



時代を切り開くすべての経営者のために News Letter

グロース法律事務所 ニュースレター

2018年
7月号



従業員の円満な退職に向けて ～退職勧奨を行う際の視点～

弁護士 德田 聖也

1. はじめに

これまでのコラムでは「固定残業代」や「解雇」を取り上げ、残業代や解雇で従業員との紛争が発生する(した)場合の労務管理についてお話しまいりました。しかし、企業活動にとって「ヒト」は最も重要な経営資源の一つであり、その重要な経営資源との間で紛争が生じないようにすることが経営上必要です。

会社から的一方的な雇用契約の終了である「解雇」については、(元)従業員との間でしこりが残ることを覚悟しなければいけませんし、元従業員からの残業代請求がされるのは解雇を行った場合や、半ば強制的に退職させた場合であることが多く、従業員が納得のもと円満に退職した場合は、後に紛争となることは少ないと見えます。

後の法的な紛争を避けるためにも退職勧奨による退職が実現できるよう目指すべきですが、何よりも、縁があつて会社で働いてもらっていた従業員さんに会社を辞めてもらう必要がある場合に、最後はしこりを残さずには円満に労使関係を終了させるということは、会社として必要な姿勢でしょう。

今回のコラムでは、揉めないための労務対策として円満退職に向けた「退職勧奨」についてお話しいたします。

2. 退職勧奨とは

退職勧奨とは、使用者が労働者に対し、自主的な退職を促す一連の説得活動のことです。つまり説得の結果、あくまでも従業員が自主的に退職を決意することが重要であり、形式上自主退職扱いによる退職であっても、退職勧奨の状況によって退職を強制させたと捉えられるようなものであれば、違法な退職勧奨となります。このような違法な退職勧奨は、後に法的な紛争のきっかけとなる可能性を含むほか、違法な退職勧奨により退職させられたと感じる従業員には不満が残り、円満な退職が実現しません。

それでは円満な退職のための退職勧奨について、どのような点に気を付ければよいのでしょうか。以下にいくつかの視点を挙げます。共通の視点は、従業員が退職を選ばざるを得ない状況に追い込まれていないか否かです。

3. 伝える場所・方法に配慮する

従業員に退職を促すときに、従業員一人に対し経営者や上司・人事部の担当者などの多人数が取り囲むような状態であれば、その従業員は威圧的に感じて退職を強要されているように感じるかもしれません。

また、他の従業員の前で対象の従業員を呼び出し、周囲にわかるような状況で退職勧奨をすると、その従業員は「見せしめ」をされたと感じてしまい退職を強要されたと感じる可能性があります。

従って、対象従業員に退職勧奨を行う際は、周囲の従業員にわからないようにしながら、できるだけ少人数で伝えることが良いでしょう。

4. 嘘の理由を告げない・人格攻撃をしない

退職勧奨の理由を告げる際に、虚偽の理由を告げることは許されませんし、人格を否定するような言動は慎むべきです。

例えば、懲戒解雇に至らない事由を起こした従業員に対し、「退職勧奨に従った退職をしなければ、懲戒解雇になる」と告げることは避けなければなりません。この場合、後に従業員が本当は懲戒解雇になりえなかつたことを知ると、退職は無効であると争われてしまい(この場合は裁判にならても退職は無効とされる可能性が高いでしょう。)、余計に紛争を複雑化してしまうことになります。

また、例え従業員の能力が低くて辞めてもらわなければならぬ場合でも、人格を攻撃するような言動をすると円満退職が実現するはずもありませんし、そのまま退職に至った場合も後に紛争となる可能性が高いでしょう。

5. 執拗に行わないように配慮する

長期間に亘って何度も何度も退職勧奨を行っていれば、それはやはり勧奨ではなく、強要とみなされるでしょう。しかし、退職するか否かの決断期間を極端に短く設定すると選択の自由を与えていないことになり、これも自由な意思のもと退職を選択したと認められない可能性が高くなりますし、従業員にも不満が溜まります。

少なくとも、退職勧奨に対する返答は日を改めて回答するように期日を設定し、従業員が明確に退職を拒

否している場合は、繰り返して退職勧奨を行うことは控えましょう。繰り返して退職勧奨の交渉を行うことが許されるのは、従業員が退職勧奨に後ろ向きではなく、条件の提示などの交渉を行う場合などに限られるでしょう。

6. 対価の設定について

退職勧奨を行うにあたっては、従業員が納得できる対価を提示する必要があります。退職勧奨を行う理由によっては、当該従業員に多く対価を支払うことに抵抗があるかもしれませんし、後に退職が強制であったことを争われた際の費用や手間を考えると、早期に退職することの対価を支払い、円満な退職を目指すべきでしょう。

退職勧奨について、誰もが納得しないような条件提示から始めると、まとまるべき交渉もまとまりません。初めから合理的な対価や条件を提示し、従業員にきちんと話し合いに応じてもらう姿勢が必要となります。

7. 会社事情に合わせた方法の必要性

上述の視点は、退職勧奨を行うにあたり注意すべき主なもので、しかし、各会社の規模、退職勧奨を行うに至った事情、対象従業員の事情などによって上述の視点の他に考慮すべき点が出るのは当然です。個別具体的に検討が必要です。つまり、一律にこのようにすれば大丈夫というものはありません。

退職勧奨の方法を個別具体的に検討するにあたっては、紛争になった際に最終的に裁判所でどのようなことが重視されるのかという視点は外せません。その視点がなければ、紛争が顕在化した際に退職勧奨を行ったことが会社にとって致命的な損害を与えるきっかけになってしまふかもしれません。そのうえで経営的な視点を織り交ぜつつ、個別具体的な退職勧奨の方法をとる必要があるのです。従って、具体的な退職勧奨を行う前に、その方法でよいのか弁護士によるチェックが入ることが最善策であると言えます。

グロース法律事務所は、労働問題における使用者側専門の法律事務所として会社の事情に合わせた退職勧奨の方法に関するアドバイスも行っております。退職勧奨を行う際は、ぜひ一度ご相談ください。

経営者向けセミナーのご案内

参加
無料

グロースセミナー第2弾

『従業員と揉めない!退職勧奨における4つのポイント』

日 時 平成30年 8月8日(水) 14:00~15:00

グロースセミナー第3弾

『同一労働同一賃金長時間労働への具体的対応策』

日 時 平成30年 8月28日(火) 14:00~15:30

会 場

三甲大阪本町ビル 3階会議室

〒541-0053 大阪市中央区本町2丁目3番8号
三甲大阪本町ビル10階

■ 会場までのアクセス

【最寄駅】 堺筋線 堺筋本町 徒歩2分
御堂筋線 本町 徒歩5分



講師紹介



弁護士 谷川 安徳

■ 経歴

平成11年3月
立命館大学大学院法学研究科博士
前期課程終了
司法修習:54期
平成13年10月弁護士登録
(大阪弁護士会)

■ 役職等

民事調停官
(大阪地方裁判所H22.10~H24.9)
甲南大学法科大学院特別講師
(H16.4~H21.3)等



弁護士 徳田 聖也

■ 経歴

平成18年3月
同志社大学文学部卒業
平成21年3月
立命館大学法科大学院修了
司法修習:新63期
平成22年12月弁護士登録
(大阪弁護士会)

■ 講演歴

介護事業所向けセミナー
「必ず役に立つ相続・後見セミナー」
融資を受けやすい事業計画書
作成セミナー

● 発 行

グロース法律事務所

〒541-0053

大阪市中央区本町2丁目3番8号 三甲大阪本町ビル10階

TEL 06-4708-6202 FAX 06-4708-6203

Access

