

退職を迫られたら

はっきりと解雇を言い渡されるのではなく、使用者からそれとなく、あるいは露骨に退職を迫られて、自分から退職届を出さなければならないような状態に追い込まれてしまうことがあります。この場合、退職届を出す法的な義務は全くないのですが、使用者からの有形無形の圧力に耐えてゆくのは大変です。そして意に反して退職届を出してしまった、というような場合も出てきます。落ち着いて問題状況を見極め、対処方法を判断していくことが重要です。

退職勧奨・退職強要とは

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は、「退職勧奨」と呼ばれます。応じれば退職金の上積みや再就職あっせんなどの有利な条件を示されることもあります。応じないと不利益を受けることを示唆されたりすることもあります。

これに応じるかどうかは労働者の自由意思であり、自由意思で退職届を出すかぎり、法的にはそのとおりの効果が発生してしまいます。

しかし現実には、単なる「勧奨」という範囲を超えた「退職強要」と呼ばれる事態も時々見られます。応じなければ解雇すると迫られたり、不可能な配転を示唆されたり、さらには仕事の取上げ、隔離、多勢での威圧等、非人間的なあるいは脅迫と言えるような場合すらないわけではありません。また、会社の経営状態を偽ったり、偽りの退職条件を示されて欺かれた、というような場合も考えられます。

退職勧奨等への対処方法

- ▶ 納得できないまま退職届を出してしまわないこと。
- ▶ 使用者の発言や行動をメモ等できちんと整理しておくこと。
- ▶ 相談・交渉等
自分1人では考えがまとまらなかったり、会社との対応が

難しいときは、労働センター、労働組合、弁護士等に相談し、ケースに応じてあっせん・交渉を依頼する方法があります。
→p.4参照

- ▶ ひどい退職強要が続くときは、内容証明郵便などでそれをやめるよう通知する方法が考えられます→文例2。弁護士に依頼して出してもらう方が効果的なこともあります。
- ▶ 違法な退職強要の繰り返しに対しては、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→p.14参照。ケースにより、労働審判の利用も考えられます。→p.13参照
- ▶ 調停→p.13参照

文例2 退職強要の中止を求める通知書

ご 通 知

以下のとおりの通知申し上げます。

- 1 貴社は××課長らを通じて、○年○月以降通知人に対し、××××など退職を強要する言動を繰り返し、○月○日通知人が退職する意思がないことを明確に述べたところ、その後通知人の従来の担当職務をはずして、全く仕事を与えようとしません。そして相変わらず××課長らの××××の退職強要が続いています。
- 2 これは明らかにいやがらせであり、また強要行為であって、通知人の人格権を侵害し、精神的苦痛を与える違法行為です。
よってここに、貴社が直ちにこのような行為を中止するよう求めるものです。 (年月日等略)

解雇と退職・辞職の違い

使用者と労働者との間には、**労働契約（雇用契約）**関係が成立しています。

この契約関係を、使用者の判断と通知で一方的に解消することを**解雇**といいます。他方、労働者の方の一方的な判断と通知で労働契約を解消することを**辞職**といいます（これも「退職」の一種ですが、「退職」は次の合意退職も含む広い言い方です）。

解雇は合理的な理由がなければできませんが（→p.3参照）、労働者の側からの辞職は、原則として2週間前に申入れをして自由に行うことができます（民法627条）（ただし、雇用期間が決められている場合を除く）。

解雇・辞職は、どちらか一方の意思表示で労働契約を解消する場合がありますが、実際に多いのは、相手方の申入れに対して他方が承諾して、会社を辞めるケースです。これを**合意退職**といいます。使用者から「やめてくれ」と迫られて不本意でも「わかりました」と返事をしてしまったら、それは法的には解雇ではなく、合意退職なのです。

解雇は前記のように法律上制限がありますが、当事者間の合意は原則として自由なものとして法律上も尊重されますから、解雇か合意退職かで法的には大きな違いが出てくるのです。退職することに一旦同意してしまってからそれを争うのは、かなり難しいことになりますから、慎重な対処が必要です。

なお、解雇の場合は予告期間・予告手当が必要ですが、合意退職、辞職の場合はその必要もありません。

退職届を出してしまったとき

退職を迫られ、退職届や辞表を提出してしまったが、後悔してあとから元に戻したいということがあります。これはかなり困難な場合が多いですが、法的に可能な場合もあるので検討してみましょう。

▶ 法的に取消・撤回等が可能なのは次の場合です。(→下欄参照)

- ① 退職届等に対する使用者側の回答(承諾)が手続上必要な場合、その承諾前 →撤回できる
- ② 詐欺・強迫 →取消できる
- ③ 重要な事実の錯誤 →取消できる
- ④ 公序良俗違反 →無効

▶ ①～④に当てはまると思われる場合、退職届等の撤回・取消ないし無効であることの通知を出します。→文例3、文例4

①～④の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、取消・撤回・無効の主張を並記しておくことも考えられます。

文例3 退職願撤回の通知書

ご 通 知

通知人は、去る〇月〇日、△月△日をもって貴社を退職したい旨の退職願を提出しましたが、これは通知人の真意に基づくものではありませんので、撤回いたします。

(年月日等略)

意思表示の取消・撤回等

■申込みと承諾

法的な合意は、一方の側の申込みに対する相手方の承諾によって成立します。合意退職の場合も使用者から「やめてほしい」と言われて労働者が「わかりました」と答えたり、労働者から「やめたい」と申し出て使用者が「わかりました」と答えることによって、申込みと承諾による合意が成立するわけです。

■退職申込みの撤回

労働者の方から退職の申入れをしたり、退職願を出したりしても、これに対して社内稟議中であるなど、使用者側の承諾・回答がされる前なら、その退職申入れは自由に撤回することができます。

ただ、労働者側からの意思表示が、使用者の承諾の有無に関係なく、「やめさせてもらいます」という一方的な辞職の通知である場合は、それが使用者に到達した時点で辞職が成立しますから、撤回できません。

退職の申入れなのか辞職の通知なのかははっきりしない

文例4 強迫による退職届取消の通知書

ご 通 知

通知人は、去る〇月〇日、△月△日をもって貴社を退職する旨の退職届を提出しました。しかしこれは××課長に××××と脅かされ、正常な判断力を失った状態で強制的に書かされたものであり、通知人の真意に基づくものではありませんので、ここにその撤回及び取消の意思を通知いたします。

(年月日等略)

▶ 相談・交渉等

1人では判断がつかないときや交渉が困難なときなどの相談等の窓口は前記と同じです。

▶ 裁判所の手続

退職届等がなかったものとして職場復帰を求める方法として、調停、労働審判、訴訟、仮処分の方法が考えられます。

→p.5、13、14

また、職場復帰を求めないまでも、ひどい退職強要等に対する損害賠償を求めるという方法も考えられ、この場合は調停、労働審判又は訴訟を提起することになります。

場合もありますから、本当に退職を中止したいときは、とにかく早く撤回通知を出しておくことです。

■錯誤・詐欺・強迫による取消

重要な事実の誤解が理由で退職届を出してしまった(錯誤)場合、使用者から、騙されたり(詐欺)、脅されたり(強迫)して退職届を書かされた、退職することに「ウン」と言われた、という場合は、この退職の承諾を取り消すことができます(民法95条・96条)。

錯誤・詐欺・強迫に当たるかどうかは使用者の言動の内容・程度によりますが、懲戒解雇になって退職金も出ないと思わされ、騙され、あるいは脅かされる、退職強要のやり方がひどい、などの例が考えられます。

■公序良俗違反による無効

合意退職が社会的倫理に反する理由によってなされた(公序良俗違反)などの場合は、取消や撤回の意思表示をするまでもなく、法的には当然に無効とされます(民法90条)。

これも内容・程度によりますが、結婚したら退職しなければならないということで、退職届を出した場合などが考えられます。