

すぐに役立つ！ 総務・人事の実務

ここが
ポイント！

(文責) 鈴木社会保険労務士事務所
社会保険労務士 鈴木 早苗
中野区沼袋2-15-11-301
TEL 03-5345-9727
URL <http://www.suzukey-stone.com>

第2回 退職勧奨



今日は、就業規則の解雇事由をもって解雇とは出来ない場合の退職勧奨の手順について、整理してみました。

まず、退職勧奨は自主退職をするよう説得したり、働きかけることであり、その行為自体は、違法ではありません。

ただ、あまりに執拗に言いすぎると、違法とされることがあります。

無理強いして退職に持っていったとしても、退職届を撤回して訴訟を起こされればどうなるでしょうか。事案を精査されて、懲戒解雇には該当しないと判断されれば、本人の誤解で退職届を出してしまったに過ぎず、無効である。と判決が出る可能性があります。(参考 横浜地裁平成7年 徳心学園事件)

解雇が無効になれば、雇用は継続していることになるので、その間の賃金も発生することになります。

では、退職勧奨と強要の境目はどこにあるのでしょうか？

明確には裁判でも示されていませんが、

短期間に数十回も退職勧奨する。

入れ替わり多人数で何時間にもわたって退職勧奨する。

これらは、違法と判断される可能性が大です。

よって、少なくとも、本人が明確に退職しません、と意思表示した後も退職勧奨した場合は違法と判断される可能性がある、としてよいでしょう。

■退職勧奨は根気よく説得すること■

なあんだ、と言われそうですが、私が経営者に相談されたときは、

■真正面から辞めさせる社員に向き合う覚悟を決めてもらうようにしています。

中途半端な気持ちや感情で立ち向かうと大きなトラブルを招くことになります。

■どうして退職勧奨に至ったのか、経営者自身が説明できるように考えをまとめます。

経営者が自分の言葉で説明できなければ、説得はできません。

■相手の言い分を十分聞きましょう。

冷静に話しを進めるためにも、まずは腹の中にあることを全部吐き出してもらったうえで、本題に入りましょう。ここをぞんざいに扱っていると、大きなトラブルを招きます。

■少しでも気持ちよく辞めてもらうための見返りの準備

最初からお金の話をすると「お金じゃない、誠意を見せてほしい」と社員の方はおっしゃるでしょう。

でも、事前の準備としては、どの程度金銭的に準備できるのか、試算しておく必要があります。

経営者として、再就職が難しいこの時代、職を失うことへの不安を少しでも解消してあげる心配りをするとは、退職勧奨をスムーズに運ぶためにも必要です。

■退職勧奨の前にすべきこと■

退職勧奨は違法ではありません。ただし、上記で述べたように誠意を尽くして、時間をかけて、準備を整えたうえで行わなければなりません。

でも、その前に会社がやるべきことはないですか？

退職勧奨するに至る理由について、前もって改善するよう注意、指導してきたでしょうか。

すぐに「ダメだ」と放り出して指導、教育もせずでは、会社の義務を果たしているとは言えず、会社のリスクはぬぐいきれません。

鈴木社労士のメールマガジン(無料)は毎週好評配信中！(登録で就業規則マニュアル等特典あり)
詳しくは **鈴木社労士 メルマガ** で検索、または上記URL からどうぞ。