

平成 26 年 9 月 6 日
弁護士 近藤 圭介

退職勧奨について

1. 退職勧奨とは

- ・使用者が、労働者に対し、自発的な退職意思を形成させるために働き掛ける説得活動

2. 法的規制

- ・退職勧奨を行うこと自体、法的規制はない。
- ・退職勧奨は、解雇ではないことから、解雇で要求される厳しい要件を満たす必要はない（退職勧奨のメリット）。
- ・ただし、退職勧奨の手段・方法については限界があり、強制的ないし執拗な退職勧奨行為は違法となる。

3. 具体例

- ・最判昭和 55 年 7 月 10 日労判 345 号 20 頁（下関商業高校事件）。
- ・東京高判平成 24 年 10 月 31 日労経速 2172 号 3 頁（日本アイ・ビー・エム事件）

4. ポイント

- ①退職のインセンティブ（退職金、再就職あっせん、有給の買取り等）を検討する。
- ②就業時間中に社内の会議室で面談を行う（就業時間外・社外における退職勧奨は避ける）。
- ③退職勧奨の経緯について、できる限り詳細に書面による記録を残す（状況に応じて録音する）。

- ④会社側の人数を絞る（2名程度を上限とする）。
- ⑤1回の面談は30分程度、長くて1時間程度にし、合理的な理由（追加情報の提供や質問事項に対する回答）がない限り、面談を何度も繰り返さない。
- ⑥労働条件の変更（賃金減額など）に同意して勤務を続けるか、退職勧奨に応じて自主退職するかを“二者択一”とせず、いずれの選択も拒否するという選択肢があることを、あらかじめ明確に説明しておく。
- ⑦退職勧奨となった理由を十分に説明できるように準備し、担当者の個人的な見解を伝達することは控える。
- ⑧対象者の不安を払拭するため、退職条件等を説明できるように準備しておき、対象者の話をよく聞く姿勢で臨む。
- ⑨人格否定したり、名誉感情を毀損する発言（「給与泥棒」、「寄生虫」、「役立たず」など）はしない。
- ⑩対象者が退職勧奨に応じた場合、簡易な退職届（「●月●日をもって退職します。」のみ記載された書面）に署名捺印させて提出させるのではなく、詳細な条件を設定した退職合意書を締結する。

参考文献：

近藤圭介＝相澤恵美「退職勧奨－紛争に陥らないための適切な対応」（労政時報3865号59頁）

連絡先：

弁護士 近藤圭介

〒106-6123 東京都港区六本木6-10-1 六本木ヒルズ森タワー23階

TMI 総合法律事務所

TEL：03-6438-5511（直通：03-6438-5436）FAX：03-6438-5522

E-mail：kkondo@tmi.gr.jp

<http://www.tmi.gr.jp>