

# 労務法制委員会 Q & A



けやき総合法律事務所

弁護士 柿田 徳宏 氏

先日、労務法制委員会を、「退職・解雇・雇止め・内定取消時における実務上の留意点」というテーマでおこないました。そのなかで特にご参加いただいた方の関心が高かった退職勧奨について述べたいと思います。

**Q1** 退職勧奨とはそもそものようなことを言うのでしょうか？

**A1** 退職勧奨は、使用者が従業員に対して退職を促すための事実行為や、解約のための申込みや申込みの誘因とされています。

退職勧奨に関しては、原則としては使用者が自由におこなうことができるものとされています。一方、従業員においても応じる義務はありません。

**Q2** 退職勧奨は自由におこなうことができるのですが、限界はないのでしょうか？

**A2** 限界はあります。たとえば、退職勧奨の人选が著しく不公正だったり、執拗、半強制的におこなうなど社会的相当性を逸脱した手段・方法による退職勧奨は違法であるとされています（鳥取県教員事件・鳥取地判昭61年12月4日）。

このような社会的相当性を逸脱した態様の退職勧奨を一般に退職強要といいます。

この場合には、不法行為責任等により使用者に損害賠償責任が生じたり、また、退職勧奨に基づく退職の合意が無効や取消の対象となってしまうます。

**Q3** 裁判例で 退職強要が認められたものとしてどのようなものがありますか？

**A3** たとえば、労働者が退職勧奨に応じないことを表明しているにもかかわらず、退職するま

で勧奨を続けるなど、短期間に多数回、長時間にわたり執拗に退職勧奨をしたことによって、不法行為が認められた事案（広島高判昭52年1月24日）や、退職を強要するために職場で暴力行為や嫌がらせをおこなった事例（東京高判平8年3月27日）などがあります。

**Q4** 退職勧奨に消極的な社員に対して、退職勧奨を続けてはいけいのですか？

**A4** 退職勧奨に対して退職勧奨に応じない意思が固く、また、その旨をはっきりと明確に表明している従業員に対して、退職勧奨をおこなう場合には違法行為となる場合があります。

しかし、単に消極的な従業員というだけであれば退職勧奨のための説明や説得活動を終了しなければならないわけではなく、その従業員に対して、在籍し続けた場合におけるデメリットや、退職した場合におけるメリットについてさらに具体的にかつ丁寧に説明または説得活動をし、また、真摯に検討してもらえたのかどうかのやり取りや意向聴取をし、退職勧奨に応じるか否かについての再検討を求めたり、翻意を促したりすることは、その態様が極めて違法性のあるものではない限り、許容されるとされています。

**Q5** 実際に退職勧奨をおこなう際に注意しておくべきことはありますか？

**A5** 退職勧奨を実際におこなうに際しては、おこなう時間帯や場所にも気をつけるとともに、会社側の人数は極力絞ったほうが良いと思います（2名程度）。

また、面談の時間については1時間程度に限定し、また、頻度は多くても1週間に2回程度にしたほうが安全ではないかと思ひます。