

第620回

職場に役立つ

最新労働判例

パソコンで機密情報を不正に入手したことから、退職届の提出を迫られた元従業員が退職の意思表示を取り消し、地位の確認、賞金等の支払いを求めた。大阪地裁は、不正の嫌疑から懲戒解雇を示唆したことは、退職金不支給の危険を感じさせ退職の意思決定に影響を及ぼしたが、社会通念を逸脱した強迫が加えられた事実を認めるとはできないと判断し、請求を棄却した。

【大阪地判平20・8・22】

基本事件

事案の概要

被告は、学生服の製造・販売を主たる業とする株式会社であり原告は平成18年7月当時被告の本社4階の見本室にて勤務していた。

C取締役とD総務部長代理が同年7月8日、4階見本室の利用状況を確認したところ、パソコン内に「TANAKA」名のフォルダがあり、総務部以外には存在しない人事総務関係のデータが多数存在していたほか、総務関係や財務関係のデータが入ったフロッピーディスク（FD）を発見した。4階見本室に常駐勤務していたのは原告だけで、原告はパソコンを事実上管理する担当者と目されていた。

C取締役らは7月12日および7月13日に、原告から事情聴取したところ、原告は当初「TANAKA」名のフォルダの存在やFDの存在を否定していたが事情聴取が進むうち、フォルダ内に人事総務関係のデータがあることを知っていたこと、FD上に日付を記載したのは原告

弁護士
緒方彰人



(経営法曹会議)

判決のポイント

7月20日の原告との面談の内容について、C取締役及びD総務部長代理が、同日の段階で、同日21日に懲戒委員会が開かれ、原告は懲戒解雇されること、懲戒解雇等の懲戒処分となる可能性もあると述べたとしても不思議ではない。7月20日に原告に告げられた内容は、懲戒解雇の可能性がある旨の内容であったに留まるものと認められる。

C取締役が机を叩

れ、仮にトイレに行かせなかった事実があったとしても、社会通念から逸脱した強迫という状況があったかどうかは疑問しいといわざるを得ない。

以上の検討に加え、面談が実施された8階第2応接室が4畳半もないくらいの部屋であることと原告の主張する点を併せ各事情を総合考慮すると、嫌疑が掛けられ懲戒解雇の可能性すなわち退職金が支払われない危険があるという原告の意思決定に影響を及ぼす状況があったことは認められるが、これを超え、原告に対し強迫が加えられた事実まで認めることができない。

この点、これまでも、退職の意思表示が強迫によるものであるとして、その効力が争われたものがあるが、その多くは、使用者から、懲戒処分（解雇）に相当する事由があるとして、退職勧奨がなされ、これに応じて退職届が提出された場合である。この場合、当該退職勧奨が「違法な強迫」に当たるか否かは、懲戒処分（解雇）に相当する事由が存在するか否かにより、判断が分かれている。すなわち、肯定例としては、会社が従業員に対し注文の横流しや税務調査において不手際があったことを理由に退職届を提出しなければ懲戒解雇にするとする旨の横流しを裏付けなく、裏帳簿等を発見され脱税が発覚したとしてもそれを見逃し懲戒解雇の不手際起因するとして非難すること、クリンハンドの原則に反する等として、違法な強迫に当たるとしたもの（澤井商店事件・大阪地決平元・3・27）や、会社が従業員に対し、旭川支社への転勤を打診し、旭川支社での勤務の継続を希望する場合に懲戒解雇となるとの発言は、当該転勤命令がそのまま発令された場合には、配転命令の濫用に当たること等から、違法な強迫に当たるとしたもの（損害保険リサーチ事件・旭川地決平6・5・10）がある。

否定例としては、手当の不正請求があった事案で、会社による事情聴取の過程で若干細問の態度をとったこと、懲戒解雇事由に該当するとして退職勧奨したとしても、当該従業員に懲戒解雇事由が存在した以上やむを得ないとしたもの（帝國データバンク事件・岐阜地判昭60・1・30）や、二重就業と勤務記録の不正入力があった事案において、その程度や動機からして事後の対応からみて、使用者が従業員に対し勤務記録の不正入力が懲戒解雇に値すると述べたことはやむを得ないとしたもの（ソニー 早期勤増退職金事件・東京地判平14・4・9）等がある。

本件は、懲戒処分（解雇）に相当する事由が存在するか否かを検討することなく、C取締役らの発言が「懲戒解雇の可能性」を主な理由として強迫を否定している点で特殊性を有する。確かに、「懲戒解雇」と告知する場合と「懲戒解雇となる可能性がある」と告知する場合には、告知内容に相違があることとは否めないが、後者場合でも、「違法な強迫」といわれるためには、「懲戒解雇となる可能性がある」と考える相当な事情が存在することが必要である。

この点、本件でも、7月20日の面談に至るまでに、原告が人事総務関係のデータを不正持ち出したことや流用したことを疑わせる事実が判明しており、C取締役らの発言は、これらを踏まえたらえでのものであったことに留意すべきである。因みに、これまでも、「懲戒処分が検討されている旨述べた」とし、「懲戒解雇すること」が決定した」と述べたわけがないことを理由に違法な強迫と評価することは困難であると判断しているものがあるが、これも、当該事案において、懲戒処分の可否を検討することが不当でなかったことを前提としている（ネス日本 合意退職金 本訴事件・東京高判平13・9・12）。

PCで機密情報入手の嫌疑、退職強要される?

懲戒解雇への言及
可能性の示唆に留まる

懲戒解雇となつて退職金を得られなくなると思われ、パニック状態で行ったもので、C取締役らから3時間以上にわたる、4畳半ほどの狭い密室で机を叩かれたり、立ち上がって怒られたりしながら、「トイレに行くのともし許されぬ、事情聴取の挙げ句、退職届に署名して翌朝提出するよう迫られた結果で、強迫によるものであることを理由に取り消すと主張し、雇用契約

告であること、FDは、退職した某人からもらったものであること、供述を変遷させたほか、原告から人事総務関係のデータをみせられた従業員がいることやパソコン内の人事総務データの最終更新時に原告が4階見本室にいたこと等が判明した。

そこで7月20日、C取締役およびD総務部長代理が原告と面談を行ったところ、翌21日、原告は退職届を提出し、被告はこれを承認した。その後、原告は退職の意思表示は、7月20日の面談でC取締役らから退職届を提出しないと懲戒解雇となつて退職金を得られなくなると思われ、パニック状態で行ったもので、C取締役らから3時間以上にわたる、4畳半ほどの狭い密室で机を叩かれたり、立ち上がって怒られたりしながら、「トイレに行くのともし許されぬ、事情聴取の挙げ句、退職届に署名して翌朝提出するよう迫られた結果で、強迫によるものであることを理由に取り消すと主張し、雇用契約

強迫の事実はない

社会通念逸脱せず

応用と見直し

退職の申出も意思表示であるから、民法の意思表示に関する規定（民法93条以下）が適用される。このうち本件では強迫（同法96条1項）によるものか否かが争点となった。

強迫とは、違法に害悪を示して長怖を奪うこと等から、違法な強迫に当たるとしたものである（損害保険リサーチ事件・旭川地決平6・5・10）がある。

否定例としては、手当の不正請求があった事案で、会社による事情聴取の過程で若干細問の態度をとったこと、懲戒解雇事由に該当するとして退職勧奨したとしても、当該従業員に懲戒解雇事由が存在した以上やむを得ないとしたもの（帝國データバンク事件・岐阜地判昭60・1・30）や、二重就業と勤務記録の不正入力があった事案において、その程度や動機からして事後の対応からみて、使用者が従業員に対し勤務記録の不正入力が懲戒解雇に値すると述べたことはやむを得ないとしたもの（ソニー 早期勤増退職金事件・東京地判平14・4・9）等がある。

本件は、懲戒処分（解雇）に相当する事由が存在するか否かを検討することなく、C取締役らの発言が「懲戒解雇の可能性」を主な理由として強迫を否定している点で特殊性を有する。確かに、「懲戒解雇」と告知する場合と「懲戒解雇となる可能性がある」と告知する場合には、告知内容に相違があることとは否めないが、後者場合でも、「違法な強迫」といわれるためには、「懲戒解雇となる可能性がある」と考える相当な事情が存在することが必要である。

この点、本件でも、7月20日の面談に至るまでに、原告が人事総務関係のデータを不正持ち出したことや流用したことを疑わせる事実が判明しており、C取締役らの発言は、これらを踏まえたらえでのものであったことに留意すべきである。因みに、これまでも、「懲戒処分が検討されている旨述べた」とし、「懲戒解雇すること」が決定した」と述べたわけがないことを理由に違法な強迫と評価することは困難であると判断しているものがあるが、これも、当該事案において、懲戒処分の可否を検討することが不当でなかったことを前提としている（ネス日本 合意退職金 本訴事件・東京高判平13・9・12）。

企業のCSRとリスク回避のため、セミナーの実施やカウンセラーの設置のみでなく、原因分析と対策を主軸にソリューションを提案いたします。

職場のメンタルヘルス

WeB 心備眼 (シンビガン)

監修：東京大学医学部附属病院 精神神経科准教授 山末 英典 先生

心備眼（シンビガン）は、ネット・マークシートによる診断、真摯な質問項目と回答で概ね10分。結果は明解です。
心備眼（シンビガン）は、現状のチェックと集計からの客観的な原因分析に加え、労務管理上の制度や諸規程作成などの対策について提案します。

社員の心と気（意識）と体の、心を鍛えよう。

WeBメンタルヘルス診断の詳細はWeBで

http://www.n-roumu.com

株式会社 日本労務研究所
〒160-0023東京都新宿区西新宿3-2-11新宿三井ビル二号館16階
電話 03-5324-0661 FAX 03-5324-0670 Email shinbigan@n-roumu.net