



## Vol.21

弁護士 岸田鑑彦  
狩野・岡・向井法律事務所

### ★【メールで「退職します」これで足りるか？】

#### 第1 社会保険加入手続き懈怠の慰謝料

本年5月号において、社会保険加入遅滞の慰謝料5万円の支払いが命じられた裁判例をご紹介しました（プロッズ事件・東京地裁平成26年12月24日判決）。

その後も同じような裁判例が出ましたのでご紹介します（クレーンインターナショナル事件・東京地裁平成27年3月10日判決）。

この事案でも、労働者が健康保険及び厚生年金保険への加入を求めていたにもかかわらず、会社がこれを拒否したことが不法行為に該当すると判断され、慰謝料5万円の支払いが命じられています。

この事案では、労働者が体調不良の際にも病院へ行くことを躊躇することを余儀なくされたことにより精神的苦痛を受けたと判断しています。

#### 第2 メールでの退職の意思表示について

最近は、労働者が退職する際に、メールやLINEで「退職します」と送ってくることがあります。

この「退職します」というメールで、退職の意思表示ありとみてよいでしょうか。また、会社からの退職勧奨に対して、労働者が「退職でお願いしま

す」とメールを送ってきたら、これを会社からの退職打診に対する労働者の合意とみてよいでしょうか。

口頭でのやり取りとは異なり、メールという形で文字として残っていれば、退職したい旨、退職に合意する旨の意思表示は明確でありこれで足りるようにも思います。

今回は、会社からの退職打診に対して、「会社から提示された条件のもとに自己都合」しますとのメールを労働者が送っていたにもかかわらず、このメールでは、雇用契約を終了させる合意とみることができないと判断された事案（アカアクララ事件・大阪地裁平成26年9月4日判決）をご紹介します。

#### 【メールを送った経緯】

この事案は、会社が部署の解体を理由に、労働者に遠方への異動か退職かを打診したところ、労働者が、異動には応じられないとして「会社から提示された条件のもとに、自己都合にて退職させていただきたいと思います」とメールを送ったケースでした。

会社の退職打診に対して、労働者が自己都合退職の形で応じたようにも見えます。

しかし、裁判所はこれを当事者間の雇用契約を終了させる拘束力を有す

る合意とは評価しない、と判断しました。

### 【具体的な退職条件が未定であった】

裁判所は、会社の異動・退職の打診が概括的な説明にとどまり、退職の時期も決まっていなかつたこと、その後、労働者との間で退職を前提とした条件・手続を具体的に詰める交渉に入ったものの退職日について合意が得られなかつたこと、退職に関する何らの文書の取り交わしもしていないことに着目し、労働者が送ったメールは、会社が提示した異動・退職の「2つの選択肢のうち自己都合退職を選択するということを表明したものにすぎず、これをもって、当事者間の労働契約を終了させる拘束力を有する合意と評価できるものではない」と判断しました。

### 【退職日特定の重要性】

裁判所は、退職日の合意がなかつたことを重要視しています。

会社からの退職打診においても、労働者からのメールにも退職日の特定がなされておらず、結局、その後も退職日の合意が得られるることはありませんでした。そのため、裁判所は、退職日も明確になっていない当該メールだけでは、雇用契約を終了させる同意とは評価できないと判断したのです。

### 【自己都合退職の手続きが取られて

### いなかつた】

裁判所は、会社の退職手続きの不備も指摘しています。この会社の就業規則には、「従業員が自己都合により退職しようとする場合は、少なくとも30日前までに所属長を経て退職願を提出し、会社の承認を得なければならない」との規定がありました。

裁判所は、かかる就業規則に定める自己都合退職の手続きが取られていないことも指摘しています。要するに争いが生じている以上、このメールだけでは足りず、退職願を提出し、会社が承認するという手続きを取るべきであったということです。

### 【基本に立ち返る】

メールで「退職します」と送られたら会社も安心してしまうのですが、その後の退職条件（退職金等）で紛争が生じ、退職日も決めていなければ、この事案のように退職の合意 자체が争われる可能性は十分にあります。

もちろん初めに「退職します」という連絡があり、その後に労働者と話し合って退職日を決めることもありますが、その場合でも早急に話をして退職日を特定すべきです。

結局、退職日を特定した退職届をもらい、これに会社が退職受理の証明書を出す、または労働者と退職合意書を取り交わす、この基本はいくらメール等でやりとりが便利になったとしても怠るべきではありません。