



Vol.52

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所
東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

★退職勧奨の限界について(1)

1 日本IBM事件判決

退職勧奨は、する方もされる方もあまり気持ちの良いものではありません。

しかし、使用者としては、どうしても退職勧奨をしなければならぬケースは出てきます。

その場合に何をどこまでして良いのか、してはいけないのかを知っておく必要があります。

今回は、日本IBM事件判決(平成23年12月28日判決)を紹介します(次回も紹介する予定です)。

リーマンショック後のリストラ退職勧奨について争われた事件です。

原告は、労働組合の支援を背景に訴訟を起しましたが、原告の請求は全て棄却されました。現在は控訴審で争われています。

今回は、この判決の判旨の退職勧奨の違法性の基準について紹介します。

- ①退職勧奨は労働者の自発的な退職意思の形成を働きかけるための説得活動であり、応じるか否かは労働者の自由な意思に委ねられているので、使用者が、退職勧奨に応じるよう説得することは何ら違法なものでない
- ②労働者が退職勧奨に消極的な意思を表明した場合であっても、それをもってただちに退職勧奨を終了する必要はなく、引き続き「再検討を求めたり翻意を促すことは、社会通念上相当と認められる範囲を逸脱した様態でなされたものでない限り、当然に許容される」
- ③退職勧奨の過程で「戦力外と告知された当該社員が衝撃を受けたり、不快感や苛立ち等を感じたりして精神的に平静でいられないことがあったとしても、それをもって直ちに違法となるものではない

④退職勧奨のための面談には応じられないことをはっきりと明確に表明し、かつ被告に対してその旨確実に認識させた段階で、初めて、被告によるそれ以降の退職勧奨のための説明ないし説得活動について、任意の退職意思を形成させるための手段として社会通念上相当な範囲を逸脱した違法なものと評価されることがありうる、ということとどまる

2 退職勧奨についての裁判所の考え方

ここまで詳細に退職勧奨の適法性、違法性に踏み込んだ裁判例は私の知り限り初めてです。

私の著書「社長は労働法をこう使え！」にも記載しましたが、私の印象では従来から裁判所は退職勧奨に寛容な立場を取り続けています。

従業員の立場からすれば、「自発的に退職届を提出してください。」「あなたは戦力外です。割増退職金を支払いますので退職届を提出してください」と言われるだけで精神的にショックを受けると思います。

それでも、なかなか裁判所は退職勧奨を違法とは認めません。

日本は解雇規制が厳しく、なかなか解雇することができません。そのため、解雇規制は厳しくするものの、退職勧奨については、意図的に規制を緩やかにしているのではないかと思います。

次回も、日本IBM事件判決について解説します。

お気軽にご相談下さい(10:00~17:00)

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982

E-mail: r.mukai@mbm.nifty.com