LEGAL EIGHT REPORT

先手の法務 — 経営者のための3分予防法務

3分で読めてタメになる!

今月のリスク業種

飲食・小売など多店舗展開／新店立ち上げ期の会社

店舗閉鎖・配置転換の拒否・口頭の「辞めます」・退職届なし

危険度 高

3秒チェック

1つでも当てはまる社長は、この事例を読んでください

- □ 面談で社員が「辞めます」と言えば、退職届はなくても辞めたものと扱っている
- □ 業績不振の店を閉めるとき、異動を断った社員は解雇できると思っている
- □ 人員整理の場面で、会社の数字を社員に具体的に見せたことがない

3つすべてが揃う会社は、本件と同じ構造で「辞めたはずの社員」に給料を払い続け得ます

CASE OF THE MONTH

辞めたはずの社員に、19か月分の給料

退職合意不成立・整理解雇無効で401万5783円の支払命令(東京地裁 令和7年3月26日判決)

事件のあらまし

設立1年目の飲食会社が、開店1か月足らずの新店の閉店を決定。オンライン面談で別店舗への異動を打診された社員は断り、**口頭で一旦「年末で退職」を了承**したが、退職届は取らなかった。4日後、社員は雇用継続を求め、会社は整理解雇。裁判所は面談時の退職合意も解雇も認めず、転職1年後の退職成立までの**19か月分・401万5783円**を命じた。

出典: 東京地裁 令和7年3月26日判決(にし山事件・労働判例1355号94頁)

裁判所が見たもの

裁判所が問題にしたのは、「辞めると言ったか」ではなく「確定的に辞めたか」でした

✕ **口頭の了承は退職ではない**

退職は労働者にとって重要な決定であり、口頭の意思表示の認定は慎重であるべきとした。退職届なし・4日後の撤回で、確定的な退職とは認めなかった。

✕ **閉店だけでは解雇できない**

閉店に一定の合理性は認めつつ、開店1か月での閉店決定で、異動打診以上の雇用維持策を講じておらず、解雇回避努力を尽くしたとはいえないとした。

✕ **数字を見せない説明は不十分**

「売上が悪いので閉店」と伝えただけで、具体的な経営状況の説明はなく、解雇手続の相当性も十分とはいえないと判断された。

経営者がハマる「3つの落とし穴」

01 「本人が辞めると言った」が、証拠にならない

面談で退職を了承し、その日から出勤しなくなっても、退職届がなければ数日後の撤回で「退職合意なし」と判断された。了承の発言が認められても、確定的な退職の意思とはされなかった。

02 「店を閉めるのだから当然」が、最大の油断になる

閉店の判断が合理的でも、解雇まで当然に正当化されるわけではない。他の社員が異動に応じた事情があっても、解雇は無効とされた。

03 他社で働く元社員の給料まで、会社が払う

解雇が無効なら、その間の賃金は会社負担。元社員が転職先で稼いでいても、差し引けるのは平均賃金の4割まで。本件は転職1年で打ち止めとされたが、それでも19か月分が積み上がった。

今月の先手の一手

店をたたむ前に、まずこの3つを点検

退職・解雇の「言った・言わない」は、事後には取り返せません

STEP 01
退職・異動の話し合いを、書面で残す流れを**リスト化**する

STEP 02
閉店・縮小時に取り得る雇用維持策を**洗い出す**

STEP 03
人員整理の説明資料と手順を**仕組み化**する

顧問弁護士が事前に点検するポイント

- 退職合意書・退職届の書式と取得タイミングの整備
- 閉店・事業縮小時の解雇回避策の検討
- 人員整理の説明資料と面談記録の準備
- 解雇撤回を求められた場合の初動対応フロー

LEGAL EIGHT通信
無料メール登録

30分・無料・オンライン可

30分の法務健診で退職・解雇の手順を点検します

中澤 剛 弁護士 淡青税務法律事務所

「口頭で辞めると言ったから大丈夫」「店を閉めるなら仕方ない」——うちも当てはまるかもと思った社長へ。**お気軽にご相談ください。**

▶ lightbluelawoffice.com/kenshin.html

淡青税務法律事務所 | **注力分野** AI法務 / 労務 / 契約 / 債権回収 / 相続 / 事業承継 / 不動産 **TEL 03-5210-5861** / g_nakazawa@tanseilawoffice.com