

少額訴訟判決

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
 - 2 訴訟費用は原告の負担とする。
- ### 事 実 及 び 理 由

第1 請 求

被告は、原告に対し、金35万6100円及びこれに対する平成15年11月28日から支払済みまで年5パーセントの割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

1 請求原因の要旨

原告と被告間の平成15年11月1日付け労働契約について、同月27日原告が即日解雇されたことによる原告の被告に対する解雇予告手当35万6100円及びこれに対する遅延損害金の支払請求

2 争 点

原告の辞職は被告による解雇か、原告の依願退職か。

第3 争点に関する判断

- 1 被告は、原告主張の被告による解雇の事実を否認し、その理由として、退職願(乙3)を根拠に、原告の依願退職であることを主張する。これに対し、原告は、退職願は原告の真意に基づかず、又は被告からの強制若しくは欺罔により書かされたもので、そこに記載された退職の意思表示は無効又は取り消し得べきものとして効力がない旨主張する。
- 2 そこで検討するに、まず、原告本人尋問の結果並びに証人A及び同Bの証言によれば、以下の経緯及び事実を認めることができる。
 - ① 平成15年10月、被告信用金庫に役員車運転手として採用するための原告の面接が、上記両証人(常務理事及び人事部長)を含め数名により行われ、その際、事故歴、違反歴につき質問されたのに対し、原告は、事故や飲酒運転はないが、スピード違反と駐車違反はあると答え、その回数については特に言わなかったが、証人らは、そのような違反が2回程度あると受け止めたこと。
 - ② その面接を経て、11月1日から3か月を試用期間として原告を役員車運転手として採用し、本採用の前の同月27日に、面接の際の原告の回答を確認するため、Cセンターから、原告からの委任を受けた被告の職員に原告の運転記録証明書(乙2)を取らせたところ、同証明書記録のとおり違反歴及び免許停止が2回ある等の事実が明らかになったこと。
 - ③ そこで、同日朝原告出勤後に、両証人が確認のため9階の部屋に原告を呼び出し、事情を聴いたところ、事実には相違はなく、面接の際には特に違反回数や処分歴まで言うことを思い浮かばなかった旨述べ、証人らが「このような事実が分かった以上、このまま役員車運転手として働いてもらうのは難しい」との趣旨を告げたこと。
 - ④ その後証人Bが退職願の用紙を持ってきて、これに記入してくださいと言ったところ、原告は黙って記入し署名したが、印鑑をその場に持っていなかったため1階の自席に戻り、その後押印された退職願(乙3)が提出されたこと。
 - ⑤ 退職願を書いてこれを証人らが受け取ったのは午前10時半か11時ころであり、原告は昼食後、午後退職手続等のため前記9階の部屋に一人で待機しており、その日残業手当、離職票など被告側から渡された書類を受け取って帰ったが、数日後には、納得がいかなかったため、被告信用金庫に行き、解雇であることを主張したこと。
- 3 以上のうち、③から⑤の経緯に関し、原告本人は、退職願の署名押印は自分がしたけれども、それは原告が「どうしたらよいですか」と問うたところ、「辞めていただくしかないですね」と、被告側で持ってきた退職願を書くほかない趣旨のことを言われたためそうしたままで、自分から進んで辞めたいとは言わなかったし、辞めたいとも思っていなかったと述べる。また、印鑑を取りに行った時と昼食時に部屋を出たのを除いて、朝から午後までずっと常務理事、人事部長と自分の3人だけで個室におかれ、なかなか部屋から出してくれなかったこと、そして、退職願を書く前に「解雇ということになると、これから他の会社に就職する際に、不利になるのではないか。問い合わせが来ればその旨回答せざるを得ない。」などと言われたことがある旨述べ、そのことを理由に、強制され、又は騙されて書かされたことを主張する。更に、上記①の採用面接の際に原告がした回答に関し経歴詐称になると被告が主張するのに対し、原告

は、違反の回数等それ以上のことを尋ねられなかったため、回数や停止処分が存在について特にその時気づかず、言わなかったまでであると述べ、むしろ採用面接時に運転記録証明書(乙2)を提出させず、また、後に提出してもらうことになるとも一切言わなかった点に被告側の落ち度がある旨主張する。

これに対し、証人Aによれば、上記③から⑤の経緯に関しては、このまま働いてもらうのは難しい旨告げたのに対し原告が沈黙していたので、こちらから更に「どうするんですか」と尋ねたところ、原告の方から「退職するしかないですね」と言い、人事部長が持ってきた退職願に黙って記入署名し、印鑑を取りに戻った後、押印のある退職願が自動車課長を通じて提出された旨、また、事情を聴いた9階の部屋は、応接セットも置かれた人事部の応接室兼会議室で、個人のプライバシーも考慮してその部屋を使用したまでであり、午前中の早いうちには退職願を受領しており、昼食後午後には専ら退職の手続のためにその部屋に居て待ってもらっていたにすぎず、狭い個室に長時間閉じこめていたとの事実はないこと、そして、原告が主張する解雇となれば他の会社への再就職の際に不利となるとの言動をしたことはない旨証言する。更に、上記①の原告の採用面接当時は、履歴書(乙4)や職務経歴書(乙5)を提出させたものの、運転記録証明書(乙2)の提出は求めておらず、試用期間を経て本採用に至る前に面接の際の答えを確認のため、同証明書を取ることにしていたのであるが、これは応募者が多く、採用前の証明書の事前提出は応募者のプライバシーの問題もあり、本採用の時点での提出で足りると考えていたからであり、これまで全くトラブルがなかったのに今回の原告とのトラブルが発生したことにより、従来の方法を改め、現在では採用面接の際に提出を求めている旨証言する。

- 4 以上の原告本人の供述及び証人Aの証言を対照すると、退職願に原告が署名押印するに至るまでの互いの会話のやり取りについて双方の認識には齟齬があり、そのいずれであったか経緯を逐一確定することまではできないが、たとえ原告本人の供述を前提としても、原告が不本意ではあったにせよ、辞めていただくしかないですねとの証人らの言葉を一応理解して、それに納得の上、署名押印に応じたことを最低限認めることができる。原告は、採用面接当時自分の違反歴や免許停止の処分歴については分かっていたが、面接時それ以上の内容について質問されなかったため、思い浮かばなかったとし、その後証明書(乙2)を取られてその事実を指摘されて気づいたこと、仮に採用面接時被告側に、その事実が明らかになっていたら、自分が採用されたかどうかについては何とも言えない旨述べているが、それまでも他の会社の役員車運転手として勤務し、そのころ違反による行政処分を受けているところ、今回、より安定性の高い被告信用金庫の役員車運転手として応募し、採用され勤務することになれば、証明書(乙2)に記録されているような違反歴及びこれによる2回の免許停止の処分歴があれば、役員車運転手としての勤務の障害になり得ることは、社会一般の常識に照らしても当然に予測できるものと言わざるを得ない。その意味で、原告は、退職願を作成する際に、指摘された自分の側の負い目を全く意識することなく署名押印させられたとまで認定することはできず、その意思に基づかずして退職願の作成提出に及んだということとはできない。また、原告は午前中の事情聴取から1、2時間程度の比較的短時間のうちに退職願を提出しており、印鑑を取りに一度自席に戻ったうえで押印したとの経緯もあり、午後は主に退職の手続のために部屋に留まっていたに過ぎず、残業手当や離職票等の書類を受け取ったことが認められる。そして、原告本人の供述以外には、解雇となれば他の会社への再就職の際に不利となるとの趣旨の言動を証人らがしたこと客観的な証拠もなく、これらの諸点を考慮すると、原告の退職の意思表示が強制の下になされたとか、被告側の欺罔に基づきされたとかまで認定することはできない。更に原告は、採用面接の際に証明書(乙2)の提出をさせなかったなどの被告側の落ち度を指摘するが、確かに採用面接の際の事前の証明書の不提出や違反回数、処分歴の内容にまで踏み込んで尋ねていないとの質問の程度に関し、採用する側に慎重さを欠いた手続上の不備があったことは否定できず、したがって、原告に経歴詐称の事実があり、原告が自己の経歴詐称を認めて退職願を書き、退職に至ったとの被告が主張するような事実までを認定することはできないにしても、被告側に前記採用面接の際の手続上の不備があったことから、直ちに原告の退職の意思表示の効力が否定されることにはならない。
- 5 以上によれば、原告の退職願(乙3)に基づく退職の意思表示の効力を否定することはできず、ほかに原告の辞職が被告による解雇に基づくものと認めるに足りる証拠もない。よって、被告の解雇を理由とする原告の本件解雇予告手当の請求は理由がない。

裁 判 官 下 里 敬 明