

弁護士法人デイト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 違法な退職勧奨と企業に求められる対応とは？
- 日本版DBSとは？
- 編集後記
- セミナー情報

違法な退職勧奨と企業に求められる対応とは？

大手銀行に勤務していた男性が、勤務態度などを理由に銀行側から約4年にわたり自宅待機を命じられ、最終的には懲戒解雇されたことを理由に、銀行に対して賠償と解雇無効を訴えた事件で、今年4月、東京地裁は解雇の有効性を肯定した一方で銀行側の違法な退職勧奨を認定し、銀行側に330万円の賠償を命じる判決を下しました。

メガバンクであっても内部では従業員との間で労務問題が発生していたと本判決を受け、驚かされている経営者の方も多いのではないのでしょうか。

確かに企業規模が大きければ大きいほど多種多様な人材が集まり、労務管理は複雑かつ慎重さが求められます。

しかし、個別の従業員対応を間違えれば法的紛争に発展しかねないことは大企業であろうと中小企業であろうと共通しています。

退職勧奨も、やり方次第では違法性を帯びることとなり、本判決のように裁判で争われることとなれば社会的にも耳目を集めることとなります。

そこで本記事では、退職勧奨に関する前提知識のほか、退職勧奨が違法となる場合について解説をします。

退職勧奨とは

退職勧奨とは、**会社側が退職してほしいと考えている従業員に対して退職を勧めること**をいいます。

退職勧奨の結果、従業員が退職に合意すれば、対立せずに雇用契約を終了することができます。

これに対して、解雇とは会社が一方的に従業員との雇用契約を終了させるものです。

解雇と退職勧奨を混同する従業員の方も多いため、退職勧奨を行う際は会社として「解雇ではない」ということを明示的に伝える必要があります。

解雇の場合、法律上解雇が有効となる要件が定められているため、不当解雇として争われる可能性は退職勧奨と比べて高いといえます。

そのため、会社としては、退職してほしいと考えている従業員に対してまず解雇を検討するのではなく、退職勧奨を先行するべきといえます。

なお、退職勧奨による退職は会社都合退職となるのが一般的です。

違法な退職勧奨となりうるケースとは

退職勧奨は従業員に対して任意での退職を促すものであり、退職勧奨を行うこと自体は違法なことではありません。

弁護士法人デイト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル 7F
東京オフィス 東京都渋谷区渋谷3-27-11 祐真ビル本館 7F
大阪オフィス 大阪市北区梅田 1-1-3 大阪駅前第3ビル 7F
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野 2-12-21 SS ビル 7・8F
ハワイオフィス GROUP DAYLIGHT LAW FIRM, LLLC
1750 Kalakaua #403, Honolulu, HI 96826



この記事についてのお問い合わせは、い磯山までお気軽にどうぞ。



しかし、退職勧奨により、退職に応じるか否かは従業員の自由な意思に基づくものでなければなりません。

したがって、**退職勧奨の方法や内容が従業員に対して実質的に退職を強制するものであった場合**、その退職勧奨は違法性を帯びることとなってしまいます。

例えば、大人数・長時間にわたり退職を迫る、あるいは退職の意思がないことを会社側に伝えているにもかかわらず執拗に退職を勧めることは違法な退職勧奨となる可能性が高いといえます。

冒頭で挙げた東京地裁の判決も、約4年半に及ぶ自宅待機を命じたことは退職以外の選択肢を与えない状態を続け、社会通念上許容される限度を超えた退職勧奨として違法性を肯定しています。

対象者に退職させるため明らかに仕事の量を減らす、もしくは退職したくなるように仕事の量を増やすことも違法な退職勧奨となる可能性を高めてしまうでしょう。

会社側に求められる対応

では、退職勧奨を行うにあたり、後になって争われないよう会社はどのような点に留意すべきでしょうか。

先ほど述べた違法にあたりうるケースのほか、以下のような対応が必要であると考えられます。

① 事前に口頭ではなく指導書など書面で指導を行い、従業員から受領印をもらう。

突然会社から退職勧奨をされても従業員としては納得がいかず、話し合いは平行線で終わってしまうことが予想されます。

問題行動がみられた場合、その時点では退職勧奨をするつもりがなくても、会社としては当該行動を問題視しているということを従業員との間で共通認識として把握しておかなければなりません。

また、従業員自身の認識改善や、職場環境を整備する上でも指導を行うことは重要です。

後になって「言った」「言わない」などの押し問答とならないよう、**指導は口頭ではなく書面**で実施するべきでしょう。

可能であれば、当該従業員から受領したことを明らかにするため署名や押印をもらうことが望ましいです。

② 退職勧奨の際、従業員に対して解雇ではない旨を明確に伝える。

退職勧奨のため従業員と面談を行った際、従業員から「これは解雇ということですか?」と聞かれることがあります。

退職勧奨はあくまで従業員と会社が合意の上で従業員に退職してもらうものですので、**会社としては「いえ、解雇ではありません。」と明示的に伝える必要があります。**

退職勧奨の際は、会話内容を録音するか、従業員側が録音しているという前提で話をしなければなりません。

③ 回答期限を設定する

退職勧奨をした場合、従業員からしてみれば「その場ですぐに退職に応じられないため一度検討させて欲しい。」と考えるのが通常でしょう。

会社と従業員の間で退職勧奨についての話がうやむやにならないためにも、従業員との間で**回答期限**について設定しておくことが望ましいです。

④ 従業員の退職へのハードルを下げる工夫をする

従業員からすれば、会社から単に「退職してほしい」と言われても直ちに納得することはできないでしょう。

退職勧奨はあくまで任意による退職を促すものである以上、**より従業員が退職を検討しやすいよう交渉を工夫することも必要**です。

例えば、退職金の上積みや再就職先の支援、従業員が社宅等に居住している場合には引越し費用などの負担を提案してみることも良いかもしれません。

まとめ

以上のように、退職勧奨を行う際は、後に紛争に発展するリスクも考慮しながら慎重に進めなければなりません。

また、話し合いが平行線に終わった場合、会社としては解雇することも検討しなければならなくなります。

交渉を優位に進めるだけでなく、その後の訴訟対応も見据えた活動をするには専門的かつ迅速な行動を撮ることが求められます。

本記事をご覧いただいている経営者の方、人事労務ご担当の方で問題社員の対応にお困りでしたら、是非一度弊所労働事件部の弁護士にご相談ください。



日本版DBSとは？

DBS (Disclosure and Barring Service) とは

日本版DBSとは、**対象の事業者が、子どもに関わる仕事に就こうとする者に性犯罪履歴がないかどうかを国に確認することができる制度**のことを言い、イギリスの制度を参考としているため、「日本版DBS」といいます。

日本版DBSを創設する法案は、本年5月から国会で審議されています。

DBSは、性被害が子どもの将来に与える影響は計り知れないことから、教育従事者による子どもへの性暴力を防止することを目的としており、現在審議されている法案では、事業者に対し、新規採用者だけでなく現職者についても特定の性犯罪の前科の有無を確認するなどの措置を義務付ける内容を含んでいます。

同法案は対象事業を営む雇用主に、従業員の性犯罪の前科を確認させることを可能にさせる一方で、現職者に性犯罪履歴が確認できた場合には当該従業員の配置転換を行うなどの対応が求められます。

現職者については性犯罪履歴が確認されなくとも、子どもから申し出があり「性加害の恐れがある」と判断されれば同様に配置転換を行ったり、場合によっては解雇などの措置をとることも求められます。

それだけでなく、前科というのは他人に知られたくないプライバシーの中でも最も重要な部類に位置付けられるものであるため、事業者である雇用主はDBSにより従業員や新規採用者の性犯罪履歴を知った場合、当該情報が漏洩しないよう適切に維持管理しなければなりません。

現在審議されている法案でも、事業者が情報を漏洩した場合の罰則が設けられる予定です。

このように、DBS法案は対象の事業者に対して新たな義務を課すものであり、知らない間にDBS法に違反していた、とならぬよう今後の動向を注視する必要があります。

対象となる事業

では、DBS制度の対象となる事業とはどのような事業なのでしょう。

まず、学校や認可保育所、幼稚園、児童養護施設などは前科の確認が「義務」となります。

このほか、認可外の保育所や学習塾、子どもが通うスポーツクラブな

どの事業主は原則任意ですが、一定の条件をクリアした場合に国が認定する仕組みとなっています。

DBSの問題点

DBSは、教育事業など子どもに関わる事業を営む事業者の方や保護者の方々にとっては、子どもと関わる人間が性犯罪歴のない者であることを担保する点で安心材料になるといえます。

他方で、DBSはあくまで性犯罪前科のある者に対し、子どもを被害者とする再犯をさせないことを柱としています。

性犯罪の有罪判決を受けた場合、子どもと関わる仕事に就くことを困難にさせる点でDBSには一定の抑止力があるといえますが、初犯の性犯罪を防ぐ実効性は限定的といえるでしょう。

事業者求められることは

DBSは新規に採用する者の性犯罪履歴だけでなく、現在すでに働いている者も対象としています。

DBS法案の施行により、現職者の性犯罪履歴が明らかになった場合、雇用主には**配置転換などの措置**をとる必要があります。

具体的には、子どもと二人きりにはさせないような物理的・人事的配慮を行う、当該従業員を子どもと関わらせない業務に従事させるといった措置が考えられます。

このような措置が不可能か、当該従業員が頑なに応じないといった場合には**解雇の可能性**も視野に入れる必要が出てくるでしょう。

また、国から得られた前科に関する情報は、従業員のプライバシーに関わる情報ですので、**適切な情報管理体制**を構築しなければなりません。

罰則も伴うため、どのように情報管理すべきかは慎重に対策する必要があります。

DBS法案が施行される前に、一度弊所企業法務部や労働事件部の弁護士にご相談されてみてはいかがでしょうか。

まとめ

このように、DBS法案は一見すると刑事事件の手続きのようにも思えますが、対象事業の事業者にとっては労働事件にも発展しかねない内容が含まれています。

対象事業者の方で、新規採用を考えている方や現職員の前科を

DBS法に基づき調査することを検討されている方がいましたら、制度の仕組みや申請手続きなど、DBS法を正しく理解する必要があります。

弊所では、刑事事件だけでなく企業法務や労働事件に精通している弁護士が多数在籍しておりますので、お困りの際は遠慮なくご相談ください。

編集後記

5月の大型連休も終わり、上半期も残すところあと1ヶ月となりました。梅雨に差し掛かり、雨の日も多くなってきましたね。

晴れの日もちろん好きですが、私は雨の日も嫌いではありません。特に休日に雨だと、起きた時点でその日は一日中家にいることが決定し、なぜかいつもより家事が捗ったような気がします。外出する選択肢がなくなり、その日やることが明確になるからかもしれません。

一方で、梅雨は一日の中でも寒暖差が激しい季節です。本記事をご覧頂いている皆様も体調を崩さぬよう、お身体にはお気をつけください。

弊所では、ご来所だけではなくオンライン会議を利用した、ご自宅からのご相談にも対応しております。少しでもお役に立てればと思いますので、お気軽にご相談いただければと思います。

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。
役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。
今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 磯山 敦志
e-mail info@daylight-law.jp

セミナー情報

介護事業所のための 問題社員対応セミナー

リアル & オンライン開催!

参加費無料



介護事業所のための問題社員対応セミナー

第1部講師 弁護士 宮崎 晃 (デイライト法律事務所 代表弁護士)

第2部講師 加藤 智之 (プルデンシャル生命保険株式会社 福岡第四支社)

第1部 問題社員への法的対応の実務

- 介護事業所が問題職員を解雇できる?
- 問題職員を解雇できない場合の対応方法とは?
- 退職勧奨が違法となる場合とは?
- 職員から不当解雇と主張されたときの対応方法とは?
- 労働問題に強い弁護士からサポートを受けるメリット

第2部 福利厚生や働き方改革の最近のトレンド

このセミナーで学べること

本セミナーでは、労働問題に精通した弁護士が問題社員等への対応方法や労務管理のポイントを解説いたします。

参加料 無料

日時 2024年6月17日(月) 15:00~17:00

開催場所 デイライト法律事務所 福岡オフィス セミナールーム
(博多駅徒歩1分)

オンライン 視聴可

※オンライン視聴をご希望される方は同日時で対応します。

定員 30名(先着順となります)

セミナー情報について

詳しくはWEBを御覧ください→

<https://www.daylight-law.jp/138/>



デイライト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。
お困りのことがありましたらぜひご相談ください。



企業法務 / 労働問題



離婚・男女問題



相続 / 事業承継



交通事故 / 人身障害



刑事 / 企業犯罪



破産再生

ご予約専用フリーダイヤル 0120-783-645

24時間 365日 電話受付