

## [39] 退職強要の違法性

## Point

- (1) 退職勧奨とは、使用者が労働者に対して、辞職の意思表示や合意解約の申込などを誘導する事実行為であり、このうち、社会通念上の限度を超えた勧奨は退職強要と呼ばれている。
- (2) 社会的相当性を逸脱した態様での強制的ないし執拗な管理職による退職勧奨行為は民法 709 条の不法行為を構成し、使用者は民法 715 条 1 項前段の使用上の責任として損害賠償責任を負う可能性がある。
- (3) 近時の裁判例では、使用者の労働契約上の信義則に基づく付随義務として「職場環境整備義務」を認めて、相当性のない退職勧奨行為は債務不履行を構成するものとして、使用者の損害賠償責任を認める傾向にある（エフピコ事件—水戸地下妻支判平 11・6・15）。

## 事件の概要

1 当事者 ①労働組合：1企業別 ②合同労組 3その他 組合員数（259人）

②使用者：業種（食料品販売業） 従業員数（455人）

③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

## 2 調整申請に至るまでの経過

労働者Aは、Y会社から人員整理を目的とする退職勧奨を受けたがこれを断った。Y会社は、再びAに同様の退職勧奨を行い、これを拒否するAに対し、その後も執拗な退職勧奨を行った。Aは、地域合同労組X組合に加入した。X組合は、Y会社が退職勧奨に合意しないAに対して繰り返し退職勧奨を行うことは退職強要であり違法性があるとしてその撤回を求めて、団体交渉を行ったが、交渉が進展せず、あっせんを申請した。

## 3 主な争点と労使の主張

争点 退職強要の違法性

労働側主張	使用者側主張
・退職勧奨に合意しないAに対して繰り返し退職勧奨を行うことは退職強要であり違法性がある。	・会社の経営状況が厳しく多くの従業員に退職をお願いしているので、ご理解願いたい。

#### 4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんにおいて労使双方の事情を聴取したところ、Y会社は「経営状況が厳しく多くの従業員に退職をお願いしている。ご理解頂けない場合は、整理解雇せざるを得ない。」と主張した。これに対し、X組合は、「Y会社との信頼関係が壊れたので、雇用継続は望まない。退職強要に対する謝罪と慰謝料の支払いを要求する。」と主張した。このため、Y会社の謝罪と解決金の支払いについて調整した結果、労使が協定の締結に合意し、本事件は解決した。

#### 5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（協定書の要旨）

- ① AとY会社の労働契約関係は、会社都合により〇年〇月〇日をもって終了することを確認する。
- ② Y会社は、Aに対する度重なる退職勧奨を行ったことについて遺憾の意を表する。
- ③ Y会社は、Aに対し退職金及び早期退職加算金を会社規定に基づき支払う。
- ④ Y会社は、X組合に対し、本件解決金として金〇〇万円を支払う。

### 解 説

(1) 本事件は、退職勧奨を拒否する労働者に対する度重なる退職勧奨をめぐる事案である。退職勧奨や退職強要については、実定法上の根拠規定が存在しないことから、判例の動向を踏まえて判定されることになる。

退職勧奨とは、使用者が労働者に対して、辞職の意思表示や合意解約の申込などを誘導する事実行為であり、このうち、社会通念上の限度を超えた勧奨は退職強要と呼ばれている。社会的相当性を逸脱した態様での強制的ないし執拗な管理職による退職勧奨行為は民法709条の不法行為を構成し、使用者は民法715条1項前段の使用上の責任として損害賠償責任を負う可能性がある。

(2) 近時の裁判例では、使用者の労働契約上の信義則に基づく付随義務として「職場環境整備義務」を認めて、相当性のない退職勧奨行為は債務不履行を構成するものとして、使用者の損害賠償責任を認める傾向にある。典型的には、「労働契約関係においては、使用者は労働者に対し、労働者がその意に反して退職することがないように職場環境を整備する義務を負い、また、労働者の人格権を侵害する等違法・不当な目的・態様での人事権の行使を行わない義務を負っているものと解すべきである」として、転勤義務がないにもかかわらず、あるかのように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る労働者らを、虚偽・強圧的な言動や執拗な退職強要のいやがらせによって、退職のやむなきに至らしめた会社の行為について、債務不履行ないし不法行為に基づく損害賠償責任を認定する事例（エフピコ事件—水戸地下妻支判平11・6・15 労判763号7頁）があげられる。

他の裁判例としては、極めて多数回で、しかもかなり長期にわたって執拗になされた退職勧奨は国賠法上違法となるとした事例（下関商業高校事件—最一小判昭55・7・10 労判345号20

頁)、いやがらせによる退職強要行為を不法行為として、会社と実行者の双方に損害賠償を課した事例(エール・フランス事件—東京高判平8・3・27 労判706号69頁、国際信販事件—東京地判平14・7・9 労判836号104頁)、衆人環視の下でことさら侮辱的な表現を用いて名誉を毀損する態様での退職強要が不法行為を構成するとの事例(東京女子医科大学事件—東京地判平15・7・15 労判865号57頁。損害賠償額450万円)、懲戒免職処分をちらつかせて、降格・減給・配置換えを甘受するか、自ら辞職するかを選択を迫る行為は国賠法上違法とする事例(群馬町事件—前橋地判平16・11・26 労判887号84頁。慰謝料100万円)、原告労働者の所属職場を閉鎖して、他への配転も検討せずになされた退職強要事例(東光パッケージ事件—大阪地判平18・7・27 労判924号59頁。原告の男女労働者2名に対して合計130万円の慰謝料)などがある。

さらに、退職勧奨の拒否を理由とする不利益な取扱いに関しては、退職勧奨に応じた場合に与えられる優遇措置が与えられない不利益な措置は違法となるとする判決例(鳥取県教員事件—鳥取地判昭61・12・4 労判486号53頁)、退職勧奨を拒否した者に対して、業務上の必要がない、いやがらせ目的の配転を命じたり、懲戒処分手続を踏まずに、懲戒処分として労働者の降格を行ったりした場合には、それらの命令や処分は違法となるとの判決例(フジシール事件—大阪地判平12・8・28 労判793号13頁)などがある。

### (参照すべき法令)

#### 民法

(債務不履行による損害賠償)

**第四百十五条** 債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。

(不法行為による損害賠償)

**第七百九条** 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

(使用者等の責任)

**第七百十五条** ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。

3 前二項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。

### (参考となる判例・命令)

- ・ エフピコ事件—水戸地下妻支判平11・6・15 労判763号7頁
- ・ 下関商業高校事件—最一小判昭55・7・10 労判345号20頁
- ・ エール・フランス事件—東京高判平8・3・27 労判706号69頁
- ・ 国際信販事件—東京地判平14・7・9 労判836号104頁
- ・ 東京女子医科大学事件—東京地判平15・7・15 労判865号57頁

- ・群馬町事件—前橋地判平 16・11・26 労判 887 号 84 頁
- ・東光パッケージ事件—大阪地判平 18・7・27 労判 924 号 59 頁
- ・鳥取県教員事件—鳥取地判昭 61・12・4 労判 486 号 53 頁
- ・フジシール事件—大阪地判平 12・8・28 労判 793 号 13 頁