

景気悪化の底が見えず、企業は人員整理を加速させている。その手段として、一方的な解雇ではなく、労働者に自主的な退職を促す「退職勧奨」をとる企業が多い。勧奨を受けた場合、どう対処すればいいのか。(服部利崇)

### 退職勧奨の対処法

#### 退職勧奨の事例

- ① 上司から売り上げの悪さで個人攻撃を受ける。上司に「これに耐えられないようじゃ、どこに行っても通用しない」と言われる。自己都合退職という離職理由だが、退職勧奨に近い (25歳・性別不明 語学学校正社員)
- ② 「業績が悪くてどうなるか分からないから辞めた方がよい」と言われ辞める。退職勧奨だが、自己都合扱いで退職 (38歳・男性 化粧品会社正社員)
- ③ 「仕事の量が減ったので辞めてほしい」と退職勧奨され、辞める (36歳・男性 倉庫作業アルバイト)
- ④ 「君の責任ではないが、自己都合退職してくれるとありがたい」と言われ、退職。ハローワークでは「解雇」として扱ってくれた (24歳・女性 金融正社員)
- ⑤ 「なるべく残したいが仕方がない」と言われ離職。会社の経営不振が原因 (25歳・女性 事務正社員)

※NPO法人「POSSE」がハローワークを訪れた若者らに聞き取り

「ミスだらけで、仲間とコミュニケーションもとれない。他の会社に行った方がいい」

建築会社の正社員で経理を担当する埼玉県の光子さん(仮名)は昨年十一月、男性上司から「退職勧奨」を受けた。さらに「転職に不利だ

されて、上司二人に二時間以上詰め寄られたこと」も。「まるで刑事の取り調べだった」

それでも何とか乗り切れたのは「早めに弁護士やユニオンに相談し、支えがあったから」。会社側は強硬に解雇まで持ち出したが、光子さんは

「義務もない。ただし」は「い」と言ってしまうと、労働契約の解除を認めたととられかねない。まずは毅然と「ノー」と言いましょう」と注意を促すのは日本労働弁護団事務局次長の嶋崎量弁護士。

一方的に労働契約を解除し続ける意思がなくて

「職勧奨の方が容易だから」と解説する。勧奨を受けた場合、すみやかに弁護士や労働組合(ユニオン)、労働基準監督署に相談することが重要だ。専門家の介入で、勧奨が和らぐ効果も期待できる。また、その会社で働き続ける意思がなくて

「学生と若い労働者でつくる東京都のNPO法人「POSSE」は先月二十二日、退職勧奨から身を守るための労働法セミナー

# 生活防衛

## 素早く専門家に相談 強制力なし、毅然と拒否

から「自己都合退職にしてあげる」退職金も上乗せする」などと承諾を迫られたが、光子さんは「一生この会社で働きたい」と断り拒否した。

昨年夏以降、親会社の仕事が激減し、子会社の同社に人減らしの圧力が強まった。「同じ手口で同僚が何人も辞め、退職勧奨を予想していたが、いざ自分が受けた気が動転した」と打ち明ける。

それから、あの手口の手で勧奨は続いた。「担当外業務をしていない」「みんなも辞めてほしい」と言っている「などと孤立感をあおられ、まともな仕事も与えられなくなった。別室に呼び出

「切れるもんなら切ってみろ」と開き直って戦い、二月の団体交渉で雇用継続を認めさせた。

除ける「解雇」ではないこと。交渉を経ること、より有利な条件で退職できる可能性がある(嶋崎弁護士)からだ。

退職勧奨は「合意で辞めませんか」という企業からの申し込みにすぎないことを企業側は知っている。労使の力関係で圧力をかけやすい退

退職勧奨の典型的な手口は、退職金上積みなどの「アメ」だったが、一経営悪化で、アメを上面できない会社も増えている」と、東京ユニオンの西田英俊副執行委員長は状況の変化を指摘する。

一方で、受け入れがたい労働条件の切り下げを提示、退職に追い込む手口は依然多い。整水器製造販売会社で個人向けセールス担当だった千葉市の大村健二さん(仮名)は昨年九月、▽直接雇用から



「会社を辞めてくれ」と言われたらどうすればいいのかを話し合った「POSSE」の労働法セミナー＝東京都世田谷区で

「を都内で開き、聞き取り調査で分かった退職勧奨事例を公表した」表。企業が退職勧奨するのは原則自由だが、限度を超える「退職強要」という違法行為になる。しかし「限度」の具体的な基準はなく、退職勧奨の「範囲」もあいまいだ。嶋崎弁護士は「実際は退職を促す狙いの『遠方への配転命令』でも、裁判で業務上必要との建前が認められないとも限らない。暴力を伴うなど明らかにケースをのぞき、個別で判断するしかない」と指摘。退職勧奨と戦つには、弁護士や労組などの力を借り、各ケース別に対処していく必要がある。