

Q 1 2 1. 退職勧奨を社員に行わせる場合の注意点を教えてください。

退職勧奨は労使紛争の契機となることが多いので、相手の気持ちを理解する能力を持っている、コミュニケーション能力の高い社員が退職勧奨を担当することが望ましいところです。

同じようなケースであっても、退職勧奨の担当者が誰かにより、紛争が全く起きなかったり、紛争が多発したりします。

適性のある担当者が必要な人数集められない場合は、マニュアルを作成して遵守させるなどして対処せざるを得ませんが、マニュアルだけでは十分な対応ができないかもしれません。

直属の上司は、日常的に部下とともに業務を遂行すべき立場にありますので、退職勧奨を行わせるのは酷なケースが多く、原則として退職勧奨の担当者にはしない方が無難だと思います。

退職勧奨を受ける社員と仲の悪い上司が退職勧奨を行うようなケースは非常にトラブルが多いので、できるだけ避けたいところです。

退職勧奨を担当する社員に対しては、どうして退職勧奨しなければならないのか、その理由についてよく理解してもらう必要があります。

退職勧奨される側に大きなストレスがかかるのは当然ですが、退職勧奨する側にも相当大きなストレスがかかります。

退職勧奨を行う必要性について十分に納得してもらわないと、退職勧奨する側が嫌になって会社を辞めてしまうということにすらなりかねません。