

【テーマ】退職の強要

＜申請内容＞ Aの勤める会社の定年年齢は満60歳であったが、従業員が57歳になった時点で退職勧奨を行うことが慣行になっていた。会社は、Aが57歳に達した頃から、退職を勧め、優遇措置などの話をするようになった。そのような状況がしばらく続いたところ、Aが59歳になる少し前から、会社はこれまで以上に退職を強く勧めるようになった。2か月の間に、10回以上、人事部への出頭を命じ、20分から2時間以上におよぶ説得を行ったり、「あなたが辞めれば欠員補充や会社設備の充実ができる」など発言することもあった。Aは、会社の一連の行為により精神的に疲弊し、もはや仕事を続けていくことが困難になったが、そのような事態に至ったのは会社の責任であるとし、慰謝料の支払いを求めてあっせん申請した。

＜あっせん結果＞ 調整の結果、会社の退職勧奨の態様に行き過ぎの点があったことをふまえ、会社が解決金を支払い、Aが会社都合により退職することで合意し、本件事案は解決した。

【解説】

- 退職勧奨とは、労働者の自発的な退職意思の形成を勧めるために行う説得等の行為をいいます。使用者が、このような行為を行うこと自体は許されますが、退職は労働者が自由に決定すべき事柄ですので、社会的相当性を逸脱した態様での半強制的ないし執拗な管理職の退職勧奨行為は、不法行為（民法709条）を構成し、使用者も損害賠償責任（民法715条・使用者責任）を負う可能性があります（下関商業高校事件・最一小判昭55.7.10）。
- 裁判例において使用者に損害賠償責任が認められた具体的な例としては、①多数の人が見ている前でことさら侮辱的な表現を用いて名誉を棄損する態様での退職強要、②懲戒免職処分をちらつかせて降格・減給・配置換えを甘受するか自ら辞職するかを選択を迫る行為、③労働者の所属職場を閉鎖し他への配転も検討せずになされた退職強要、④転勤義務がないにもかかわらず、あるかのように誤信させて退職届を提出させたり、定年まで勤務する意思のある労働者らを、虚偽・強圧的な言動や執拗な退職強要のいやがらせによって、退職のやむなきに至らしめた行為、などがあります。
- また、退職勧奨の拒否を理由とする不利益取扱いも違法となる場合があります。裁判例では、①退職勧奨に応じた場合に与えられる優遇措置が与えられない不利益な措置は違法となるとした事案、②退職勧奨を拒否した者に対して、業務上の必要がない、いやがらせ目的の配転を命じたり、懲戒処分手続を踏まずに懲戒処分として労働者の降格を行ったりした場合に、それらの命令や処分は違法とされた事案などがあります。
- 本件事案では、仕事を続けることが困難になったというAの事情があったため、離職を前提にあっせんを行いました。しかし、就業の継続を希望していたとしたら、就業継続と違法な退職勧奨行為に対する謝罪（金銭支払い）といった解決もありうるでしょう。

【ポイント】

- 社会相当性を逸脱した態様での半反強制的ないし執拗な退職勧奨行為は、一般的に退職強要と呼ばれ、会社は、不法行為あるいは職場環境配慮義務違反に基づいて損害賠償責任を負う。
- 退職勧奨の拒否を理由とする不利益取扱いも違法となる場合がある。