

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第18回 東京高裁平成24年10月31日判決(日本アイ・ビー・エム事件) 〔労経速2172号3頁〕

労働法制特別委員会委員 正木 順子 (64 期)



本件は、企業体質の強化から、全従業員の10%弱(1300名)の削減を目的とした退職勧奨の違法性が争われた事案である。

第1 事案の概要

Yは、情報システム製品・サービスの提供等を目的とする株式会社であるが、リーマンショック等の影響から、平成20年10月～12月にかけて、通常の退職金に加えて特別加算金(最大15ヶ月)を支払い、再就職支援サービス会社によるサービス等を提供して1300人の任意退職者を募ることとし、業績の低い従業員を中心に、3000名前後に退職勧奨を実施した(RAプログラム)。このプログラムに基づきYから退職勧奨を受けたXらは、当該退職勧奨は労働者らの退職に対する自由な意思決定を不当に制約し名誉感情等の人格的利益を違法に侵害した不法行為であるとして損害賠償を請求したが、原審(東京地判平成23年12月28日労経速2133号3頁)は、退職勧奨の違法性を認めず請求を棄却したことから、Xらが控訴した。

第2 控訴審におけるXらの主張

Xらは、原審は使用者と労働者の現実の格差を無視した退職勧奨の許容限度基準を示した上、Xらの業務成績及び業務能力につき審理が尽くされていないにもかかわらずXらの業績が不良であるとの偏見に基づき退職勧奨の違法性を否定した不当な判断であると主張した。

第3 控訴審の判断

控訴審は、退職勧奨の違法性が争われた従来の裁判例と同様、退職勧奨の態様が、退職に関する労働者の自由な意思形成を促す行為として許容される限度を逸脱し、労働者の退職についての自由な意思決定を困難にするものであったと認められるような場合に労働者の退職に関する自己決定権を侵害するものとして違法性を有し、使用者は、当該退職勧奨を受けた労働者に対し、不法行為に基づく損害賠償義務を負うとしたが、退職勧奨の目的や選定の合理性の有無は、退職勧奨の態様の一部を構成するものであり、退職勧奨が合理的な目的を欠く場合や、対象者を恣意的に選定して行われた場合は、そのような事情を労働者が知っていたというような例外的な場合でない限り、労働者は、自らの置かれた立場を正確に理解した上で退職するか否かの意思決定ができたということとはできないので、そのような退職勧奨行為は、原則として、自由な意思形成を阻害するものというべきであるとした。

そして、Yが実施したRAプログラムの目的及び対象者の選定方法は、基本的には不合理なものとはいえず、定められた退職勧奨の方法及び手段自体が不相当であるともいえないとした上で、個々の労働者に対する退職勧奨においては、業績評価の客観性が確保され、面談の留意事項が遵守されたか否かが問題となり、業績評価の告知や業績改善措置の態様によっては、対象者の退職に関する自由な意思形成に影響を及ぼすおそれがあるものの、Xらに対する退職勧奨は、いずれも選定の合理性及び態様

の社会的相当性が認められ、退職に関する自己決定権の侵害や、名誉感情等の人格的利益の違法な侵害は認められないとして、原審を維持した。

第4 本判決の検討

本件の原審は、退職勧奨の違法性につき、労働者が退職勧奨のための面談には応じられないことを明確に表明し、かつ、使用者に対してその旨が確実に認識された段階で初めて、使用者によるそれ以降の退職勧奨のための説明等が社会通念上相当な範囲を逸脱した違法なものと評価されることがありうるとの判断基準を示していた。だが、このような判断基準では、退職勧奨の違法性の判断を退職勧奨者の主観に委ねることになり、客観性に欠ける（徳住堅治「労働判例研究」ジュリスト1445号121頁）。これに対し本判決は、退職勧奨が労働者の退職についての自由な意思決定を困難にするものであったか否かを基準としており、原審に比べればより客観的な判断基準を採用した点で評価できる。そして、自由な意思決定を困難にさせる判断要素として、退職勧奨対象者の選定方法並びに退職勧奨方法及び手段の合理性判断において、労働者らの業績評価の客観性が確保され、当該業績評価を各労働者に説明したことを重視していることが重要である。退職勧奨に関するリーディングケースである下関商業高校事件（最一小判昭和55年7月10日労判345号20頁）は、労働者の退職勧奨拒否の意思表示の有無、退職勧奨の回数及び期間、優遇措置の有無等を考慮して違法性を判断すべきとし、下級審も概ね

この基準により判断してきたが、本判決は、このような外形的な基準のみではなく、選定の合理性とその説明の十全性を求めている。

また、本判決では、退職勧奨の実施要綱であったRAプログラムの目的及び手段の相当性を検討し、これらがいずれも合理的であったことを重視している。使用者からすると、このような実施要綱を策定しこれに従って退職勧奨を実施することが、個々の労働者に対する退職勧奨の適法性を担保する上で重要との示唆を与えるもので参考になろう。

加えて、本判決は、使用者と労働者らとの間で実施された複数回の面談につき、これらを退職勧奨行為と業務改善命令行為とに区別した上で、いずれの行為についても違法性は認められないと判断した。しかしながら、使用者と労働者との面談過程において、退職勧奨を行う者と業務改善命令を行う者が同一である場合、実際には両行為を明確に区別し難いということも多いのではなかろうか。労働者からすると、両行為の区別がなされていることが、退職に対する自由な意思形成をする上で重要であることは判例が指摘するとおりである。一方、使用者からすると、労働者が退職勧奨を拒否した場合の対応方法や内容等について事前に検討し、マニュアル化するなどして退職勧奨にあたる者に共通認識を持たせることや、実際の退職勧奨過程における双方のやり取り等について証拠化しておくことが重要であろう。

なお、本件は現在上告中であるが、最高裁の判断が待たれるところである。