九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

社会法判例研究（第三八回）

社会法判例研究会

柳澤，　武
九州大学法学部助手

https://doi.org/10.15017/2334

出版情報：法政研究. 70 (2), pp.175-184, 2003-10-20. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

社会法判例研究（第三八回）

社会法判例研究会

希望退職承諾の確定時期――アジアエレクトロニクス事件

（東京地裁平成一四年一〇月二九日判決、平一二（ワ）二〇九九五号　退職金請求　一部認容　一部棄却［控訴］　労判八三九号一七頁）

柳澤　武

【事実の概要】

一　被告Yは、従業員数四八四名のエレクトロニクス機器関連の製造・販売会社である。Yでは、二大主要部門のうち半導体テストシステム事業部門（以下「T部門」という）を、A社に譲渡することを決定し、平成一一年一二月二四日に発表した。原告X_1～X_8の全員は労働組合に所属しており、Yは同組合に対して、非正規社員を全員削減の上で、二二五名をT部門とともに譲渡し、T部門八六名のほか他部門一六名を希望退職募集人員とすることを書面で提示した。同日、Yは社員に対しても、同様の文書を配布した。

二　平成一二年一月二一日、Yは社員に対し、組合に提示したものと同様の説明文書を提示した。同文書には、この内容は組合への提示であり変更となる可能性があることや変更がある場合には連絡することが囲み記事で記載されていた。同年三月二日、Yは社員に対し意向を調査するアンケート用紙を配布した。同年三月一二日、YがA組合に対して交付した文書には、希望退職の対象者・対象人員として、具体的な内容は一切記載がないまま「会社が認めた者」一〇二名との記載があった。

三　同年三月二二日、Yは社員に対し、本件施策に関する文書を配布し説明した。これによれば、技術部門等については全員が移籍対象者であることを窺わせる記載はなく、「現行T部門に携わるもののうち二二五名」を移籍人員とし、希望退職対象者を会社が認める者一〇二名とするだけで、計画内容自体に変更を窺わせる記載はなかった。また、募集期間を三月二八日までと示し、応募申込書の用紙を添付して所属部長宛で提出するよう記載されていた。Yは募集期間を三〇日まで延長した上で最終的に締切った。

四　X_7を除くXらは、募集期間内に各部門長に希望退職応募用紙を提出したところ、Yは異議を述べずに受領し、その後希望退職扱いをしない旨の通知はなかった。X_7は、希望退職応募用紙は提出せず、三月二四日付けで一身上の都合を理由とする退職願を提出した。結果として移籍者は予定より少ない一八六名に止まったが、A社への譲渡は実行され、T部門の置かれていた事業所は閉鎖された。

五　Yは希望退職募集に際し、会社都合による規定退職金に加えて、六〇歳定年までの期間が二四ヶ月以上の者には特別加算金（月単位額×二四）を支払う措置を講じた。この移籍対象者へ希望退職を適用することの諾否の判断はYの総務部長が行い、希望退職者八二名のうち移籍予定者は二八名であったが、Xらを含む一四名のみが希望退職とされなかった。この結果は、特別加算金を含まない退職金が支払われたことでXらに判明した。

六　これに対して、Xらが①主位的請求として一月二一日付けの、YからXらに対する希望退職申込みとXらの承諾を②予備的請求一として、三月二二日ないし同月三〇日付けの、YからXらに対する希望退職募集とXらの承諾を③予備的請求二として、XらからYに対する希望退職応募と留保を付けずに受領し退職手続きをとった経過によるYの承諾を原因とする特別加算金の支払を求めたのが本件である。

【判旨】　一部認容　一部棄却［控訴］

一、主位的請求・予備的請求一について

「YからXらに対する申込みの意思表示の存否につきY指摘の点ほか、当初から募集人員が一〇二名と限定されていて調整を要する場合のあり得ること…具体的な手続が記載されていないこと」、「三月二二日の募集に際し…希望退職の応募申込書が添付され、社員からYに希望退職の申込みをする趣旨が示されていることも考え併せると、上記意思表示が存したとは認められず、この点において既に理由がない」。

二、本件希望退職制度の性質

1　「X_7については、個別面接の際に面接担当者に口頭で希望退職に応募したいと申し出たが、所定の希望退職の応募申込書を提出していないことに照らすと確定的な意思表示として申込みがなされたと認めるに至らない。他に、これを認めるに足りる証拠がない。よって、X_7の請求はその余の点を判断するまでもなく理由がない。」

2 「本件は、いわゆる早期退職優遇制度に関するものとは異なる。…余剰人員とされる者にとっては事実上会社に残るという選択肢は乏しく、しかも、…短期間に難しい選択を迫られることになった。」

3 「このような場合、余剰人員とされる者に対する希望退職の募集に承諾条件を設定するのであれば、第一に『会社の認める者』といった、無限定で会社による一方的な判断の可能な事由ではなく、各社員につき適用の有無が判明するような明確で具体的な承諾条件で、かつ、それが確たる根拠に裏付けされたものであることを要し、第二に会社は募集に際し、社員の決断の時機を逸することなく、これを明示すべきであり、少なくとも各社員がそれを明確に認識できるよう周知する手段を講じる必要がある。これらを欠いたまま会社が希望退職の募集をし、社員が希望退職の申込みをし、会社がこれを受理して不承諾の意思を告知することなく退職の手続をし、社員がそのまま退職に至った場合は、特段の事情がない限り会社はこれを承諾したものと推認するのが相当である。蓋し、上記の点が必要でないとすると、社員は自己に希望退職が適用されると期待したにもかかわらず、実はその適用の有無が会社に委ねられたまま退職することになり、その結果社員は割増退職金を受け取らずに退職するか、会社に残留するかの選択の余地も与えられないことになるのであって、労働者の地位を著しく不安定にし、労働者の権利を侵害して容認できない。このような点を考慮すると、上記の点を欠いた状況で希望退職の申込みを受理して承諾しない意思を示さずに退職手続を進め社員を退職させることは、これを承諾する意思であると解するのが公平であり当事者の通常の意思に合致するからである。」

三、希望退職承諾条件の内容について

「まず、Yは希望退職の募集に際し文書では『会社の認めた者』との記載しかしていないが、これでは、何ら特定されていないことは上記のとおりである。」「移籍対象者は原則として希望退職条件の適用を認めないとはいうものの、例外を認めそれに該当するか否かはYの判断にかかるわけで、この点において既に一義的に明確な基準とはいえない。」さらに、準ずる場合に該当しない人でも適用の可能性があることをYが自認していること、移籍対象者の半数に適用を認めていることも併せると、「社員にとって最終的には退職後退職金が振り込まれてみないと分からない状況で、承諾条件が明確であるとはいい難い。」

四、希望退職条件の告知方法等

「『会社の認めた者』との承諾制限について〔は、〕社員に告知されている。しかしながら、以下に述べるとおりそれを社員に認識させる方法として不適切で十分に周知されてはいない。

まず、Yは当初移籍よりも退職の方が不利であると認識し社員に希望退職応募を促すべく二四か月という高額の特別加算金を設定した。…希望退職を前提として今後の人生設計を進めていた者にとって、退職の一〇日ほど前になって『会社が認めた者』との記載が加えられた文書が配布されても既に時機を逸しており承諾条件など重大な変更が加えられたとは受け止めがたい。」

「移籍対象者であること等、実質的な承諾条件について〔は、〕三月二四日ころから行われた個人面接のとき以前には、Yが社員に対し、移籍対象者であることや移籍対象者は原則として希望退職の対象とはならないことなど実質的な承諾条件の告知をしなかったものと認められる。」

五、信義則違反

「Yは、希望退職条件の適用について組合に十分に説明したからそのことを組合員は知らなかったと主張することは信義則に反し許されないと主張するが…単にYが組合に対し交渉過程において説明をしたというだけで、組合員が何らかの拘束を受けるとは解されない。」「すなわち、〔一〕労働者は、経済的利益を得ることを目的として組合に加入するだけで、義務を負わされることを通常想定していない。…〔二〕団交は使用者と組合代表者との交渉ではあるが、対決関係から合意を形成するもので、相手のために情報を伝達する便宜を図る状況にはない。〔三〕賃金交渉であれば、団交継続中に個別社員に対しこれと異なる条件を提示することは不当労働行為となる可能性があるが、…個別交渉したというだけでは不当労働行為にならない。〔四〕労使協議制には、情報伝達の場という側面もあるが、特別の合意がなければ組合員に対し情報を伝達する義務があるとはいえない。それがある場合でも組合の責任を問いうるだけで、組合員の責任を問うことはできない。」

【評釈】 結論賛成　一部疑問

一、本判決の特色

本判決は、使用者の承諾条件付の希望退職に応募した労働者が、希望退職制度に基づく特別加算金の請求を求めた事案である。従来の早期退職制度についての判例は、かかる場合の承諾条件について、使用者側に幅広い裁量を認め

る傾向にあった。ところが、本件では応募者に対する承諾条件について具体的な基準を示した上で、これらが満たされない場合には、早期退職制度についてYの承諾があったことになるとして、退職届を出さなかった一名を除き、その余のXらについての請求を認めた。そこで、これまでの判例との関係を整理の上で、判旨に沿って順に検討する。

二、希望退職の申込か、申込の誘引か？（判旨一）

YからXらに労働契約解約の「申込」があったことを理由とする主位的請求と予備的請求一について、本判決はいずれも退けた。一般に、申込か申込の誘引かの判断には、相手方の個性が当該契約の申込において重要であるかどうかが基準の一つとなる。相手方（＝どの労働者か）が具体的に特定されておらず、仮に特定されていたとしても労働者側に開示されていないような状態では、未だ申込の誘引に過ぎないと判断されることになろう。これに対し、退職勧奨などの場合においては、相手方が特定されているのであり、もはや申込の誘引とはいえない可能性が高い（表1・後掲も参照のこと）。やや時代を遡るが、川崎重工事件（大阪高判昭三八・二・一八労民集一四巻一号四六頁）は、指名退職勧奨が「合意解約の申込」と「退職申込の誘引」の両方の性質を持つことを明示した。

近年の希望退職に関する裁判例では、早期退職募集について「申込の誘引」に過ぎないと判断するものが圧倒的に多い。希望退職者の募集期間終了前に被告会社の解散が決定した津田鋼材事件（大阪地判平一一・一二・二四労判七八二号四七頁）では、「被告が本件募集に対する応募について『申込み』という表現を用いているうえ、応募に文書を要求するなど厳格な手続を要求せず、募集人数を限定し、応募によっては調整を予定していたことは明らかであって、被告の意思としては、応募後に退職者を確定する意思であったと認めることができ、本件応募は申込みの誘引である」と判示し、さらに「退職という労働者にとっても重大な結果をもたらす契約について、その意思を確認するような厳格な手続もなく効果を発生させ、使用者の都合で調整が必要となる場合にだけ解除権を留保するような形での退職者募集はむしろ許されないものというべきである」と述べ、労働者の意思を重視するという観点からも「申込の誘引」であることを強調した。また、早期転職支援制度の適用が争われた大和銀行事件（大阪地判平一二・五・一二労判七八五号三一頁）においても、「規定上被告の承諾が決定される以前であれば、申し出の撤回ができるとされていること、被告の業務の円滑な遂行・発展という観点から、

被告にとって有為な人材は確保しておきたい等の理由から、制度の利用を申し出てきた者を選抜する必要があり、このため承諾という要件が加えられたという本制度、制定の経緯に鑑み」やはり申込の誘引であると判示した。さらに、特別加算金の適用が争われたという意味で類似の事案である近畿松下テクニカルサービス事件（大阪地判平一四・八・九労経速一八一九号一七頁）は、「早期退職制度は…申込の誘因［ママ］たる性質をもつものであると理解でき…早期退職に関して、希望者に対し被告に特段承諾の義務があるとも認めることはできない」として、使用者の承諾義務を否定した。

これら判例の蓄積や本件の具体事情に鑑みるならば、本件Yの行為が「申込の誘引」であると判断した判旨は妥当であろう。

三、本件希望退職制度の位置付け（判旨二2）

1　早期退職に関する制度の類型化

判旨二2では、早期退職希望の承諾条件を設定するための要件を示す前提として、「本件は、いわゆる早期退職優遇制度に関するものとは異なる」と述べている。ここで本判決が念頭においている「早期退職優遇制度」と「（本件）希望退職制度」の違いについて理解し、これまでの判例との関係を位置付けるために、早期退職に関する制度（あるいは態様）の類型化を試みたい（表1　早期退職に関する制度の類型化、野田進「『指名退職勧奨』の法律問題」法学教室一五二号一二八頁を参考に作成）。この各制度類型によれば、(a)～(e)へと進むにつれて人員削減の緊急性が高くなり、労働者側からのイニシアティブが徐々に薄れることとなる。

留意すべき点は、文言上は(a)の類型を示唆していたとしても、実際には人員削減という経営上の要請も併せ持っている場合が少なくないことである（たとえば、大和銀行事件・前掲でも行員の不安を払拭するために、あえて「転職や独立を希望する被告行員への支援」を目的とすることを強調したことが認定されている。かかる退職制度の多面性について小俣勝治・平成一四年度重要判例解説二〇九頁（有斐閣、二〇〇二）も参照）。したがって、これらの類型のあてはめについては、制度の名称のみにとらわれることなく、相対的にどのような目的と実態の下でおこなわれたかを分析する必要がある。

2　各類型の検討

まず、(a)人員削減の必要性はさほど迫られておらず、任

意の時期に転職できるように支援する制度（募集期間は無制限あるいは幾度も行なわれる）であった場合、承諾条件は最もゆるやかに認定されることになろう。大和銀行事件・前掲では、当該割増退職金が早期転職支援制度であると明確に位置づけられており、その上で「承諾が要件となっても、被告行員にとっては、不承諾の場合には、従前の退職金を受領して退職するか、雇用契約を継続するかという選択は可能であり、また、承諾となる前であれば、申し込みを撤回することも可能であって、いずれにしても従前の雇用条件の維持は可能であることから行員に著しい不利益を課すものとはいえない」として、会社の承諾を要件とすることについて是認した。また、「自己開発により転籍するもの…で人事本部長が認めた者」という条件を付した内規による退職割増金支払制度の適用が争われた日商岩井事件（東京地判平七・三・三一労経速一五六四号二三頁）では、同割増制度の趣旨は「管理職削減」という点もあったが「主として、高齢者管理職の新しい人生へのスタートを支援する」という点に置かれていたとの事実認定がなされている。具体的な承諾条件については判示していないが、やはり使用者側の裁量の余地を前提として判断しているように思われる。もっとも、「セカンドキャリア支援」と称する早期割増退職金制度が争われたソニー事件（東京地判平一四・四・九労判八二九号五六頁）では、「早期の退職という重要な意思決定を伴うものであることからすると、恣意的な運用が許容されるべきではない」として何らかの歯止めをかけようとする裁判例も存在する。

次に、(b)一般に想定される早期退職優遇制度に関する事例として、使用者の承諾義務を明示的に否定した近畿松下テクニカルサービス事件・前掲のほか、例えば浅野工事事件（東京地判平三・一二・二四労判六〇二号一八頁）では、「満四八歳以上五八歳未満の社員でこの制度による退職を希望し、会社が認めた者に適用する」という条件の下で退職金の九〇％、六〇％増しが認められるか否か争われた。「会社の承認という要件は余りにも労働者の利益を無視しており、公序良俗に反するか、そうでないとしても、特別の理由のない限り承認の義務がある」との原告主張については、「雇用契約の継続の観点からは労働者になんらの不利益を強いるものではない。加えて、会社の承認を要件とした趣旨は前記のとおり「‖社員の年齢構成を改善し、企業の活性化を図るため」であって、それ自体不合理な目的であるとはいえず、前認定のとおり一般に採用されているところでもある。」として退けた。また、退職者募集に際

（表１　早期退職に関する制度の類型化）

	指名	勧奨	停止条件付の解雇通知
a．転職支援制度	×	△	×
b．早期退職優遇制度	×	○	×
c．退職勧奨	○	○	×
d．（本件）希望退職制度	×	○	△
e．指名退職勧奨	○	○	○

して人事部長の承認を明示していたアラビア石油事件（東京地判平一三・一一・九　労判八一九号三九頁）では「当該規定の文言を基礎として当事者の意思を合理的に解釈すべき」であるとして、承諾条件については「直ちに被告人事部長の承諾が権利の発生に必要な制度と理解することはできない」と述べるにとどまった。

最後に、使用者側の承諾という観点に限れば(c)・(e)は全く場面を異にする。使用者側が労働者を指名している以上、承諾条件についての争いは理論上ありえないからである。したがって、本判決が射程範囲から除外した「いわゆる早期退職優遇制度」とは(a)あるいは(b)のような類型が念頭に置かれていることになり、本件がいう「希望退職制度」については(d)のみに限定される。

3　(d)本件「希望退職制度」の性質

(d)本件「希望退職制度」の性質ついての判旨では、事業譲渡前に相当数の人員削減が求められていたなかでXらに「短期間のうちに難しい選択」が迫られたことが指摘されており――譲渡後に整理解雇が行われる可能性も示唆されていた――整理解雇を回避する措置としての希望退職制度と類似の状況であったともいえよう。学説においても、これまでみたような使用者の承諾条件を広く認める判例動向

を踏まえた上で、整理解雇法理で問題となっているような「希望退職制度」については、使用者の承諾はまったく自由であると考えることはできず、会社に承諾の自由があるとしてもその自由はかなり制限されたものになるとの見解がある（道幸哲也「早期退職優遇制度適用についての使用者の承諾義務　大和銀行事件」法律時報七三巻一〇号一〇四頁（二〇〇一））。同説が想定している範囲については、本件が示している具体的な場面よりも広いように思われるが、状況ごとに分けて判断するという点では同様のスタンスであるといえよう。

以上の整理から、結局のところ本判決が示した承諾条件と明示時期が求められる事案は、緊急の人員削減が必要な状況下の希望退職制度で、かつ短期間に労働者へ最終的な意思表示を迫るような場合に限定されることとなる。

四、経過事情による承諾の要件（判旨二3、三、四）

本判決は、具体的な要件として①「各社員につき適用の有無が判明するような明確で具体的な承諾条件で、かつ、それが確たる根拠に裏付けされたものであること」、②「社員の決断の時機を逸することなく、これを明示［し、］周知する手段を講じる必要」を示した。そして、本件では承諾条件が明確でも無く、かつ承諾制限の告知方法も不適切であったとして、使用者側の承諾を推認した。このような判断基準と結論については異論が無いが、これらを導く論拠については若干の疑問が残る。

退職制度の恣意的な適用につき歯止めをかけようとする理論的な説明については、いくつかの学説や裁判例が示唆してきた。例えば、退職金に期待される生活保障という社会的機能を重視し「社会制度としての妥当性の確保という観点にたった規制が加えられるべき」という見解（菊池高志「退職金制度の法律問題――労使関係の変容と労働法の課題」法政研究五四巻二・三・四号一二二頁（一九八七））。あるいは、割増退職制度でも「賃金」の一環として捉え、仮にこの前提が満たされないとしても当該制度の正当性が認められるために「不承諾となる基準ないし場合を事前に提示しておくこと」や「当事者との協議」が求められるという見解も存在する（佐藤敬二「早期退職優遇制度の適用に関する使用者承諾権の可否」民商法雑誌一二三巻四・五号三二四頁（二〇〇一））。また、これまでの裁判例においても、ソニー事件・前掲は「その適用を申請した者に本件制度の適用を認めないことが信義に反する特段の事情がある場合には、［使用者］は信義則上、承認を拒否することができない」として、具体的な基準こそ示さなかったもの

の承諾条件が規制される可能性を示した。

ところが本件判旨は、先述のように具体的かつ明確な要件を示しているにもかかわらず、その理由として「労働者の地位を著しく不安定にし、労働者の権利を侵害して容認できない」ことを指摘するのみにとどまる。のみならず、「承諾しない意思を示さずに退職手続きを進めることは、希望退職を承諾する意思であると解するのが公平であり当事者の通常の意思に合致する」といった承諾の擬制ともいうべき効果についても、従来の学説や裁判例に比して、理論構成が曖昧であるといわざるを得ない。それならば、信義則を根拠としつつ、承諾要件の明示時期を逃したまま退職届を受け取ったことによって「黙示の承諾」がなされたと構成したほうが明快かつ説得的なのではなかろうか。そうすると、次の五についても一貫した判断が可能となる。

五、組合への説明を通じた周知（判旨五）

Yが主張した［1］一般組合員の義務、［2］団交による情報伝達、［3］賃金交渉と地位交渉の違い、［4］労使協議制による情報伝達といった点は、②の要件に影響を与えないとしたが、妥当な結論であろう。もっとも、ここに挙げられている個々の論点自体は理論的に興味深いが、少なくとも本件事案との関係では、個別・仔細に判断する必要はなかったのではないかと思われる。あるいはすでに述べたように、四において「黙示の承諾」を認めるのであれば、その余について判断するまでもなく、五についての検討は不要となろう。

参考文献　本文中に引用のもののほか
木下潮音「早期退職優遇制度と割増退職金支給」労判八一四号一五二頁（二〇〇二）
内田貴『民法Ⅰ　総則・物権総論［第二版］』三七頁（東京大学出版会、一九九九）
櫻井稔『退職・解雇の理論と実際』二四九頁（中央経済社、一九九四）