

2019年12月18日

NTLO REVIEW（第32回）

－「はい」と答えた録音があっても安心できない－

弁護士 鹿毛 俊輔

1. 立証は難しい

「立証」とは「証拠を示して正しさをはっきりさせること」（広辞苑（第7版））です。けれども実際のところ「立証」は難しいものです。それを実感できる裁判例（大阪地裁2019年6月18日）があります。ある社員は解雇通知に「はい」と答えます。これを受けて会社は、「社員と合意退職が成立した」と主張します。しかし、裁判所は会社の主張を認めませんでした。

2. 裁判例の概要

会社は、2018年1月19日、「コミュニケーション能力等の欠如」を理由に、社員Xに退職勧奨を行います。社員Xは、同月30日、「賞与の支払がない限り退職勧奨には応じない」と回答します。会社は、翌31日、社員Xに解雇を言い渡します。その際、社員Xは「はい」とだけ述べ、特に異議は述べませんでした。その際の面談内容は、詳細な会話のやりとりが認定されていることから、録音があったと推察されます。

後日、社員Xは解雇の無効を主張し、提訴します。社員Xは、裁判では一転して、面談で会社から「一方的に激しく怒鳴られた上、解雇を言い渡された」と主張しています。裁判所は、会社の主張は認めず、解雇事由が無いことから解雇は無効であり、「合意退職が成立したとも認められない」と認定しました。どうして裁判所は合意退職を認めなかったのでしょうか。

3. 合意を認めなかった理由

裁判所が合意を否定した理由は以下の2つです。

- ① 会社は、社員Xが退職勧奨に応じる条件とした賞与の支払に関し、「お笑い草だ」と拒否した
- ② 社員Xの求めに応じ、「後日」、社員Xに解雇通知書を送付した。また、社員Xに送付した離職票には「(1) 解雇」に丸印が付されていた

裁判所は、以上の事実から、「解雇したと認めるほかになく」「31日のやり取り全体を踏まえても合意退職と認めることはできない」としました。裁判所は、「はい」の前後の経緯、証拠となる文書の記載などを総合して、「はい」には「合意」の意味は無かったと認定したのです。

4. どう対応すべきだったのか

「はい」との答えだけでは、後から、「怒鳴られたので『はい』としか言えませんでした」とか、「（私は応じませんが）会社の方針は分かりました」という意味でした、と主張されるリスクがあります。

「はい」の後に、こちら側から「退職に同意されることが分かったので手続きを行います」など、合意退職を確定する念押しをすれば評価は変わっていた可能性があります。端的に「雇用契約が合意退職により終了することを相互に確認した」と記載された書面に署名を求めべきでした。解雇通知書は送付すべきでなく、離職票にも「退職勧奨」の欄にチェックすべきでした。

不正調査や、退職勧奨など、社員の認識を確認する場面があります。録音を取ることは当然だとしても、「はい」との答えだけでは安心はできません。実務上明確な証拠作りを心がけることが大切です。

以上