



●退職勧奨

会社が社員を辞めさせようとする場合、解雇ではなく、社員自ら退職するように勧める「退職勧奨」という方法があります。解雇すると「不当解雇」などで争われ会社が不利になることがあります。出来れば社員が自分から退職してくれるよう働きかける説得活動が「退職勧奨」です。

いわゆる肩たたきや希望退職募集なども「退職勧奨」と呼びます。

退職勧奨に応じれば、退職金の上積みや再就職の斡旋、再就職活動の期間を保障するなど、退職に応じてもらえるように有利な条件を示す場合もあります。

●退職勧奨に応じるかどうかは社員の自由

退職勧奨に応じるかどうかは社員の自由意思であり、社員は退職勧奨に応ずる義務はありません。

退職勧奨に応じれば「合意解約の申し込み」となり、法的には「退職」の効果が発生します。*退職合意書などの書類を整備しておきましょう。

●退職強要

社会通念上の限度を超した退職の強要がなされたり、意思に反して退職させられたような場合には、その退職の取消を主張されることがあります。

●退職強要の判断基準

退職勧奨が執拗に繰り返され、社員の意思決定を妨げるような場合は、退職強要として退職勧奨自体が不法行為となり、損害賠償の対象となることがあります。

判断基準①

面談の回数・期間は、退職を勧める事情の説明や優遇措置などの退職条件の交渉に通常必要な限度にとどめているか。

判断基準②

面談の際の言動は、対象社員の名誉や感情を害することのないように配慮していたか、立会人はいたか。

判断基準③

優遇措置の有無などを総合的に勘案し、全体として対象社員の自由な意思決定が妨げられる状況ではないか。

勧奨のやり方が不法か適法か、退職の合意が有効か無効かの判断は「裁判所」が行います。裁判になればの話ですが…。

つまり、「退職届」が重要な証拠となり、本人の意志によって退職届を出したと認められれば、任意退職として有効とされる可能性が高いのです。

●口頭はダメ！「合意などしていない、解雇されました」などと言われれば、不当解雇として争われる可能性もありますから要注意です。