

退職勧奨

(愛媛県労働委員会)

相談内容

昨日、社長から、「申し訳ないが、会社の経営が苦しいので辞めてくれないか。」と言われました。突然のことだったので戸惑ってしまい、その場で返答することができず、大変困っています。
どのように対応したら良いでしょうか。

お答え

「辞めてくれないか」、「早期退職してはどうですか」、「退職届を出して欲しい」など会社が労働者に対して、退職をすすめることを、「退職勧奨」といいます。あくまで使用者から労働者に対する働きかけ、つまり労働契約の合意解約の申込み、あるいは誘引にすぎませんので、退職勧奨に応じて退職するか否かは、労働者本人が自由に意思決定することができます。退職するつもりがないのであれば、応じる義務はありません。

よって、お尋ねの場合は、次のような対応が考えられます。

- 1 退職する意思がないのであれば、速やかに、辞めるつもりがないことを明確に伝え、きっぱりと断る。「考えさせて欲しい」等あいまいな態度をとったり、会社から求められた退職届を安易に提出することは絶対にしない。
- 2 退職勧奨を断ったにもかかわらず、会社からの嫌がらせや執拗な退職勧奨などその手段・方法が社会通念上の限度を超えている、いわゆる「退職強要」の場合は、裁判など今後の対応に備えて、会社側の発言内容や行動を記録しておく。
なお、他に退職勧奨の対象になっている同僚がいれば、まとめて会社と交渉してみるのも一つの方法です。
- 3 退職してもよいと考えるのであれば、退職勧奨に応じる。場合によっては、再就職先の紹介や退職金の上乗せ等、より好条件で退職できるように会社と交渉してみる。(なお、退職勧奨に応じて会社を辞めることは、「退職(労働契約の合意解約)」ですので、解雇の場合に必要な、予告期間や予告手当の支払い(労働基準法第20条)、客観的に合理的な理由や社会通念上の相当性(労働契約法第16条)は不要となります。)

また、会社側の言い方は様々であいまいなケースもあるので、場合によっては、それが「退職勧奨」なのか、それとも「解雇(会社が一方的に労働契約を解約し、労働者を辞めさせるもの)の予告」なのか、会社にその真意を確認する必要があることにも注意してください。

労働委員会には、「労働相談」や個々の労働者と事業主との間の労働問題に関する紛争の自主的な解決をサポートする「あっせん制度(無料)」がありますので、ぜひご利用ください。

[平成24年 8月作成]