

「辞めてくれないか」と言われた（退職勧奨・強要）

- ・社長から「会社の経営が苦しいから辞めてくれないか」と言われている。
- ・上司のいじめが激しく、退職に追い込まれた。
- ・社長から退職を迫られ、退職届を出してしまった。
- ・リストラで、希望退職募集に応じるよう迫られた。

◆ 基本のきほん

◎使用者と労働者の間で結ばれている労働契約を、使用者の意思で一方向的に解約することが解雇です。解雇は、客観的に合理的な理由が必要で、社会通念上相当でなければできません（労働契約法第16条）。また、少なくとも30日前に解雇予告をするか、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う必要があります（労働基準法第20条）。

そのため、使用者は、退職を勧め、労働者に合意の上で辞めてもらう、合意退職のかたちを選択することが多く行われています。

◎こうした、いわゆる肩たたきや希望退職募集など、使用者が労働者に退職を勧めることを、一般的に「退職勧奨」と呼びます。応じなければ不利益を受けることを示唆されたり、逆に、応じれば退職金の上積みや再就職あっせんなど、有利な条件が示されることもあります。

◎退職勧奨に応じるかどうかは労働者の自由意思ですが、現実には単なる「勧奨」の範囲を超えた「退職強要」と呼ばれる事態もあります。応じなければ解雇すると迫ったり、大きな不利益を蒙る不可能な配置転換を示唆したり、さらには仕事の取り上げ、大勢での威圧など、嫌がらせや脅迫と言えるような行為もないわけではありません。

◎「退職強要」的なことがあったとしても、一旦退職届（願）を出してしまうと、それを覆すことは大変困難なことです。よく注意することが大切です。

◆ こんな対処法があります！

1 退職届を出していなければ

①納得できなければ退職届を出さないこと、いやならば拒否することです。一旦出すと、たとえ執拗に迫られた結果であっても、脅迫などに至らない場合は合意退職となります。後述しますが、一度出した退職届を取り消すのは大変困難です。

②退職に応じないと、さまざまな方法で退職を迫り、嫌がらせがひどくなることもあります。その場合は、使用者の発言や行動をメモなどで記録しておくことが大切です。また、内容証明郵便などで、退職強要を止めるよう通知することもできます。この通知は、弁護士に依頼して出してもらうことが効果的な場合もあります。

③違法な退職強要の繰返しには、退職強要禁止の仮処分を裁判所に求める方法がありますが、これは弁護士に依頼しないと難しいでしょう。

職場復帰やひどい退職強要に対する損害賠償を求める場合も、裁判所で調停、あるいは本訴することになります。

また、3回以内の期日で審理し、簡易・迅速・適正に解決しようとする労働審判手続もあります。

④退職強要をされると、もうこんな会社に勤めたくないという気持ちになることもあるでしょう。退職強要以前から、職場に問題がある場合もあります。もし、辞めることもやむを得ないと考えているなら、雇用保険の離職理由について「事業主の勧奨による退職」としての手続きなどを含め、より有利な条件で合意退職できるよう交渉してみましょう。会社都合による退職とみなされた場合、雇用保険の基本手当（失業給付）は、7日間の待期間の後支給されます。

（自己都合であれば、さらに3か月の給付制限期間があります）

⑤対象者が何人かいる場合は、まとまって交渉した方が有利です。また、企業に労働組合がない場合、既存の労働組合で1人でも加入できる組合もあるので、そうした組合に加入して交渉を進めるのも一つの方法です。

◆ 確かめましょう

□使用者が示す退職勧奨の理由は何ですか。

□退職届を出しましたか。

□嫌がらせや執拗な退職勧奨がありますか。

□あなたの希望は何ですか。

①退職強要の不当性をはっきりさせたい。

②今の職場で働き続けたい。

③賃金や退職金や予告手当を払ってもらえば、辞めてもいい。

④それ以上の金銭的補償を求めたい。

⑥県の労働センターでは、交渉の仕方や法律的問題などの助言を行っています。また、場合によっては使用者に事情を聞くなど、「あっせん指導」として解決へのお手伝いをしていますので、ご相談ください。

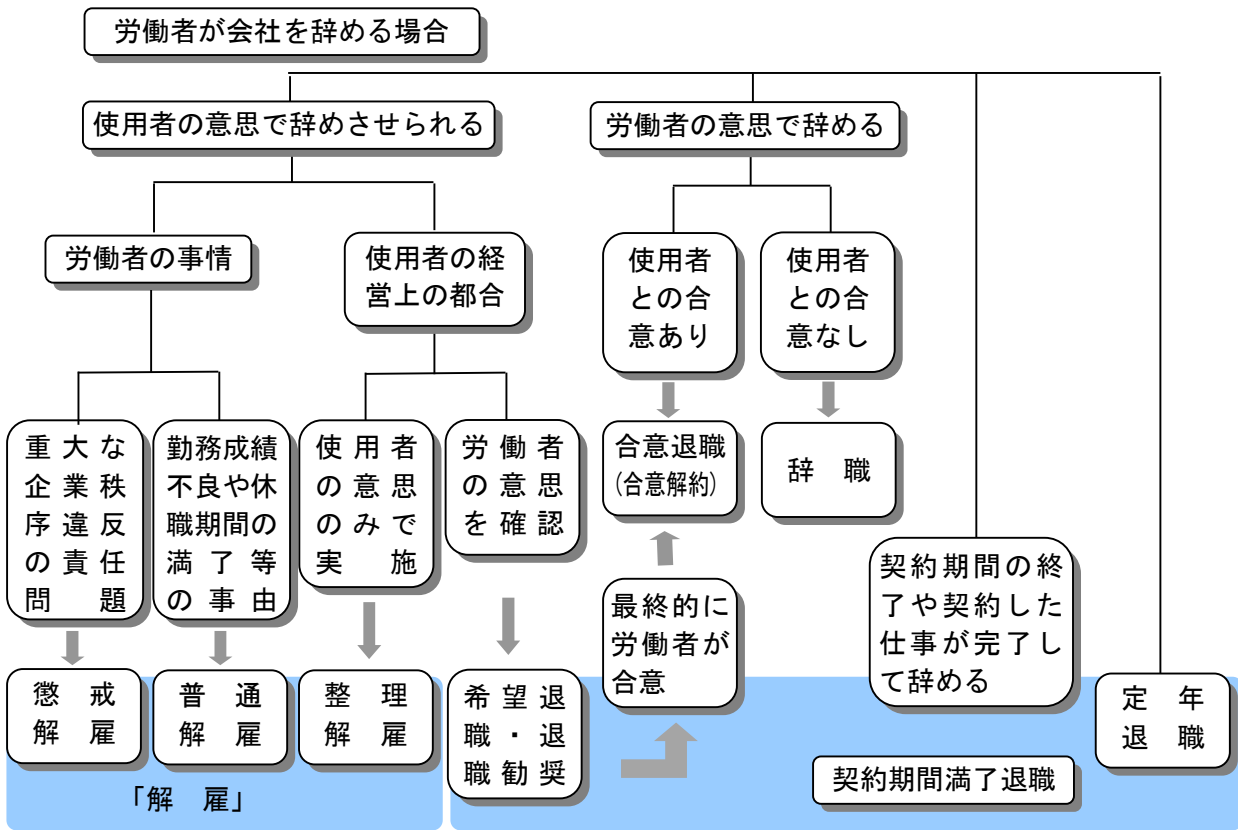
- 重要な事実の錯誤があった場合→取消できる
- 公序良俗違反→無効

②上記に当てはまると思われる場合、退職届の撤回・取消、あるいは無効であることの通知を使用者に出示します。どれに当てはまるかは、ケースによって微妙な場合もあるので、事実を正確に指摘して、撤回・取消・無効の主張を併記しておくことも考えられます。

2 退職届を出してしまっていたら

- ①一度出してしまった退職届を撤回するのは、困難なことが多いのですが、法的に可能な場合もあるので、検討してみましょう。
- 退職届などに対する使用者の承諾が手続き上必要な場合、その承諾前→撤回できる
 - 詐欺や強迫があった場合→取消できる

雇用と退職の違い



(注)退職にはその他に、休職期間満了退職、死亡退職、労働能力喪失による退職があります。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 / 県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター 横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

令和2年5月発行