

## 『退職勧奨の注意点』

辞めさせたい社員に退職勧奨する場合、伝え方によって損害賠償請求される場合があります。

退職勧奨とは、退職して欲しい従業員に対して、退職を促すことで、遅刻が多い、他の従業員と頻繁にトラブルを起こす、業績の芳しくない従業員に対して退職を促すことです。

退職勧奨と解雇の大きな違いは、従業員側に退職勧奨に応じるか否かの選択の自由があるかという点です。退職勧奨はあくまで「退職を推奨する」という会社側の意思を伝えるのみで、応じるかどうかは従業員次第です。

一方解雇は労働契約を一方的に解約する行為で、従業員側の意思は関係ありません。

そのため、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であるといえない場合は、解雇の無効や損害賠償を求められるリスクがあります。

退職には、「会社側都合退職」と「自己都合退職」があり、「自己都合退職」は退職後の失業保険給付の内容が異なっており、「会社都合退職」の方が手厚い内容となっております。また、会社が受けている助成金によっては、会社都合の退職者を出してしまうと受給要件を満たさなくなる場合があるため会社側にとってもその退職が自己都合退職なのか会社都合退職なのか気になるところです。一方退職勧奨は原則として「会社側都合退職」に該当します。

退職勧奨をする場合には、伝え方や対応方法によって、退職強要やパワハラと認定され、損害賠償義務を負う可能性もあります。

退職勧奨をする際には、退職勧奨の対象となった理由を具体的に指摘することは問題ありません。たとえば、遅刻を繰り返しており注意をしても改善に到っていないとい

う事実や、営業成績が芳しくないという事実などです。

しかし、相手の名誉を傷つける言い方、たとえば、「おまえは使えない」「死んだ方がいい」「役立たず」等はしてはいけません。このような発言は、名誉毀損やパワハラに該当する可能性が高いと言えます。

退職勧奨は、執拗に繰り返さないよう、たとえば、面談を執拗に求めたり、顔を合わせるたびに繰り返し退職勧奨を話題にしたりすれば、退職強要であると捉えられる可能性があります。

脅迫や威圧的な言動はしてはいけません。たとえば「退職勧奨に応じなければ家族に危害を加える」「退職勧奨に応じなければ解雇する」「退職勧奨に応じなければ給与を下げる」「退職勧奨に応じなければ望まない部署へ移動させる」と言った発言は退職強要に該当する可能性があります。

退職勧奨を告げた場で即応を求めることは避けるべきです。十分検討する時間が無いままその場で求めてしまうと、退職強要の可能性もあります。

退職勧奨に応じて欲しいからと言って、相手が退職せざるを得ない状況へ追い込むことは避けましょう。たとえば「複数人で示し合わせて相手を見捨てる」「他の従業員とは異なる別室での業務を命じる」「仕事を一切与えない」。このような行為は、パワハラや退職強要に該当する可能性があります。

退職勧奨を円滑に進めるには、①面談の場所や人数、時間などに配慮する。面談する場所は、他の従業員がいる場所や、他の従業員に聞こえてしまう場所は避ける。面談する人数は、あまりにも多人数は、相手に圧迫感を与えてしまう可能性があります。面談する時間もあまり長時間説得を続けることは避けます。②退職勧奨の理由を

丁寧に説明する。たとえば、遅刻が多く注意しても改善されない、営業成績が振るわないなど丁寧に説明し、人格否定など名誉を傷つける言い方はしないよう注意が必要です。③伝え方に注意しつつ退職して欲しい旨を伝える。会社として退職して欲しいと考えていることをはっきりと伝える。退職が命令や強要であると誤解されてしまわないよう、伝え方には特に注意が必要です。退職勧奨に応じるかどうかはあくまでも従業員の任意であることをよく理解し、従業員側にも伝えた上で話し合いに望みましょう。④相手が納得しやすい条件を提示する。退職勧奨に当たっては、従業員側にとっても有利となる条件を提示すると、納得しやすいでしょう。たとえば「退職金を上乗せする」「転職先を斡旋する」などの条件が必要です。⑤明確に拒否された場合には面

談を打ち切る。明確に拒否しているにもかかわらず説得を続けると退職強要となりかねません。その場合は面談を打ち切った上で、1週間後に新たに回答を求めるのも一つの方法です。再度退職を拒否された場合はそれ以上は深追いは避けるべきで、解雇も検討すべきです。⑥面談内容を適宜記録し相手の署名をもらう。退職勧奨の面談では、適宜内容を書面などで記録し、面談内容を従業員に署名をもらうことも必要です。⑦合意ができれば合意書を作成する。労働契約を解約することの合意する旨または退職勧奨に同意する旨、退職予定日、退職勧奨の条件（退職金の額など）等記載し従業員に署名と押印をもらう。

退職勧奨の言い方を誤ってしまうと大きなトラブルに発展しかねません。専門家と相談して進めることが大切です。

## 『教員の残業代訴訟』

埼玉県内の私立小学校の男性教員が未払い賃金の支払いを求めた控訴審で、8月25日請求を棄却した裁判がありました。

公立学校の教員は時間外手当と休日勤務手当を支払わない代わりに基本給の4%に当たる「教職調整額」が支給されている。

争点として、「原則として時間外勤務を命じない」事になっているが、生徒の実習、学校行事、職員会議、災害などの緊急事態からなる4項目に限るとされているが、①4項目以外の事務について労基法37条の割増賃金を請求できるか。②法定労働を超えて労働させたことは国家賠償法に基づく損害賠償が認定されるか、が争点でした。

裁判所は、①の争点について、教員の職務の特殊性から「教員は一般労働者と同様な割増賃金制度はなじまない」として、労基法37条の適用を排除しているとして却下した。②の争点について、「教員の所定勤務時間の状況、時間外君無など行うに到った事情、時間外勤務で従事した業務内容、その他の諸事情を総合して、校長が男性に時間外勤務を命じたり自由意思を極めて強く拘束するような形態で勤務時間外に陥る事務などさせたことはなかった」と校長の注意義務違反は認めなかった。

埼玉大学教育学部の高橋哲准教授は「学説上、教員の労働時間と一般労働者の労働時間は違う基準があると言われてきたが、教員も特給法があろうが、使用者の指揮命令下にあるかどうかという最高裁判決に基づいて認定すべきとしたことは意義がある」と指摘しています。

男性の場合は認められなかったものの、月45時間も毎月の時間外勤務が恒常化されていたならば、国賠法上の違法性もなり得るとしました。