



弁護士法人たくみ法律事務所ニュースレター「匠への道」

□「問題社員に辞めてもらいたい」と思ったときの退職勧奨のポイント

□「70歳雇用」へ政府が方針を発表 - 企業に求められる対応は？ □弁護士浅野実夏子が加入いたしました

## Pickup Law News

## 「問題社員に辞めてもらいたい」と思ったときの退職勧奨のポイント

### はじめに

「勤務態度や成績が悪い」

「期待していた成果を上げてくれない」

「職場環境を乱す」

このような社員に対しては、指導を行い、改善を促すこととなりますが、それでも改善が見られず、雇用契約を維持することが難しいとなった場合、普通解雇や懲戒解雇の手段も検討されることとなります。



しかしながら、よく知られているとおり、普通解雇や懲戒解雇はその有効性について高いハードルが課せられており、のちのち従業員から争われて解雇が無効となるリスクが内在しているため、**あくまで最後の手段として検討すべき**です。

リスクの大きい解雇という手段を避けつつ雇用契約を終了させるための企業の選択肢としては、退職勧奨というものがあります。

### 退職勧奨とは

**退職勧奨とは、企業から従業員に対し、自発的に退職することを促す行為**です。

企業から従業員へ退職勧奨を行い、従業員が

退職勧奨に応じる場合は、退職合意書を作成したり、従業員が退職届を提出することになります。

**退職勧奨すべてが違法だと勘違いされている企業担当者の方もおられますが、この認識は誤りで、退職勧奨を行うこと自体は必ずしも違法とはなりません。**

しかし、もし退職勧奨が違法と判断されると、原則として、退職勧奨に応じてなされた退職合意や退職の意思表示が無効になるとともに、企業が従業員に生じた損害を賠償する責任を負います。

退職勧奨がどのような場合に違法となるかについては、「下関商業高校事件」と呼ばれる昭和55年7月10日の最高裁判例で基準が明らかにされています。

#### 要旨①

退職勧奨は、任命権者が雇用関係のある者に、自発的に退職するよう説得する行為であって、勧奨される者は自由にその意思を決定しうる。

退職勧奨される者が自由に企業からの退職勧奨に応じて退職するか否かを決める限りは、企業から行う退職勧奨はなんら違法ではないことが確認されています。

#### 要旨②

勧奨される者の任意の意思形成を妨げ、あるいは名誉感情を害する勧奨行為は、違法な権利侵害として不法行為を構成する場合がある。

従業員が退職に応じるか否かはあくまでの従業員の意思による選択であって、このような**自由な意思決定を侵害するような退職勧奨のやり方は、それ自体が違法になる**とされています。

自由な意思決定を侵害するような退職勧奨とは具体的にどのようなものが問題になります。

### 要旨③

本件退職勧奨は、多数回かつ長期にわたる執拗なものであり、許容される限界を越えている。

また、従来と異なり年度を超えて勧奨が行われ、退職するまで続けると述べて、従業員らに際限なく勧奨が続くのではないかとの心理的圧迫を加えたものであって許されない。

組合の要求にも、退職しない限り応じないとの態度を示し、従業員らに二者択一を迫るがごとき心理的圧迫を加えたものであり、いずれも不当といえる。

今回問題となった事例では、退職勧奨の対象となった従業員が、初回の退職勧奨の段階から、一貫して退職に応じない旨を表明していたにもかかわらず、長期に渡って退職勧奨が繰り返されており、退職勧奨として許される限度を超え、違法であると判断されました。

通常、一度の退職勧奨で退職合意まで至るケースは少なく、数度の退職勧奨や交渉を経て退職合意に至るのが一般的です。

前述の裁判例では、退職勧奨の回数および期間についての限界は、退職を求める事情等の説

明および優遇措置等の退職条件の交渉などの経過によって千差万別であり、一概には言い難いとされています。

退職勧奨により退職合意を目指す際には、話し合いを行う頻度や1回あたりの時間、勧奨の言動などに配慮し、違法とならないように最大限の注意を払う必要があるのです。

## さいごに

**問題のある社員にどうしたら円満に退職してもらえるか。**

これは業種や規模の大小を問わずあらゆる企業の経営者が抱える課題で、事実、弁護士へのご相談が多い問題でもあります。

退職勧奨はあくまで従業員の任意の意思により退職してもらう方法ですので、**社会的な相当性を逸脱した態様での半強制的な、あるいは執拗な退職勧奨は違法**となります。

問題社員に対し、違法とならない範囲で退職勧奨を行うためには、個別の事情を踏まえた微妙な判断が要求されますので、まずは弁護士に相談されることをお勧めします。



弁護士 **桑原 淳**

福岡県古賀市出身。民間企業の法務部に勤務した後、司法試験に合格し弁護士へ。民間企業勤務の経験を活かし、企業に対して実践的なサポートを行うことを心がけている。

## TOPICS

## 「70歳雇用」へ政府が方針を発表 - 企業に求められる対応は？

### はじめに

政府は5月15日に総理大臣官邸で開催された第27回未来投資会議において、希望する人が70歳まで働きつづけられるように企業に求める方針を示しました。

現在の高年齢者雇用安定法の規制について確認するとともに、未来投資会議で示された方針について解説します。

### 高年齢者雇用安定法改正案の骨格

現行法では、**企業は希望者全員を65歳まで雇用しなければいけない**とされています。

企業の選択肢は次の3つです。

- ①定年延長
- ②定年廃止
- ③契約社員などでの再雇用

今回政府が公表した高年齢者雇用安定法改正案の骨格によると、企業の選択肢として①～③に加えて次の4つの選択肢が挙げられました。

- ④他企業への再就職の実現
- ⑤フリーランスで働くための資金提供
- ⑥起業支援
- ⑦NPO 活動などへの資金提供

70歳までの雇用は当面は努力義務とされ、守らなくてもペナルティは課されない方針ですが、将来的に義務化する可能性もあるそうです。

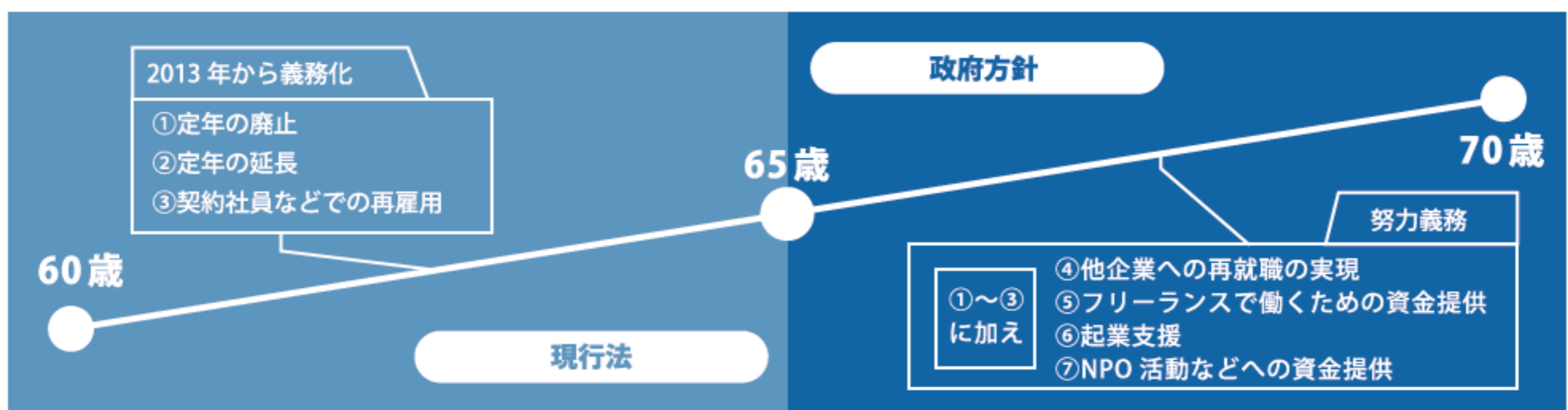
以上をまとめると、今回の政府が検討している制度のイメージは下図のようになります。

70歳まで働けるよう支援することが義務づけられれば、企業の負担は今以上に増すことになるでしょう。

能力の低い従業員を雇用し続けることになれば労働生産性が下がるおそれもあります。

他方で、**高齢者の積極的な雇用は深刻化する人手不足を解消する手段となりえます。**

就業規則や雇用契約書を見直して再雇用者には柔軟な働き方を取り入れるなど、シニア世代の経験やスキルを会社の活性化に繋げることを検討してみてもはいかがでしょうか。



## Introduction

## 浅野実夏子弁護士が加入いたしました

弁護士の浅野実夏子です。

京都大学法学部、名古屋大学法科大学院を経て司法試験に合格し、大阪で弁護士として活動した後に福岡に転居してまいりました。

趣味は旅行で、旅行に行くまでの計画を立てるワクワクする時間が好きです。

福岡に来てからは、週末など時間を見つけては九州の温泉を巡っています。

いずれ九州の全温泉地を制覇したいと思っています。

福岡の温かい人柄や穏やかな気候に囲まれ、美味しい食事を楽しみながら、日々を過ごしています。

主に交通事故事件を担当いたしますので顧問先の皆様とお会いできる機会は多くはありませんが、たくみ法律事務所の一員として、依頼者の皆様に貢献できるよう精進してまいります。

以後お見知りおきのほどよろしくお願いいたします。



## たくみ法律事務所 NEWS LETTER 「匠への道」

発行：弁護士法人たくみ法律事務所

[e-mail] info@takumi-law.jp [HP] https://www.takumi-corporate-law.com

[福岡オフィス] 福岡市中央区渡辺通三丁目6番15号 NMF天神南ビル10階

[TEL] 092-724-4848 [FAX] 092-724-2616

■地下鉄七隈線天神南駅：徒歩3分 渡辺通駅：徒歩2分

■天神バスセンター：徒歩5分

[北九州オフィス] 北九州市小倉北区米町一丁目1番1号 小倉駅前ひびきビル8階

[TEL] 093-383-9033 [FAX] 093-383-9188

■JR・モノレール小倉駅：徒歩5分 平和通駅：徒歩2分

このようなことでお困りの場合はお気軽にご連絡ください。

- ・労働問題（雇用契約書、就業規則、未払い残業代被請求、問題社員対応、解雇等）
- ・契約法務（契約書作成、リーガルチェック、契約解除等）
- ・知的財産権（特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権等）
- ・不動産問題（賃料滞納、明渡請求、賃料増減額交渉等）
- ・景品表示法（景品提供、不当表示等）
- ・債権回収（督促、訴訟、差押え、損害賠償請求等）
- ・会社法務（設立、定款作成、株主総会、取締役会、組織変更等）
- ・倒産（破産、再生等）