

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

退職する社員に対して 退職理由を細かく尋ねることは問題か

当社では、ここ最近離職者が相次ぎ、経営へのダメージが懸念されています。改められるところは改めたいとの思いから、退職予定者に退職理由を細かく尋ねたいと考えています。そうした対応は可能でしょうか。可能であれば、留意点を教えてください。

(兵庫県 D社)

A

依頼退職といった合意解約の場合、退職理由を細かく尋ねることは可能。一方、期間の定めのない労働契約における辞職の場合、退職理由を細かく尋ねることは控えたほうが無難。退職理由を細かく尋ねる際は、あくまで任意である旨をあらかじめ伝えたほうがよい

回答者 片山雅也 かたやま まさや 弁護士(AVANCE LEGAL GROUP LPC 代表社員)

1. 退職の法的性格

退職予定者に退職理由を細かく尋ねることができるか否かについては、退職の法的性格にさかのぼって検討する必要があると考えられますので、まずは退職の法的性格について検討していきます。

従業員が自らの意思に基づいて退職する場合、その法的性格を大きく分けると、「辞職」と「合意解約」に分けることができます。

辞職とは、従業員が一方的に行う労働契約の解約を意味します。期間の定めがない労働契約においては、従業員はいつでも解約の申し入れをすることができ、解約の申し入れの日から2週間の経過により労働契約は終了します(民法627条1項)。一方、期間の定めのある労働契約の辞職については、従業員に「やむを得ない事由があるとき」に、直ちに労働契約を解約することができるにとどまります(民法628条本文)。

これに対し、合意解約とは従業員と会社が合意

して労働契約を解約することを意味します。辞職との違いは、辞職が従業員からの一方的な意思表示で足りるところ、合意解約は従業員の一方的な意思表示では足りず、会社の承諾の意思表示があって初めて労働契約が解約される点にあります。

実務においては、「依頼退職」が合意解約に該当すると判断されるケースが一般的です。「依頼退職」では、退職を従業員が願い出ているため、従業員の一方的な解約の意思表示ではなく、その退職の願いに対する会社の承諾の意思表示が必要になるからです。

とはいっても、辞職か合意退職かの判断は、難しいケースが多いのも実情です。そのため、従業員が退職の意思を表示した場合、その退職の意思表示は、会社の承諾なく一方的に辞めたいという辞職なのか、会社と協議の上、会社の承諾をもって辞めたいという合意退職なのかについて確認しておくことが必要です。

2.退職理由を細かく尋ねることについて

退職の法的性格から検討すると、合意解約においては、会社が従業員の退職を承諾するか否かを判断する必要がある以上、承諾に必要な判断事情を収集すべく、退職理由を細かく尋ねることにも合理的な理由があると考えられます。そのため、合意解約においては、退職理由を細かく尋ねることも可能といえます。

また、期間の定めのある労働契約における辞職については、従業員の辞職に「やむを得ない事由がある」といえるか否かを会社として把握する必要があるといえる以上、退職理由を細かく尋ねることに合理的な理由があると考えられます。そのため、この場合も退職理由を細かく尋ねることは可能といえます。

これらに対し、期間の定めがない労働契約において、従業員が一方的に辞職の意思表示をする場合、従業員はいつでも解約の申し入れをすることができる以上、従業員は辞職の理由を必要とすることなく退職できます。

そのため、期間の定めがない労働契約における辞職については、会社として退職理由を細かく尋ねる合理的な理由を見いだすことが困難です。したがって、期間の定めがない労働契約において、従業員が一方的に辞職の意思表示をする場合、会社としては退職理由を細かく尋ねることを控えたほうが無難でしょう。

3.強制労働の禁止

退職理由を細かく尋ねることができる場合であっても、強制労働の禁止（労働基準法5条）について留意しておく必要があります。なお、強制労働の禁止に違反した場合、罰則（1年以上10年以下の懲役または20万円以上300万円以下の罰金）も定められているので、注意が必要です（労働基準法117条）。

労働基準法5条（強制労働の禁止）

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体

の自由を不适当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

退職理由を細かく尋ねることとの関係では、強制労働の禁止における「精神又は身体の自由を不适当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない」の意義が問題となります。

この点、「精神又は身体の自由を拘束する手段」とは、「精神の作用又は身体の行動が何らかのかたちで妨げられる状態を生じさせる方法をいう」とされ、「不当」とは、「本条の目的に照らし、かつ、個々の場合において、具体的にその諸条件をも考慮し、社会通念上是認し難き程度の手段の意であり、したがって、必ずしも『不法』なもののみに限られない」と解釈されています（厚生労働省労働基準局編『平成22年版 労働基準法・上』労働法コメントール③〔労務行政〕87～88ページ）。

さらに、「労働者の意思に反して労働を強制してはならない」については、「最初は自由意思により労働契約を締結したが、その労働者が離職又は休業を希望するのにその意思を抑圧して労働を強制することも含まれる」とされています（同90ページ）。

そのため、退職理由を細かく尋ねることによって精神の作用が妨げられる状態を生じさせたとして、強制労働の禁止に抵触すると判断される可能性も否定できません。

具体的には、退職理由を細かく尋ねるとともに、退職理由を詳細に回答しないと退職を認めないとして、退職理由の詳細な回答を事実上強制するような場合には、強制労働の禁止に違反する可能性があると考えられます。

このような規制がある以上、退職理由を細かく尋ねる際は、あくまで任意で回答してもらうもので、回答したくない場合は回答しなくてもよい旨をあらかじめ明確に伝えておいたほうがよいでしょう。