

# 「解雇」「退職勧奨」 「自己都合退職」の境界線

雇用調整助成金の特例措置が再度延長の見通しですが、のちの縮小に伴い、会社側からの「解雇」や「退職勧奨」が増える可能性があります。解雇、自己都合退職と退職勧奨の違いについて解説します。

## はじめに

新型コロナウイルス感染拡大の影響を受ける企業に対する雇用調整助成金特例措置が来年3月まで延長される見通しですが、その後縮小が予想されます。それに伴い、助成金で雇用維持をしていた企業が人員整理をしていくことが予想されています。労働契約終了の代表的な3つのパターン「解雇」「退職勧奨」「自己都合退職」について、その違いを解説します。

## 解雇

「解雇」は、**会社側が一方的に労働契約を解除すること**を言います。解雇は労働者の合意を要件としませんが、その分日本では法律によって強い規制がなされています。合理性のない解雇は法律により無効になるため、解雇に納得がいかない労働者から解雇無効を主張され、結果として解雇できない(または解決のために解決金や弁護士費用など多額の費用がかかる)、というリスクがあります。また、解雇の場合は30日以上前に予告し、または平均賃金30日分以上の解雇予告手当の支払いの義務がある点も注意が必要です。

## 退職勧奨

「退職勧奨」とは、何らかの事情により労働契約を終了したい**会社側が労働者に退職を勧める行為**を指します。退職勧奨はあくまで「提案」しているに過ぎず、**労働者はその提案を断る自由があります**。

## 解雇と退職勧奨の境界線

解雇と退職勧奨はともに「会社側からの労働契約解除の意思表示」ですが、**労働者に意思決定の自由があったかどうか**が両者の境界になります。たとえ形式上は退職勧奨であっても、「執拗に何回も退職勧奨への合意を迫った」などの事情がある場合は「退職を強要した」として不法行為とみなされる可能性があります。退職勧奨の際は、明確に「これは退職の提案であり、あなたには決定

の自由があります」と伝えましょう。断られた時には深追いをせずに仕切り直しをした方が良いでしょう。

## 自己都合退職と退職勧奨の境界線

「自己都合退職」とは、転職や移住、出産、介護、病気療養などの自己都合により労働者側から労働契約解除を申し出ることを言います。

解雇は合理的理由を要しますが、自己都合退職の場合はその理由は問いません。自己都合退職と退職勧奨は「**会社側からの退職を促すような言動の有無**」が境界になります。例えば上司が「会社に合わないから辞めた方がいいのではないか」など発言した場合は退職勧奨となる可能性があります。

## 失業保険給付の違い

なお、自己都合退職と退職勧奨(または解雇)では、雇用保険(失業保険)の給付に違いがあります。失業保険は退職勧奨または解雇による退職の方が手厚く設定されているため、失業保険上の優遇を理由に「会社都合退職にしてほしい」と労働者から主張されることがあります。

この場合、軽々しく会社が応じてしまうと退職理由の虚偽申告に加担したことになりかねないばかりか、前述した解雇・退職勧奨にまつわるリスクをさらに負う可能性もあるため、注意が必要です。

