



Vol.87

弁護士 岡 正俊
杜若経営法律事務所

★「3月末か4月半ばに辞める」旨の発言をもって退職の意思表示がされたとは認められないとした裁判例

今回のニュースレターは、従業員が店長から「いつ辞めるのか？」と尋ねられ、「3月末か4月半ばに辞める」旨発言したことをもって、退職の意思表示がなされたものとは認められないとした裁判例（東京地裁 R3. 3. 30 判決）をご紹介します。

日本では意思表示は書面で行うことが要件ではないものの、労働者にとって重大な効果を及ぼす退職の意思表示がなされたか否かについては、慎重に判断されることを示したものといえます。

1 事案の概要

被告は、飲食店等の経営を目的とする特例有限会社であり、本件の原告が勤務していた寿司店を経営しています。原告は寿司店でホール作業等に従事していました。

原告は、平成31年3月13日以降シフトを提出せず、同日の勤務の後出勤しませんでした。

被告は、同年4月下旬頃、原告に対し、社会保険等の資格喪失の手続を開始する旨などが記載された書面を送付しました。

被告は、令和元年7月頃、原告に対し、「4月半ばに退職するという旨を本人から聞いていたため、又は3月12日の出勤を最後に欠勤が続いているために退職処理をしました。」と記載された退職証明書を交付しました。

原告は、労働組合に加入し、解雇撤回と復職等を要求したため、組合と被告は5回にわたり、団体交渉を行いました。

原告は、令和2年2月7日、地位確認と賃金支払いを求めて本件訴訟を提起しました。

2 裁判所の判断

裁判所は、原告の地位確認請求を認めましたが、賃金支払請求は認めませんでした。

(1) 退職に関する原告の発言の有無

【店長の証言】後輩のアルバイト従業員をバイトリーダーにする旨原告に伝えたところ、原告は憤慨した様子で「年末いっぱい店で辞める」旨述べ、平成31年3月12日～13日の勤務終了の際に原告に対して「もうこれで来ないのか。」と尋ねたところ、原告は「もう来ない。」「3月末か4月半ばには辞める。」と述べた。→ 原告は否認。

裁判所は、原告が従前よりも勤務日数を減少させる等したにもかかわらず、店長がその理由を尋ねなかった等の事実（原告が辞めることが分かっていたので理由を聞かなかった）から、上記店長の証言を採用しました。

但し、原告の発言は「4月半ばぐらいになると思います。」などの不確定的な表現であった可能性があるとししました。

(2) 退職の意思表示があったといえるか

この点、裁判所は、「退職の意思表示は労働者にとって生活の原資となる賃金の源である職を失うという重大な効果をもたらすものであるから、労働者による退職する旨の発言が退職の意思表示であるといえるか否かを判断するに当たっては、当該発言内容のほか、当該発言がされた状況及びその経緯、当該発言後の労働者の言動その他の事情を考慮して、確定的に雇用契約終了の法律効果を生じさせる意思が表示されたといえるか否かを慎重に検討すべきである。」としました。

その上で裁判所は、以下の理由をあげて、原告の発言は3月末か4月半ば頃に退職の意思表示をする旨の予定を告げるにすぎないものと判示しました。

- ・原告の発言内容は、退職時期を3月末か4月半ばとする不明確な内容であり、しかも不確定的な表現であった可能性がある。
- ・原告の発言は原告の最終出勤日の勤務終了時になって店長からの問いかけに端を発してされたものであり、それまで店長と原告とは原告が平成31年3月13日以降のシフトを提出しないことに関するやり取りをしたことがなかったことからすれば、原告は同日時点では積極的に退職の意思を表明することを予定していなかったと推認される。
- ・原告は同日以降も店舗に私物を置いたままであった。
- ・原告と店長との間で原告が所持していた店舗の鍵の返還に関するやり取り

がされなかった。

裁判所は以上のように述べ、合意退職の成立を認めませんでした。

(3) 原告が就労していないことは被告の責めに帰すべき事由によるものか

この点について裁判所は、原告の労務の受領を拒絶する内容の文書を被告から受け取りながら、原告が「今は休む」などと述べて、復帰時期も明らかにしなかった等を理由に、原告は就労の意思を欠いていたと判示しました。その後労働組合を通じて復職を求めたとしても、当然に原告に就労の意思があったとは認められず、原告の不就労は被告の受領拒絶＝被告の責めに帰すべき事由によるものと認めることはできないので、原告の賃金請求は理由がないとしました。

3 まとめ

退職願等の書面がない事案で労働者側の退職の意思表示を認めるには、退職する旨の言動のほか、前後の事実経過を含め退職の意思が確定的に示されているか、退職日が曖昧でないか、メール等これらを裏付ける証拠があるかを慎重に検討する必要があると思います。一方で、従業員から退職の表明があった場合に、会社が退職を承諾する場合は、会社の正式な書式によるものでなくとも、とりあえず書面に記載して提出してもらい、承諾書を渡すという柔軟な対応も場合によっては必要になると思います。