



判例から読む
セクハラ・パワハラ…の
境界線

佐藤みのり法律事務所
弁護士 佐藤みのり

第22回

「退職勧奨」 適法、違法の境界線

ハラスメントになることをおそれて、職場でのコミュニケーションが萎縮してしまうケースが増えています。そこで、様々な裁判例を通じて、違法なハラスメントになる境界線を探ります。

ることになりましたが、その際に部長からは次の内容の注意書を受け取りました。

「2年目の契約更改にあたり、業務成績を精査した結果、実務面・適性面について問題が認められ、業務を安心して任せる信頼性に欠けることから、総合評価Dとの判断を下しました。その内容は次のとおりです。

- (1) 業務への取組姿勢が弱く、努力を怠っている
- (2) 業務知識の定着が不十分
- (3) 注意力・判断力が不足しており、確実性に欠ける

今般、契約更改は実施するものの、今後、3か月を限度に経過観察期間と位置付けて、改善が見られない限り、契約の終了もあり得ます」

経過観察中、指導をしてもAさんは改善されず、Bさんは、「本当にはつきり言うけど、もうお辞めいただきます」などと述べました。その後、決意書の作成を求めた際には「その決意は、職を辞する覚悟ってことを書いてください」などと述べました（Bさんからの退職勧奨①）。

Aさんは、その後も上司との面

談を重ね、さまざまな指導を受けました。そして、上司の一人に自主退職を検討していると理解できる旨のメールを送りましたが、その約1か月後、Aさんは、Bさんやほかの上司に宛てた書面にて、自ら退職する意思のないことを明らかにしました。

しかし、Aさんの仕事ぶりは改善するどころか後退が見られ、朝寝過ごして配車されたタクシーに乘れなかったり、頼まれたことをやらずに「やった」と答えたりするなど問題を起こしました。

問題行動後の2日間、BさんはAさんと面談し、「いつまでしがみつくつもりなのかなって」「辞めていただくのが筋です」「これ以上、もう猶予は与えられないの：懲戒免職とかになったほうがいいですか。そうになったら、次の：自分を活かす人生がなくなっちゃいますよ」などと述べました。この面談は長時間に及びました（Bさんからの退職勧奨②）。

面談の4日後、Bさんは再びAさんと長時間面談し、「1年を過ぎて、新人訓練生と同じようなレベルしか仕事ができない人が、もう会社はそこまでチャンス与えられない」「懲戒になると、会社辞

企業が退職してもらいたい従業員と話し合い、自主退職を促すこと（退職勧奨）があります。退職勧奨は従業員との交渉なので、労働法による規制がなく、比較的自由に行なえますが、やり方によっては不法行為（違法なパワハラ）になってしまうことがあります。

退職勧奨の違法性を 判断した事例

参考判例／東京高裁2012年
11月29日判決（原審）東京地
裁2011年10月31日判決



さとう みのり

離婚などの男女トラブル、
ハラスメント問題を中心に
弁護士として活動する傍ら、
独学を貫いた
自身の経験を活かし、
勉強法に関する出版、
講演活動なども行なう。

【裁判所の判断】

一審、二審とも、雇止めは有効であることを前提に、Bさんのなした退職勧奨のうち①は適法、②以降(③については二審で追加)

めさせられたことになるから、それをしたくないから言っている」「この仕事は、もう無理です。記憶障害であるとか、若年性認知症みたいな」などと述べました(「Bさんからの退職勧奨③」)。

しかし、Aさんは退職を拒絶し、Bさんからの退職勧奨は行なわれなくなりました。そして、契約期限に伴い、X社は雇止めを通告しました。

Aさんは、雇止めは無効と主張するとともに、Bさんのした退職勧奨は違法だとして、BさんとX社を相手に裁判を起こしました。

は違法と結論付け、BさんとX社に対し、慰謝料20万円の支払いを命じました。

裁判所は、退職勧奨を行なうことは、「労働者の任意の意思を尊重し、社会通念上相当と認められる範囲内で行なわれる限り違法性を有するものではない」と認めています。そのうえで、説得のための手段、方法が相当な範囲を逸脱するような場合に違法となるとしています。

本件において、退職勧奨①は、「長期間にわたる指導の際の出来事であること」「威迫的な態度ではないこと」「Aさんが退職につ

いて検討している経過もうかがえること」などを踏まえ、社会的相当性を逸脱しておらず、不法行為(違法なパワハラ)とはいえないとしました。

一方、退職勧奨②や③は、「Aさんが書面で明確に自主退職しない意思を示していたこと」「強く、直接的な表現を用いて懲戒免職の可能性を示唆しながら退職を求めたこと」「面談時間が長時間に及んでいること」も踏まえ、社会的相当性を逸脱した不法行為(違法なパワハラ)と認めました。

なお、退職勧奨②の直前に、Aさんは重大な問題行動を起こしており、裁判所も「BさんのAさんに対する対応が厳しくなるのもやむを得ない事情がうかがえる」としましたが、このような事情を考慮しても、違法性の認定は左右されないと結論付けています。

【教訓】

業務適性に欠ける従業員に対して、自ら退職する気がないか、話し合いをもつことはよくあります。

会社のほうから一方的に解

雇すると、後から解雇の有効性を争って裁判になることもあるため、まず退職勧奨を行なうことは、会社の対応としては望ましいといえます。

ただし、退職勧奨は、相手の意思があつてのことですから、強硬にならないことが大切です。自主的に退職してくれない場合にも、適切な指導・教育を行ない、適正な手続きを踏むことにより、法的に問題のない解雇をする道は残されています。むしろ、強硬な退職勧奨により、強引に自分から辞めさせるほうが、法的リスクとなり得ることに注意しましょう。

また、退職勧奨に従わない従業員を配置転換する場合にも、注意が必要です。その配置転換が「嫌がらせ目的」と評価されれば違法無効となってしまう(参考判例/大阪地裁2000年8月28日判決)。

指導しても改善しない、協調性がないなど、能力不足の従業員の処遇には困ることも多いと思いますが、過去の裁判例などにに基づき、慎重に対応することで解決を図ることができます。不安がある場合は、弁護士などの専門家に相談しましょう。

適法・違法を分けたもの

- * 退職勧奨を受ける者の態度
(明確に自主退職を拒否しているか)
- * 強く直接的な表現の有無
(例:「辞めていただくのが筋」など)
- * 懲戒免職の示唆の有無
- * 説得時間の長さ