

Q 長引く不況によって人件費を抑制する必要があるため、当社は余剰人員を対象に退職するように働き掛けをしようと考えています。退職勧奨を行う時にはどのような点に注意しなければならぬのでしょうか。

### 退職勧奨の注意点は？



A 退職勧奨とは、従業員に対し退職するように働き掛け、自発的な意思による退職を促すことです。あくまで従業員の自発的な意思で退職するよう働き掛け、自発的な意思による退職を促すことでは、退職勧奨では、退職勧奨が従業員から、この点で会社から自由な意思の形成を行う解雇とは異なり、基本とするので、これは、会社の経営上の理由を阻害しないようにする必要などから使用者が必用することです。例えば従業員に圧力を加えて退職するかどうかについて、従業員がこれを理解して自願するかどうかについて、退職の自由を奪って退職をさせ、誇張や虚偽の説明で判断を誤らせる、退職勧奨に

## 従業員の自由意思で

応じる意思がないのが、明らかなのに執拗な説得を繰り返すなどは、意思表示の無効、取り消し、または不法行為になる危険があります。長期間にわたって執拗な退職勧奨を繰り返す、激しい疲労などに陥っているのに乗じて、退職の申し出を行わせることが強迫に該当するとは、懲戒解雇になると誤信して退職願を提出したときに、動機の錯誤にあたるとして合意退職を無効とした事例があります。また、上司が懲戒解雇事由に該当すると誤った判断を告げて退職願の提出を求め、必要です。 (弁護士 松田健太郎)