

解雇と退職勧奨の違い、 理解していますか？

安易な解雇が紛争に・・・ 退職勧奨がパワハラに・・・
労働契約解消時の法的な注意点とは？

執行役員・弁護士
谷川 聖治氏



講演資料
(サンプル)

をご紹介します！

解雇に失敗したときのリスク

- 解雇無効の問題
 - ・解雇したものが復職する
 - ・復職までの賃金を一括で支払う(バックペイ)
 - ・慰謝料
- 社内問題の顕在化
 - ・未払い残業代問題
 - ・その他の労務管理に関する違法、内部通報等
- 労基署の介入や労働組合・ユニオン対応

➤ 2 退職に関する法的な枠組み

- (普通)解雇、懲戒解雇、整理解雇
 - ⇒従業員的意思とは関係なく、会社意思で労働契約終了
- 退職勧奨、合意退職(退職合意)
 - ⇒従業員意思と会社意思とが合致し、合意により労働契約終了
- 自主退職
 - ⇒従業員の一方的な意思により労働契約終了

※会社は、様々な必要性により、従業員との労働契約を終了して、会社から退場してもらうニーズがある。

解雇と退職勧奨の違いを理解して、使い分けていますか？



解雇は労働契約解消の最終手段。安易な解雇は絶対NGです。
解雇失敗時のリスクと退職勧奨との違いという前提知識を解説します。

講演資料 (サンプル)

解雇に関する判例の動向

<普通解雇に関する裁判例>

【解雇有効】

1 不適切な行動を複数繰り返した従業員に対する解雇の事例。なお、従業員側は業務による適応障害があった旨反論している。(大阪地判令3.1.29)

解雇に関する判例の動向

<普通解雇に関する裁判例>

⇒ 動 発

【解雇無効】

4 少人数の事務局の中でコミュニケーションや協調性を欠くため、「技能低劣で業務の遂行に必要な能力を欠く」との理由で解雇を行ったが無効とされた事案(福岡地判令6.4.24)

2

(1)

5 懇親のためのバーベキュー会において、他の従業員の顔を殴打し土下座させた事案で、会社が解雇をしたが無効とされた事案(東京高判令31.3.14)

・日常的に「死ね」「辞めちまえ」などのパワハラ

・給油カードの不正利用

・完全歩合制を導入しており、通常であれば、残業が月100~200時間程度あったが、残業代が支払われていない。

20

退職勧奨の裁判例 1

<退職勧奨が有効>

1 精神障害を持つ者(3級)に対する退職勧奨による退職が認められた事例(京都地裁令和5.3.9)

退職勧奨の裁判例 2

<退職勧奨が無効>

(1) 解雇処分との誤信型

・昭和電線電機事件(横浜地裁川崎支部判令16.5.28)

解雇事由が存在しないのに、自ら退職しなければ成績不良による解雇を行うと発言。

・日本航空事件(東京高判令24.11.29)

退職勧奨に応じない旨明言した後、「辞めていただくのが筋」「懲戒免職になったほうがいいんですか」と発言。

(2) 方法が不適切型

・東京地判令4.3.25

本来1時間の休憩を2時間とり、それを申告しなかった行為について、「電子機器使用詐欺罪」あたり執行猶予が付かない犯罪である、退職しなければ罪を免れないと虚偽の説明を行った。

・宇都宮地判令和5.3.29

双極性感情障害による傷病休職後約半月が経過した段階で行われた退職勧奨について、面談時思考能力が低下し適切な判断をすることが困難な状況下でなされたものとして無効とされた。

・神戸地裁姫路支部判令平24.10.29

退職勧奨に応じない姿勢を明確にしたのちも「ラーメン屋でもしたらどうや」等、執拗に退職勧奨を行い、名誉感情を不当に害する発言を言った。

28



解雇・退職勧奨の判例を詳細に解説。

どういうケースが有効or無効になるのか、判断基準の勘所をつかみます。

※講演内容は予告なく変更になる可能性があります。

セミナーに申し込む

退職勧奨を進めるための準備

- 退職勧奨について社内
⇒ 退職勧奨を行う担当
- 従業員の業務上の問題
現状で法的に解雇でき
- 退職勧奨をする際に伝
・問題点や指導内容
・退職日
・退職条件：初回で打
どここまで
- 履歴書等を確認し家族

退職勧奨の進め方 1

- 予め日程を決めて、会議室に
※初回の面談は熱が入りす
- 従業員の問題点を伝え、会社
(予想される反応)
 - ①自分の正当性を主張し、反論
⇒じっくり聞いたうえで
 - ②泣いたり黙り込んだりして何
⇒どこに不安を持って
 - ③退職日や了解しなかつたらど
⇒従業員の意向を聞き
上乘せなど。
 - ④退職勧奨に対する拒絶の意
⇒一定の条件を示し、

※こちらは、腹をくくりながらも無理
は、別日を設ける。

面談の際に意識すること

- 「能力が低い」「協調性が無い」といった抽象的な言葉で相手を非難することはNG。
問題点の指摘は具体的に、従業員の話をよく聞く。

「能力が低い」「協調性が無い」といった抽象的な言葉で相手を非難することはNG。

問題点の指摘は具体的に、従業員の話をよく聞く。

「能力が低い」「協調性が無い」といった抽象的な言葉で相手を非難することはNG。

問題点の指摘は具体的に、従業員の話をよく聞く。

「能力が低い」「協調性が無い」といった抽象的な言葉で相手を非難することはNG。

問題点の指摘は具体的に、従業員の話をよく聞く。

「能力が低い」「協調性が無い」といった抽象的な言葉で相手を非難することはNG。

問題点の指摘は具体的に、従業員の話をよく聞く。

「能力が低い」「協調性が無い」といった抽象的な言葉で相手を非難することはNG。

問題点の指摘は具体的に、従業員の話をよく聞く。

「能力が低い」「協調性が無い」といった抽象的な言葉で相手を非難することはNG。

問題点の指摘は具体的に、従業員の話をよく聞く。

「能力が低い」「協調性が無い」といった抽象的な言葉で相手を非難することはNG。

問題点の指摘は具体的に、従業員の話をよく聞く。

「能力が低い」「協調性が無い」といった抽象的な言葉で相手を非難することはNG。

問題点の指摘は具体的に、従業員の話をよく聞く。

「能力が低い」「協調性が無い」といった抽象的な言葉で相手を非難することはNG。

問題点の指摘は具体的に、従業員の話をよく聞く。

「能力が低い」「協調性が無い」といった抽象的な言葉で相手を非難することはNG。

問題点の指摘は具体的に、従業員の話をよく聞く。

「能力が低い」「協調性が無い」といった抽象的な言葉で相手を非難することはNG。

問題点の指摘は具体的に、従業員の話をよく聞く。

「能力が低い」「協調性が無い」といった抽象的な言葉で相手を非難することはNG。

問題点の指摘は具体的に、従業員の話をよく聞く。

「能力が低い」「協調性が無い」といった抽象的な言葉で相手を非難することはNG。

問題点の指摘は具体的に、従業員の話をよく聞く。

「能力が低い」「協調性が無い」といった抽象的な言葉で相手を非難することはNG。

問題点の指摘は具体的に、従業員の話をよく聞く。

「能力が低い」「協調性が無い」といった抽象的な言葉で相手を非難することはNG。



実務上の退職勧奨の準備・進め方を解説。

従業員に納得してもらうために意識すべき細かい注意点も伝授。

試用期間の退職勧奨の進め方(ケース2)

- 1 採用面接時に試用期間〇か月（一般的には3～6か月程度）あると明確に伝える。
- 2 入所時の説明の際に、〇月までは試用期間であること、試用期間中に能力や適性が悪いと判断されたら、辞退せられない可能性があると伝える。
- 3 入所後1か月の試用期間、2か月の試用期間、2か月の試用期間と2～3週目には必ず面接を行う。1か月の試用期間、2か月の試用期間の際には、従業員に問題点があれば、従業員を退職勧奨に誘導し、従業員について説明する。
- 4 2か月の試用期間で、能力や適性についてどのように評価しているのか具体的に述べる。
 - ①能力・適性に問題なく正社員雇用してもよい場合→特に問題ない
 - ②評価していた能力・適性に達していない場合
 - 試用期間の満了後、正社員雇用されない可能性があることを伝える
 - 従業員がみられもう一歩のときには、試用期間延長の可能性があると伝える
 - ③従業員の意込みが悪いと判断したとき
 - これまでの面接内容や面接を説明し、「現時点の状況では、試用期間満了後の正社員雇用を考慮せられない」ということを伝える。



試用期間中の解雇、退職勧奨など、あるあるの問題も解説。

お伝えしたいことはこれだけ。

「解雇できるか」ではなく
どうやって
「〇〇してもらおうか」です。



ご参加されたお客様の声



解雇と退職勧奨の違いについて、
自分でも言語化し説明できる自信がなかったのですが、
明確に説明できるだけの**自信ができました**。

神奈川県 | 建設業 | 人事総務労務担当者

すっきりとした説明であり、**解雇の種類や勘違いしやすい
事項の整理**ができました。また、最もリスクを少なく推進
していきたい退職勧奨の方策や使用期間に係る対応につい
て具体的な説明があり、大変勉強になりました。

京都府 | サービス業 | 人事総務労務担当者

改めて退職勧奨の有効性を認識できました。また、ほぼ諦
めていた**試用期間による解雇の実効性**も確認できました。
いずれも現場で経験豊富な**弁護士ご本人の実体験に基づい
ての説明**は、非常に納得でき、大変満足でした。

愛知県 | 医療・介護業 | 経営者

企業が知りたい情報のポイントを押さえていて、
内容も分かりやすく大変よかったです。
できれば同内容のセミナーを**各部門の部門長**にも受講して
もらいたいと思いました。**誘ってあげればよかった**と後悔し
ております。

東京都 | インフラ業 | 人事総務労務担当者

退職勧奨することで「**辞めて頂く**」ことが**目的**であること
を再認識できました。
これまでどうしても感情的な納得感のようなものを期待し
て「**解雇**」に拘っていたように思います。

山口県 | 建設業 | 経営者

制度の説明のほか、**認められた例・認められなかった例**の
双方を紹介していただいた点がとても良かったです。揉め
たきっかけとなった事由のみならず、日頃の会社の対応や
社員の勤務態度等も裁判で勘案される可能性があると思う
と**更に身が引き締まる思いがしました**。

鹿児島県 | IT・情報通信業 | 人事総務労務担当者

※講演内容は予告なく変更になる可能性があります。

セミナーに申し込む

これまで**2万人**が参加！

弁護士が対策を解説！ 労務セミナーより

弁護士法人ALG&Associates
執行役員 弁護士

谷川 聖治氏



今は悩み苦しんでいる方も、
セミナーを受講し終わったとき、
晴れやかな気持ちになるようにお話しします。



解雇と退職勧奨の違い、 理解していますか？

安易な解雇が紛争に・・・ 退職勧奨がパワハラに・・・
労働契約解消時の法的な注意点とは？

執行役員・弁護士
谷川 聖治氏



皆様のご参加をお待ちしております。

セミナーに申し込む