

退職勧奨における使用者の言動の違法性について

日立製作所（退職勧奨）事件
（横浜地判令和2年3月24日労旬1963号67頁）

井村真己

I 事実の概要

X（原告）は、大手総合電機メーカーであるY社（被告）において、ソフトウェア関連の業務に従事してきていたが、平成28年4月から、S部署における業績管理業務およびプロモーション業務の課長を兼務するようになった。平成28年4月から9月にかけてXが担当してきた業務は、業績検討会議の資料作成や売上に関する分析などであったが、資料作成の完成度が低い、売上見通しの分析が不十分などの問題を指摘され、その都度やり直しなどの対応が必要になってしまおうとして、これらの業務から外されることがあった。

S部署全体を統括するA部長は、平成28年8月30日から12月末にかけて8回にわたり、Xに対して個人面談を実施した（以下、本件面談とする）。この面談の中で、A部長は、Xに対し、現在の業績管理業務とは別の業務への転身を示唆し、Y社グループ内異動と社外転職支援プログラムの選択肢を提示した上で、社外への転職を勧奨した。これに対して、Xは退職を拒否したが、A部長は、その後もY社内にはXの能力を生かす仕事がない等の発言をして、Xに退職拒否を考え直すよう要求するなどしていた。この面談の間、A部長は、Xの業務の質が低い、Xの仕事ぶりが若手の平従業員並みである、能力がなく成果の出る仕事もしていないのに高額の賃金の支払を受けているのはおかしい等の発言もしていた¹。

また、平成29年に入ると、Xはいったん外されていた業績検討会議の資料作成・

1 Xに対する面談については、Xが平成29年1月に個人加盟の合同労組に加入し、同労組が個人面談が退職強要にあたることを中止することなどを求める団体交渉を申し入れてからは行われていない。ただし、裁判所は、Xの労組加入・団交申入れと面談が終了したこととの間の因果関係については認定していない。

会議運営を再び担当するようになったが、その業務遂行に関連して、A部長は、会議運営に関するXの業務遂行を批判・叱責する内容のメールを会議参加者全員に一斉送信したり、Xへ問題点を指摘するメールを送信する際に、皮肉めいた表現（「何が課題だと考えているのかXには理解できるだろうと考えていたのですが、理解されていないようなので」）や辛辣な表現（「申し訳ないですがこれからアドバイスをしても無駄になると判断しました」「低質な資料を送りつけて、指摘されたことだけ修正して資料を完成させるという仕事のやり方は止めて頂きたい」）などと記載するなどしていた（以下、本件メールとする）。

Y社における評価制度は、グローバル・パフォーマンス・マネージメント（GPM）と称するもので、Y社グループ全体の目標を個人の目標に反映させることを目的として、各従業員は、期の始めに個人目標および行動目標（コンピテンシー）を設定し、その目標達成について上長が中間評価および最終評価を行うという仕組みとなっているが、Xの査定は、平成27年度までは平均的な評価であったものの、平成28年度以降、一時金査定、給与査定のいずれにおいても平均を大幅に下回る評価とされるようになった（以下、本件査定とする）。

本件は、Xがこのような状態に置かれたことは、Y社からの違法な退職勧奨・パワハラおよび違法な査定をその理由とするものと主張して、損害賠償および差額賃金を請求を請求して訴えを提起したものである。本件における争点は、① Xに対する違法な退職勧奨およびパワハラの有無、② Xに対する本件査定の違法性、である。

II 判旨

・一部認容

1 本件退職勧奨の違法性について

「退職勧奨は、その事柄の性質上、多かれ少なかれ、従業員が退職の意思表示をすることに向けられた説得の要素を伴うものであって、一旦退職に応じない旨を示した従業員に対しても説得を続けること自体は直ちに禁止されるものではなく、その際、使用者から見た当該従業員の能力に対する評価や、引き続き在職した場合の処遇の見通し等について言及することは、それが当該従業員にとって好ましくない

ものであったとしても、直ちには退職勧奨の違法性を基礎付けるものではない」。

「しかし、A部長による退職の勧奨は、・・・Xが明確に退職を拒否した後も、複数回の面談の場で行われており、各面談における勧奨の態様自体も相当程度執拗である上、・・・確たる裏付けがあるとはうかがわれないのに、他の部署による受入れの可能性が低いことをほめかしたり、Xの希望する業務に従事してY社の社内に残るためには他の従業員のポジションを奪う必要があるなどと、殊更にXを困惑させる発言をしたりすることで、Xに対し、退職以外の選択肢についていわば八方塞がりの状況にあるかのような印象を、現実以上に抱かせるものであったというべきである。また、A部長は、Xに対し、単に業務の水準が劣る旨を指摘したにとどまらず、執拗にその旨の発言を繰り返した上、能力がないのに高額の賃金の支払を受けているなどと、Xの自尊心を殊更傷付け困惑させる言動に及んでいる。以上の事情を総合考慮すれば、上記面談におけるA部長による退職勧奨は、労働者であるXの意思を不当に抑圧して精神的苦痛を与えるものといわざるを得ず、社会通念上相当と認められる範囲を逸脱した違法な退職勧奨であると認めるのが相当であり、不法行為が成立する。そして、A部長の同不法行為は、Y社の業務執行に関してなされたものといえるから、Y社は、この点について使用者責任を負う」。

2 パワハラについて

Xは、A部長が送信したメールがパワハラであり不法行為が成立する旨主張するが、このうち、平成29年6月に送信したものについては、「1通目のメールは、次回の会議に向けた準備事項を指摘したものであり、2通目のメールは、A部長が、次回会議に向けた課題の設定方法として、Xの作成した『懸案事項一覧表』を修正したものを再送信したものであって、いずれも、次回の会議にも出席することが予定される会議参加者に対して一斉送信することが殊更不必要な内容であったとはいえない」。A部長によるメールの文言については、「Xの心情を害するものであり、A部長が、上記各文言が記載されたメールを会議参加者に一斉送信することは、部下を多数人の前で叱責することにも類し、部下に対する指導に際しての冷静さや配慮が十分でないというべきである」が、「その文言が上記の限度にとどまることや、A部長がメールを一斉送信する形でXに対する叱責をしたのは、・・・会議

の後の一回の出来事のみであることを踏まえると、この事実だけで、Xに対する慰謝料の支払を要するほどの精神的苦痛が生じたとは認められない」。

また、平成29年7月および同年11月に送信したメールについても、「会議に向けたXの準備について、・・・資料作成作業のブレイクダウンがなく、作業量の見積りも記載されていないといった不備があること、作業の進捗を報告する際に遅れや問題の発生の有無を伝えなかったことなどの具体的な問題点を示して、指導を行うものであり、アドバイスはしない旨の表現こそ伴うものの、他方で、資料の内容、進捗報告の方法、会議の論点設定等に関し、少なくとも改善の方向性は示されているものであるから、Xに対する皮肉めいた表現も見られることを考慮しても、業務の適正な範囲を超えた言動であったとは評価することができず、Xに対する不法行為を構成するものではない」く、「『会議の席上で質問をしますので、そこで答えてもらいます。』との文言があるが、・・・会議の論点設定に対する助言をしていることなども踏まえると、会議の席上で公然とXを非難することの予告であったとは評価し難い」。さらに、平成29年11月のメールは、「Xの作成した売上推進会議の運用に関する資料について、メリットとデメリットを比較評価する観点が少ないとの指摘をするものであり、他の従業員からのフィードバックを得るためには、相談ポイントを明確にすべきであるとの指導をしたものであって、資料がA部長の期待する水準に達していないことに対する辛辣な表現は伴うものの、少なくともA部長は、・・・Xに対する指導を重ねていたことも踏まえれば、業務の適正な範囲を超えた言動であったとは評価することができず、Xに対する不法行為を構成するものではない」から、「上記各メールの趣旨に照らすと、これが個人面談から形を変えた退職強要であったとの評価も是認し難く、いずれにせよ、上記各メールの送信について不法行為が成立するものとは認められない」。

3 Xに対する査定の違法性について

Xに対するY社による最終考課は、「会議に出席した際に意見を述べなかったこと、・・・会議における報告内容が検証不足であったこと、・・・作業の引継ぎが不十分であったこと、などをその理由とするものであり、Xが外されたと主張する業務を行わなかったことや、Xの担当した業務量が少なかったことを理由とするもの

とは認められ」ず、「成果を上げる前提を欠いていたのに低い評価をされたというXの主張は当たらない」。

また、Xが業績報告の担当となった経緯を踏まえても「業績報告に向けたXの準備の状況を評価の対象とすること自体は何ら妨げられない」し、「マニュアル連携業務についても、Y社は、実質的な取りまとめ作業や部長に対する報告を関連子会社に委ねたことを評価の根拠としているのであって、Xが・・・会議で意見を述べたからといって、Xの業務に直ちに問題がなかったということにはならない」から、「平成28年度のGPM評価は、人事評価に関する使用者の裁量を逸脱濫用したものと認められない」。

また、平成29年度上期のGPM評価について、A部長は、Xの会議運営についての問題点を、「事実を示した上で評価しており、その評価が事実的基礎を欠くことをうかがわせる事情も認められないのであるから、理由もなく不当に低い評価をしたということではできない」し、A部長は、「Xは他の部長ないし課長から頼まれた分析しかできていないとの認識に基づいて、成果としては評価できない旨説明しているところ、・・・Xが管理職である課長の職位にあることも踏まえると、個人目標に対する成果として評価できないと判断することが明らかに合理性を欠くものとまではいい難い」から、「Xに対するGPM評価について、Y社の裁量権を逸脱した違法な点は見当たらず、基本的にこのGPM評価に基づいてなされたものと考えられるXに対する査定にも、違法性を認めることはできない」し、Y社がXに対する退職強要を目的として低査定をしたものとのXの主張についても、「これを認めるに足りる的確な証拠はなく、・・・Xに対するGPM評価に相応の理由があることからしても、Y社が、退職強要目的といった他事考慮により、GPM評価で低評価をしたとも認められない」ため、「Y社によるXに対する査定は、不法行為に該当せず、また人事評価権の濫用により無効になるともいえないから、賃金差額相当額の支払を求めXの請求は、雇用契約と不法行為のいずれに基づくものについても、理由がないというべきである」。

Ⅲ 検討

・判旨の一部に疑問

1 退職勧奨の意義

退職勧奨とは、労働者との労働契約を終了させるために、使用者の一方的な意思表示である解雇ではなく、合意解約あるいは労働者による一方的意思表示としての退職を勧奨するために行われる使用者の一連の行為を指す²。したがって、労働者が使用者による退職勧奨の申入れに応じることにより、労働契約は、合意解約または退職により終了するという効果をもつことになる。

退職勧奨は、過去には定年制がなく³、また労働協約による定年制の実施についても法律上禁止されると解されていた公務員に関して⁴、組織の新陳代謝を図る観点から、いわゆる「肩たたき」として行われたものが多かったが⁵、近年では、公務員に限らず、多くの企業において、不況時の人員削減策や定年前高齢労働者の削減策としても実施されることが多くなってきている。

2 退職勧奨の類型

このような退職勧奨の適法性が争われる典型例は、本件のように、個別の労働者に対して明示的な退職勧奨を実施する際における使用者の言動が、不法行為に該当

- 2 菅野和夫『労働法（第12版）』752頁以下（弘文堂・2020年）。退職勧奨を取り上げた論説として、家田愛子「退職勧奨と賃金差別判決にみる男女平等」法時59巻8号36頁（1987年）、野田進「『指名退職勧奨』の法律問題」法教152号128頁（1993年）、小宮文人「解雇・雇止め・退職強要の法律問題」ジュリ1149号49頁以下（1999年）、森戸英幸「辞職と合意解約」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第4巻：労働契約』213頁以下（有斐閣・2000年）、石田信平「退職強要」唐津博・和田肇・矢野昌宏編『新版 労働法重要判例をよむ2：労働基準法・労働契約法関係』237頁以下（日本評論社・2013年）、石崎由希子「辞職・合意解約・定年制」日本労働法学会編『講座労働法の再生第2巻：労働契約の理論』315頁以下（日本評論社・2017年）などを参照。
- 3 公務員に関しては、1981年に国家公務員法および地方公務員法が改正されるまでは、身分保障との関係で定年制が導入されていなかった。この時期における公務員の身分保障と定年制に関して論じたものとして、佐藤英善「地方公務員法と定年制」早法55巻1号69頁（1980年）を参照。
- 4 大阪市公務員定年制事件・大阪地判昭53.5.24労民集29巻3号296頁。
- 5 教職員を含む公務員に対する退職勧奨が問題となった事例については、岐阜県教育委員会事件・名古屋高判昭31.11.17下民7巻11号3284頁、愛媛県教育委員会事件・最二小判昭37.7.13民集16巻8号1523頁、福島県教育委員会事件・福島地判昭41.4.12教職員人事関係裁判例集4号190頁、国鉄仙台鉄道管理局事件・昭44.2.24労民集20巻1号159頁、東京都教委事件・東京地判昭55.1.29判判336号32頁、下関商業事件・最一小判昭55.7.10判判35号20頁、大分県日出町事件・昭60.10.28判判487号90頁、鳥取県教育委員会事件・昭61.12.4判判486号53頁などがあり、いずれも地公法改正による定年制導入以前のものである。

するか否かであり、そこで問題となるのは主に退職勧奨の態様である。しかし、退職勧奨をめぐっては、使用者の一方的な意思表示である解雇とは異なる形で労働者を退職させるための手法として、多種多様な形式により幅広く行われてきており、その目的や対象者、退職勧奨実施後の使用者の対応などに関連して多くの問題が生じている。本稿では、裁判例からこうした多様な退職勧奨行為について類型化を試みることにする⁶。

(a) 退職勧奨の目的

退職勧奨が整理解雇の一環として実施される場合、通常、個別の労働者に対する退職勧奨または希望退職者・早期退職者の募集などによることとなる。この場合、前者については、対象者を特定して行われるため、整理解雇の人選の合理性が問題となるが、この点につき、退職勧奨を拒否したことをもって人選の合理性を満たすと解することは許されないとされている⁷。また、後者については、整理解雇における解雇回避努力の一部として、対象者を特定せずに退職勧奨が行われるが、使用者には応募してきた労働者について合意解約をしなければならない義務はないと解されているため⁸、退職勧奨として問題となることはさほど多くない⁹。いずれにしても、こうした事例においては、退職勧奨行為の際の使用者の言動が問題となら

-
- 6 本稿では扱わないが、退職勧奨に関しては、それを受け入れて合意解約により退職した労働者が、退職勧奨時に受けた説明に虚偽や強迫があったとして、錯誤または強迫により当該意思表示の無効・取消を主張することがある。退職の意思表示が錯誤により無効とされた事例として、昭和電線電纜事件・横浜地川崎支判平16.5.28労判878号40頁、ビジョン事件・東京地判平27.7.15労判1145号136頁が、強迫による退職申出の取消が肯定された事例として、陸上自衛隊（退職願取消）事件・東京地判昭57.12.22労判400号22頁などがある。
- 7 宝林福祉会事件・鹿児島地判平17.1.25労判891号62頁。本件の評釈として、本久洋一「判批」法セ611号80頁（2005年）、戸谷義治「判批」労旬1611号38頁（2005年）を参照。また、マルマン事件・大阪地判平12.5.8労判787号18頁では、整理解雇の人選にあたって、希望退職の募集に並行して業績不良者に対する退職勧奨が行われ、退職勧奨に応じなかった労働者を整理解雇として指名解雇したことが解雇権の濫用として無効とされた。
- 8 近畿松下テクニカルサービス事件・大阪地判平14.8.9労経速1819号17頁。
- 9 もっとも、募集期限がある希望退職募集につき、期限を過ぎてから募集に応じた場合等における特別手当の支払が争われた事例は存在している。たとえば、前掲近畿松下テクニカルサービス事件では、早期退職制度に基づく特別加算退職金を受領することができなかったのは、原告がこれに応募しなかったからにすぎないとして請求が棄却された。同旨の事例として、ジャパン・エア・ガシズ事件・東京地判平18.3.27労経速1934号19頁も参照。

ない限りは、整理解雇における解雇権濫用法理の適用の可否の問題として処理されることになる。

(b) 退職勧奨と不利益取扱

また、使用者は退職勧奨を自由に行うのが原則とされているものの、特定の労働者に対して退職勧奨行為をすることが法律上禁止された不利益取扱に該当するとして問題となることがある。育児休業を取得した労働者に対する退職勧奨を実施した後の解雇が均等法9条3項および育休法10条違反とされたシュプリンガー・ジャパン事件¹⁰のように、当該退職勧奨が女性に対する差別的取扱ないしハラスメントに該当する場合や¹¹、労働組合の組合員に対する不利益取扱の不当労働行為として行われる場合などがこれに該当する¹²。こうした事例においては、ほかに当該不利益取扱を正当化しうる特別な事情が認められない限り、退職勧奨行為は法律違反と評価されることになる。

また、明示的に行われた退職勧奨においても、裁判所は、非違行為や能力不足など、使用者が退職勧奨を求めるほどの労働者側の問題の存在を考慮した上で、退職勧奨を拒否した労働者に対する報復として不利益取扱が行われたか否かを判断している¹³。もっとも、この場合においては、労働者の退職勧奨拒否は当該不利益取扱の合理性判断の一要素として考慮されているにすぎず、当該不利益取扱が無効となる場合でも、退職勧奨行為の違法性まで問題となる事例はさほど多くはない¹⁴。

10 東京地判平29.7.3判1178号70頁。本件に関する評釈として、水島郁子「判批」民商155巻1号158頁（2018年）、桑村由美子「判批」ジュリ1534号122頁（2018年）を参照。

11 これ以外にも、前掲鳥取県教育委員会事件・昭61.12.4や鳥屋町職員事件・金沢地判平13.1.15判805号82頁では、退職勧奨年齢について男女で異なった基準が用いられていたことが女性に対する不利益取扱であり不法行為を構成するとされた。このほか、共栄リサーチ事件・大阪地判平27.2.12 LEX/DB文献番号25540132 では妊娠した労働者に対して休職することが会社にとって迷惑である等の発言が妊娠・出産等を理由とする不利益取扱を禁ずる法律の趣旨に反し違法であると判示され、不法行為に基づく慰謝料請求が肯定された。

12 倉田学園（大手前高（中）校）事件・最三小判平6.12.20判669号13頁では、組合活動としてのビラ配布に関連して行われた使用者の退職勧奨行為が、支配介入の不当労働行為に該当するとされた。

13 エムティーアイ事件・東京地判平30.1.19 LEX/DB文献番号25549678 では、労働者には、客観的に合理的な解雇事由（業務不適格）があったと認められるから、退職勧奨も相当であるとされた。

14 ノキアソリューションズ&ネットワークス事件・東京地判平31.2.27判時2459号88頁では、能

(c) 非表示型の退職勧奨

また、明示的な退職勧奨を経ることなしに、人事および賃金等についてさまざまな不利益取扱を継続することで、解雇することなく労働者を退職に至らしめようとする使用者の行為も広義では退職勧奨（非表示型の退職勧奨）として問題となる。例えば、プロクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・インク事件¹⁵では、市場調査を担当していた労働者を単純な事務作業担当へと異動させるなどの配転命令について、労働者を退職に追い込む不当な目的でなされ、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を与えるものであって、人事権の濫用であるとして無効とされている¹⁶。それ以外でも、賃金・賞与の減額¹⁷、一連のパワハラ行為の中でなされた使用者の言動が退職の強要であるとして問題となった事例などがある¹⁸。これらの事例においても、労働者を退職させたいという使用者の不当な目的・動機が、直接的な退職勧奨としてではなく、間接的に人事権行使やパワハラ行為として発現したものであるとして、これらの行為の適法性の問題として処理されることになる。

3 退職勧奨の適法性と本判決の意義

本件のような典型的な退職勧奨の法的性質については、裁判例によれば、労働者の自発的な退職意思の形成を促進するために行われる事実行為か、場合によっては使用者による合意解約の申入れまたはその誘因という法律行為としての側面を有するとされているが、いずれの場合であっても、労働者には勧奨に応ずべき法的義務

力不足を理由とする解雇には合理的理由がなく解雇権濫用により無効とされたが、退職勧奨についてはそもそも事実自体が認められないとして、その適法性については判断していない。

15 神戸地判平16.8.31労判880号52頁。

16 この他、日本アムウェイ事件・東京地判平18.1.13労判910号91頁、ベネッセコーポレーション事件・東京地立川支判平24.8.29 LEX/DB文献番号25500316、新和産業事件・大阪高判平25.4.25労判1076号19頁などにおいても、労働者を退職に追い込むことを目的とする配転命令等の人事権行使は、不当な目的・動機に基づくとして無効とされている。ベネッセコーポレーション事件の評釈として、藤内和公「判批」民商149巻1号67頁がある。

17 フクダ電子長野販売事件・長野地松本支判平29.5.17労判1179号63頁（第一審）、東京高判平29.10.18労判1179号49頁（控訴審）。本件の評釈として、水町勇一郎「判批」ジュリ1514号4頁、柳澤武「判批」法セ778号123頁などを参照。

18 パワハラによる退職強要が肯定された事例として、公益財団法人後藤報恩会ほか事件・東京高判平30.9.13労判1202号138頁、否定例としては、ナガセ研磨機材・長瀬産業事件・大阪地判平28.1.15 LEX/DB文献番号25542048、医療法人真正会事件・大阪地判平28.4.16 LEX/DB文献番号25542970、KDDIエボルバ事件・東京地判平.28.8.2労経速2291号20頁などを参照。

は存在しておらず、その自由意思が尊重されるため、使用者は必要に応じて自由に退職勧奨をなすことができるものと解されている¹⁹。

上述したように、退職勧奨をめぐる問題の多くは、退職勧奨に関連して使用者が行った解雇、配転等の人事権行使に関する正当性判断により処理されている。そうすると、退職勧奨行為それ自体が問題となるのは、退職勧奨時における使用者の言動などの態様が、労働者の退職の自由を侵害するとして不法行為に該当するかという点に帰着することになる。退職勧奨が使用者からの合意解約の申入れあるいは誘因であるとするならば、それを労働者による勧奨の拒絶は、少なくともその時点では合意成立の可能性がないということの意味するから、退職勧奨が複数回にわたって行われるような場合には、労働者の退職の自由を侵害したと評価する勧奨の態様がどのようなものであったかが問題とされることになる²⁰。

退職勧奨における使用者の態様の限界を明らかにしたリーディングケースとして、下関商業高校事件がある²¹。裁判所は、退職勧奨行為の限界について、使用者は「退職の同意を得るために適切な種々の観点からの説得方法を用いることができるが、・・・被勧奨者の任意の意思形成を妨げ、あるいは名誉感情を害するごとき言動が許され」ないから、退職勧奨の態様については、これを「総合的に勘案し、全体として被勧奨者の自由な意思決定が妨げられる状況であったか否かが、その勧奨行為の適法、違法を評価する基準になる」と判示した。

その後の裁判例では、日本アイ・ビー・エム事件²²のように、労働者の退職に関

19 前掲鳥取県教育委員会事件・昭61.12.4。

20 この点につき、退職勧奨が事実行為であると解した場合に、労働者が勧奨に応じて、そのみでは合意解約は成立しないとの見解があるが、単なる事実行為として行われた勧奨行為であっても、労働者がそれに応じた時点で合意解約の申込または退職の意思表示がなされたものと解することは可能であり、これに使用者が異議を唱えない限りは合意解約または労働者からの退職が成立する余地はあるというべきであろう。

21 山口地下関支判昭49.9.28判時759号4頁（第一審）、広島高判昭52.1.24判刑346号22頁（控訴審）、最一小判昭55.7.10判刑35号20頁（上告審）。本件における退職勧奨の態様は、3ヶ月の間に数十回もの退職勧奨を実施するとともに、教師の活動や研究成果に対するレポートの提出を命じるというものであった。本件の評釈は多数あるが、さしあたり戸谷義治「判批」村中孝史ほか編『労働判例百選（第9版）』140頁（2016年）、柳澤武「判批」村中孝史ほか編『労働判例百選（第8版）』152頁（2009年）などを参照。

22 東京高判平24.10.31労経速2172号3頁。本件の評釈として、徳住堅治「判批」ジュリ1445号121頁（2012年）、國武英生「判批」法時86巻8号130頁（2014年）などを参照。

する自己決定権を不法行為の被侵害利益とする事例もあるが、いずれにしても、退職勧奨における使用者の言動が、労働者の自由な意思決定を妨げるような態様であるならば、不法行為が成立するというのが判例・学説上の通説であるといえ、退職勧奨の限界は、勧奨の回数、期間、言動などの要素を総合的に考慮して判断されることになる²³。また、退職奨励が問題となる事例においては、労働者を退職させるために執拗な勧奨を行い、それでも労働者が退職の意思を示さない場合に、さらなる不利益取扱が行われることが多いため、退職勧奨の態様の違法性は、それに引き続いて行われる使用者の人事権行使の違法性を推認させることになる²⁴。また、このような執拗な勧奨行為により労働者がうつ病等の精神障害を発症した場合にも、使用者の退職勧奨時の言動と労働者の精神障害発症との間に相当因果関係が認められれば、不法行為が成立することになる²⁵。

本件においても、裁判所は、上記の判断基準に即して、本件退職勧奨が「労働者であるXの意思を不当に抑圧して精神的苦痛を与えるものといわざるを得ず」と述べて、不法行為の成立を認めている。しかし、裁判所は、退職勧奨以前から労働者の管理職としての能力に問題があることについても認定しており、パワハラや査定上の差別に関する労働者の主張については、労働者の能力不足に起因するものとして不法行為の成立を否定している。本件における使用者側の言動が、認定された事実を基礎とする限りにおいては、退職勧奨時の言動とその後のパワハラとされる

23 かかる判断基準によって違法な態様による退職勧奨が肯定された事例として、兵庫県商工会連合会事件・神戸地判平24.10.29労判1066号28頁、全日本空輸事件・大阪高判平13.3.14労判809号61頁、エム・シー・アンド・ビー事件・京都地判平26.2.27労判1092号6頁などを参照。否定例として、前掲日本アイ・ビー・エム事件・東京高判平24.10.31、リコー（子会社出向）事件・東京地判平25.11.12労判1085号19頁などがある。

24 たとえば、前掲兵庫県商工会連合会事件・神戸地判平24.10.29では、執拗な退職勧奨の違法性を肯定した上で、それに引き続いてなされた配転・出向命令は、不当な目的をもってなされたものとして不法行為の成立を認めている。もっとも、下井隆史『労働基準法（第5版）』227頁以下（有斐閣・2018年）では、かかる配転や出向について、それが労働者に対して著しい不利益を被らせるものでなければ、使用者による解雇回避のための努力ともいえるから、権利濫用の判断は慎重となるべきであるとする。この点については、そもそも労働者を退職させる必要性があったか否かが問題となるものと考えられる。

25 使用者の退職勧奨行為と労働者の精神障害発症との間の相当因果関係を肯定した事例として、前掲エム・シー・アンド・ビー事件・京都地判平26.2.27、国・半田労基署長（医療法人B会D病院）事件・東京高判平29.3.16労判1162号28頁、否定した事例として、静岡県立病院機構事件・平24.1.13判タ1382号121頁などがある。

メールの内容において、労働者に対して一貫して辛辣な言動であったことからすれば、結局、そういった使用者の態度が査定上の不利益につながったものと評価することは可能であったとも考えられる。

このような裁判所の判断を整合的に把握するならば、管理職としては能力が不足しているために、指揮命令に即した労務の提供ができていないとして、当該労働者の指導および査定に関して厳しく評価することは、業務の正当な範囲内であれば、労働者の自尊心を傷つけるような言動であっても許容されるが、あくまでも労働者の自由意思に基づく退職を促すために行われる退職勧奨の場面においては、退職を拒否している労働者に対して、これらと同様な態様でなされた使用者の言動は、労働者の意思を不当に抑圧させるものとして不法行為が成立すると解するのが相当であろう。そして、この場合の業務の正当な範囲内であるか否かは、かかる指導や査定が労働者を退職に追い込むという目的にて行われたものであったかどうかによって判断されることになる。ただし、そのように解したとしても、本件に関していえば、退職勧奨は比較的短い期間にて実施されており、労働者の退職に直接的には影響を与えておらず、また、その後の本件メールや本件査定において、さらなる退職勧奨を伺わせるような事情がなかったことからすれば、本件退職勧奨の態様に不法行為を成立させるほどの違法性があったとする裁判所の判断には若干の疑問が残らざるをえない²⁶。

4 今後の課題

わが国においては、労働契約法16条により、解雇には客観的に合理性があり、社会通念上相当と認められる理由がなければ解雇権濫用法理により無効とされる。しかし、このように解雇が厳格に法制化されていても、解雇が有効か否かは個別事案ごとの判断となるためその法的安定性はさほど高いとは言えない状況にある。そこでこうした法的紛争を避けたい使用者は、退職勧奨という手段により労働者を退職させようと試みることになるが、それが場合によっては解雇によるよりも激しい労

26 前掲日本アイ・ピー・エム事件では、勤務成績不良の者を対象とした退職勧奨プログラムの実施において、退職拒絶の意思を明確にした後の勧奨行為について、労働者の退職に関する自由な意思形成には影響を与えていないとして、その違法性を否定している。

働者への権利侵害が発生していることが、近年の退職勧奨に関する裁判例の増加に示されているといえよう²⁷。

こうした観点からは、解雇の金銭解決制度²⁸などの新たな視点を踏まえた解雇法制の見直しについて、改めて検討していく必要があるものと思われるが、この点については、今後の検討課題としたい²⁹。

27 本件判決以降も、たとえばヘイズ・スペシャリスト・リクルートメント・ジャパン事件・東京地判令2.7.8 LEX/DB文献番号25566708、国立研究開発法人国立国際医療研究センター事件・東京地判令2.7.20 LEX/DB文献番号25566669、東武バス日光事件・宇都宮地判令2.10.21 LEX/DB文献番号25567227などにおいて退職勧奨が争われている。

28 解雇の金銭解決制度については、厚生労働省『今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書』60頁以下（2005年）において検討がなされている。もっとも、金銭の支払により違法な解雇を有効とするものではないか、また制度の濫用などの懸念が指摘されており、導入については慎重に検討していく必要があろう。

29 こうした観点から解雇法制の見直しを説くものとして、大内信哉『解雇改革—日本型雇用の未来を考える』72頁以下（中央経済社・2013年）がある。下井・前掲註24書229頁以下もこの見解に同意している。