

民法96条の強迫の要件 — 任意退職の申出のケースを中心として —

小野 健太郎

On Legal Conditions of Duress of Article 96 of the Japanese Civil Code

Kentaro ONO

Three cases are considered in situations where an employment is broken off. (1)A worker resigns from a company for one's intention. (2)The company dismisses the worker. (3)A worker signs an agreement with a company about the hiring end. In the case of the (2), many laws and regulations exist from the standpoint of worker protection. In order to avoid those laws and regulations, some companies place the worker under duress to elicit their voluntary resignation. The manifestation of intention which is induced by any duress may be rescinded (Article 96 of the Japanese Civil Code). In this report, I study a trial example where the worker's intention to resign comes from being placed under duress.

一. はじめに

ある意思表示が強迫によってなされたものと認められるためには、次の4つの要件が必要と解されている。①強迫をする者において、他人を畏怖に陥らせ、その結果、他人に意思表示をさせようとする故意が存在すること（2段の故意）、②強迫行為が存在すること、③強迫行為の結果、その他人が畏怖に陥り、その他人が意思表示をすること、④強迫行為に違法性があること、である。そして、被強迫者が意思表示の取消を主張するためには、これらすべての要件を主張・立証する必要があることから、その取消の主張はかなり難しいと解されている。ところで、これら4要件を、民法96条の文理解釈から導き出すことは難しい。そこで、強迫規定の起草過程や起草過程当時の学説の展開状況、その後の学説の変遷、広く法律行為論との関係やその影響、詳細な判例の展開などを検討することによって、その理由の全貌を徐々に描写することが可能になるものと思われる¹。

すでに、筆者はそのうちの一部に考察を加えている²。本稿でも、継続していまだに十分に論究されていない部分を検討することにより強迫規定の要件論に光をあてる作業を試みたい。すなわち、強迫による取消が認められるためには、上記①～④の要件を充足することが必要なわけであるが、最近では、強迫を厳格に「狭く」解するのではなく、取消権を付与するのが「もっともである」と解されるような強迫行為であるならば、96条でいうところの強迫であると解する余地があることを暗に示唆するものもある³。強迫の拡大化は、「強迫行為」とは何かという問題、「不法」な強迫行為とはどのような行為なのか、などの判断構造について従来の構成要件とくらべ、その限界が曖昧なものとなるが、重要な検討課題である。いづれにしても、民法96条の要件論は、判例の詳細な検討と分析が必要となる。本稿では、その判例分析の対象として、雇用契約関係の解消の際に使用者側からの強迫行為が問題となったケースを対象とし、民法96条の要件明確化のための全体像

解明の一助としたい。

二. 現行強迫規定の起草理由

まず、現行民法96条の立法趣旨を確認し、民法96条の適用範囲を確定しておく。

(1) 現行民法96条の強迫規定は、旧民法財産編312条～317条に規定されていたものを、313条3項の規定のみを残し、それに修正を加えそのほかの規定はすべて削除したかたちで立法化された。そこで、現行民法典96条の強迫規定の起草趣旨を要約すると、以下のような改正理由が指摘されよう。

- ① 旧民法財産編313条1項は、「抵抗スベカラズ暴力ヲ身体ニ加エ以テ其意ニ非サル合意ヲ為サシメタル場合ヲ規定セリ」。しかし、この場合その合意の無効であることは「明文」でこれをしめすことは必要でないとされた。この場合、その暴行に強制されて意思表示をした者は、暴行者の機械手足となっているに過ぎない。その表示意思は表意者の意思とは決して言えない。したがって、表意者の意思表示として無効であることは、「固ヨリ言フヲ俟タサル所」であり、この場合について規定をしているものなく、したがって削除したとする⁴。
- ② 旧民法財産編313条2項は、学者間に多少議論がないとはいえないものの、いわゆる「不可抗力ニ出テタル急迫ノ災害」は、「人為ニ出テタルモノト雖モ」「義務ノ約束」または「譲渡」をなさしめる目的で行ったものでなく、ただその機会となったに過ぎない。したがって、無効又は取消の原因とすべきものではない。新法の条文では「強迫に因る意思表示」と規定して313条2項の場合を除外することを明確にした⁵。ただし、精神を喪失した事実が明らかな場合には、「意思表示ノ効ナキコト論ヲ俟タス是レ普通一般ノ原則」の適用に他ならないとしている⁶。
- ③ 旧民法財産編313条3項の規定は、新法でも採用したものであるが、非常に煩雑にわたる

規定なので大幅にその「文ヲ簡」にした。たとえば、「強迫ハ抵抗スベカラザルモノタルコトヲ要セス」と規定されていたが、これは「全ク無用ノ冗言」で、およそ強迫に遭うものは「目前ニ巨害ヲ受ケントスルニ畏怖シテ其意ニ非サル意思表示ヲ為スモノニ外ナラス」その強迫が抵抗すべからざるものか否かは「固ヨリ問フ所ニ非サルナリ」とする⁷。また、「当事者又ハ第三者ノ身體財産ノ爲メ」と規定されているが、特にこの点に関しては明文なくても問題ないと解された。他方、「身體財産」という場合、そこには「名誉」が包摂しないようにも解されるが、名誉に対する急迫の危害を避くため「畏怖心ヲ以テ為シタル意思表示ハ同ジク之ヲ取消スコトヲ得サルベカラス」とする⁸。ここでは、名誉侵害対して畏怖を生じた場合にも、強迫による取消が可能である点に注目したい。

新法では、これらを逐一列挙することを避け、ただ「強迫ニ因リ畏怖心ヲ生シタルコトヲ要スル」の一点に重きを置いた⁹。

- ④ 旧民法財産編314条の規定は、強迫に因り危害をうくべきものが第三者であることを認めている以上不必要な規定であり削除する¹⁰。
- ⑤ 旧民法財産編315条の規定も、第三者による強迫を認める以上は、当然のことであり明文を設ける必要ない¹¹。
- ⑥ 旧民法財産編316条1項の規定は、およそ、自己の利益のため、与えられたる権利はこれを放棄することができるという、当然の原則の適用を示しているに過ぎない。316条2項の規定も、強迫の要件を欠く場合を示しているが、必要のない条文とされる。316条3項の規定は、損害賠償の規定も通則に過ぎず全条文削除した¹²。
- ⑦ 旧民法財産編317条1項の規定は、裁判官に対する訓令にすぎない。強迫により畏怖心を生じたか否かを査定するには原文に列挙されている事項を参酌せざるおえないことは当然である。317条2項の規定は、尊属親に対する畏敬心は、取消の理由とならないことを明記するが、これも当然のことなので共に削除した¹³。

⑧ なお、英米法における「不当威力」と称して、「当事者相互ノ關係其他ノ事情ヨリ意思ノ自由ヲ缺ケリトノ推定ニ基キ契約ヲ取消スコトヲ得ル場合ヲ認ムルト雖モ」本案ではこれを「採用スルノ必要ナシト信シタリ」との点も注目される¹⁴。

これらの規定から、強迫が意思の欠缺をもたらした場合には、その意思表示が無効になることは当然の理であることから、かかる条文を削除したこと。その結果、民法96条の強迫行為は、相手方の意思の欠缺をもたらすような行為様態に至らない程度の行為であること、がすでに起草時から明確化されていること。強迫対象者が、契約当事者に限らないこと。また、その身体、財産、名誉に対する侵害を告知する方法でも強迫行為になること。強迫者も第三者による場合もあること。などが確認されよう。

(2) 民法主査会での審議過程では、旧民法の諸条文を削除し、1か条の強迫規定に統合する理由の説明が主であり、強迫規定の意義や強迫の成立要件などは議論対象とはなっていない。ただ、当時、すでに強迫が「不法」であることが必要であると認識されていたことについては、旧民法典の代表的注釈書である、『日本民法義解』において、ここでの強暴は、「不正ノ手段」のものをいい、「強テ行ハシメタル法律上ノ所為縦ヘ正当ナルモ脅迫手段ノ性質不正ナルトキハ承諾ニ瑕疵ヲ附スルモノナリ」という¹⁵。つまり、「正当権利ヲ行用セントスルノ脅迫ハ承諾ノ瑕疵トナラサルヲ原則ト為スト雖モ若シ其濫用即チ不正ノ目的ニ出デタル行用アルトキハ法律上ノ脅迫モ亦不正ノ脅迫トナリ」強暴に該当する¹⁶。そして、正、不正の判断は、「脅迫ニ因テ締結シタル約束ノ過度ナルヤ否ヤニ」よるべきとしている¹⁷。などの記述から推測される。

三. 強迫に関する判例の展開

(1) 大審院判例の展開¹⁸

強迫に関する大審院判例に関して、強迫者は、

①2段の故意が必要とされるが、この2段の故意の必要性を明確にしたものが昭和11年11月21日大審院判決¹⁹及び昭和12年12月21日大審院判決²⁰である。また、②不法な強迫行為か否かは、その行為の目的と手段の相当性から総合的に判断されるものとされているが、その具体的な判断基準の確定には判例の集積が不可欠であることは前述した。大審院では、たとえば、告訴・告発は、それ自体としては正当な行為であることから、社会上許容されうる程度の行為は、たとえ、相手方がある程度の恐怖心を感じたとしても、違法とはならないとされ（昭和17年3月17日大審院判決²¹）、身元保証人に告訴すると告げて、損害賠償義務を認めさせ、準消費貸借証書を差入れさせた場合も同様とされている（昭和3年5月24日東京控訴院²²及び昭和4年1月23日大審院判決²³）。他方、権利主張行為であっても、手段が不当であるときは、違法な強迫となる。たとえば、警官に詐欺の事実を密告し、不当に尋問・威嚇させ、民事上の問題を有利に解決しようと、準消費貸借証書を差入れさせたりする行為は、違法性を帯び強迫となる（大正14年2月25日大阪控訴院²⁴及び大正14年11月9日大審院判決²⁵）。なお、告訴・告発が誤信による場合は、違法な強迫となる場合があり（明治37年11月28日大審院²⁶）、また、そもそも強迫の故意を欠く場合には、強迫による意思表示とならない。

(2) 戦後の裁判例の展開

強迫の要件論に関する戦後の裁判例は次のような状況である。

戦後、強迫に関しては、約70件の裁判例がある。それら戦後判例の全体の総合的分析が必要であるが、本稿では、雇用者側が解雇処分や転勤などを匂わせながら、労働者に対し任意退職の申出（労働契約の合意解約の意思表示）をなさしめる行為が問題となったケースを中心に検討していく。全体判例の約2割を占めるが、事案としては、重要なものが多い類型である。そのうちの半数が、民法96条の強迫を肯定している。雇用者側が、かかる害悪の告知をなした事情としては、初期の判例ではいわゆる「レッド・パージ」や「共産党系の活動」の排除を意図するものが多

かったが、その後は政治的要因には限定されず、
 企業内での秩序維持を目的とするなど、多様な理

由があり、一貫したものはない。

判決年月日	事案の特徴	意思表示の方法	判決
1. 山口地方裁判所 昭和34年3月5日（判決）	解雇をちらつかせての退社願の提出 レッド・パージ	退職願の提出	強迫否定×
2. 山口地方裁判所 昭和34年7月30日（判決）	レッド・パージ 兄による強迫	退職願の提出	強迫否定×
3. 神戸地方裁判所姫路支部 昭和36年5月2日（判決）	共産党系の活動	退職願の提出	強迫肯定○
4. 大阪高等裁判所 昭和37年1月31日（判決）	3の控訴審	退職願の提出 →しかし、民法 125条を適用した。	強迫肯定○
5. 東京地方裁判所 昭和42年12月20日（判決）	共産党系の活動 11時間に及ぶ退職願の強要	退職願の強要	強迫肯定○
6. 仙台高等裁判所 昭和46年11月22日（判決）	会社もしくは組合に、Yを畏怖させて退職願の意思表示をさせようとする意図があるか	退職願の提出	強迫否定×
7. 広島高等裁判所 昭和48年10月26日（判決）	営業所が退職願の提出を求める（強迫行為は短時間の行為）	バスガイドが提出した退職願	強迫肯定○
8. 福岡地方裁判所 昭和52年2月4日（判決）	営業所長による退職勧告	バス運転手の退職願	強迫肯定○
9. 山口地方裁判所 昭和57年7月8日（判決）	顔面の傷の理由につき沈黙する	退職願の提出	強迫否定×
10. 東京地方裁判所 昭和57年12月22日（判決）	反戦隊員に対する数日間に及ぶ退職の強要	退職願の提出（自衛隊）	強迫肯定○
11. 福井地方裁判所 昭和61年3月28日（判決）	国民宿舎A荘での従業員の退職	退職願の提出	強迫否定×
12. 大阪地方裁判所 昭和61年10月17日（決定）	組合活動をした従業員に対する退職の強要	退職の届出	強迫肯定○
13. 旭川地方裁判所 平成6年5月10日（決定）	上司の発言	退職の意思表示	強迫肯定○
14. 神戸地方裁判所 平成6年9月28日（判決）	上司の発言	警察官による退職願の申出	強迫否定×
15. 大阪地方裁判所 平成12年9月8日（判決）	会社側からの合意退職の申込み	合意退職の承諾	強迫否定×

具体例をみてみよう。

まず、「否定例」をみる。

1. 山口地裁 昭和34年3月5日（判決）²⁷

（事実） Xは、昭和22年11月21日、Y会社の工員として就業していたが、昭和25年11月14日、

Y会社に退社願を提出した。Xは、本件合意解除が共産党員またはその同調者であることを理由とする解雇（いわゆるレッド・パージ）に便乗してなされたものであるから無効であり、仮にXの退社願が無効でないにしても、Yの強迫に屈してXがなした意思表示であるから取消等を理由に、雇用関係存続確認を求めた。

(判旨) (棄却)

「強迫とは、違法に害悪を示して畏怖を生じさせる行為をいい、強迫による取消し得べき行為であるためには、強迫者に相手方に畏怖を生じさせ、この畏怖によって意思表示をさせようとする二段の故意であること、相手方に畏怖を生じさせる強迫行為のなされること、相手方が強迫行為によって畏怖を生じたこと、その畏怖によって意思表示をしたこと及び強迫が違法であることが必要であると解せられるところ、当時日本全国においてレッド・パージが大量に行われたこと、本件も右レッド・パージの一つであること、Xの所属するY会社労働組合がYがXに対し別紙一の通告をなすことを承認したこと及びXの長女が通告当時小児結核に罹り治療中であったことを以て直ちにXがYの強迫によって退社願を提出したものと考えられないのみならず、Xは本件通告書を交付された結果、Yの申込みに応じて退社願を提出しなくとも11月16日には必ず解雇になることが決まっていたという点を特に強調して右強迫を主張しているけれども、前に縷々説示した通り別紙一の通告書の意味表示に対し多少の経済的不利益を受けるにしても、Xが合意解除の申込を承諾しないことが可能であったのであるから、Xは自由な意思決定によって右申込を承諾したものと認めるほかなく、その他にも昭和25年11月14日Xが退社願を提出するまでにXに対し強迫がなされたような事情はない上、同月13日通告を受けるやXは「自分もかねてから考えていたことなので任意に退職するつもりです」と意思を表明していることが認められ、本件全証拠に照らすもYにXを強迫する意思のあったこと及びYがXに対し違法な強迫をしたことは認められない」。

2. 山口地裁 昭和34年7月30日 (判決)²⁸

(事実) Xらは、Y会社の経営する工場に従業員として勤務していたが、昭和25年10月20日、依頼退職をした。Xらは、かかる合意が無効または取消し得べきものであるとして、解雇無効確認等を求めた。

(判旨) (棄却)

強迫の主張について、「YはX等に何らの予告もせず、突然本件各整理通告を行ったこと、右通告と同時にY会社工場内にあったXらは即時右工場から退却するよう命ぜられ、而して工場内への立入が禁止され、仮令許可を得て工場内へ入場することができたとしても工場内での行動に強い制限が科せられたことは前記認定の通りである。又、被整理者への通告書を受け取ったX等からみれば、退職願を提出するにせよ、提出しないにせよ、結局従業員として取扱われなくなると考えるのも無理はなかったものと推認される。しかし、X等が退職願を提出するに至ったのは、先に認定の通り、Y会社からの要請によったものでなく、先ず、組合及びX等が意見を交換し合い、当時の客観的情勢を判断し且つ利害の得失を考慮し、任意退職の途を選ぶことが、X等の利益に合するものと考え、而してこれを組合を介しYと交渉の結果、Yもこれを諒承し、その結果、各X・Y間に退職願の授受がなされたものである。退職願の提出という点については、X等は却って能動的立場にあったと言いえる。このような事実を徴すると、X等の退職願の提出がYの強迫によったものと認めることは到底できない」。

(コメント)

これら2件の事案は、いわゆる「レッド・パージ」の一環でなされた行為である。現在からすれば、企業側の行為は、従業員が反共政策の中で萎縮している状態を知り、それを利用しようとする意図のもとで懲戒処分をちらつかせながら、任意退職を提出せしめている点が問題となるはずである。

6. 仙台高裁 昭和46年11月22日 (判決)²⁹

(事実) Xは、Y会社大船渡工場において、工場生産課事務補助職に就いていたが、昭和40年12月3日および同月7日の2回にわたり、同工場の勤務課長により直接口頭で希望退職の勧告を受けた。Xは組合役員から、退職希望者が予定人員に達しないときには、指名解雇が実施される予定で

あり、指名解雇が実施される場合には、組合としては応援できる態勢になく、退職金の率のよい希望退職の道を選んだらどうかとの話をうけ、夫やその夫の兄と相談し、同月18日、Y会社に退職願を提出した。原審では、強迫認容。

（判旨）（取消）

本件退職の意思表示が強迫によってなされた点につき、「Y会社によってなされた勧告、指名解雇の発表、組合に対する31名の氏名の告知、組合の退職勧告のいずれの段階においても、Y会社もしくは組合がYを畏怖させてまで退職の意思表示をさせようとする意図を有していたものとは認められず、また右事実によると、Y会社もしくは組合の右のような行為がその内容および方法において違法な強迫行為にあたりと評価することもできない」。

（コメント）

本件では、Xが家族と相談の機会を有しており、そのうえでの退職願の点であることから、強迫性が否定されている。

9. 山口地裁 昭和57年7月8日（判決）³⁰

（事実）Xは、昭和50年4月にY会社に入社し、同社工場に勤務していた。その当時、Y会社の従業員などによる組織暴力ないし非行グループに関係していた暴力事件が発生していた。そのようななか、Xが暴力を受けているとの通報がY会社にあり、Y会社としてもXを保護する方策をたてるため労務担当者をしてXの事情聴取をすべくXを会社の労働保護会議室に呼び、事情を聞こうとした（昭和53年4月27日）。しかし、顔面に傷があるにもかかわらず、Xは友だちと話していただくと答えるのみで、真相及び詳細を話そうとしなかった。午後からXの父も呼び出され、事情聴取が行なわれたが、依然沈黙するばかりの状態が続いた。Xからは、「話すくらいなら辞めた方がよい」旨の発言もあったが、進展はなく、労務担当係員が退職願用紙を見せれば真実を述べる決心をするかもしれないと考え、労務課の部屋から退職

願の用紙を取ってきて、Xの机の上に黙って置いた。しかし、何も明確にならず、午後3時ころになり、翌日また話し合うこととなった。翌日は、組合の職場委員長も加わったが、何も明らかにならないまま、Xは午後0時40分ころ退職願用紙をとり、関係者の翻意を促す言を受け入れず、昭和53年4月28日、XはY会社に退職願を提出した。Xは、Y会社にY従業員たる地位にあることを仮に定めること等を求めた。

（判旨）（却下）

Xの退職願の提出は、Y会社の強迫によるものかという点につき、Xに対し、事情聴取を行なったことが「Xの身体の安全ひいてはY会社の職場秩序にも重大な影響を及ぼすことが強く危惧されたため、その真相を解明し、申請人を保護することを目的としてなされたものであり、もとよりその目的は正当である。」「Yの机の上に退職願用紙を差し出したのも、これを契機としてXが真実を話す決意するよう期待したがためであって、退職を迫る目的はもとよりなかったこと」「退職願受理の直前まで何度となく退職願の提出を思いとどまるよう説得を繰り返したこと」などから、Y会社に退職願を強要ないし強迫と目すべき行為はないとした。

（コメント）

Xは、何人かの労務担当係員に囲まれた状況のもとで退職願提出の意思を形成しているものの、退職の意思はX自らの選択であると認められることから、強迫行為は否定されえたものといえる。

11. 福井地裁 昭和61年3月28日（判決）³¹

（事実）Xは、Y福祉事業団の職員として雇用され、国民宿舎A荘の応接員として勤務していたが、Xが厨房の手伝いをしていたところ、A荘の支配人から、応接員は厨房に入らないようにと注意された。Xは、かかる支配人の注意は、Xがかねてから不仲であったA荘職員Bが支配人に告げ口をしたためと考え、また支配人がBのいいなりになっていると立腹し、支配人と口論し、そのま

ま早退し（昭和58年8月10日）、勤務先に対し何らの連絡もしないまま欠勤した。Xは欠勤中の同月16日ころ、Yの本部を訪れ、事務局長にA荘の現状に対する不満を訴えたところ、事務局長からは、無断欠勤はよくないので職場へ戻るよう言われた。Xは、現状では戻りたくないのに、退職願のひな型を教えてほしい旨申し出たため、同事務局長はそのひな型をXに渡した。A荘の支配人は、同月20日ころ、Xの無断欠勤が長期に及んでいることから、XをA荘に呼び、出勤するよう諭したところ、Xはこれに同意した。支配人がその夜、翌日出勤したら繁忙期に欠勤したことを同僚に謝るよう忠告すると、Xは、これを拒否し、翌日からも出勤しなかった。支配人は、欠勤が2週間に達すると懲戒解雇とせざるをえないこともあるとし、男性職員に退職届のひな型を託し、X宅に行かせ、同職員はXに、このままでは免職になるから退職願を提出するようにとの支配人からの伝言を伝え、ひな型を渡した。Xは、同月22日付で退職願を作成し、A荘に郵送した。その後、Xは退職辞令を受取り、退職手当金を受領した。Xの地位保全仮処分申請についての仮処分決定につきYらが異議。

（判旨）（認容）

「Xがその意思を決定するにあたって、その主張のような瑕疵があったと認めることは到底できない。したがって、Xの本件退職願提出による労働契約合意解除の申込みについて何らの錯誤も存在しないことは明らかであって、また、前記認定事実によれば、何ら強迫による意思表示に該当するものではない。」

（コメント）

本件は、X自身の退職意思は明確である。

14. 神戸地裁 平成6年9月28日（判決）³²

（事実）Xは、警察官で、妻子がありながら、長年他人の妻である訴外Aと不倫関係が続けていたが、訴外AがXとの関係を清算しようと転居したにもかかわらず、訴外A宅に無理に入り込ん

で関係が続けようとして、訴外Aに対する傷害、器物損壊という刑事被疑事件を惹起したため、Y（県警本部長）が監察官を通じて辞職を勧め、それに従ってXがした退職の申出について、Xが辞職承認人事異動処分取消を求めた。

（判旨）（棄却）

強迫により辞職願が作成されたとの主張につき、「Xは、自らの意思で本件辞職願を作成したものであって、その作成について、Yによる強迫が行われた事実は認められない」。

15. 大阪地裁 平成12年9月8日（判決）³³

（事実）合意退職扱いとなったXらが、合意退職の無効・取消を理由に労働契約上の地位の確認と、賃金及び移籍料の支払をY会社に求めた。Xらは、合意退職申込みがY会社側から、突然に、しかも、理由を明確にせず、一方的に行なわれており、合理的な理由を挙げて説得するなどの自発的な退職意思を形成させる試みは一切なされておらず、Xらの退職に対する承諾がY会社の強迫によってなされたものであると主張した。

（判旨）（棄却）

「Y会社のXらに対する合意退職の申込みに整理解雇の4要件の充足が必要であるかどうかを検討するに、契約の申し込みは、それが合意退職についてであっても、当事者の自由というべきであり、人員整理の目的で行なわれる場合であっても、整理解雇の4要件の充足を必要とするとはいえない。申込みの相手方は、これに応じたくなければ、承諾しなければいいわけで、合意退職の申込みについていえば、これに承諾しなければ、退職の効力が生じることはあり得ないのであるから、申込み自体を制限しなければならない理由はない。

Xらが、合意退職の申込みについて検討の時間がなかった等と主張する点は、承諾するか否かについて、実質的に自由がなかったといたいものと思われるが、そうであれば、これは承諾の問題であって、申込みの問題ではない。承諾に瑕疵が

あれば、合意は効力を生じず、または取り消されることになるのであるから、承諾の有無、効力だけを問題とすれば足りる。」

（コメント）

本件は、実質的には整理解雇に近いものの、Xらが最終的には自己選択により合意退職を選択している点において強迫性が否定された。

次に強迫を「肯定」した裁判例である。

3. 神戸地裁姫路支部 昭和36年5月2日（判決）³⁴

（事実） Xは、昭和32年4月、Y会社に雇用され同社の姫路市の工場で精紡工として働いていた。しかし、Xが昭和35年2月頃から日本民主主義青年同盟（民青）に加盟したところ、会社の上司や寄宿舎などから、再三民青の活動をひかえるようにとの忠告を受けた。そのような経過のもとで、和歌山で工具をしているXの実兄Aが、Xのもとに来て、「民青をやめて貰いたい。民青をやめずにいると兄や妹にも悪い影響を及ぼすから、勤務先の会社へもお前のことについて手紙が来ているから」と強く説得したことから、Xは兄を安心させるため、民青を止めると約束をし、さらに誓約書まで書き、舎監に提出した。しかしXは、その後も活動を続けていたため、昭和35年11月29日再び兄がやってきて、「母も泣いているし、お前が会社をやめないと兄も失職して路頭に迷うことになるかもわからん。会社としても今やめるならボーナスも貰えるようにするといっている」などと退職することを迫ったので、Xも、やむなく退職願を作成して舎監に提出するとともに退職に伴う一切の手続きを舎監に一任した。Xは、Yに対して雇用契約存在確認並びに賃金請求の本案訴訟の判決確定に至るまでXがYの従業員である仮の地位の確認等を求めた。

（判旨）（認容）

「Xの兄のなした説得は通常の説得の程度を著しく逸脱するものであるばかりでなく、Xが当時未だ年齢18歳の女工であること、父は既に死亡

しAが唯一の兄であること等に鑑みれば、Xが兄Aの前示言動に因り恐怖を抱きこれに基づいて本件退職の決意をなしたものと認めるのが相当である。従って、本件退職の申入れは兄Aの強迫によりなしたものとしてこれを取消し得るものと解すべき」と判旨した。

（コメント）

兄による強迫が肯定された点において注目される。しかし次の控訴審判決を参照。

4. 大阪高裁 昭和37年1月31日（判決）³⁵

（事実） Xは、昭和32年4月からY会社に精紡工として勤務していたが、昭和35年11月29日自署による退職願をY会社に提出した。しかし、この退職の申し入れは、第三者たる「Xの兄であるAの強迫によるものである」として、Xの地位保全及び賃金の仮払を求める仮処分申請がなされた。

（判旨）（取消）

「前記認定の事実関係のもとにおいては、Xの兄AのXに対する退職の説得行為は、Aが前記誓約書を作成せしめた場合と退職願を提出せしめた場合とを前後相通じて考究すると、兄Aとして気の毒な立場にあったとはいえ、通常の説得の程度を著しく逸脱したものであり、また、Xの容共民主主義の思想、信条及びこれに基づく活動を嫌ってなされたものであるから、違法性を帯有するものであるというべく、なお、右説得行為は、Xが退職を拒否するにおいては、前記のように兄A及び妹らに対し失職その他の悪影響を及ぼし、X自身につき解雇の結果及び再就職の困難を招来し、母を何時までも心痛せしめる結果になるべき趣旨の害悪を示したものであるということができ、なおまた、Xは、兄Aの退職の説得を拒否するにおいては、右のような害悪の生ずべきことにつき畏怖を生じ、その結果やむを得ず兄Aの要求を容れ、因って会社に対し退職の意思表示をしたものであるとみるべきである。従って、兄Aの説得行為は、民法第96条第1項の強迫に該当し、Xの退職の意思表示は、強迫に因るものであるという

べきである」。もっとも、Xがその翌日（11月30日）に退職金及び給料残金を受領したことが民法125条1号の「一部の履行」に該当し、「Xは取消し得べき行為につき追認をしたものとみなされる」として、本件仮処分申請を理由のないものとして、原判決を取消した。

（コメント）

兄Aによる強迫行為自体は肯定するものの、強迫状態から離脱した後にXが、退職した会社から退職金等を受領する行為は法定追認行為に該当し取り消しを主張しえないとする。Xの退職金等の受領行為は強迫行為の翌日であり、はたして強迫離脱状態から脱した状態のもとでのX自身選択に基づく行為と評価すべきかは争いがある。Xは姫路市の工場で精紡工として働いていた未成年の女性であるが、勤務して約3年ころに日本民主主義青年同盟（民青）に加盟したところ、会社の上司や寄宿舎の関係者から再三にわたり民青の活動を控えるように忠告され一時その活動を中断していたが、その活動を再開したため、炊事係に配置転換されていた。その後、兄が和歌山から来て「民青」をやめることを強く懇願したため兄を安心させるために活動をやめるとの誓約書を提出したが、ふたたびその活動を再開した。再度、兄がやってきて「今度は会社をやめてくれ、お前が会社をやめないとも兄も失職して路頭に迷うかもわからん」などと、強く退職を迫ったためにXも已もなく退職を決意し退職届を寄宿舎の舎監に提出した。判旨は、兄の説得を第三者による「強迫」行為と認定している。その際、①Xが当時未だ18歳の女工であること、②父親は既に死亡しており唯一人の兄であったこと、③兄の為した説得は通常程度を著しく逸脱するものであったこと、などから本事案ではXが兄Aの言動により恐怖を抱きこれに基づいて本件退職の意思表示をしたと認定している。第三者の強迫が兄によるものである点で特殊な事案ではあるが、家族（兄）としてのアドバイスの程度を超える行為であり①②③の事情のもとで、かかる行為が強迫と判断されたものと言える。続いて、本件では、同一の事案について、兄の行為による強迫を認定しつつ、かかる兄

による強迫の状況は、「両名が姫路市内で別れた時にやんだもの」とされ、従って、翌日Xが退職金等を会社から受領したことをもって、民法第125条第1号の「一部の履行」に該当し、Xは、取消しうべき行為たる雇用契約の合意解約につき追認をしたものとみなされるとした。はたしてXが兄の強迫状態から離脱して前記退職金の受領をしたと評価すべきかは微妙であるが、これにより法定追認に該当すると判断された。

5. 東京地裁 昭和42年12月20日（判決）³⁶

（事実）Xは、昭和35年2月にY会社に雇用され、本社工場に勤務していた。同年秋ころからXは共産党系の活動に従事しはじめたところ、会社の訴外A人事係長や専務から「転向するか、さもなくば会社を辞めてもらいたい」などいわれた。また、実家の父親にもかかる申し入れがなされていた。そんななか、昭和37年11月20日から同年12月2日まで、Xは、流行性感冒によりY会社を病欠勤し、翌3日出勤したところ、訴外A人事係長から呼び出しをうけ、応接室でXの組合活動等について全て話すよう強要され、「どうしても組合活動のことを言えないのなら懲戒解雇にしなければならない。しかし、独身の女性であって将来のこともあるから、退職願を書いてはどうか。そうすれば、年末の賞与とか退職金も出るのだから、退職願を出してはどうか」と退職願の提出を執拗に迫られた。このようにして午後4時半ころに至ったが、人事係の訴外Bと訴外Cの2名もその席に加わり、同人らも訴外Aと同様のことを繰り返し申し述べてXに退職願の提出をすすめた。その間、便所に行くとか荷物を職場に取りに行くとかは許されたが、それ以外応接室から出されず、昼食も応接室でとった。しかも、訴外A係長は「退職願を書かないかぎり家には帰さない」と言うのでXも遂にこれを拒否しきれず午後7時ころ訴外Aの書いてくれた原稿のとおり退職願を書いて同係長に提出した。Xは、Y会社に対し、労働契約上の労働者の権利を有するとの仮の地位の確認等の仮処分申請をした。

（判旨）（認容）

「前記強要はXをして全く意思の自由を喪失させる程度には至らないが、するなくとも威圧によってXに退職願を提出せざるを得ない状態に追い込んだものであって、民法第96条にいう強迫にあたるものと解すべき」であるとする。

（コメント）

企業側の労務担当職員による共産党系活動職員に対する日常的な介入行為を前提にして、本件事件当時、若い女性職員を10時間以上応接室に居続けさせ退職願を書かせようとする行為は、強迫とされた。本件では、X女はY会社の本社工場検査課に勤務していたが、共産党系のサークルに参加していたところから、人事課係長や専務取締役からその活動を控え、さもなくば退職してもらいたい旨の発言を受けていた。そのような状態のもとで、X女が流行性感冒により会社を早退し会社を11日間病欠欠席したあとと出勤すると、応接室に呼ばれ、「懲戒解雇事由に該当する、場合により情状によっては軽くすることが出来る。組合活動についてすべて話さなければ懲戒解雇であるが、退職願を書けば年末の賞与とか退職金も出る、」など執拗に迫った。「退職願を書かない限り家に帰さない」など約11時間迫られXは退職願を書いたという事案である。従前から繰り返された会社の反共産主義的な社風と、①X女が病み上がりであり精神的・肉体的に完全な状態ではなかったこと、②年齢もまだ21,2歳であったこと、③11時間に及ぶ監禁行為類似の状態の下での退職願を提出せざるを得ない状態に追い込んだこと、などをY会社によるX女に対する強迫行為とする。本件は、その行為自体不当な監禁といえ違法な行為であったといえる。

7. 広島高裁松江支部 昭和48年10月26日（判決）³⁷

（事実） Xは昭和40年2月、Y会社にバスガイド見習として雇用された。Xは、当時、Y会社が女子従業員の宿舎用に賃借していたアパートの別

室を個人で借りて居住していた訴外Aと情交関係を生じ懐妊し、中絶手術を受けた。同年7月5日、Y会社営業所長Bは、Xに対し、かかる情交関係がY会社の就業規則上、懲戒解雇事由に該当するが、これを避けてXの申出による解約（任意退職）により雇用関係を終了したいと申し入れ、Xはこれに応じて同日解約の申入れ（退職願）をして受理された。Xは、Yに対し、解雇無効確認等を求めた。

（判旨）（一部認容）

強迫に関して、「出社中のXを同営業所の所長室に呼び出し、所長、副所長、運行係長らが立ち会ってXに対して訴外Bとの関係について尋ねたところ、Xがすぐに答えようとしなかったので、所長は大声でAが同所長から注意されていたにも拘らず訴外Aと情交関係を結んだことを難詰し、さらに訴外Aの人柄について情事の前科者、あるいは生活能力に欠けるなどと批判したり、当時の訴外Aへ愛情を注いだであろうXの行動を非難したりしたうえ、右情交関係はY会社にとって将来不利益を招く恐れがあるので、責任をとって自発的に退職して貰いたいと要求し、直ちに退職願を提出するよう求めたこと。右所長室における面接は時間にして数分程度で終わったこと、当時高校を終え、18歳を超えたばかりで未だ思慮分別の十分熟していなかったXは、突然かかる要求を受けたことに驚愕するとともに、所長らの強圧的な態度と懲戒解雇によって訴外Aとの関係が公にされることに畏怖したあげく、同所長らの要求を拒絶するいとまもなく、しぶしぶこれに応じ、直ちに同営業所の係員が用意した退職願の用紙に署名押印したこと」が認められる。「18歳を越えたばかりの未成年であったXに対し、その親権者である父母と相談する余裕も与えないで、上司たる立場にある者がこれを一方的に叱責面罵し、懲戒解雇に付するなどXにとって不利益、不名誉な措置をとるべき旨を告げて退職願の即時提出を要求することは、Xを畏怖させるに足る強迫行為というべきであり、これによってXがなした退職願の意思表示はその自由な意思決定を阻害された瑕疵もあるものと認めざるを得ない。もっと

も、同所長らが右退職願の提出を要求するのに費やした時間は前記の通り極く短い、前記のようなその場の状況やXのおかれた立場、年齢等に照らせば、右のように短時間の出来事であってもXに意思決定の自由を失わせるに十分であったと認められる。」とする。

(コメント)

女子従業員に対して、数人の男性上司が大声で叱責し退職をもとめ、そのような状態でなされた退職の意思表示は、たとえ強迫の時間が数分であったとしても、強迫になると解している。本件では、バスガイド見習いとして雇用されたX女が同僚と情交関係を生じ中絶手術を受けたことに対し、上司(3人)が懲戒解雇事由にあたと告げ、自発的に退職願いを即時提出することを求めた行為につき、①Xは、18歳で思慮分別が十分に熟していなかったこと、②懲戒解雇により男との関係が公にされることを恐れたこと、③突然の要求と上司らの強圧的態度、などによりXが畏怖したと認定する。その実質時間は数分程度であるが強迫が肯定されており、判断基準として参考になる。確かに、X女にも会社の就業規則違反行為あるものの、解雇事由には該当しない事案であり解雇権の濫用的主張事案である。

8. 福岡地裁 昭和52年2月4日(判決)³⁸

(事実) Xは、昭和45年11月、Y会社にバス運転手として入社し、同社の福岡営業所に勤務していた。昭和49年1月、同営業所の支線班長となったが、Xは他の者とともに中心となり、昭和50年3月31日、同営業所内の操車係であるAの運転管理業務についての不備に関する文書を、嘆願書の形式で、丙福岡営業所長を飛び越えて直接Y会社の社長宛に郵送した。Xらは、本件嘆願書を専らバス運転手の志気を減退させるような不公平な運行管理を正してもらおうべく会社のためを思って提出したものであると主張するのに対して、Y会社は、Xらがかねてより対立していたグループを叩くべく、そのグループと仲の良かったAを個人攻撃するために提出したものであると主張し

た。さて、本件嘆願書を同年4月1日にY会社本社で受け取った甲人事課長は、内容を見たうえ、即日乙労務係長に事実調査を命じ、乙より連絡を受けた丙福岡営業所長は、同営業所内の個別調査を行い、主謀者を確定した。丙所長は、かかる行為は就業時間中、無断で業務外の集会を開いて嘆願書の作成提出を協議し、本来苦情、不満であるならば、労使の苦情処理機関もあるのにこの方法をとらず、職場の上司を経由することもなく組織の秩序を無視して社長に直訴するなど、会社の秩序を乱したものと考えた。同月7日、丙所長は、Y会社本社で甲人事課長にこれまでの調査結果や主謀者が、Xら3人であることなどの報告をした。そして、丙所長は、甲人事課長に対して、Xらはいずれも責任を感じて退職するかも知れないので、この場合はしばらく自分に任せて欲しい旨懇願し、甲課長もこの丙所長の申し出を了承すると共に、その旨上司である丁総務部長に伝えてその了承を得た。もっとも、この時点では、Xらの行為について、それが懲戒事由に当るだろうとのおおよその検討はなされたものの、更に突っ込んで懲戒処分の選択つまり懲戒解雇かそれとも出勤停止や減給か等までの検討はなされていなかった。同月9日午前10時過ぎころ、Xらは、丙所長に呼ばれ、丙所長から「本社就業規則の75条(17)号、(18)号により、懲戒免職されることになった」「しかし、懲戒免職ということでは退職金も出ないし再就職も困難だろう」「だから退職届を出しなさい。私が何とか依願退職になるよう取り計らってあげよう」ということを言われ、同所長より会社備付けの退職願用紙を渡された。Xらは、若し懲戒解雇処分となるとすると、退職金も貰えず、再就職の妨げとなるため、そうなることについて困惑畏怖を覚え、結局退職願を出すほかにあきらめ、各自本件退職願に所要事項を記載し、署名・捺印のうえ、同日昼過ぎころ、同所長に個別にこれを提出した。同所長は午後2時ころ、本社の甲人事課長宛にXら3名の本件退職願を受理した旨連絡するとともに、その当日のバス便で、それを本社に直送した。

Xは、当日帰宅した後、嘆願書を出したくらいで辞めなければならないということに納得でき

ず、同月11日に原告代理人に相談して、その指示により、本件退職願を撤回する旨を丙所長に伝えた。しかし、同月12日、原告らの本件退職願は既に重役会で了承済みであったので、今更撤回など認められないとされた。そこでXは、Yに対し、従業員たる地位を有することの確認等を求めた。

（判旨）（認容）

Xのなした本件退職願の提出は、Y（丙所長）の詐欺ないし強迫に基づくものである旨の主張に関して、「一般に労働者において何らかの懲戒事由がある場合、この者に対して懲戒解雇処分もあるべき旨を告げ、そうなった場合の利害得失を説いて同人から退職願を提出させ、依願退職のかたちで雇傭契約を解除することはよく見かけることである。このような場合に右懲戒事由が本来懲戒解雇不相当のときにおいては、右示唆が強迫行為（民法96条）に該当する場合もあり得ると言うべきである。

即ち、前記認定にかかる丙所長の言にもある如く、懲戒解雇の場合は通常退職金も出ないし、また労働者の再就職において妨げとなるものであって、これがXの如く他に雇傭されて賃金を得る以外に生活手段を持たない労働者に与える経済的・精神的打撃は多大なものであることは容易に推認し得るところである。もっとも、真実懲戒解雇相当の行為が労働者にあった場合に、使用者がかかる依願退職をさせることは、いわゆる温情に基づく措置であるとみられ、違法性なしと判断すべき場合が多いであろう。しかし、そうでない場合に、使用者側が懲戒解雇の不利益をもって労働者をおどし、万一にもそのような事態になるのをさけるためには、この際退職願を提出して円満退職の方法で雇傭関係を解消し、退職金も貰って他に再就職を計るほうがまだましであると決意せざるを得ないような状況にこれを追いこんで、退職願を提出させたとすれば、労働者の右退職願の提出行為は、違法な害悪告知の結果であって、強迫による意思表示であり、取消し得べきものというほかはない。」とし、そこで、Xの本件嘆願書提出行為がそもそも懲戒解雇に相当する行為であっ

たかどうかを検討すると、「Xが些か短気な性格で、これまでも福岡営業所内で問題を起こしたことのある人物であったことは以上に認定の各事実から推察できるけれども、Yが本件で懲戒解雇処分を行うとすれば就業規則75条の解釈適用を誤り、無効となるべきものと判断するのが相当である。

従って、丙所長の前述の如き説示は、Xにとってその自由な意思の形成を妨げられた意味で、また同所長としても自らのなした右説示の持つ心理的効果を十分に認識していたと推認される点で、民法96条の強迫にあたり、右説示に基づいてなされたXの本件退職願は、取消し得べき意思表示であったと言うべきである」とした。

（コメント）

バスの運転手Xが、就業時間中無断で業務外の集会を開き嘆願書を直接社長に直訴するなどの会社の就業規則違反をしたことについて、営業所の所長から、「懲戒解雇である」とされ、しかしそれでは退職金も出ないし再就職も困難だから、「退職届を出すように」との指示のもとで提出された退職届についての事案である。判旨は「使用者側が懲戒解雇の不利益をもって労働者をおどし、万一にもそのような事態になるのを避けるためには、この際退職願を提出して円満退職の方法で雇用関係を解消し、退職金を貰って他に再就職を計るほうがまだましであると決意せざるを得ないような状況のもとにこれを追いこんで、退職願を提出させるとすれば、労働者の右退職願の提出行為は、違法な害悪の告知の結果であって、強迫による意思表示であり取消し得べきもの」としている。

10. 東京地裁 昭和57年12月22日（判決）³⁹

（事実） Xは、昭和48年1月30日陸上自衛隊に入隊し、第32普通科連隊に配属され勤務していた。この間、Xは昭和48年4月、日本大学経済学部第2部に入学し、夜間通学をしていた。ところが、昭和49年9月頃から、同連隊内の一部隊員に「隊内通信」なる記事が郵送されるようになり、

かかる「隊内通信」には毎号、「自衛隊は侵略と人民弾圧を目的とする帝国主義軍隊であり、一部の特権ブルジョワジーの利益のためにしか存在しないから、内部から解体しなければならない」などの旨の主張がなされており、隊内では反自衛隊活動であると認識されていた。隊内で調査したところ、Xがかかる「隊内通信」に関係しているのではないかが疑いを持たれていた。その後、Xの同僚が、Xと休日に外食した際に、Xから「自衛隊は国を守ると言っているが、政府の御用軍隊だ。国民のためにならない」「自衛隊を内部から崩壊させるんだ」などの発言をしていること、他の同僚に対しても同様なことを発言していたことを確認し、連隊としてはXが反自衛隊活動をしていると考えるに至った。同連隊の連隊長は、Xに退職を勧奨し、両親のもと（岩手）へ帰らせるのが、連隊のためにもXの将来のためにも最も望ましいと判断した。Xの両親にその旨が伝えられ、両親もこれに賛同し、Xの両親は昭和50年11月23・24日に東京の市ヶ谷駐屯地へ出てくることになった。Xは同年11月21日午後1時ころ、市ヶ谷駐屯地内において、X所属中隊の隊付准尉に呼ばれ、営内班長室に連れていかれた。それ以降、連続的に同室で所属中隊の陸曹等から入れ替わり「隊内通信」のことをきかれると共に、退職することを勧められ、ついに同年11月24日午前4時30分ころ退職届を提出するに至った。XはY₁（連隊長）に対し、本件退職承認処分の取消を、Y₂（国）らに対して損害賠償を求めた。

（判旨）（一部認容）

Xは「営内班長室において、多少の中断はあったにしても昭和50年11月21日午後1時30分ころからほぼ連続して長時間にわたって、ほとんど睡眠をとらせてもらえずに、執拗な退職勧奨を受けたため、同月24日午前5時ころには、激しい疲労と睡魔に苦しめられるようになり、その状態のもとで退職する旨の文言をけい紙に書くように何度も迫られ、更には書けば寝かせるなどと言われ、遂にそれ以上抵抗する気力を失い、やむなく右（一）認定の書面を作成して提出した、と認められる。このことからすれば、Xの、右書面の作成

提出による退職の申し出は、少なくとも、Xが激しい疲労と睡魔による苦痛の状態に陥っているのに乗じ、退職願を書くことを拒否すれば更に苦痛の継続することを暗示しXを畏怖させ、これを行なわせたというべきであり、強迫によりされたものとして取消することができる」と解するのが相当である」とする。

（コメント）

多数の上司により、数日間にわたり昼夜を問わず継続的に任意退職を勧告され続けた状態のもとでなされた意思表示は、強迫にあたるとする。強迫か否かは、私企業の場合であろうが公務員であろうがその判断構造は差異がない。本件では、反戦活動に従事していると疑われている自衛官に対して、その自衛官をほぼ2日半にわたり監禁状態にし、十分な睡眠を与えない状態のもとで提出された退職願につき、「激しい疲労と睡魔による苦痛の状態に陥っているのに乗じ、退職願を書くことを拒否すれば更に苦痛の継続することを暗示し畏怖させ、これを行わせた」強迫行為であるとしている。懲戒権の有無を問題にするまでもなく、かかる監禁行為を違法なものとしている。

12. 大阪地裁 昭和61年10月17日（決定）⁴⁰

（事実） X₁、X₂は、Y会社（婦人服の小売販売）の従業員であったが、昭和60年8月22日、会社幹部らに突然呼びつけられ、Xらが会社の経費で心太やヨーグルトを買って飲食したこと等を取り上げ、そのことが横領罪や私文書偽造罪を構成し、告訴や懲戒解雇ということになれば困るだろうし、任意に退職するならば、次の就職先からの問い合わせ等に対して、家庭の事情で辞めたことにしてやる等と述べ、退職届の提出を促され、やむなくその場で退職届用紙に署名・指印し、Y会社社長がこれを受理した。X₁・X₂らは、同夜、組合関係者や弁護士と相談し、退職届を撤回する意思を固め、同月24日付で内容証明郵便により退職届が無効である旨を通告し、地位保全、金員支払仮処分を申請した。

（判旨）（一部認容）

Xらの退職の意思表示が会社幹部らの強迫もしくは詐欺に基づくものである旨の主張について、「ところで、労働者に何らかの不正行為があり、これによって使用者が被害を被ったような場合に、使用者が右を理由に労働者を懲戒解雇に処し、あるいは刑事上の告訴をなすことは、それらが濫用にわたらない限り、正当な権利行使として許されることは論を俟たないが、使用者の右懲戒解雇の行使や告訴自体が権利の濫用と評すべき場合に、懲戒解雇処分や告訴のあり得べきことを告知し、そうなった場合の不利益を説いて同人から退職届を提出させることは労働者を畏怖させるに足りる強迫行為というべきであり、これによってなした労働者の退職の意思表示は、瑕疵があるものとして取り消しうるものというべきであるところ、前認定の事実を照らすと、会社がXらに対して告訴もしくは懲戒解雇のあり得べきことを告知したというべきである。」「会社は、その主張する不正行為への関与に大きな隔たりのあるX₁、X₂両名の処遇を一律に考え、あるいは、告訴に関してはXら以外の関与者についても当然問題とされて然るべきであるにもかかわらず、これらの者について告訴を検討した形跡も窺われないことなどにも照らすと、X₁、X₂らの本件退職の意思表示は、会社の強迫によって畏怖した結果なされたもので取消し得るものというべき」とした。

（コメント）

Xらは、組合活動に従事しており、狙い撃ちされたともいえよう。きわめてわづかな金額での買い食い行為を理由に横領罪で告訴するとXを畏怖させ、その状態を利用しての退職届を提出させた行為は強迫行為といえる。婦人服販売会社の従業員であったX₁・X₂が、組合活動を始めたところ、以前に会社の経費でトコロテンやヨーグルトを買い飲食したとして、告訴や懲戒解雇ということになれば困るであろうことから、退職届の提出を促されこれを提出した事案である。判旨は、懲戒解雇や刑事告発を行うことが濫用に当たる場合、「これらのあり得べきことを告知して従業員から

退職届を提出させることは、従業員を畏怖させるに足りる強迫行為」とする。

13. 旭川地裁 平成6年5月10日（決定）⁴¹

（事実）Y損害保険調査会社の旭川支社に勤務していたXが、精神障害を理由として約1年3ヶ月休職した後、Y会社に復職を申し出たところ、東京転属を告知され、かつ、これに応じない場合には、懲戒解雇である旨向けられたため、Y会社を退職し、新たにY会社と業務嘱託契約を締結した。Xは、これは懲戒解雇されることを回避するためにやむなくしたものであり、Y会社の強迫による瑕疵ある意思表示である等として、Y会社との間の雇用契約上の権利を有する地位にあることを仮に定めるとともに、賃金仮払仮処分を求めた。

（判旨）（一部認容・一部却下）

本件の場合、Xの意思に反し、東京転属の業務命令案が、業務命令として発せられた場合には、Xに対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものとして、配転命令権の濫用になると解したうえで、Y会社の東京本社の総務部次長が、Xとの2回にわたる協議の際に、Xに対し「旭川支社における勤務の継続に固執する場合には懲戒解雇となる旨の発言」が、「Xの生活上に重大な不利益を及ぼす事柄の告知である上、7月30日の協議の際には、次長がかなり語気荒くXに対して話しかける場面が存したこと、同日の協議において、次長が、同日4時の飛行機で東京に戻るの、Y会社が同日に提示した事項等につきイエスカノーかで答えるように促し、いくつかの質問をしたにもかかわらず、Yからは何の返答もないという状況下で、最終的に次長から渡された便箋に本件意思表示を記載したことを総合すれば、7月7日の協議及び7月30日の協議の際の次長による右発言は強迫行為に該当し、Xは右発言に基づき、懲戒解雇されることを避けるため、本件意思表示をなしたものと一応認めることができる。」とし、退職等の意思表示の取消を認めた。

(コメント)

精神的な障害で休職していたXからの地元旭川で復職したいとの申し出に対し、会社の上司が東京への転職命令を拒否しこのまま旭川での勤務を希望すれば懲戒解雇となることがあることを告知するにあたり、それを告知すればXが退職届を提出するとの認識を有しながらXとの協議をした場合に、Xがした退職の意思表示を強迫によるものとしている。本件では、神経症を理由に約1年3か月休職した後、旭川市内のY会社に復職を申し出たXに対し、東京への転勤を拒否した場合には懲戒解雇となるとの旨の告知は、強迫に当たった事案である。ここでは、会社側が治療中で共働きのXを東京地区において勤務させるとの業務命令案は、旭川支社において継続して勤務することを希望していたXの意思に反し、業務命令として発せられた場合には、Xに対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものとして、配属命令権の濫用になると認定されていることが強迫の判断の前提となっていることが重要である。

四. むすびにかえて

労働者の意思に基づく解約（辞職）と、労使両当事者の労働契約を終了せしめる旨の申込の意思表示とこれに対する相手方の承諾の意思表示により成立する合意解約とは、概念としては一応異なるものであることは明確であるものの、現実の労使関係においては、その意思解釈の前提となる事実関係が曖昧な場合が多いことが指摘されている⁴²。それゆえ、たとえば、使用者からの解約の申込の場合には、解雇に関する法的規制（解雇権濫用の法理）を考慮しつつ、使用者がなぜ、そのような形式を選択しているかという点をも配慮し、労働者の承諾の意思表示の存否の認定をすることになろう⁴³。そして、本稿で検討した諸ケースのように、主として使用者が労働者を強迫する場合についていえば、労働者の意思表示が、使用者側の言動等（強迫行為）により引き起こされた畏怖状態のもとでなされたために、①本来、意思決定の前提条件

となっているべき労働者の自由意思が確保されていること、②労働者の労働契約終了に関する意思に基づく表示行為であること、がともに確保されていない⁴⁴状態でなされた意思表示であると評価されることが強迫認定の重要な基準となっているといえよう⁴⁵。

そもそも96条1項によって意思表示が取消しすべきものとされるためには、強迫行為がそれに値するだけの、社会的に違法視されるようなものでなければならないのであり、そのようなものであると判断するためには、例えば、強迫行為によって形成された意思表示の種類（売買契約、退職の申出、手形債務負担行為など）、誰が強迫をしたか（契約当事者、第三者、多人数による強迫など）、誰に対して強迫をしたか（契約当事者、第三者）、強迫行為の種類（暴行行為、言語、畏怖状態を利用しての行為など）、強迫行為の時間の継続性（長い、短い）などを民法全秩序に照らし、総合的に判断し、認定しているものといえよう。

本稿で問題となっていた意思表示は、任意の退職の申し出行為に関するものであったが、そのほか、意思表示につき強迫行為が問題となるものとしては、債権譲渡行為、連帯保証契約、和解契約、贈与契約、抵当権設定の合意、など多種多様でありその種類において制限はない。ある程度の類型ごとに強迫の成否の基準を整理しながら、強迫の要件基準を明確化していくしかないであろう。

ところで、強迫行為と畏怖との因果関係及び畏怖と意思表示との因果関係が必要であるが、これらの因果関係は、個々具体的な場合における被強迫者の主観および、上記の強迫行為によって形成された意思表示の種類、誰が強迫をしたか、誰に対して強迫をしたか、強迫の態様などを加え、総合的判断がなされている「強迫行為の存在」の要件に関しては、判例においては、それらを個別に別箇にひとつひとつその検討されているのみならず、「取消を主張させることがもっともである」との効果論的な部分を視野に入れ民法全秩序に照らし、問題となる行為が強迫に該当しその結果、取消権の付与の帰趨が判断されているものと解される。判例においては、強迫か否かに関する間口

は広く、前述の諸要素を丁寧に事実認定し総合的に判断をしている。

強迫の要件を再検討するにあたり、今回は、強迫による退職の意思表示のケースを中心に検討を加えたが、今後さらに強迫規定の効果論、強迫の成立を広範に許容しているとされる英米法などの比較法的考察など、検討を続けていきたい。今後の研究課題としたい。

-
- 1 新版注釈民法（3）下森定担当504頁以下有斐閣（平成15年）。なお、すでに、柳沢秀吉「登記の公信力と民法94条2項、96条3項の意味」志林70巻1号71頁、松尾弘「権利移転原因の失効と第三者の対抗要件」一橋102巻1号78頁、中舎寛樹「民法96条3項の意義」南山法学15巻3-4号15頁、田中教雄「日本民法96条（詐欺・強迫）の立法過程」香川法学13巻4号77頁、武川幸嗣「法律行為の取消における第三者保護の法律構成序説—民法96条3項の意義と法理を中心に」慶応法研69巻1号513頁などがある。
 - 2 小野健太郎「詐欺・強迫規定の起草過程」国際関係研究34巻1号1頁、同「明治期の強迫（民法96条）規定に関する学説・判例の展開」国際関係研究34巻2号107頁など。
 - 3 「強迫観念の拡大化」について、四宮＝能見『民法総則・第八版』241頁 弘文堂、樋口範雄『アメリカ契約法・第二版』179頁 弘文堂。
 - 4 「法典調査会民法主査會議事速記録」『日本近代立法資料叢書13』（商事法務研究会、昭和63年）654頁以下。
 - 5 民法主査會前掲書654頁。
 - 6 民法主査會前掲書654頁。
 - 7 民法主査會前掲書654頁。
 - 8 民法主査會前掲書654頁。
 - 9 民法主査會前掲書654頁。
 - 10 民法主査會前掲書654頁。
 - 11 民法主査會前掲書655頁。
 - 12 民法主査會前掲書655頁。
 - 13 民法主査會前掲書655頁。
 - 14 民法主査會前掲書655頁。
 - 15 富井政章校閲、本野一郎、城数馬、森順正、寺尾亨著『日本民法義解財産編第三卷 人權及び義務（上）明治23年版』（信山社復刻版、平成10年）140頁以下。
 - 16 民法義解前掲書142頁。
 - 17 民法義解前掲書143頁。
 - 18 拙稿前掲書^{註2}「明治期の強迫（民法96条）規定に関する学説・判例の展開」114頁。
 - 19 大審院民事判例集15巻2072頁。
 - 20 大審院判決全集5輯3号4頁。
 - 21 大審院判決全集9輯23号2頁。
 - 22 大審院民事判例集4巻545頁。
 - 23 法律新聞2945号14頁。
 - 24 法律新聞2392号16頁。
 - 25 大審院民事判例集4巻545頁。
 - 26 民録10輯1529頁。
 - 27 判例時報185号26頁、判例タイムズ88号95頁、労働関係民事裁判例集10巻2号316頁、なお、瀬元美智雄「一定期間内の退職願の提出を求め、爾後は解雇の取扱をするという通告の法的性質」。
 - 28 労働関係民事裁判例集10巻4号782頁。
 - 29 労働関係民事裁判例集22巻6号1113頁、判例タイムズ274号110頁、なお、香川幸三・ジュリスト520号「会社の希望退職勧告に応じて退職願を提出することにより成立した合意解約の効力」、三浦恵司・ジュリスト509号「整理基準「有夫の女子」に基づく合意解約の効力—小野田セメント事件」、三浦恵司・ジュリスト臨時増刊509号178頁「整理基準「有夫の女子」に基づく合意解約の効力—小野田セメント事件」、瀬元美智男・季刊労働法86号197頁「希望退職勧告と有夫の女子「労働判例ダイジェスト」：小野田セメント大船渡工場控訴事件」。
 - 30 労働経済判例速報1129号5頁。
 - 31 労働判例476号44頁 労働経済判例速報1270号17頁。

- 32 判例地方自治135号50頁。
- 33 労働判例798号44頁 労働経済判例速報1772号3頁。
- 34 労働関係民事裁判例集12巻3号273頁, 山本吉人・季刊労働法44号178頁「強迫による退職の意思表示とその取消「労働判例ダイジェスト」: 敷島紡績飾磨工場事件」。
- 35 判例時報293頁9頁, 大森定・労働経済旬報511号「取消し得べき雇傭契約の合意解除(強迫による退職の意思表示)が一部の履行により追認されたと認められた事例(敷島紡績事件), 慶谷淑夫・季刊労働法45号「民青活動に関する判例の研究—敷島紡績事件をめぐって」, 田中実・法学研究(慶應義塾大学法学研究会)35巻10号「強迫による雇用庸契約の解消と取消」, 後藤清・判例評論(判例時報付録)56号「実兄の説得により退職を強迫によるものと認めながら民法125条1号を適用した事例」, 山本吉人・季刊労働法45号211頁「退職の意思表示の取消とその効力「労働判例ダイジェスト」: 敷島紡績飾磨工場控訴事件」。
- 36 労働関係民事裁判例集18巻6号1267頁 判例時報509号22頁, 野村豊弘・ジュリスト420号「退職の意思表示が強迫によるものであって取り消されているから効力を失っているとされた事例」, 久保敬治・季刊労働法69号190頁「退職願の撤回「昭和42年度」「労働判例ダイジェスト」: 旭工学工業事件」。
- 37 高等裁判所民事判例集26巻4号431頁 判例時報728号54頁, 判例タイムズ303号178頁。
- 38 判例時報880号93頁, なお, 本件控訴審判決に昭和53年8月9日福岡高裁がある。バス会社の控訴を棄却した(判例時報919号101頁)。控訴審の評釈として, 野田進・ジュリスト697号「退職願の撤回」, 菅野和夫・季刊労働法113号220頁。
- 39 行政事件裁判例集33巻12号2560頁 判例時報1070号106頁 労働判例400号22頁, 中川剛・ジュリスト88号32頁「公務員の退職願(2) —退職願の瑕疵—」。
- 40 判例タイムズ632号240頁 労働判例486号83頁。
- 41 判例タイムズ874号187頁 労働判例675号72頁。
- 42 清正寛「労働契約の合意解約と退職勧告」季刊労働法165号6頁。
- 43 清正・前掲書8頁。
- 44 清正・前掲書9頁。
- 45 もっとも, 労働者と使用者の締結する契約関係を詐欺・強迫・錯誤などの市民法の契約救済を用いずに, 労働法独自の理論から救済(たとえば擬制解雇の理論=小西國友『解雇と労働契約の終了』有斐閣1995年180頁)するとの立場もあろう。