



Vol.160

弁護士 向井 蘭
社若経営法律事務所

★退職勧奨とは交渉である

1 M社事件

M社事件（東京地裁令和2年1月24日判決）をご紹介したいと思います。実はコロナ禍では退職勧奨が問題になることが多い、解雇トラブルは意外と少なかった印象があります。解雇は難しいという認識が世の中に浸透しつつあり、今後も退職勧奨による合意退職を目指すことが増えると思います。その中で印象的な裁判例がありましたのでご紹介致します。

2 事案

原告は、平成29年8月1日、被告と期間の定めのない労働契約を締結し、被告のEセンター長として就労しました。勤務場所はDオフィス（京都）で、仕事内容は、Eセンター長として、研究業務の推進、京都研究拠点の組織マネジメントを行う、ラボ管理・機器管理・健康管理・GXP教育訓練等の総務的業務も含むというものでした。賃金等は月給117万円（うち30万円は役職手当）、諸手当、通勤手当でした。

原告がパワハラ（「あなたが何の仕事をしているのかわからない」との発言、原告に伝えても希望の仕事につけてもらえない）やセクハラ（男尊女卑発言）を行っているのでは無いかとの被害申告がいくつか寄せられていました。

被告は、原告に対し、平成30年1月16日、Eセンターの廃止を理由に、会社都合で退職することを勧奨しましたが、退職合意書にはサインをしませんでした。もっとも、原告は、オフィス内の荷物は

2～3日かけて持ち帰る予定であること、転職先を探してみることなどを伝えました。

被告はその後も原告に何度も退職勧奨を行いましたが、退職日は決まっていないと述べるのみで退職合意書にはサインをしませんでした。また、原告は、被告に対し、被告から転職への実質的な協力を得られなかつたため転職第1候補先が採用見送りとなったこと、改めて、同年4月30日付けでの退職には合意していないことなどを記載したメールを送付しました。

被告は、原告に対し、平成30年8月16日付けで、〔1〕本件労働契約が平成30年4月30日の経過をもって退職合意により終了したこと、〔2〕仮に原告が退職合意を争う場合には、ア. Eセンターの廃止、イ. 原告の従業員に対するパワハラ、ウ. 能力不足及びエ. 本件退職勧奨に応じるかのように欺いて3か月分の就業を免除させ、同期間分の給料を詐取したことを理由に、原告を予備的に解雇する旨が記載された通知書を送付しました。

3 裁判所の判断

- ・荷物を持ち帰ったり、転職先を探したり、京都から住所を移転したことのみをもって退職合意が成立したとはいえない。
- ・仮に原告が面談で「わかりました」と口頭で回答していた、荷物の後片付けをした、会社所在地から立ち去ったとしても確定した退職の意思表示とはいえない。
- ・解雇についても、そもそもEセンター

は実質的に廃止されていないこと、パワーハラなどがあったと認めるに足りる証拠がないことから解雇は無効であると判断しました。

4 実務上の留意点

(1) 退職勧奨は交渉である、交渉は一方当事者の押しつけではうまくいかない

退職勧奨もいわば交渉です。交渉は自分の事情を相手に押しつけるものでは無く、相手に対しこちらの条件を受け入れた方が全体として得であると伝えることもあります。本事案ではどうやら退職勧奨の金銭面の条件については一貫して会社側は変更しなかったようであり、これではなかなか交渉はうまくいきません。

(2) 「はい」 =合意退職では無い

「退職勧奨をしたところ、相手が『わかりました』と言ったので、合意退職は成立していますよね？」との質問をよく受けますが、「わかりました」と言ったからといって合意退職は成立しません。民法上は口頭の合意でも契約は成立するのですが、実務上は書面などの文字で確定的に同意の意思を表示しないと合意は成立しません。あとは退職日も非常に重要な要素であり、退職日が決まらない退職合意というものは法的には存在しません。また、荷物の後片付けをしたこと、会社所在地から立ち去ることも退職に合意したことを意味しないので注意が必要です。

(3) 逃げ道を残す

判決文には被告が再就職に協力しなかったかのような記載があります。むしろ退職勧奨では再就職に積極的に協力する必要があり、逃げ道を潰せばより退職勧奨はうまくいかなくなります。

(4) 対象者の年収が高い場合、退職勧奨は慎重に進める

年収の高い方は、同じ年収の再就職先がなかなか無いため、退職勧奨は難航します。退職勧奨はより慎重に進める必要があります。

(5) 会社の説明には誠実さが求められる

会社の説明ではEセンターが廃止されるとのことでしたが、実際は実質的に廃止されませんでした。解雇理由としてとりあえず挙げたのかもしれません、虚偽の理由を示したと言われても仕方ありません。説明が虚偽であると感情的に話しがこじれ、退職勧奨が難航する場合があります。

(6) 段階を踏み準備をする

退職勧奨に関する規制は緩いですが、いきなり「辞めろ」と言ってもそう簡単に辞められるものではありません。気持ちの整理を事前につけてもらう必要があります。

本件では、セクハラ、パワーハラと苦情が出た内容について書面で注意するなどの指導を行い、段階を踏めば、「これは退職しないといけないのでないのではないか」と考え、結論は異なったのでは無いかと思います。

お気軽にご相談下さい

(10:00～17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982