



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.162

★退職勧奨と終身雇用の終焉

今回は日本を代表する大企業において退職勧奨の適法性が争われた事例（H社事件(横浜地裁令和2年3月24日判決)）について紹介致します。これが外資系企業の事例であれば何の驚きもありません。これまでもよく見てきた内容です。ところが今回は日本を代表する超大企業の事案であり、驚くべき内容を含んだものでした。

私はこの裁判例を読んだ時にもはや一部の日本の大企業では終身雇用は終焉を迎えつつあると感じました。

1 事例

システム基盤ソリューション部に所属する原告は、課長を務めていましたが、上司のA部長から、期限を守れず、分析などのアウトプットの質が低い、部下の管理も出来ていないなどと低評価を受け続け、直近2年間は下から一番下や二番下の評価を受けていました。A部長は原告に退職勧奨を行い、原告が退職勧奨を明確に拒否した後も二度退職勧奨の面談を行いました。原告は退職勧奨が違法である等を理由にH社に損害賠償請求を行いました。

2 退職勧奨におけるポイント

(1) 能力に対する評価を伝えることは原則違法にならない

退職勧奨においては、どうしても能力に対する評価を伝えないといけない場合が出てきます。何をどこまで伝えるかは難しい問題ですが、以下の通り能力に対する評価を伝えること自体は直ちに違法

とはならないと判断しました。

「退職勧奨は、その事柄の性質上、多かれ少なかれ、従業員が退職の意思表示をすることに向けられた説得の要素を伴うものであって、一旦退職に応じない旨を示した従業員に対しても説得を続けること自体は直ちに禁止されるものではなく、その際、使用者から見た当該従業員の能力に対する評価や、引き続き在職した場合の処遇の見通し等について言及することは、それが当該従業員にとって好ましくないものであったとしても、直ちには退職勧奨の違法性を基礎付けるものではない。」

もっとも本事例では、以下(2)で述べるとおり退職勧奨拒否後も退職勧奨を続け、かつ「原告が希望する業務を行うためには現任の課長のポジションを奪う必要がある」、「自分で仕事を見付けてくる必要がある」、確たる裏付けがないのに「他の部署による受け入れがない」、「能力がないのに高額な賃金の支払いを受けていてプライドがないのか」などを執拗に繰り返し発言し退職を迫ったため違法な退職勧奨と認定され、慰謝料20万円が認められました。

(2) 明確に退職勧奨を拒否された後は違法な退職勧奨となる可能性が高くなる

退職勧奨に関する最近の裁判例（日本IBM事件判決(平成23年12月28日判決)等）からすれば明確に退職勧奨を拒否した後の退職勧奨は違法な退職勧奨となると概ね解釈されております。今回の判決では退職勧奨を拒否した後の退職勧奨が

必ずしもすぐさま違法とはならないと判断していますが、現在の裁判例の傾向からすれば明確に拒否した以降は退職勧奨を一旦は取りやめるべきです。

退職勧奨を拒否したのになぜ退職勧奨を続けるのか疑問に思われるかもしれませんが、いざ自分が経営者や上司として退職勧奨を行うと「話せばわかるのではないか」などと思うことは多く、ずるずると退職勧奨を続けてしまうものです。録音をされて違法な退職勧奨だと主張される事例が多数発生しております。

(3) 退職勧奨を拒否された後の仕組みが必要

今回の事件は A 部長の個人的な資質により引き起こされた問題でしょうか。私はそうは思いません。退職勧奨を拒否された後の人事的な処遇が(当時の)H 社には明確に用意されていなかったことが問題の根底にあると思います。終身雇用を維持できないということは、定年までに途中で退職勧奨をせざるを得ない場合が多数出てきます。一方で日本の解雇規制は厳しいままであり、成績不良・能力不足による解雇は非常に厳しく制限されております。そのため退職勧奨を拒否した場合に会社としてどのように人事的な処遇を用意するかが問題となります。少なくとも本事例においては明確に退職勧奨後の処遇を用意しておらず、A 部長は何としてでも退職させなければならないと考え違法な退職勧奨にまで至ったと思われます。

私はやはり制度として降格や降給制度などを用意して、職務に応じた賃金に減額をせざるを得ないと思います。本件であれば課長の職務にふさわしくないのであれば、別の等級に降格し、それに伴っ

て降給せざるをえないと思われます。大幅な減額は一度に難しいものの、低評価を受け続けられれば、賃金を減額していくことは可能です。

ニュースレターにおいても何度かご紹介しておりますが (VOL139~141)、実は賃金制度に降格や降給などの制度を用意し適切な評価を行えば賃金を減額することは可能であり、適法と判断する裁判例も増えてきております。

3 大企業における終身雇用の終焉

日本の大企業では「リストラを除き、よほどの勤務態度不良とまでいかない限り退職勧奨は行わない」という不文律があったと思います。本事例の原告は勤務態度不良者では無く、課長職として求める水準に到達していないとの評価を受けていただけに過ぎませんでした。

今回の A 部長の行動が独断で行われたものとは到底思えず、H 社内部では成績不良者については退職勧奨を行って良いという事実上のルールが出来ていたのだと思います。これは一昔前ならばあり得ない内容であり、一部の日本の大企業では終身雇用は終焉を迎えつつあると感じました。ちなみに H 社はリーマンショック以降構造改革に成功し、現在も好業績を収めております。

日本の解雇規制は今後も変わりません。大企業においても中小企業においても、退職勧奨とその後の処遇(配置転換・降格・降給)が恒常的に起きることを考えていく必要があります。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982