



第28回

「懲戒解雇・諭旨解雇・諭旨退職について」

Q 「懲戒解雇」「諭旨解雇」「諭旨退職」の区別が正確にわかりませんので、知っておきたいです。

A 「懲戒解雇」というのは「解雇」という「一方的に首を切る」ことで、労働者が就業規則違反をしたときに、制裁の意味を込めて解雇することです。

Q それは概念が確立しているようで、比較的理解していると思います。しかし、「諭旨」がつく解雇や退職となると微妙に理解が不十分です。

A 「諭旨」と名のつく解雇、退職は決まった法律用語ではなく、その意味や運用は就業規則や会社の考え方によります。

「諭旨〇〇」には、正確には、「諭旨解雇」と「諭旨退職」の区別があります。どちらも「懲戒解雇理由があるとき」に温情的に、正式な「懲戒解雇」にはしないで、一段階低い「解雇」か「退職」にする方法です。

Q 意味は同じでしょうか、違うのでしょうか。

A 「諭旨解雇」は「解雇」と名のつくごとく、一方的に退職の効力を生じさせるものであれば、「懲戒」という制裁の意味を薄める（形式上はその意味を免除する）だけで「解雇」の一類型であり、従って「解雇手当」は必要となります。「懲戒」の場合よりは退職金の不支給や減額を緩くする場合にする処分といえます。

Q 「諭旨退職」とは違うのでしょうか。

A 「諭旨退職」は形の上では、使用者が「自主退職を事実上迫る」行為であり、「退職勧奨」し、労働者がこれに応じて「退職願を提出」し、会社がこれを「受理して退職が成立する」というもので、法的には「解雇」ではなく、「労働者の意思による退職」または「合意退職」（自主退職、任意退職）です。この場合、「労働者が退職願いを出さなければ解雇する」とするのが普通です（そうした時に解雇となります）。

Q 会社はどちらを制度として定めればよいのですか。

A 会社での諭旨解雇、諭旨退職が上記のどれに当たるものとして制度化するかは、会社が自由に定めればよいことですが、必ずしも上記のように理解や用語が統一されていないことも多く、必要なことは、「その定め方や適用は明確であること」、「運用は統一的であること」、「恣意的ではいけない」というルールを守るべきです。これに反したら、解雇か退職か不明確になり、運用や法的効果が混乱し、労働者が不利益を争ってくる可能性もあります。

Q 実務上はどう違うのですか。

A 「諭旨解雇」は一方的に解雇するもので、解雇手当は必要であり、解雇と同じく一方的意思表示に基づくものなので労働者から解雇無効と主張して争うことが可能です。「諭旨退職」は、退職届が必要であり、届けを受理すれば、争われることはなく、解雇手当支払いは不要です。ただし、退職勧奨による退職が強制や詐欺的、錯誤によるものであれば、実質的には解雇であるとか詐欺錯誤による「瑕疵がある退職の意思表示」として法的に争われる可能性はあります。

Q 会社の定め方が、上記のどちらに当たると考えればよいのですか。

A 実際、会社が「諭旨解雇通知」を出して退職が成立すると運用しているのであれば「諭旨解雇」であり、「退職願の提出、受理」によって退職という法的効果が生じるとするのであれば、実質は「合意退職」のつもりで運用しているのではないのでしょうか。この場合、過去の前例の積み重ねが基準にもなります。離職票の記載方法も根拠になります。一度、会社でのこの用語、制度の意味を確認するのがよいでしょう。

<掲載内容に関するご質問、お問合せについて>

高下謹彦法律事務所 電話 03-5568-6655(代)

<http://www.takashita-law.jp>