



Vol.223

杜若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

★曖昧なやりとりは、必ず紛争のタネになる

1 その口頭のやりとり、後で高くつくかもしれません

「辞めてくれ」「はあ、そうですか」。給料の減額に不満を漏らした従業員に対して、上司が思わず言い放ってしまった一言と、それに対する曖昧な返事。あるいは、退職前後に交わされたチャットでの短いやりとり。日々の職場では、こうした曖昧なコミュニケーションが数え切れないほど発生しています。多くの場合は特に問題になりませんが、一度紛争が起きると、その曖昧なやりとりが「解雇したのか、していないのか」「退職に合意したのか、していないのか」「金銭請求をしない約束をしたのか、していないのか」という深刻な争点として、法廷に持ち込まれることとなります。

今回ご紹介する裁判例（東京地裁 令和7年11月28日判決）は、まさにこの「曖昧なやりとり」が三重の争点を生み、会社側の主張がすべて否定された典型的な事案です。実務上非常に示唆に富みますので、ポイントをご紹介します。

2 事案の概要

原告（当時74歳）は、令和3年10月に被告会社に月額21万円で無期雇用契約により入社し、医師や患者の送迎業務に従事していました。しかし入社後わずか3か月で、会社との関係は破綻します。

12月27日、原告は入院による欠勤があった11月分の給与から4万円を控除されて支給を受けました。翌28日、原告は送迎中の理事長に減額への不満を伝えたところ、理事長から「辞めてくれ」と言われました。原告は明確な応答をしませんでした。翌29日、被告代表者から改めて「12月いっぱい辞めてもらいたい」と告げられ、原告は「それなら仕方ないですね」と応答しました。同日付で、被告は解雇通知書と解雇理由証明書を原告に交付しました。

さらに翌30日、原告は理事長にチャットで、母親の介護施設送迎のために正月3日まで社用車を貸してほしいと申し出ました。これに対する理事長の返信が問題となります。

理事長「12月退職で、以降金銭はトラブルを起こさないと約束していただければ。」

原告「了解です。」

このやりとりの後、原告は労働審判・訴訟を提起し、違法解雇に基づく損害賠償277万円を請求しました。

3 三つの争点 ―― すべて「曖昧」から生まれた

本件は、上記のシンプルな事実関係から、三つの深刻な争点が生まれました。しかもいずれも、口頭やチャットでの曖昧なやりとりに起因します。

(1) そもそも解雇なのか、退職合意なのか

会社は「原告が退職勧奨に応じて自主退職した」と主張しました。「辞めてくれ」「はあ、そうですか」「12月いっぱいまで辞めてもらいたい」「それなら仕方ないですね」というやりとりが退職合意だ、というのです。しかし裁判所はこれを退けました。判旨は次のとおりです。

「退職勧奨に係る発言は『辞めてくれ』『12月いっぱいまで辞めてもらいたい』というもので、原告に同意を求めたというより一方的に解雇を伝える趣旨と解した方が自然であり、これに対する原告の返答も『はあ、そうですか』『それなら仕方ないですね』というもので、積極的に退職に合意したというより、解雇による雇用契約の終了を受入れるという趣旨と解する方が自然である」

被告は解雇通知書・解雇理由証明書まで交付しており、これらの書面の存在も踏まえ、裁判所は解雇の意思表示があったと認定しました。会社側の「実は退職勧奨だった」という主張は、書面と口頭のやりとりの両方から否定されたのです。

(2) 解雇は有効か

裁判所は、認定できる解雇事由（居眠りによる送迎遅刻1回、社用車のライト点灯・トランク開放各1回、態度の悪さ、給与への不満発言）はいずれも重大とはいえず、実質的な改善指導もされていなかったとして、解雇を無効と判断しました。会社主張の「12月に2回の送迎遅刻」については、答弁書に一切記載がなく後から主張されたことを不自然とし、そもそも事実として認められないとしました。

(3) チャットで金銭請求しない合意が成立したか

最も注目すべきはこの争点です。理事長は、社用車貸与の見返りに「金銭はトラブルを起こさない」約束を求め、原告は「了解です」と返しました。会社は、これが解雇に係る損害賠償請求権の放棄合意（不請求合意）だと主張しました。もし認められれば、277万円の請求は封じられます。裁判所はこれも退けました。理由は次のとおりです。

「『金銭はトラブルを起こさない』の『金銭』が何を意味するか、一義的な解釈は困難である。また、必要な時にレンタカーを借りるのであれば5日間すべて借りる必要も、本件車両のような高級車（メルセデス・ベンツB180）を借りる必要もないこと、本件車両と同種の車両を5日間借りた場合の料金は31万200円であって本件解雇による損害賠償請求を行わないことに見合う金額とはいえないことからすると、原告が『金銭はトラブルを起こさない』ことを約束することにより、本件解雇に係る損害賠償請求を行わないことを約束したと解釈することはできない」

裁判所は「金銭」という文言の多義性と、車両貸与5日分（31万円相当）と請求権放棄（277万円相当）の対価バランスの不均衡の二点から、合意の根幹部分に意思の合致がないとして、不請求合意の成立を否定しました。同様の論理で、貸与合意（違反時に賃料相当額を支払う合意）の成立も否定しています。

4 この判決から何を学ぶべきか

(1) 口頭の「辞めてくれ」は、簡単に「解雇」と評価される

「辞めてくれ」という発言は、たとえ話者に「退職勧奨のつもり」があったとしても、裁判所は発言の内容と態様から客観的に評価します。同意を求める趣旨がなく一方的に伝えられた発言は、退職勧奨ではなく解雇の意思表示と評価されます。「はあ、そうですか」「仕方ないですね」といった曖昧な応答は、積極的な退職合意ではなく解雇の受入れと解釈されます。さらに本件では、解雇通知書・解雇理由証明書まで交付していました。会社は「原告に頼まれて形式上交付した」と主張しましたが、当然ながら通りません。書面と口頭のやりとりが矛盾する場合、書面が優先されるのが実務上の基本です。

(2) チャットの短いやりとりでは「合意」は成立しない

理事長が「金銭はトラブルを起こさないと約束していただければ」と送り、原告が「了解です」と返した。会社側から見れば、これは明確な合意に見えたかもしれませんが。しかし裁判所は、「金銭」が何を意味するのか一義的に解釈できないとして、合意の成立を否定しました。チャットやメールでのやりとりは、記録が残るという意味では口頭より優れています。しかし、曖昧な言葉遣いのままでは、記録が残ってもかえって不利になることがあります。特に、労働者に損害賠償請求権のような重要な権利の放棄をさせようとするなら、その旨を明確に文言化しなければなりません。

(3) 対価バランスも合意の有効性を左右する

本件でもう一つ注目すべきは、裁判所が「対価バランスの不均衡」を合意否定の一つの根拠としたことです。5日間で31万円相当の車両貸与と、277万円相当の損害賠償請求権放棄では、およそ釣り合わないという判断です。従業員に権利放棄をさせる場合には、放棄させる権利に見合った対価を提供する必要があります。わずかな便宜供与や社会通念上不釣り合いな対価では、そもそも合意が成立していないと評価されるリスクがあります。

5 実務上のポイント ― 曖昧さは、必ず退治せよ

(1) 退職なのか解雇なのか、必ず明示的に区別する

「辞めてくれ」ではなく、退職勧奨なら「退職を検討していただきたい」「合意退職としたいがどうか」と明確に伝える。解雇なら「解雇する」と明確に伝え、書面を交付する。中間的な曖昧な発言は、後で「解雇」と評価されるリスクが高くなります。

(2) 退職合意なら、必ず書面化する

口頭やチャットの曖昧なやりとりで済ませない。退職合意書には、①退職日、②退職理由（自己都合／会社都合／合意退職）、③退職金・未払賃金の清算、④相互に何らの債権債務がないことの確認、を明記します。

(3) 権利放棄条項は、対象を具体的に特定する

「金銭でトラブルを起こさない」といった曖昧な文言では、まず解釈で敗けます。「本件労働契約及びその終了に関して、原告が被告に対して有する一切の金銭請求権（賃金・退職金・損害賠償請求権・慰謝料等を含む）を放棄する」といった具体的な文言が必要です。

(4) 対価バランスを意識する

権利放棄させるなら、それに見合った対価（解決金など）を提供する。わずかな便宜供与では、そもそも合意が成立していないと評価されるリスクがあります。

6 おわりに

世の中には、この種の曖昧なやりとりがあふれています。「辞めてくれ」「はあ、そうですか」で退職が成立したことにしよう、「了解です」の一言で権利放棄を取ったことにしよう——そうした運用は、その場では波風を立てずに済むかもしれませんが、しかし、後で紛争になれば、曖昧なやりとりは会社にとって不利な方向で解釈されるのが常です。

本判決が示すのは、簡単に退職の意思表示や合意退職は成立しないという当たり前のルールです。特に労働者にとって不利益な内容（雇用契約の終了、権利放棄など）については、裁判所は明確な意思表示と対価バランスを厳格に要求します。日常のコミュニケーションで曖昧な発言をしてしまうことは避けられないとしても、重要な意思表示だけは必ず書面で明確に行う——これが、労務トラブルを防ぐ最も基本的で確実な予防策です。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)