



弁護士 岸田鑑彦
社若経営法律事務所

Vol.71

★退職勧奨において「はい」と答えることの意味

退職勧奨とは、会社から従業員に対して退職を勧める行為であり、この退職勧奨に従業員が応ずれば会社都合の合意退職が成立します。今回ご紹介するN事件（大阪地裁令和元年6月18日判決）は、会社からの退職勧奨に対して、従業員が「はい」と答えたことが、退職合意として認められるかが争われた事案です。

1 退職勧奨までの経緯

①会社は、平成30年1月19日、当該従業員に対して、経験者として採用したが能力に不足があること、来客への対応を素早く行わずコミュニケーション能力に不足があることを伝え退職勧奨を行いました。

そうしたところ、当該従業員は、平成30年1月30日、会社に対して、賞与の支払がない限り退職勧奨を受入れず、同年2月1日以降も出社の意向がある旨伝えました。

このように、平成30年1月30日の時点では、賞与の支払いがない限り退職勧奨には応じないという

意思が明らかであり、退職合意は成立していません。

②会社は、平成30年1月31日、当該従業員と面談を行い、コミュニケーション能力の欠如及び業務遂行能力の欠如を理由として解雇を通告しました。これに対し、当該従業員は「はい」と述べ、雇用契約の終了自体について異議を述べていなかったことから、その日に交付した解雇通知書にかかわらず、「はい」と述べたことをもって一連の退職勧奨に合意したものであると会社は主張しました。

2 合意退職が成立したか否かは様々な角度から分析する

裁判所は、その言葉だけではなく、その前後の当事者の行動等も分析したうえで、合意退職は成立しておらず、解雇であると認定しました。

すなわち、会社からの退職勧奨に対して、当該従業員は賞与の支払がない限り退職勧奨は受け入れないと述べていたところ、会社は、1月31日の面談において賞与の支

払いを拒否していること（退職合意の前提条件である賞与の支払いを拒否していること）、最終的に会社は解雇通知書及び解雇理由書を送付していること、離職票の「〔7〕解雇理由欄」「事業主記入欄」について、「(1) 解雇（重責解雇を除く。）」の横の「□」に丸印を付していることなどを指摘し、合意退職は成立しておらず、解雇したものと認定しました。

3 録音だけに頼らない

この事案では、解雇通知書や解雇理由書を交付していることから、合意退職の主張は難しい事案であったと思います。なお裁判所は、離職票の離職理由の記載（会社の認識）に注目しています。たまに会社が、解雇していないのに「会社都合＝解雇」しかないと誤解し、離職理由を間違えて記載してしまうケースがあります。退職勧奨に応じて合意退職となる場合も「会社都合」の退職であり、その場合は解雇ではなく、退職勧奨のところにチェックをする必要があります。

また退職勧奨の合意について、会

社が録音を撮っていて、当該従業員が「分かりました」などと、さも退職勧奨を受け入れるかのような言動をしたとしても安心できません。あとになって、分かりましたとは「会社の考え」が分かりましたという趣旨であり、「退職合意する」ことについての分かりましたではありません、などと主張される可能性があります。

したがって、退職合意については録音だけに頼らず、きちんと退職合意書や退職届など紙の形で「退職することへの合意」であることを明確にすべきです。例えば、「会社と従業員とは、会社と従業員との間の雇用契約が、退職勧奨による合意退職により、令和元年11月30日をもって終了することを相互に確認する」というように、退職日を明確にしたうえで、解雇ではなく退職勧奨に応じた合意退職であることをお互い確認する書面を残しておくことが重要です。