

# 裁判例とその解説

裁判例からみた  
企業の人事労務管理

第29回

平成29年1月31日 東京地裁立川支部判決  
労働判例(以下「労判」)1156号11頁

妊娠判明を契機とする  
退職合意の成否が問題となった事案

## 事案の概要

1 本件は、建築物の測量等を主たる業務とする株式会社である被告(以下「Y社」という。)において、平成26年10月から正社員として、建築測量・墨出し工事等の業務に従事していた女性従業員(原告・以下「X」という。)が、平成27年1月に妊娠したことを契機として、同月末頃Y社を退職したとされたことについて、Xが退職の合意の有無を争い、Y社に対し、①労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、②民法536条2項に基づき退職日以降の賃金の支払い、③Y社の行為が実質的に妊娠を理由とする解雇にほかならず、均等法9条3項及び4項に違反する不法行為に該当するとして、慰謝料の支払い等を求めた事案である。

本件においては、①の請求に関して、XとY社間の退職合意の有無、②の請求に関して、Y社が支払うべき賃金額の算定に当たり、(a)XとY社間の休職合意の有無、(b)基準となる賃金額、(c)中間収入控除の有無、③の請求に関して、退職扱いとしたことの不法行為該当性、がそれぞれ争点とされたが、紙幅の都合上、XとY社間の退職合意に関する事項以外の点(上記②の請求関係)については、本稿において言及しない。

2 Xが退職扱いとされたことに対し、異議を述べるに至った経過は次のとおりである。

すなわち、平成27年1月21日に妊娠が発覚したXは、今後の業務の相談のために、Y社の代表者及び直属の上司に当たるAと連絡を取り合ったところ、同連絡のなかで、Xが従事していた墨出し工事等の現場業務を継続することは難しいとの話に及び、Y社代表者がXに対し、派遣業を目的とするB社への派遣登録の提案をした。そして、B社の社員Cが、Xに対し、妊娠中のXが勤務可能な派遣先としてD社を紹介すると、Xはこれを受け、翌2月6日から同社の業務に就いた。この事実経過と相前後する1月23日と2月2日に社会保険加入を希望する旨の連絡が、XからY社代表者に対してあり、同年6月10日に、Y社代表者からY社を退職扱いとなっている旨連絡を受けたXは、翌11日にY社に離職票の発行を請求し、同月、退職理由を一身上の都合とする、同年6月11日付け退職証明書及び離職票の送付を受けた。しかるに、同年7月、XはY社に対し、自主退職していない旨の見解を示した。

## 判決のポイント

Point



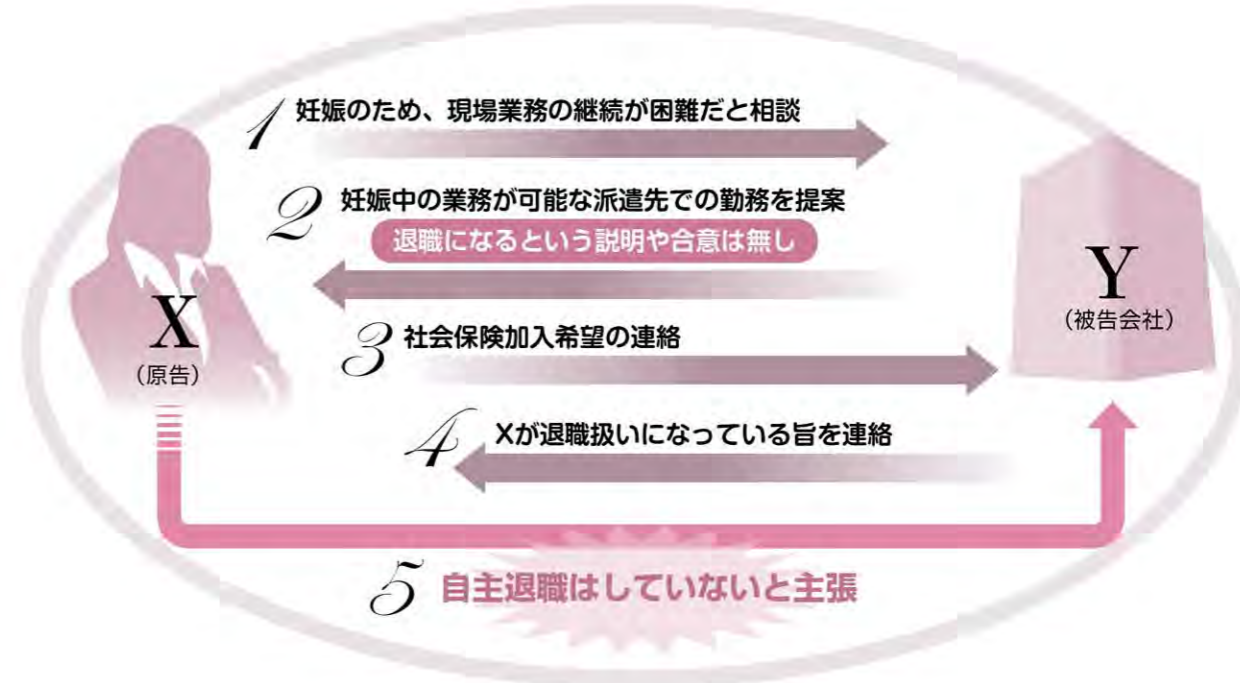
### 1 退職合意の有無についての判断枠組み

本判決は、退職が一般的に労働者に不利な影響をもたらすとして、「雇用機会均等法(以下「均等法」という。)1条、2条、9条3項の趣旨に照らすと、女性労働者につき、妊娠中の退職の合意があったか否かについては、特に当該労働者につき自由な意思に基づいてこれを合意したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか慎重に判断する必要がある」と述べ、XとY社間の退職合意の有無を判断するにあたり、妊娠・出産を理由とする降格の違法性が争われた広島中央保健生協事件(最高裁平成26年10月23日判決・労判1100号5頁、差戻審として、広島高裁平成27年11月17日判決・労判1127号5頁)で示された判断枠組みによる旨を明らかにした。

### 2 本件における退職合意の有無

〈事案の概要〉2に記載の事実経過によれば、Y社がXとの間で退職合意があったとする平成27年1月末の前後において、XがY社に対し、社会保険加入を希望する旨の連絡をしているのに対

し、Y社は、同月末からXに退職扱いとなっている旨連絡した同年6月10日までの間、Xに対し、退職を前提に、Y社の下では社会保険に加入できなくなっている旨の説明をしていないほか、退職届の受理、退職証明書の発行、離職票の提供といった具体的な退職手続をしておらず、退職合意をしたとされる時にも、Xの産後について何ら言及していないことを指摘した上で、「Xは、産後の復帰可能性の無い退職であると実質的に理解する契機がなかったと考えられ、また、……XにはY社に残るか、退職の上、派遣登録するかを検討するための情報がなかったという点においても、自由な意思に基づく選択があったとは言い難い」として、XとY社との間で退職合意があったとは認められないと判断し、XのY社に対する労働契約上の権利を有する地位にあることの確認請求を認容したほか、Y社がXを退職扱いとしたことには、一方的にXに不利益を課す意図はなかったと推察されるが、法的に有効な合意が認められない以上、少なくとも過失による不法行為が成立するとして、20万円の慰謝料の支払いを命じた。



【解説】 企業人事の実務上の対応への参考 Explanation



1 広島中央保健生協事件での判断枠組み

〈判決のポイント〉に記載のとおり、本判決が退職合意の有無を判断する際に採用した判断枠組みは、本誌19号(2014年冬号)で紹介した最高裁平成26年10月23日判決で示されたものである。この最高裁判決の事案は、医療介護事業等を行う消費生活協同組合で、複数の医療施設を運営しているB組合において、リハビリ科の副主任であったAが、労働基準法65条3項に基づく妊娠中の軽易な業務への転換を求めたところ、副主任から降格させられたほか、育児休業終了後も副主任へ復帰させられなかったことから、B組合によるかかる降格措置が、均等法9条3項に違反し無効であるかが争われた事案である。

最高裁は、降格は労働者に不利な影響をもたらす処遇であることから、原則として、均等法9条3項で禁じられている不利益取扱いに当たるとした上で、①当該労働者が軽易業務への転換及び上記措置により受ける有利な影響並びに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、または、②事業主において当該労働者につき降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置につき同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同項の禁止する取扱いに当たらない、と判断した(下線は筆者による。)。本件は、退職「合意」の有無が問題となった事例であるため、上記最高裁の判断の①を引用したものと思われる。

2 退職合意と均等法9条3項にいう「不利益な取扱い」

ところで、均等法9条3項は、「事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法65条1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条2項の規定による休業をしたこと……を理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。」と規定しており、同法10条に基づき同法9条3項等の規定に定める事項等を定めた指針<sup>1</sup>によれば、同法9条3項にいう「解雇その他不利益な取扱い」とは、

- イ 解雇すること
- ロ 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと
- ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
- ニ 退職又は正社員をパート労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- ホ 降格させること
- ヘ 就業環境を害すること
- ト 不利益な自宅待機を命じること
- チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- ヌ 不利益な配置の変更を行うこと
- ル 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むことが掲げられているほか、同法の施行通達<sup>2</sup>によれば、指針でイからヌまでに掲げる行為は、あくまで例示であり、これらの行為に該当しない場合でも、長期間の昇給・昇進停止等、個別具体的な事情を勘案して不利益取扱いに該当するケースもあり得る旨述べられている。

1 労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(平成27年11月30日厚労告458号)、第4の3(2)

2 改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について(平成28年8月2日雇児発0802第1号)、第2の4(7)

この点、本件で問題とされる「退職合意」は、指針イからヌに掲げる行為に直ちに当たらないほか(注:「ニ」は「退職……の強要を行うこと」である。)、退職は労働者から申し出ることもあり、一概に不利益とは言えないことから、本判決が、退職合意の有無を判断するにあたり、上記最高裁判決の判断枠組みを採用したことには疑問が残る(同旨の意見が述べられているものとして、経営法曹第195号91頁以下。また、東京地裁の労働部(民事第11部、第19部、第36部)に所属する裁判官が執筆した文献(佐々木宗啓ほか編著「類型別労働関係訴訟の実務」347頁(青林書院、2017年))も、退職の意思表示は、それにより使用者による拘束から解放されることや、退職金を得る場合もあることから、典型的に労働者にとって不利益な意思表示であるとはいえないとして、「退職の意思表示が労働者の自由な意思に基づくものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することは、主張レベルでは必要ではない」としている。)

3 退職合意の有効性について

そこで、改めて、本件におけるXとY社との間の退職合意について検討してみることにする。本件においては、〈事案の概要〉<sup>2</sup>に記載の事実経過のとおり、Xの妊娠発覚からD社での派遣業務への就業開始という流れの中で、少なくともXがY社において従前の業務を継続することは難しいということについては、XとY社間で共通の認識があったのではないと思われる。しかし、当該認識は、あくまでXの妊娠という事実が前提であることから、D社での派遣業務の就業が、出産までの一時的なものである可能性は否定できないと考えられる。にもかかわらず、本判決の判示のとおり、XとY社との間で、そうした派遣業務の取扱いや産後の業務内容についての話し合いがなされた事実もなく、他方で、Y社からの退職というXの意思が明確に示された事実もない(Xからの退職届の提出もなく、退職合意書等の作成もない。)ことからすると、XとY社との間で、退職についての合意があったとまでは認められないという本判決の結論自体は、相当な判断であると考えられる。

退職合意が労働者との労働契約を終了させる事由であることからすれば、会社としては、合意の有無が後に問題とならないよう、退職届の提出を求めるか、または退職合意書等を作成・交付する必要があるといえる。また、退職届を受理したり、退職合意書等を作成

したとしても、なお、当該退職の意思表示または合意の効力が後日問題となることは考えられるので(例えば、退職の意思表示や合意をするに際し、労働者の意思表示に詐欺、強迫、錯誤等による瑕疵があった旨主張される場合が考えられる。)、退職届の提出や退職合意書の作成に至る経緯についても、本件に即していえば、会社が、退職についての説明として、労働者に対し、妊娠・出産を理由に退職する必要はないこと、妊娠・出産に関する諸制度(産前産後休暇、育児休業、軽易作業への転換等)の内容等の説明をした上で、労働者が自らの意思で、それら会社の諸制度を利用して在職するのではなく、退職を決意するに至ったことが分かるよう、記録を残しておく必要があると考える。



**弁護士  
本田 敦子**  
(ほんだ あつこ)  
安西法律事務所

**Profile**

昭和44年生まれ、早稲田大学法学部卒業。  
平成7年に判事補任官(京都地方裁判所)後、東京法務局(訟務検事)、浦和(現・さいたま)地方裁判所、東京家庭・地方裁判所八王子支部勤務を経て、平成17年に判事任官(福岡家庭裁判所)。同年8月に依願退官。  
平成22年4月弁護士登録(第一東京弁護士会)、安西法律事務所入所。