



Vol.14

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 8か月弱の間に21回行った面談の中での退職勧奨が違法となるか？

弁護士の平野剛です。今回は、東京地裁令和3年10月27日判決を取り上げます。この事件は興味深い論点が複数ありますが、今回は退職勧奨についての判断部分についてご紹介します。

1 事案の概要

本件の被告会社はスタンプ台等の販売等の業務を目的とする会社で、事業場として本社とB工場があり、従業員数は約70名です。M&Aにより、平成25年1月に一部上場企業であるA社の完全子会社となっていました。

本件の原告は、被告会社の創業者の子で、平成5年に入社し、平成22年には取締役就任し、A社の完全子会社となった平成25年1月以降は取締役開発部長を務めていました。平成26年11月に取締役を退任した後も、開発部長の職にありましたが、平成29年9月に工場長Dとトラブルになり、抑うつ状態との診断を受けてトラブルの翌日から出勤しなくなっていました。

原告は、平成29年11月15日から休職していましたが、平成30年5月に被告のK管理部長が原告の主治医Eと面談し、E医師から、リハビリを開始していいが、最初は軽作業を与え、時間を区切ってきちんとこなせるかを管理していくのが望ましい等の話を聞きました。

平成30年8月8日、原告と被告会社のC社長及びK部長が面談し、席上、主治医からリハビリを開始していいと言われたのでリハビリを開始すること、リハビリの間に面談を重ね、復職に向かっていき、それまでに今後の選択肢を考えること、リハビリはB工場を想定していること、復職時に部長職に戻ることはなく、給与は部長職と違うことなどを話しました。

その後、計21回の面談の中で、C社長が原告に、退職に関して概要以下の話をしました。

- 平成30年8月27日（2回目）
原告がAグループで働く限り、創業家出身であることや過去の職歴について知っている者がおり、色眼鏡で見られ、原告自身もつらい立場に置かれると話し、退職してAグループとは関係のない会社で働くこと等を選択肢として考えることを促す。
- 平成31年1月7日（14回目）
体調の考慮も含め、当時リハビリ勤務を行っていたインク製造班で今後もやっていけるのか質問する（原告は神経の病気なのでやってみないと分からない等と回答）。
- 平成31年1月15日（15回目）
初めて再就職支援について検討するように促す。
- 平成31年2月4日（16回目）
退職して別の会社に就職した方がいいこと、被告会社の制度にはないが再就職支援も検討すること、治療が終わらなければ安全配慮義務との関係で復職はできないことなどを話す。
- 平成31年2月18日（17回目）
社内で原告に適性のある職種はないこと、復職してもらおうとしてもインク製造しかないがそこにも原告に適性はなく、原告が被告会社のことを好きだとしても先々互いにしんどくなること、被告会社を退職して別の会社で働くのがよりよい選択肢であることなどを話す。

- ・ 平成31年3月4日（18回目）
被告会社を退職して別の会社で働くことも選択肢の一つであること、原告の復職についていろんな声が聞こえてくること、復職したら嫌なこともあると予想されることなどを話す（原告は、もう少しだけ時間がほしいと回答）。
- ・ 平成31年3月18日（20回目）
E医師からの指摘（「適性の見極めと復職の見極めは別問題である」等の指摘）もあるので、復職のことについても当然並行して考えていると話す。

同年3月25日、最終の面談を行ったうえで、同日をもってリハビリを終了し、復職に向けた手続きを進めることになりました。

2 裁判所の判断

裁判所は、C社長による面談の目的について、リハビリの経過を観察することのほか、リハビリを通じて本人の適性を受け入れさせること、経営がA社グループに替わったことを理解させることにあったと認定しました。

そのうえで、原告が18回目の面談に至っても「もう少し時間が欲しい」と回答するなど、C社長に対して退職勧奨を明示的に拒絶したことはないこと、C社長が「復職には応じない」とか原告を辞めさせるなどと明言したことはないことを指摘し、C社長による「退職勧奨の頻度、回数はやや多いとはいえるものの、…退職勧奨が原告の自由な意思形成を阻害したとは認められない」と述べ、退職勧奨は違法とは認められないと判断しました。

3 面談の頻度や回数だけで決まるわけではない

本件事案での面談の頻度と回数だけを見たときに直感的に違法とは認められなかったことが意外に感じました。退職勧奨が主たる目的の面談であれば、通常、20回もの回数を重ねれば、その過程で労働者側から応ずるか否かの意思が示されていた筈であると思われます。

判決文でも、2回目の面談後、15回目までの間では退職勧奨と受け取れる発言があったという事実が出てこないことからすると、判決で認定されたとおり、リハビリの経過観察と、A社グループとしての被告会社における自身の立場や適性を理解させることが面談の主たる目的であったと考えられます。そのような目的での面談であったことや経過もあって、原告が明示的に退職勧奨を拒否する意思を示していなかったとも考えられます。

このように退職または退職勧奨目的での面談を拒絶する意思が明示的に示されていないことと、解雇をほのめかす発言や、強迫的な発言、人格非難的な発言がなかったこと、異常な長時間にわたる面談はなかったと考えられること（判決では面談時間には触れていませんが、原告側の主張でも21回で約14時間とされており、平均すると1回あたり40分）からすると、退職勧奨が違法かどうか、という観点からは許容されるレベルのものであったと考えられます。

退職勧奨を行うこと自体は何ら違法なことではなく、一般的には、退職勧奨の態様が、退職に関する労働者の自由な意思形成を阻害すると認められる場合に違法になるとされています。

違法性の判断にあたっては、退職勧奨時の発言の内容や態度・ふるまい、労働者の応答内容、面談の時間、回数、頻度、面談時の客観的状況（場所、人数）など、ケースに応じて各種の事情が検討されます。その中でも、労働者がどのような態度を示していたかという点が大きなポイントの1つであり、労働者が退職しないという意思を明確に示した後も繰り返し退職勧奨をしているケースや、退職勧奨行為自体を嫌がっているにもかかわらず長時間にわたって勧奨行為を行っているケースなどでは、違法なものとして判断されています。

本件と異なり退職勧奨を主たる目的とする面談であれば、本件のような回数を重ねれば、労働者側の意思は明確にされる筈なので、その後に繰り返し干渉のための面談を重ねれば、違法になる可能性が非常に高いです。なお、本件の裁判例があるからといって、本件で認定されたような目的を名目にして、実質は退職勧奨の面談を重ねると、裁判所に真意を見透かされると考えられますので、そのようなことのないよう注意してください。