

◆◇ トラブル予防の労務管理 ◆◇ ～ 予想される紛争と、その予防策を考える ～



第11回「適正な退職勧奨とは」

外山アソシエイツ
社会保険労務士 西尾 直子

このコラムでは、人事労務に関して予想される紛争と、その予防のための労務管理について考えていきます。

□ 予想されるトラブル

今回は、「問題職員に退職勧奨を行い、職員は退職したが、後日、退職は無効だ、不当解雇だ等の訴えを起こされた。」という事例です。なお、社会通念上も懲戒解雇となることが明白な事例は、ここでは触れません。

□ 問題点

退職勧奨を行って、本人から退職届が提出されても、後々、その退職勧奨が違法となる事例にはパターンがあります。

1 退職勧奨に応じなければ懲戒解雇等にする、と迫るパターン（横浜地裁・H7.11.8他）

典型として挙げられるのが、退職強要のパターンではないでしょうか。実際に懲戒に該当するのならまだしも、退職に迫りやるために懲戒をちらつかせる言動を重ねるのは、最もリスクの高い方法です。

例えば、懲戒解雇（普通解雇）事由に相当しない事案において、懲戒解雇（普通解雇）と退職の二者択一のような説得をすると、退職が無効となる可能性が高いと考えられます。

2 退職勧奨の回数が多く、執拗なパターン（最高裁・S55.7.10他）

本人が拒否しているにもかかわらず、何回も、または長時間にわたって退職勧奨を続けるのも、本人に威圧やストレスを与えるため、その後の合意が否定される可能性があります。

退職勧奨は1回しか許されないわけではありませんが、本人が、その説明や資料も受けないほど拒否の意思が強固な場合は、無理強いしないほうが無難です。本人が同じ問題を繰り返したり、新たな問題点が出たときに、改めて再開するのがよいでしょう。

3 退職勧奨の際の言動が乱暴であったり、侮辱的であったりするパターン（大阪高裁・H13.3.14他）

本人の人格を否定するような言動や、許容を超える侮辱的な言動、嫌がらせ等があれば、違法とされる要因になります。

裁判においては、「労働者が自主的な退職意思を形成するために社会通念上相当と認められる程度を越えて、当該労働者に対して不当な心理的威迫を加えたりその名誉感情を不当に害する言辞を用いたりする退職勧奨は不法行為となる。」（東京地裁・H23.12.28）との判示が一般的な判断基準とされ、以後の裁判でも、この基準で判断されています。

本来、退職勧奨を行うことは自由です。ただし、方法を間違えると濫用となるのです。

□ 対策

では、適正な退職勧奨を行うにはどうすればよいのでしょうか。

違法性の判断基準に抵触しないことは、もちろん基本ですが、ポイントは、「事由の検証」と「タイミング」です。

退職勧奨に至った原因を丁寧に調査していないと、うまく説明できず、前述のような強引な退職勧奨に繋がるのではないのでしょうか。職員の問題点を具体的、且つ詳細（日時や状況等も含む）に調査し、処分が相当であることが確認できてから退職勧奨に入りましょう。

2つ目のタイミングとは、本人に、「そろそろ懲戒や解雇を言い渡されそうだ」と自覚させたとき、です。使用者が、これまで何も言及してこなかった問題点を唐突に持ち出しても、同意は得られにくいでしょう。特に、勤務態度や勤務成績の不良、協調性の欠如が理由であるとき、本人に自覚がないことも、納得を得られない原因の一つです。つまり、何度も注意勧告をし、指導・教育を尽くし、本人に改善の機会を与えたにもかかわらず、なお改善されない、改善しようとする様子も見られない、という状況に至ったときに退職勧奨のタイミングといえます。

そして、退職しないのであれば、何らかの処遇の変更（解雇・配置転換・出向・降格等）や処分（懲戒処分等）があることも説明します。というのも、退職勧奨だけ行って放置すると、職員に、簡単に拒否できると思わせることとなります。逆に、その後に何らかの措置をとると、退職勧奨を拒否したことへの報復と主張されかねません。前もって通知しておくことで、後の対応が困難になることを回避することができます。とはいえ、ここで危険なのは、当該職員の問題点が、通知した処分に相当するような程度でなかった場合です。これは、後々、錯誤による同意として、退職の効力を争われることとなります。くれぐれも、事由の詳細な検証を忘れないでください。

その他、年齢等で転職が困難な職員、転職歴がない職員等の場合、退職することへの不安が大きく、踏み切れないということも考えられますので、退職金の上乗せや転職の斡旋等、資金・転職の支援を提示できれば、よいでしょう。

次に、退職勧奨の場では、本人の有給休暇の残日数や処理、退職金の額や支給予定時期、解決金の有無や額等、本人が退職を検討するための材料を、すぐに開示できるように準備しておきます。後日回答する、な

どと言うと、真剣度が疑われますので注意しましょう。

さらに、本人が退職を決意した場合に備えて、退職に際しての書類（退職届・退職承認書・退職合意書等）も用意します。手続きが遅滞すればするほど、退職を撤回されるリスクが高まりますので、最低限、退職の成立だけでも書面化しておくことが重要です。

最後に、大切な注意点があります。退職勧奨を行っている時、本人から、「これは解雇ですか」「拒否すると解雇ですよ」「解雇にしてください」と言われたりすることがあります。ですが、何をどう言われようと、絶対に「解雇」を口にしないでください。例え解雇事案であったとしても、有効か否かは微妙です。「今は、合意退職の話です」「処分は、今後審査します」「そういうことも視野に入る可能性はあります」等とするに留め、その場で「解雇になる」と断言してはいけません。紛争になった際、退職勧奨が解雇通告だったと言われないうちにも、決して、「解雇」という言質をとられないよう気配りなさってください。

外山アソシエイツ Toyama Associates
社会保険労務士 西尾直子
(大阪府社会保険労務士会所属)

