



Vol.88

弁護士 岡 正俊
杜若経営法律事務所

★地裁判決を取り消して退職勧奨の自由を否定した高裁判決

今月のニュースレターは退職勧奨に関する判決を取り上げました。労働法の基本書を読むと、勧奨行為を行うこと自体は基本的に自由であると書かれています。私もそう思います。今回のタイトルに「退職勧奨の自由を否定した高裁判決」と記載しましたが、本判決はそのように評価されてもやむを得ないのではないかと思います。

本判決の事案は以下の通りです。

被控訴人（一審被告）Y1は、観光並びに物産資源の開発・整備及び観光客の誘致の促進により、観光及び物産事業の健全な発展を図り、もって地域経済の活性化及び地域文化の振興に寄与することを目的とする公益社団法人です。被控訴人（一審被告）Y2はその常務理事です。

控訴人（一審原告）XはY1の職員で、Y2は控訴人の上司に当たります。

XはY2からパワハラを受けたなどとして損害賠償を求めたほか、違法な退職勧奨を受けたなどとして損害賠償を求めました。

一審判決はXの請求を全て棄却したため、Xが控訴しました。二審判決は、一審判決を一部取り消し、退職勧奨について違法とし慰謝料等の支払いをYらに命じました。なお、その余については控訴を棄却しました。

以上が事案の概要ですが、以下では退職勧奨についての裁判所の判断について触れたいと思います。

本件で対象となった退職勧奨は以下の退職勧奨通知書による退職勧奨でした。

【退職勧奨通知書】

「今般、あなたを下記の事由により退職勧奨しますので、ここに通知いたします。

記

1. 勧奨事由

業務遂行能力が劣り、また職場での協調性に欠けるため」

この退職勧奨に対し、Xは、「真摯に受け止めさせて辞めさせていただきます。」旨述べたものの、事務局長が1週間程度考えてみたらどうかと諭したので、いったん持ち帰り、その後退職勧奨を受入れない旨返答しました。

本件の退職勧奨について、一審判決（大津地裁彦根支部 H30. 12. 14 判決）は、以下のとおり判示しました。

退職勧奨通知書には、あくまで退職を「勧奨」するものであると明記されている。また、認定事実のとおり、本件退職勧奨の際、原告は「真摯に受け止めて辞めさせていただきます。」旨述べたものの、同席していた事務局長が1週間程度考えてみたらどうかと諭していることや、実際に原告が翌々日、本件退職勧奨を受入れない旨被告Y2に伝えることができていることなどに照らせば、本件退職勧奨は、原告に退職を強要す

るものではなく、原告の任意の意思を尊重する態様で行われているといえる。加えて、認定事実のとおりの原告の人事考課の結果に照らせば、被告 Y1 において、原告に本件退職勧奨をすることも不合理であるとはいえない。以上の事実を照らせば、本件退職勧奨は、社会的相当性を逸脱する態様で行われたと認めることはできないから、不法行為を構成するとはいえない。

この判旨は退職勧奨に関する従来の裁判例に沿ったものであり、妥当なものと言えます。これに対して二審判決（大阪高裁 R2. 10. 30 判決）は、以下のように述べて退職勧奨を違法としました。

証拠及び弁論の全趣旨によれば、被控訴人 Y1 の退職手当に関する規程には、人事考課の不良を理由として退職勧奨をすることができる旨の規定や早期退職制度のような退職勧奨に係る規定がないことが認められる。また、本件全証拠によっても、懲戒処分としての諭旨解雇ないし懲戒解雇に付することを相当とするほどの非違行為が控訴人にあったと認めるには足りない。そうすると、本件退職勧奨に係る退職勧奨通知書に記載された「業務遂行能力が劣り、また職場での協調性に欠ける」ことを理由に退職勧奨をすることはできないことが明らかであり、被控訴人 Y2 の関与の下に被控訴人 Y1 の業務執行理事会が本件退職勧奨をすることを決定し、これを控訴人に通知した行為は、控訴人に対する不法行為を構成するといふべきである。

これは、規定上の根拠があるか、諭旨

解雇や懲戒解雇に相当するような非違行為がなければ退職勧奨をすることができないように読めます。退職勧奨自体は、辞職を勧める使用者の行為、あるいは使用者による申込みに対する承諾を勧める行為で、これに応じるか否かは労働者の任意であり、冒頭に述べた通り勧奨行為を行うこと自体は基本的に自由なはずで、執拗な勧奨等、退職勧奨が社会通念上相当と認められる程度を超えた場合には違法とされることはありますが、退職勧奨の文書を交付しただけで違法とされることはないはずで、にもかかわらず、上記のように、規定上の根拠がないことや、諭旨解雇・懲戒解雇に相当する非違行為が認められないことを理由に、『業務遂行能力が劣り、また職場での協調性に欠ける』ことを理由に退職勧奨をすることはできないことが明らか」とまで言い切るのは、明らかにこれまでの退職勧奨に関する裁判例から逸脱していると思います。

大阪高裁がこのような判決をしたことは大変ショックでした。この判決は判例雑誌にとりあげられるようなものではないと思いますし、一般に広まる裁判例でもないと思いますが、もし退職勧奨に関する裁判で、労働者側代理人がこの判決を引用してきた場合には、その判決は誤っていると主張したいと思っています。