

銀改

銀座でわかる働き方改革

情報(第40号)



平成30年12月20日

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp
URL:https://ginza-syaroushi.com/

銀南街商店街：写真上部が銀座社会保険労務士法人事務所（平成30年12月14日撮影）

退職の意思表示



1 LINEの評価

労働者（原告）と医療法人である歯科クリニック（被告）との間における紛争です。歯科衛生士である原告は、平成 23 年 5 月 9 日、被告に採用され、期限の定めのない労働契約に基づき、被告に勤務してきました。妊娠により、平成 27 年 9 月 20 日に年次有給休暇を取得してそのまま産前産後休業、育児休業に入っています。その休業中、自己都合退職の事実がないにもかかわらず、退職の意思表示があったとして扱われたことから、労働契約上の権利を有する地位確認及び賃金等の支払いを求める事案を紹介します。

この事案では、原告と被告理事長とが「LINE」によって会話を行っていて、当該LINEによる会話内容の評価を裁判所が行ったことに大きな特徴があります。判決を読むと、この裁判官もLINEの愛好家？ではないかと推察され、時代を反映している裁判事例です。

2 事案の概要(東京地判平 29.12.22 判時 2380-100)

問題となったLINEの会話において次のやりとりがされています。

当事者所在地	原告：千葉県松戸市、被告：東京都文京区
LINEの会話 平 28. 1. 22	被告理事長：復帰の時期は出産 1 年後、場所は松戸近辺のままで変わっていないですか？書類送り先の住所も教えて下さい。 原告：はい、1 年後復帰で松戸市のままです。（顔文字）住所回答。 被告理事長：了解しました。 原告：よろしくお願いします（顔文字）
原告と被告の その後の対応	被告：平成 28 年 1 月 22 日退職願用紙等を発送しその提出を求める。 原告：平成 28 年 1 月 24 日退職願用紙等の送付を受け、LINEによって被告理事長へ退職の意思がなく、育児休業取得後、復帰する意思があり退職願の提出に応じなかった。

3 退職の意思表示の有無をめぐる争い

上記の平成 28 年 1 月 22 日の会話は、当事者でないとその意味するところがわかりにくいのですが、出産 1 年後に被告の職場へ復帰するとの意味にも受け取れるでしょう。

ところが、被告理事長の認識は、（理事長が）「平成 27 年 8 月末頃、9 月 16 日頃の 2 回にわたって育児がひと段落した段階で職場復帰を要請したが、原告は、鼻笑いをして、手を横に振りながら「母親も働いており、子どもの面倒をみてくれないので、ここまで通う（編注：松戸市から文京区まで）のは厳しいっす、むりっす」

「地元の松戸で仕事を探しますわ」「無理！無理っすよ」などと言ったと主張しており、原告から退職の意思表示があったということです。

原告側は、「一切退職の意思を表示しておらず、被告が根拠なく一方的に原告を退職扱いにしたに過ぎない」と、事実をめぐって真っ向から対立しています。

4 裁判所の評価

「LINEでの会話は、内容そのものは記録され明確ではあるが、簡略化した短文のみで会話されることが多く、打ち間違いによる誤字・脱字も発生しやすいから、やはりその意味や趣旨が曖昧になりがちである。また、口頭や電話での会話の延長として利用されることが多く、社会生活上重要な意思表示や意思確認の手段に用いられることは少ないから、LINEの会話をもって、退職の意思を確定的に表明する意思表示があったと認めることには慎重を期する必要がある」と判示しています。たしかに、簡略化した短文、打ち間違いによる誤字・脱字（筆者も多いです）、その意味や趣旨が曖昧になりがちとは、当を得ております。裁判官！あなたも利用していますね、と感じ入るところです。

そして、（要旨）「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たる職を失う重大な効果をもたらす重要な意思表示であり、口頭等では、内容、意味、趣旨が曖昧になりがちで、退職の意思表示があったと認めるには慎重を期する必要がある。雇用の慣行等から、退職願又はこれに類する書面を提出されていない事実は、退職の意思表示を示す直接証拠が存在しないというだけではなく、具体的な事情によっては、退職の意思表示がなかったことを推測しうる事実」と続き、「特に、原告の妊娠、出産から均等法が禁じる不利益取り扱いには退職の強要が含まれ、退職の意思表示が真意（自由な意思）に基づくことの認定は慎重に行うべき」としています。結論として、被告理事長の供述は信用できない、事実上、解雇したとして、金員の支払い等を命じています。

5 適正な労務管理

このように、「裁判所は紙が好きな所」を証明しています。重要なことは当事者間の「意思」なのに、それと異なる紙があると、たやすく紙の記載で事実認定されることになりかねません（少々極論ですが）。

退職手続きは、時代の変革とともに変化していきますが、生身の問題である労務管理においては、慎重さが求められることは永遠、普遍的な原理といえます。被告は、判決時には解散しており押して知るべし。

当法人では、適切な労務管理の支援に重点を置いております。是非ともお声がけください。

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 社会保険労務士 吉国智彦 井上隆興
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp
URL: <https://ginza-syaroushi.com/>