

相談室 Q&A

人事管理関係

Q 独断で部下への退職勧奨を行っていた上司を懲戒処分できるか

最近、ある部署の若手社員や契約社員が立て続けに退職を申し出てきました。退職理由について各人とも明言を避けていますが、職場の同僚によると、上司の期待していた業務量をこなせなかったため「仕事ができない社員は辞めてくれ」という趣旨の発言を頻繁にされていたようです。今のところ当該社員からは「パワハラや不当な退職勧奨を受けた」などの訴えはないのですが、今後問題が生じる可能性を考えると、この上司による一連の退職勧奨について懲戒処分できるか思案しています。法的にはどのように考えられるでしょうか。 (千葉県 K社)

A 当該上司の言動が、指摘された社員の客観的な業務能力を評価するものではなく、これらの発言の頻度、発言時の状況などを勘案し、業務の適正な範囲を超えた退職勧奨と評価できるような場合には、違法な退職勧奨やパワーハラスメントと判断した上で、服務規律の規定や懲戒事由に基づき、懲戒処分を行うことも可能と考えられる

回答者 山岸 純 やまぎし じゅん 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. パワーハラスメントの定義

ご質問では、上司による「退職勧奨」が「パワーハラスメント」(以下、パワハラ)などの違法行為として懲戒処分の対象となるかどうかが問題となります。

職場におけるいじめや嫌がらせへの応対・指導について、企業から都道府県の労働局への相談が増加傾向にあったことを受け、平成24年3月、厚生労働省は「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を開催し、職場のパワハラの予防・解決に向けた提言を行いました。

その提言を受けて厚生労働省は、職場におけるパワハラについて、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義づけました(平24. 9.10 地発0910第5・基発0910第3、最終改正:平28. 4. 1 地発0401第5・基発0401第73。下線は筆者)。

①「職場内の優位性」

ここで、「職場内の優位性」とは、職場における上司部下の関係などの「職務上の地位」に限らず、同僚間における人間関係や専門知識、経験などのさまざまな優位性が含まれています。

②「業務の適正な範囲を超えて」

また、「業務の適正な範囲を超えて」と限定し、業務上の指示や注意、指導などが業務上の適正な範囲で行われている場合、パワハラには当たらないことを明らかにしています。

なお、パワハラの種類として、六つが典型例として整理されていますので、実際にパワハラに該当するかどうかについては、これらを参考にしながら具体的な状況など詳細な事実関係を把握して判断していくことになります[図表]。

2. 退職勧奨はパワハラや違法行為に該当するか

「退職勧奨」は、経営陣など一定の人事権を持つ者が従業員に対して自主的な退職を促すことを指します。すなわち、会社側が一方向的に辞めさせる

のではなく、従業員側がこれに応じた場合に初めて雇用契約が終了し、退職となるものです。

ところで、ご質問のように、退職勧奨を行うことがパワハラなどの違法行為に該当するかどうかの問題となりますが、例えば、全日本空輸(退職強要)事件(大阪地裁 平11.10.18判決 労判772号9ページ)などは、上司や管理職らによる「普通は辞表を出すものよ」「やめる道を選べないのか」などの発言について、「その頻度、各面談の時間の長さ、Xに対する言動は、社会通念上許容しうる範囲をこえており、単なる退職勧奨とはいえ、違法な退職強要として不法行為となると言わざるを得ない」と判断しています。

したがって、退職勧奨それ自体は違法ではありませんが、例えば、一度、自主退職に応じなかったにもかかわらず、退職勧奨を執拗に繰り返し、また、長時間にわたって退職勧奨を行い、さらに、度を越えた言葉をもって退職を求めるなどした場合には、適正な範囲を超える退職勧奨としてパワハラ(〔図表〕の④「過大な要求」類型)にも該当する可能性がありますし、違法と評価されることもあります。

3. パワハラを理由とする懲戒処分

では、このような違法な退職勧奨などのパワハラを行った上司などに対し懲戒処分を行うことが可能かどうか検討します。

この点、派遣社員に対し「辞めてしまえ」などと言いながら椅子を蹴ったり、派遣社員が使用中のパソコンの画面を閉じたりするなどの行動をしていた上司に対し、「職場規律を著しく乱し、業務の遂行に支障を来すなど風紀秩序を乱す行為を行った」ことを理由に就業規則に基づき^{けんせき}譴責処分を行った事件について、当該上司が譴責処分の有効性を争った裁判があります(エヌ・ティ・ティ・ネオメイトなど事件 大阪地裁 平24. 5.25判決 労判1057号78ページ)。

この裁判において裁判所は、「本件譴責処分は(中略)認定した事実を非違行為としてなされた処分であるところ、原告(注:上司)の行為は、人材派遣社員に対する暴言等の言動により、職場秩序を乱す行為であるから、本件譴責処分には合理的な理由が認められる」とし、譴責処分が有効であると判断しました。

ところで、会社が懲戒処分を行う場合には、あ

らかじめ就業規則に懲戒の種別や事由を定めておくことが必要とされています(国労札幌地本事件 最高裁三小 昭54.10.30判決 民集33巻6号647ページ等)。

そのため、パワハラを理由に懲戒処分を行うためには、パワハラが懲戒事由に該当することをしっかりと規定しておかなければなりません。

しかしながら、現状では、就業規則上、「セクハラ」を懲戒事由として規定している会社は多いのですが、「パワハラ」を正面から懲戒事由として規定している会社はまだ少数にとどまっているようです。

もっとも、標準的な就業規則であれば服務規律として「企業秩序を乱し、またはそのおそれを発生させてはならない」旨の規定が設けられていますし、また、懲戒事由として「他の従業員に対する暴行・脅迫以外の行為により職場内の秩序・風紀を乱した場合」旨の規定があるので、パワハラの場合には当該規定を利用することで対応することも十分に考えられます。

4. ご質問の場合

上記の裁判例に鑑みると、「仕事ができない社員は辞めてくれ」という趣旨の発言が頻繁に行われていたことが事実であれば、指摘された社員の客観的な業務能力や、これらの発言の頻度、また、発言時の状況などを勘案し、違法な退職勧奨と評価できるような場合には、パワハラと判断した上で前述の服務規律の規定や懲戒事由に基づき、懲戒処分を行うことも可能と考えられます。

図表 パワハラの実態類型

類 型	例
①身体的な攻撃	暴行・傷害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
⑤過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験と掛け離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること