

退職強要の有無等に関する調査について

1 調査の趣旨

製造業大手企業等において、売上げの急減や事業再構築に際し、労働者を1箇所
に集めた上で転職を勧める事例や他組織の応援に動員する事例が近年増加して
おり、こうした組織で退職の強要につながるが行われているのではないかとの趣
旨の報道もあったところである。

厚生労働省としては、大規模な雇用調整事案の予定等を把握した際には、各都道
府県労働局等において、事実関係の把握や雇用維持の要請と併せ、やむなく労働条
件の変更や雇用調整を行わざるを得ない場合でも遵守しなければならない法令や
参考とすべき裁判例の周知啓発に取り組んできたところであり、その一環として実
情を把握することとしたものである。

2 調査の方法

上記報道に記載された企業に対して、厚生労働省本省職員が直接聴き取る調査を
行った。

3 調査項目

- ① 企業グループ全体の事業再編プラン等について
- ② 「追い出し部屋」と報道されている事案について
そのような部署の存否、業務内容等
- ③ 希望退職、退職勧奨等の実施の状況について
退職を迫るような行為の有無、態様 等
- ④ 今後の要員計画や業績の見通し等
- ⑤ その他

4 調査結果

(1) 特定の部署における退職強要の有無等の状況について

調査対象企業からの聴き取りによれば、厳しい経営環境の中で業務量が減少し、回復の見通しも明らかでない状況に対応するため、以下のような組織を設け、他の業務に従事していた労働者を配置転換して充てていると回答した企業があった（設けていないとする企業もあった）。

- ① 可能な限り国内雇用の維持を図るため、他社に外注していた業務の内製化を図ることとし、内製化した業務を担当させるための人員を配置する組織を設け、当該組織の労働者に、内製化した業務のほか、取引先等から請け負った社外の業務にも従事させることがあるとする企業
- ② 技術の進化・デジタル化等に伴い、現在有している技術・技能で対応可能な業務が社内で縮小する労働者を対象として、新たな業務に従事させるための研修等を行うための専門の組織を設けている企業
- ③ 事務効率化のため、契約業務など業務遂行に付随する事務手続を集中的に処理するための組織を設けている企業
- ④ 人材育成や企業との関係強化のため社外への在籍出向先を拡大することとし、人事部門の中に出向先開拓業務の専任の担当者を配置している企業

これらの組織の設置の時期については、10年ほど前とする企業もあれば、昨年設置したとする企業もあり、まちまちであった。

調査対象企業の中に設けられた組織の業務はこのように様々であるが、その業務の状況については、

- ・ 業務量が当該組織の労働者数に比較して少ないため、一部の労働者が当該組織の部屋にて待機することとなる日があるものの、稼働率を上げるよう努めており待機者はわずかである（平均的には1割未満）とする企業や
- ・ 当該組織に配属された労働者がそれまでに配属されていた部署における業務と比べて軽易なものとなる場合があるとする企業

があった。

また、当該組織への配属時及び配属後に研修を行うとする企業があり、当該組織の業務に必要とされる研修を行うもの、新たな要員を受け入れ可能な社内の部署で求められるスキルの習得のための研修を行うものなど、研修の内容や期間は様々であった。

「自分の転職先を自分で探す」ことを業務命令として命じているとする企業は確

認められなかった。当該組織に配属された労働者について、キャリアカウンセリングの過程で、労働者の知識・技能や意向を踏まえつつ社内・社外を問わず自らに合った職への応募を勧めることがあるとする企業はあったが、当該組織に配属されたほとんどの労働者に対して退職及び社外での再就職を勧奨するとする事例は確認されなかった。

当該組織への配属に際して、意図的に遠隔地の事業所へ配転させる事例は確認されなかったが、

- ・ 同時期に行われた事業所閉鎖に伴う人事異動と当該への配属時期が近接している労働者が一部にいるとする企業や、
 - ・ 当該組織を本社所在地1箇所のみを設置しており、全国転勤が行われている労働者について、定期の人事異動の際に当該組織に異動となった者がいるとする企業
- があった。

賃金については、従前と変わらないとする企業もある一方、職務が変わることから従前より低下することがあるとする企業もあった。

執務環境は一般的な事務室とほぼ同様であり、窓や空調のない部屋に多人数を詰め込む、外部との接触を禁じる等の事例は確認されなかった。

(2) 早期退職者の募集の状況等について

調査対象企業においては、現在または過去2年以内の一時期において、早期退職者の募集が行われていた。

その募集に際しては、

- ・ 個別の面談を特に行わなかったとする企業もあったが、
 - ・ 募集要件を満たす労働者全員に対して個別面談を行い、希望退職者の募集に至った経緯や募集要件等を説明し個別に意思を確認したとする企業
- もあった。

個別面談を行った企業においては、面談を行う管理者に対して、多数回・長時間の面談を求めたり威圧的な態度をとるなど面談が退職の強要と労働者に受け止められることのないように指導を行っており、例えば、連日のように長時間の面談を行うとか、多数の勧奨担当者が圧迫的な面談を行うといった、明らかに違法な退職強要を行っていることと認められる事案は確認されなかった。

ただし、面談が退職の強要に当たるケースがあるのではないかと一部の労働組合からの申入れがあったとする企業や、労働者が都道府県労働局に対する個別労働紛争の解決の援助を求めた事案があるとする企業があった。

また、前記の組織が設けられている企業において、当該組織の在籍者に対して集中的に退職の勧奨を行っているとする事例は確認されなかった。

5 本調査を受けての厚生労働省の対応について

前述のとおり、本調査においては、明らかに違法な退職強要(注)を行っていると考えられる事案は確認されなかったところであるが、経営状況が悪化したためにやむなく労働条件の変更や雇用調整を行わざるを得ない場合であっても、法令や労使間で定めたルールを遵守することはもちろん、事前に十分な話し合いを労使で行うことや、お互いの信頼関係や尊厳を損ねるような方法を避けることは、労使間の紛争を防止するためにも欠かせないものである。

こうした観点から、調査対象企業に対しては、厚生労働省本省職員から、パンフレット「厳しい経営環境の下での労務管理のポイント」及び「これってパワーハラ？」を用いて、退職強要や解雇、職場のいじめ・嫌がらせ(パワーハラスメント)に関する裁判例の内容等を改めて教示し、これらを踏まえた対応に努めていただくよう、啓発指導を行った。

これに対し、対象企業からは、裁判例等を十分に踏まえて対応したい旨回答があった。

(注) ことさらに多数回、長期にわたる退職勧奨は、いたずらに被勧奨者の不安感を増し、不当に退職を強要する結果となる可能性が高く、退職勧奨は、被勧奨者の家庭の状況、名誉感情等に十分配慮すべきであり、勧奨者の数、優遇措置の有無等を総合的に勘案し、全体として被勧奨者の自由な意思決定が妨げられる状況であった場合には、当該退職勧奨行為は違法な権利侵害となるとされた裁判例がある。

6 今後の対応

厚生労働省としては、近年、退職勧奨、いじめ・嫌がらせ等に係る民事上の個別労働紛争相談件数も増加傾向にあることから、相談に対して適切に対応するとともに、今後とも大規模な雇用調整事案等を把握した際には、各都道府県労働局等において、機動的に啓発指導に取り組んでいくこととしている。

また、産業雇用安定センターが行う出向・移籍のあっせんサービスの活用を図るとともに、やむを得ず離職者が出る場合には、企業自身による再就職援助の要請、ハローワークによる関係機関と連携した再就職支援を行うこととしている。

こうした趣旨について、近く都道府県労働局幹部を参集して開催される全国会議の場において改めて徹底することとしている。