

# 坂本人事レポート

## <人事労務で、ちょっと知っ得Q&A>

Q：当社では、ある社員について退職勧奨することを検討しています。退職勧奨を行うにあたって、どのようなことに注意すべきですか。

A：退職勧奨については、具体的な法規制はありませんが、従業員の自由な意思形成を妨げたり、名誉感情や人格権を侵害するような言動により行われるものは問題になります。実際に退職勧奨を行う場合は、慎重な対応が必要です。

### 1. 退職勧奨とは

会社が、従業員に対し働きかけて退職に応じてもらうことを退職勧奨と言います。

退職勧奨は、勧奨された従業員がこれに応じて初めて退職が成立します。従業員には諾否の自由があるため、従業員が応じなければ退職は成立しません。退職勧奨は、その適法要件や規制を課す必要がないと考えられており、実際に解雇のような規制はありません。

### 2. 不当な退職勧奨

退職勧奨といっても、適切に行わなければ問題となります。従業員の自由な意思形成を妨げたり、名誉感情や人格権を侵害するような言動により行われるものは問題です。こうした退職勧奨は、不法行為に該当し、慰謝料等の損害賠償が認められる可能性があります。

### 3. 退職勧奨時の留意点

以上の通り、退職勧奨には具体的な法規制がなくても、適切に行わなければ問題が生じます。法的には解雇とは異なりますが、従業員が職を失うことには変わりはありません。本来にその従業員を退職させるべきかを慎重に検討し、十分に配慮する必要があります。

以下に留意点をあげますが、実際に退職勧奨を行う場合は、慎重な対応が必要です。

- ・ 執拗な退職勧奨は行わない。(長期間、多数回など)
- ・ 退職勧奨時の言動に注意する。(辞めるまでずっと勧奨するなどと言う、強要するなど)
- ・ なぜ退職勧奨なのか、納得の行く理由を整えておくことも必要である。(例えば、リストラ時の退職勧奨では、なぜその人を選んだのか、また削減の必要性などを説明できるようにしておくことが円滑な退職勧奨につながることもある)
- ・ 退職の意思表示がなされる場合は退職届を提出してもらう。(後のトラブル防止のため)

— 人事労務相談対応は、坂本直紀 社会保険労務士法人にお任せ下さい。 —

# ＜最近の労働判例動向＞

## 1. F社事件（大阪地裁 平 20. 5. 26 判決 労判 973 - 76）

### （1）事件の概要

この事件は、S Eの社員Aが同社における過重労働によりうつ病が発症しており、F社に安全配慮義務違反があったと主張して、損害賠償を請求した事案です。

ただ、この社員Aは、配属後間もなく、月5回程度、無断で欠勤するようになり、上司の指導・助言にも従わずに深夜まで勤務するなどしていました。中には、仕事がないと思われるのに残業していたため、上司が、仕事がないなら早く帰るように指導しましたが、言うことを聞かない場合がありました。

### （2）裁判のポイント

1. Aの時間外労働時間は、本件発症前6か月間のうち、4か月前の期間及び年末年始の休みを含む3か月前の期間を除いては、いずれの1ヵ月当たり110時間を超えるものであったと認められる。もとより、前記認定にかかる本件業務の内容及びAの勤務態度を考慮すれば、Aが労働時間内に一貫して、密度の高い労働を継続してきたとまでは認められないものの、本件業務が一定程度の集中力を必要とするものであったことも明らかであるから、その限りで本件業務は、Aに対して負荷を与えたものと認めることができる。

2. F社がAに対する安全配慮義務を履行するためには、C班長らが行ったように、単にAに対して残業しないよう指導・助言するだけではもはや十分でなく、端的に、これ以上の残業を禁止する旨を明示した強い指導・助言を行うべきであり、それでもAが応じない場合、最終的には業務命令として、遅れて入社してきたAの会社構内への入館を禁じ、あるいは一定の時間が経過した以降は帰宅すべき旨を命令するなどの方法を選択することも念頭に置いて、Aが長時間労働をすることを防止する必要があるというべきである。

そして、判決ではF社の安全配慮義務違反が認められました。

### （3）裁判から学ぶこと

この裁判では、社員Aの時間外労働時間数が1ヵ月100時間を超えていることを問題視して、会社側の安全配慮義務違反が認められました。

この事件では、Aが上司の言うことを聞かずに勝手に残業していたことが注目されます。本来であれば、残業については、会社が必要に応じて社員に命令するものであり、不必要な残業はさせないのが基本的な考え方です。

確かに、会社は、この点を意識して社員に注意していました。

しかし、裁判では、社員の勝手な残業に対して、単に注意しただけではなく、強い指導をもって、不必要な残業を防止することが重要であるとしております。

会社としては、不必要な残業については、厳しく指導して、長時間労働の回避に取り組むことが求められ、もし不十分な対応ですと、このようにトラブルにつながるリスクが生じることは念頭に入れる必要があります。

**就業規則は、坂本直紀 社会保険労務士法人にお任せ下さい。 —**

## 2. N社事件（津地裁 平 21.2.19 判決 労判 982-66）

### （1）事件の概要

この事件は、交通事故で死亡した社員Aの両親が、N社に対して、違法で過酷な時間外労働に就労させ、上司によるパワハラを放置したとして、雇用契約に基づく安全配慮義務違反及び不法行為を構成するとして、慰謝料を請求したものです。

Aは、上司から今日中に仕事を片づけておけと命じられて、1人遅くまで残業せざるを得ない状況や、他の作業員の仕事を押しつけられて、徹夜で仕事をしたりしていました。

そして、上司から、勤務時間中にガムを吐かれたり、測量用の針の付いたポールを投げつけられて足を怪我するなどの嫌がらせを受けていました。

交通事故の当日は、Aは上司と近くのお好み焼き屋で飲食し、2軒目に行った後に作業所に戻ったところ、Aは作業所で宿泊するつもりでしたが、上司が帰宅を望み、飲酒運転を承知でAの車で自宅まで送るよう要求しました。そして、午後10時過ぎにAの運転の車は交通事故を起こし、A及び上司が死亡しました。

### （2）裁判のポイント

1. Aは N社に入社して2か月足らずで作業所に配属されてから、上司から極めて不当な肉体的精神的苦痛を与えられ続けていたことが認められる。そして 作業所の責任者はこれに対し何らの対応もとらなかったどころか問題意識さえ持っていなかったことが認められる。N社としても何らAに対する上司の嫌がらせを解消するべき措置をとっていない。

2. このようなN社の対応は、雇用契約の相手方であるAとの関係で、職場内の人権侵害が生じないように配慮する義務（パワーハラスメント防止義務）としての安全配慮義務に違反しているというほかない。

3. 従って、N社は、雇用契約上の債務不履行責任がある。そして、同時に、このようなN社の対応は、不法行為を構成するほどの違法な行為であると言わざるを得ないから、この点についても責任を負うべきである。

そして、判決ではN社の安全配慮義務違反が認められました。

### （3）裁判から学ぶこと

Aに対する上司の執拗ないじめがあり、最終的には交通事故というかたちで、死亡してしまった大変痛ましい内容です。

そして、今回は上司の横暴につき、他の上司が状況に気付いているにも関わらず、あえて改善措置をとらずに、放置していたことが問題です。

会社は、このようにいじめを受けている社員を守らなければなりません。

会社は安全配慮義務や職場環境調整義務があります。

例えば、社内の相談体制を整備して、被害者をサポートする取り組みが考えられます。

会社は、「社員をパワハラから守る」という気持ちをもつことが大切です。

**パワハラ対策は、坂本直紀 社会保険労務士法人にお任せ下さい。 —**

## <社内風土・業務改善の提案 ー ⑪マルチタスクー>

仕事の効率化を図る上で、できる限り、一度に複数の処理を行うことが有効です。  
こうした複数の処理を並行して行うことをマルチタスクといいます。  
そこで、以下のとおり、マルチタスクに関する様々な例を紹介します。

### <例1>

1. ヘッドフォンで勉強（をしながら）
2. 愛犬の散歩を（しながら）
3. 体力づくりをする。

### <例2>

1. 電車で営業先へ移動（しながら）
2. メールチェックと返信を（しながら）
3. To do list を更新する。

### <例3>

1. 大きなファイルをダウンロード（しながら）
2. トイレを済ませ
3. コーヒーを買ってくる

### <例4>

1. 会議を進行（しながら）
2. 議事録を作成して
3. メールリングリストにメール送信

### <坂本直紀 社会保険労務士法人のミッション>

○会社と社員の上に愛と感動の架け橋を創造するコンサルティング業務の中心的存在になる。

○企業の人事労務トラブルを防止できる体制を確立し、経営者、人事担当者等が本来行うべき業務に集中できる環境を生み出すコンサルティング業務の中心的存在になる。

○クライアントの社員のスキルアップを図ることで、社員の職業能力を高め、社員のモチベーションを向上させる人財育成事業の中心的存在になる。



### 坂本直紀 社会保険労務士法人

代表社員 坂本直紀

住所：〒154-0012 東京都世田谷区駒沢 1-17-13  
木城ビル3階

Tel : 03-5431-3836 Fax : 03-3413-5355

E-Mail : info@sakamoto-jinji.com

URL : <http://www.sakamoto-jinji.com/>