攻める労務管理 守る労務管理

4

石田幹夫

退職勧奨をめぐる対応

一般的に退職とは、労働者からの申し出による労働契約の終了を指す。

しかし、なかには休職期間満了・行方不明期間経過による自動退職などもあるが、今日とくに―退職勧奨の違法性をめぐる労使紛争―が大きな課題となっている。

退職勧奨は受ける側はもとより、行う側もともに傷つき易い。

これはまさに攻める労務管理、守る労務管理の狭間の悲劇といっても過言であるまい。

退職勧奨を行わざるを得ない局面に遭遇したとき、さて労使攻防どう対応するか。

―希望退職者の募集―

不況下の事業の再構築の一環として、早期退職優遇制度などを設けて希望退職者の募集を行う場合も多い。

これは、退職者の募集によって人員削減を行い、整理解雇などを避けたいという意図が働いている。

しかし、予定の希望退職者数が確保できれば問題はないが、予定数に達しない場合に―退職勧奨―という問題が生じる。

さらに、退職勧奨に応じない者には解雇の可能性が告げられることもある。

まして日頃から不仲な上司と部下であれば、通常の会話に感情的なものが入って混乱する。

―民法第91条に規定されている「強迫」とは―

民法第91条第1項は「強迫ニ因ル意思表示ハ之ヲ取消スコトヲ得」と規定している。

もし、表面的には労働者が希望退職の募集に応じ、労使間で合意退職が成立していたとしても、その裏側に労働者の意思表示即ち退職届の提出が上司等による「強迫」に該当するものであれば、労働者はこれを取り消すことができるため、退職勧奨にかかる任意退職も効力を失い無効となると考えられる。

すると「強迫」による意思表示とはどの範囲を指すかが問題となる。

「民事法学辞典」によると

―「強迫」とは、違法に害悪を示して畏怖を生ぜしめる行為で「強迫ニ因ル意思表示」とは、表意者が、他人の強迫行為によって畏怖を生じ、これに基づいて成した意思表示である―

としている。

一般的には、まず退職届の提出を勧奨し、もし退職届を提出しなければ解雇すると告げるだけなら「強迫」には当該しないと考えられる。

それが繰り返し、さらに執拗（よう）で半強制的な退職勧奨となると違法であり、場合によっては損害賠償責任を負うことになる。

―退職勧奨にかかる裁判例―

○退職勧奨を拒否しつづけた後に退職勧奨に応じた場合、示していた優遇措置が与えられないのは不利益な行為で違法（昭61・12・14鳥取地裁）

○退職勧奨を拒否した者に対して、業務上の必要性のない嫌がらせ目的の配転命令、また懲戒手続きをふまずに懲戒処分として労働者の降格を行った命令、処分は無効（平12・8・28大阪地裁）

○女性職員が退職勧奨を拒否して以降、昇給させないのは、違法な不利益取り扱いであり、使用者は損害賠償責任を負う（平13・1・15金沢地裁）

―管理者は一切の感情を捨てて退職勧奨を―

退職、解雇いずれにしても、長年つづいた労働関係を断絶させようとするものである。

とくに退職勧奨を行う管理者は、過去の一切・現在の感情を捨てて淡々と勧奨の必要性を説くべきであろう。

これは労務管理の攻防の究極でもある。