



Vol.53

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(2)

第1 日本IBM事件判決(東京地裁平成23年12月28日 労働経済判例速報2133号)のポイント

前号で日本IBM事件判決の判旨を紹介しましたが、本号では上記判決のポイントを紹介致します。今後の実務に参考になると思います。

1 目的、人選基準が明確であった

日本IBM(以下、「会社」といいます)は、平成20年のリーマン・ショック以降の経営不振から、大規模な任意退職者を募集することとしました。会社の企業文化が従業員各人に自らの業績向上のための努力を求めることにあることから、一定の評価以下の者に対し退職勧奨を行なうことを明確にしました。

目的、人選基準を明確にすることでその後の退職勧奨を容易にすることができますし、各人に対する説明がバラバラになり疑心暗鬼を生じさせることを防ぐことができます。

会社では、人事評価に応じて職務、賃金が変わる制度を採用しており、人選基準を一定の評価以下の者とするは受け入れやすいという事情(日系企業ではなかなかないです)がありました。実務上一つの参考になります。

2 明確な退職拒絶の意思表示をした後は退職勧奨を止めた

本件の原告は4名です(原告A~D)。会社は原告Aに対して2回、原告Bに対して2回、原告Cに対して1回、原告Dに対して4回(原告Dは3回目の退職勧奨の面接までは良い転職先があれば退職してもよいと述べていました)退職勧奨の面接を行いました。いずれも、原告ら

が明確に退職勧奨を拒絶した後は、会社は退職勧奨を止めています。ここで、会社が退職勧奨を拒否されたあとも続けていた場合は態様によっては退職勧奨が違法になった可能性があります。本件での勝敗の分かれ目です。

1回目の面接で退職勧奨を拒否した原告もいましたが、会社は退職プログラム制度を正確に理解してもらう必要があるとしてすぐに退職勧奨を打ち切らず次の退職勧奨の機会を持ちました。この再度の退職勧奨については、裁判所は、社員が退職に消極的な意思を表明した場合であっても、すぐに退職勧奨を止める必要はなく、退職した場合のメリット、デメリットを伝えること、更に具体的に検討するように求めることは社会通念上相当と認められる範囲を逸脱した態様でなされたものでない限り当然に許容されると判断しています。

3 退職勧奨の際にはいけないことを事前研修で伝えていた

会社は、実際に退職勧奨を行なう上司を集めて、退職勧奨における留意事項を伝えていました。主な留意事項は以下のとおりです。実務上参考になります。

- ・ 人格を傷つけるような言動や解雇の意思表示と感ぜさせるような言葉は決して使わないこと
- ・ 1回の面談は30~40分程度を目安にすること
- ・ 1週間に3回以上の面談はしないようにすること
- ・ 結論を急がない



Vol.53

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(2)

会社が事前研修を行い、退職勧奨が退職強要とならないために準備をしたことは今回の退職勧奨の適法性を補強する事実となりました。

4 退職条件が恵まれていた

会社は退職勧奨の条件として所定の退職金に加えて最大で月額給与額の15ヶ月分を提示しました。退職条件が恵まれているからといって、退職勧奨が適法となるわけではありません。しかし、この裁判例を読む限りは、恵まれた退職条件が裁判官の心証に影響を与えたことは間違いありません。恵まれた退職条件を社員に理解してもらうためには、社員が一度退職勧奨に難色を示したとしても、再度の退職勧奨の面接も許されるということです。なお、恵まれた退職条件を裁判所は「業績が低いこと等を理由にごく僅かな一時金等を提供して社員を退職させる企業が相当数存在する事実は当裁判所に顕著である」、「大規模な退職勧奨を実施しなければならない厳しい経営環境の中で、被告社員の退職後の将来を慮った充実した内容である」と述べています。

5 退職勧奨の際、退職勧奨を断った後の人事措置予定(降格)を伝えることは違法ではないこと

退職勧奨を断ったことを理由として降格や減給をすることは人事権の濫用として違法無効となる可能性があります。今回の裁判例は、現在の能力、実績をふまえて、退職勧奨を断った後は次回の人事査定により降格、減給となることを伝えることは何ら違法ではないと判示しています。退職勧奨を拒否したことを理由とする報復の人事権行使でなければ、退職勧奨の際の判

断材料として人事措置予定を伝えることは何ら問題ありません。

第2 今回の判決について

私は今年の3月に「社長は労働法をこう使え！」という本を出版しました。この本で、私は退職勧奨についての規制は緩いと書いて、インターネットなどで批判を受けました。しかし、本を書いた時点ではこの日本IBM事件判決の存在を知りませんでした。少なくともこの裁判例は私の言っていることとあまり変わらないと感じております。

今回の裁判例は、非常に判決文も長く、退職勧奨についての一般論に多くのスペースを割いています。東京地裁労働部には、約15名前後の裁判官が所属し、大量の労働事件を処理しています。今回の裁判例は、退職勧奨について、全国の裁判官や実務家に向けて発信しているとおもいます。なかなか労働事件では最高裁判決が出ることはなく、東京地裁の労働部の裁判例は、実務上の先例として重視されます。第二審の東京高裁でも和解は難しいと思います。第二審の判決がどのような内容になるのか興味があります。

特に複数人に対して退職勧奨を行う場合は、この裁判例は非常に参考になりますので、是非判決文の原文にあたってくださいと思います。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

連絡先

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

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