

労働相談事例：退職勧奨を受けた

○相談内容

1年更新の契約社員として勤務しています。前回の契約更新から半年ほどしか経っていませんが、上司から「仕事の出来が良くないので、退職してもらえないか」と言われました。生活のこともあり、引き続き勤めたいと考えているため、返事は保留しています。今後どのように対応すればよいでしょうか。

○回答

使用者が労働者に退職を勧めることを「退職勧奨」といいます。退職勧奨を行うこと自体に法律上の制限等はありませんが、退職勧奨に応じるかどうかはあくまで労働者の判断となるため、労働者に退職する意思がなければ、応じる必要はありません。

一般に、上司などから「辞めてほしい」等と言われた場合には、まずはその発言の趣旨が「退職勧奨」なのか「解雇通告」なのかを確認し、応じる意思がなければその旨の意思表示を明確に行うことが大切です。確認しないまま曖昧な返答をすると、事実上「了解した」と受け止められることもあるため、注意が必要です。

※解雇への対応については、当委員会のホームページに掲載している相談事例「コロナの影響で解雇された」を御参照ください。

(補足 1)

雇用期間の定めのある契約社員やパート、アルバイトの場合、労働契約法第17条第1項により、やむを得ない事由がなければ期間途中での一方的な解雇又は退職はできないとされていますが、双方の合意による解約は可能ですので、退職勧奨を行うこと自体は違法とはなりません。

(補足 2)

労働者が退職勧奨に応じた場合は合意解約となりますが、その過程で、例えば一室において長時間にわたり執拗に退職を求めるなどの「強迫」があった場合に

は、退職の強要に当たる可能性があります。この場合、労働者は、民法第 96 条第 1 項により、退職の意思表示を取り消すことができます。また、使用者は、その行為が不法行為に当たるとして、民法第 709 条に基づき損害賠償請求を受ける可能性があるため、退職勧奨を行う際には慎重な対応が求められます。