

社員からの法律トラブル 相談室?

第⑨回

労働契約の終了を巡る問題①～辞職と退職勧奨

弁護士 小川英郎

今回は、労働契約の終了にかかる問題を取り上げます。

① 契約終了の形態

労働契約が終了する場面はさまざまです。まず、使用者からの一方的な解約の申入れである「解雇」と労働者からの一方的な解約である「辞職」は、いずれも相手方の承諾を必要としない点で共通しています。

ただし、「解雇」については労働基準法、労働契約法等による規制を受け、使用者からの自由な解雇は認められていません。辞職については、期間の定めのない労働契約であれば、2週間の予告期間（民法627条）が必要ですが、原則として自由に退職することができます。

双方が納得して契約を解約する「合意解約」もあります。使用者が労働者に退職勧奨を行い、労働者が受け入れた場合や、労働者からの「退職願」を使用者が受領して承諾する場合も合意解約となります。円満であれば何の問題もありませんが、特に使用者側からの退職勧奨が行き過ぎた場合に問題となることがあります。

また、有期労働契約の場合は、契約期間満了による労働契約の終了という形態があります。

② 辞職の自由を巡る問題

憲法は、奴隸的拘束を禁じ（憲法18条）、職業選択の自由を認めているため（憲法22条）、労働者がその意に反して辞職を妨げられることはありません。近年、「辞めさせてくれない」「辞めると言ったら、損害賠償を請求すると言わされた」「今辞めるなら退職金を払わない」と



言われた」などという辞職に関する相談が増えていますが、よほどのことがない限り、損害賠償が認められることなどありません。会社からどうしても辞めさせないと言っている場合は、配達証明付きの内容証明郵便で「辞表」を提出する方法もあります。この場合の文面は、あくまで「〇月〇日をもって、退職いたします」と明確に退職の意を伝える文言を選びます。「退職願」としてしまっては、会社の承諾が必要ととられてしましますので、承諾がなかったなどとして問題となります。

ただし、期間の定めのない労働契約については、民法の規定（627条）によって、原則として労働者側から2週間前の予告が必要です。労働契約や就業規則で2週間よりも長い期間を定めている場合がありますが、このような規定の効力については、考え方は分かれています。

裁判例には、労働者の解約の自由を重視し、遅くとも退職する1カ月前に会社の許可を得なければならぬとした就業規則を無効としたものもあります（高野メリヤス事件・東京地裁昭51.10.29判決、労働判例264号35頁）。

少なくとも、民法の規定を大幅に超えた長期の予告期間を設けた場合は、退職の自由を不当に侵害するものと評価されて、無効となる可能性があります。

③ 退職勧奨

使用者が何らかの理由で労働者に辞めてほしいと思うときに、いきなり解雇をするのではなく、合意解約を目指して退職勧奨をすることが一般的です。解雇は一方的な意思表示ですので、労働者の反発を招くことが多く、トラブルになりかねないため、できるだけ円満・穏便に

労働契約を解約しようとするわけです。

退職勧奨自体は、合意解約の申入れにすぎないため、それ自体が禁止されるということはありませんが、労働者もこれを承諾する義務を負いませんので断ることは自由です。

ただし、使用者が労働者を辞めさせたいと考えるあまり、退職勧奨の方法がその回数、時間、勧奨文言などから判断して、労働者の自由な意思を妨げて、事実上強制するに等しい状態にまで至ると民法上の不法行為（709条、715条）責任を負うことになりますし、労働者が承諾した意思表示（合意解約書面への署名・押印など）が無効になったり、取り消されたりする可能性が出てきます。

損害賠償が認められた裁判例は非常に多く、転勤命令に応じなければ退職するしかないとして労働者を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った労働者を退職強要・嫌がらせによって自己都合退職に追い込んだことで損害賠償が認められたエフピコ事件（水戸地裁下妻支部平11.6.15判決、労働判例763号7頁）が参考になります。

大学で25年間助教授を務めていた労働者に対して、教授が「お荷物的存在の者がいる」「生き恥をさらすより英断を願う」といった退職を促す書面を配布したり、同様のスピーチをして助教授を退職に追い込んだ行為について、当該教授と大学に対して、慰謝料など450万円の支払いを命じた東京女子医科大学（退職強要）事件（東京地裁平15.7.15判決、労働判例865号57頁）や親族の国民健康保険税の賦課漏れについて不正の疑惑を持たれた町職員に対して、幹部職員が懲戒免職処分にはできない事案であるにもかかわらず、懲戒免職の恫喝の下、自白を強要し辞職を要求した行為について不法行為の成立を

認めた事案があります（群馬町〈辞職強要〉事件・前橋地裁平16.11.26判決、労働判例〈要旨〉887号84頁）。

一方、大規模な任意退職者を募集するために、部門ごとに目標人数を設定するなどして退職勧奨を行った事案で、最近の裁判例として注目を集めたものに日本アイ・ビー・エム事件（東京地裁平23.12.28判決、労働経済判例速報2133号3頁）があります。この判決は、「労働者が勧奨に応じない意思を固め」、会社にそれを確実に認識させた後の退職勧奨は違法と評価されうとの判断を示しつつ、原告ら労働者についての退職勧奨は違法といえる程度には至っていないとして請求を棄却しています。

近年、不況に伴う大規模な組織的なリストラが行われており、今後も紛争が増えると思われますが、前記のような裁判例も出てきていますので、退職勧奨などに際しては、労働組合や外部の専門家、労働相談ホットラインなどを通じた対応方法が検討されます。また、労働者としては退職勧奨に応じる意思がない場合は、端的にその意思を伝え（できれば書面やメール等で）、それでも退職勧奨がやまない場合は、弁護士等に相談のうえ、内容証明郵便で退職強要をやめるよう要求するなどの措置を早期に取ることになります。

【毎月15日号掲載】



●小川英郎 (おがわひでお)

1962年生まれ。京都大学法学部卒業。共同通信社勤務を経て、1997年弁護士登録。日本労働弁護団所属（常任幹事）。日弁連貧困問題対策本部事務局次長。解雇、賃金請求（割増賃金請求）、過労死・過労自殺の行政取消訴訟など、労働事件を主に手がける。著書に、「問題解決労働法（2）賃金」（旬報社、2008年）、「法律がわかる事典」（日本実業出版社、2004年）、「働く人のための労働時間マニュアル Ver1」（共著、日本労働弁護団、2005年）、「働くって？働くことに関する45のQ&A」（労働開発研究会、2007年）など。

メンタルヘルスハンドブック

産労総合研究所 編 定価8,925円(本体8,500円+税) Size:B5判/Pages:286

株式会社 産労総合研究所 出版部 経営書院

〒102-0093 千代田区平河町2-4-7 tel.03-3237-1601 fax 0120-73-3641