

労務トラブルを防止するための 退職時の留意点と 必要書類

退職願

弁護士法人戸田労務経営
弁護士
戸田 哲

社員が退職する前後には、様々なトラブルが表面化しがちです。そこで、トラブルを防ぐ退職手続きのポイントと、「退職合意書」「競業避止義務の誓約書」等のトラブル防止に役立つ書類について解説します。

退職前後によくある 労務トラブルとは

労務トラブルが最も起きやすく、大きな紛争に発展しやすいのが社員の退職時です。

なぜ、退職時にはトラブルが起こりやすいのでしょうか。

弁護士として、会社と社員、双方の立場から労務トラブルに立ちあつてきた経験からいえるのは、多くの場合、在職中からあつた火種が、退職をきっかけに燃え上がって、トラブルになるといふことです。

では、トラブルの背景にある火種にはどんなものがあるのでしょうか。それは、①会社が社員に辞めてほしいと考える場合と、②社員側から退職を申し出てきた場合で大きく異なります。

(1) 会社が火種をつくってしまう

事例1は、①会社が辞めてほしいと考える社員の退職時に起きる典型的なパターンです。

事例1 問題行為をした社員を解雇したら、弁護士から解雇無効の内容証明が届いた

Ⅲ 営業担当の社員Aは、日頃か

らミスが多く、営業成績も悪かった。ある日、Aが外回り中に居眠り運転をして自損事故を起こした。幸いにも大きなケガはなかったが、会社はこれまでの問題も踏まえてAを解雇することにした。さらに、Aが事故で破損した社用車の弁償の責任をとらせるための書面も取り交わした。このときAは、「私が悪かったので仕方ないです」と納得した様子で、円満に解決したように思えた。

しかし1週間後、弁護士から「解雇は無効であり、復職を求める。復職までの賃金は全額支払うように」という趣旨の内容証明郵便が届いた。

解雇については、実務上、かなりハードルが高く、相当の事情がなければ解雇権の濫用となり、無効とされてしまいます（労働契約法16条）。

事例1のようなケースでは、会社の行なった解雇自体が違法で、それがきっかけでトラブルになることもあります。「会社に裏切られた」という思いを持つ人もいますし、家族や友人から、法律相談を勧められたという例も多く見受

けます。

もう1点、事例1では、会社が事故の賠償責任を負わせたことが火種になった可能性があります。もちろん、社員本人に重大な過失等がある場合に責任を取らせること自体が違法なわけではありませんが、ここは慎重に検討しないといけません。

やり過ぎた責任追及が社員を追い詰め、紛争の引き金になることが多いのも事実です。会社自らが、労務トラブルの火種をつくってしまうのです。

(2) 会社に対して積もりに積もった不満・不信がある

事例2は、突然、社員に退職されてしまうケースです。

事例2 突然、退職代行業者から連絡があり、当人と連絡が取れなくなった

仕事ぶりも真面目だった社員Bが、ある日突然、会社を欠勤した。その日に退職代行を名乗る業者から連絡が入り、「Bさんの代わりに連絡します。Bさんは2週間後の○月○日に御社を退職します。それまでは年休を取得します。退職の手続きに関する資料は郵送で送ってください。」

さい。本人には一切連絡をしないでください」と告げられた。社員Bが突然いなくなったことで、部署は大混乱になった。

会社からすると突然に思える行動でも、社員Bの心のなかには積もりに積もった思いがあるのかもしれない。実際、こうした事案には、社員側の積年の思いが見え隠れすることが多いものです。

それが社内のパワハラやサービス残業などであれば、ほどなくして賠償請求や残業代請求をしていくこともあり得ます。

(3) 自身の向上心と現状への不満

事例3は、円満退職したと思っていた社員が、ライバル会社へ転職していたケースです。これもよくある事例です。

事例3 有能な社員が顧客情報を持ってライバル会社に転職した

会社でトップクラスの営業マンCが、「家庭の事情」を理由に会社を退職した。ところが数か月後、Cがライバル会社に転職していたことが発覚した。しかも、会社の顧客リストを持ち出して、メイン取引先を勧誘していることもわかった。

顧客情報等を持ち出して顧客を取ろうとするケースは極端ですが、優秀な社員ほど、独立または転職して、自分の力を試みたいという欲求が高いものです。現状に不満があればなおさらです。

会社の経営方針に対して不満を抱いていることもあれば、単純に自身の待遇や評価面への不満といった例も散見されます。

トラブルを防ぐために踏むべき手続きと必要書類

社員の退職時に、こうした火種をトラブルに発展させないためのポイントを解説します。

(1) 退職届(願)を受理する際の留意点

退職を希望する社員が、会社にとって辞めてほしくない人材か、そうではないかで、会社の取るべき対応が違ってきます。

① 辞めてほしくない社員の場合

優秀で辞めてほしくない社員が退職届(願)を出したときは、すぐに受理せず、上司等を通じて説得を試みます。

退職を決意した本当の動機はどこにあるのか、会社への不満や不

安があるのなら、待遇を改善するなどして退職を翻意する余地はないかを話し合います。

退職届(願)が、人事決裁権限を持つ社長や人事部長等にまで回ってしまつと、会社がこの退職の意思を受理したことになってしまいます。

社員へは、退職届(願)は「受理せず、保留する」という点を明確に伝えておきます。

② 辞めてほしい社員の場合

辞めてほしい社員から退職届(願)が出された場合は、撤回されないよう、速やかに「退職届受領書」を渡します。受領書に書く内容は、

弊社は、貴殿からの令和○年○月○日付退職届を確かに受領いたしました。これによつて貴殿は令和○年○月○日をもって退職となります。必要書類は追つてご連絡いたします。

といった程度の簡単なものでかまいません。

後々トラブルになりそうな火種がある場合は、次で説明する「退職合意書」を交わすほうがよい場面もあります。

(2) 「退職合意書」による退職トラブルの防止

労務トラブルの多くは、労使間の感情のもつれやすれ違いによって起こります。大前提として、たとえ辞めてほしい社員であっても、一方的な「解雇」はできる限り避けるべきです。

トラブルを避けるには、退職について双方が「合意」することが重要です。そのうえで退職に際しての双方の義務をしっかりと確認します。

さらに、その内容を「退職合意書」にしておけば、後日トラブルを防ぐことができます。

① 退職の合意

まず、退職に双方が納得して合意したことを確認します。

甲（社員）と乙（会社）は、甲が、乙を令和〇年〇月〇日（以下、「退職日」という）をもつて、【自己都合／会社都合】により退職することを相互に確認する。

ここをしっかりと確認しておけば、解雇トラブルになることはありません。この条項が退職合意書の肝となるところです。

なお、新型コロナウイルスの影響で、離職事由（会社都合か自己都合か）が重要になるケースが増えています。会社都合による退職者の有無で、雇用調整助成金の助成率が変わってくるからです。

② 上乗せ解決金の検討

場合によっては、退職金以外に上乗せの解決金を支払う条項を入れることも検討します。

乙は、甲に対し、特別退職金として〇〇円を支払う。

労務トラブルが起きたときの経済的・人的コストを考えると、中小企業であっても、給与の1〜3か月分程度の上乗せを検討する余地はあるでしょう。

③ 退職するまでの賃金支払い・業務の引継ぎ等について

退職するまでの賃金の支払いや残有給休暇の取扱い（消化できない場合は買い取りも）、業務の引継ぎを誠実に行なうこと等、退職するまでの条件や義務について、しっかりと取り決めます。

有休消化を認めたり、買い取りをすることは社員のメリットとなります。これには、途中で仕事を投げ出させないようにする意味合

いもあります。

④ 信用保持・秘匿条項等

退職後に、ネット等に会社の悪口等を書き込むことのないように、「信用保持条項」を入れてこれをブロックします。

甲は、退職後も乙で知り得た機密事項、情報を外部に口外しないこと、乙の信用を毀損するような言動（SNS等インターネット上の表現を含む）を一切行なわないことを誓約する。

また、②の上乗せ解決金は特別な扱いですので、他の社員に知られると困ります。そこで、「秘密条項」という形で防ぎます。

甲と乙は、本件合意の内容および本件合意に至る経緯について、第三者に口外しない。

⑤ 賠償の責任を負わせる場合

退職合意書のなかに「労働者の負担条項」を入れることも可能ですが、先述したとおり、社員に賠償責任等を負わせることはお勧めしません。せっかく合意書を交わしたはずが、かえってトラブルの火種を残す可能性があります。

本当に重大な過失があつて、本人もすっかりそれを認めているケースに限定し、金額も相当額に限定することが大事です。

⑥ 清算条項

債権債務がないことを確認する条項（清算条項）を入れるのも重要です。他の問題もすべて解決済みであることが確定されます。

甲と乙は、甲乙間には、本件合意に定めるもののほか、何も債権債務が存在しないことを相互に確認する。

(3) 競業禁止義務や秘密保持の誓約書を取り交わす際の留意点

退職後の転職・独立トラブルを防ぐための書面です。退職合意書でまとめて取り交わす方法もありますが、拒まれることもありますので、競業禁止義務や秘密保持については、別の誓約書で交わすケースが多いと思われます。

図表1が「競業禁止義務の誓約書」の文例です。

退職後の活動を制約するのは、こうした誓約書等がない限りできません。しかも、職業選択の自由との関係から、有効性を厳しく解

図表1 競業禁止義務の誓約書の文例

<p>私は、本誓約書の趣旨にのっとり、貴社退職後○か月にわたり本社支店より半径○キロメートル以内の範囲において次の行為を行なわないことを約束いたします。</p> <p>(1) 貴社の従業員に対し、貴社と競業関係に立つ事業（※事業を特定する）への就職等を勧誘すること。</p> <p>(2) 貴社と競業関係に立つ事業を自ら開業し、または設立すること。</p> <p>(3) 貴社と競業関係に立つ事業またはその提携先企業に就職し、または役員に就任すること。</p> <p>(4) 貴社の取引先・顧客と接触し、他の企業（私が独立開業する場合の企業も含む）との取引を勧誘すること。</p>	<p>① 労働者の地位の高さ・職務内容はどうか</p> <p>② 会社の正当な利益保護を目的とするか</p> <p>③ 競業制限の対象職種・期間・地域等が広すぎないか</p> <p>④ 競業禁止義務に見合うだけの代償措置が与えられているか</p> <p>特に③の期間や地域を限定する条項をしっかりと入れることが、重要な判断要素とされます。</p> <p>期間については、1年程度から、長くても2年が限度です。</p>
--	--

図表2 秘密保持契約書の文例

<p>私は、貴社を退職するにあたり、以下に示される貴社の秘密情報について、原本はもちろん、そのコピー、電磁的記録および関係資料等を、貴社に返還し、自ら保有しないことを確認いたします。</p> <p>(1) 技術上の情報、知的財産権に関する情報</p> <p>(2) 提携企業等に関する情報</p> <p>(3) 貴社の役員、従業員等（正社員のみならず、パート・アルバイト、契約社員および派遣社員を含む）、採用応募者等および退職者の個人情報</p> <p>(4) 貴社の財務内容等に関する情報</p> <p>(5) 営業秘密等管理責任者（上司）により秘密情報として指定された情報</p> <p>(6) 前各号のほか、貴社が特に秘密保持対象として指定した情報</p>	<p>地域範囲については、東京圏などの都市部か地方かによっても異なります。半径○キロメートルで区切る方法もありますし、近隣市町村（区）の範囲にとどめる方法もあります。</p> <p>近隣県等まで範囲を拡大するのは広げすぎです。</p> <p>また、④の代償措置も重要です。外資系企業等のなかには、退職後一定期間の転職を制限する場合、代償措置として、その期間分の基本給に近い金額を保障するところもあります。そこまではいかなくても、規定の退職金に相応の</p>
---	--

とださとし 弁護士法人戸田労務経営代表弁護士。就業規則作成から労務トラブル解決まで、労務・法務のワンストップサービスを強みとし、全国の社労士事務所・企業の顧問を務める。社労士会等での講師実績多数。

私は、貴社を退職するにあたり、以下に示される貴社の秘密情報について、原本はもちろん、そのコピー、電磁的記録および関係資料等を、貴社に返還し、自ら保有しないことを確認いたします。

(1) 技術上の情報、知的財産権に関する情報

(2) 提携企業等に関する情報

(3) 貴社の役員、従業員等（正社員のみならず、パート・アルバイト、契約社員および派遣社員を含む）、採用応募者等および退職者の個人情報

(4) 貴社の財務内容等に関する情報

(5) 営業秘密等管理責任者（上司）により秘密情報として指定された情報

(6) 前各号のほか、貴社が特に秘密保持対象として指定した情報

以上のような誓約書等を退職時に交わすことで労務トラブルはある程度防ぐことができますが、これでも万全ではありません。

なぜなら、退職時に起こる労務トラブルの原因は、社員が退職を決定する以前に、在職中に生じているからです。退職前後になって慌てて対応しようとしても限界があります。

競業禁止義務の誓約書についても、社員にサインをする義務はありません。何よりも、会社が辞めてほしくない優秀な社員を引き止める法律はないのです。

2週間の予告期間をおけば、労働者には退職する自由が認められているためです（民法627条1項、辞職の自由）。

結局、重要なのは在職中のコミュニケーションです。社員の不満をいかに取り除いていくか、労使間の認識のギャップをいかになくしていくか。そして、双方が信頼しあえる関係をいかに築くか。

社員としっかり向き合っている会社には、優秀な人材が集まり、退職者も少なく、労務トラブルも起きない、という好循環が生まれているように思えます。

労使円満の秘訣は法律にはありません。この点を意識して、トラブル予防に取り組んでいくことが大切です。

地域範囲については、東京圏などの都市部か地方かによっても異なります。半径○キロメートルで区切る方法もありますし、近隣市町村（区）の範囲にとどめる方法もあります。

近隣県等まで範囲を拡大するのは広げすぎです。

また、④の代償措置も重要です。外資系企業等のなかには、退職後一定期間の転職を制限する場合、代償措置として、その期間分の基本給に近い金額を保障するところもあります。そこまではいかなくても、規定の退職金に相応の

額を上乗せして支給することなどが求められます。

「秘密保持契約書」については、図表2のような一般的な内容であれば、抵抗されることは少ないと思います。

退職時にトラブルを起さないためには

以上のような誓約書等を退職時に交わすことで労務トラブルはある程度防ぐことができますが、これでも万全ではありません。

なぜなら、退職時に起こる労務

トラブルの原因は、社員が退職を決定する以前に、在職中に生じているからです。退職前後になって慌てて対応しようとしても限界があります。

競業禁止義務の誓約書についても、社員にサインをする義務はありません。何よりも、会社が辞めてほしくない優秀な社員を引き止める法律はないのです。

2週間の予告期間をおけば、労働者には退職する自由が認められているためです（民法627条1項、辞職の自由）。

結局、重要なのは在職中のコミュニケーションです。社員の不満をいかに取り除いていくか、労使間の認識のギャップをいかになくしていくか。そして、双方が信頼しあえる関係をいかに築くか。

社員としっかり向き合っている会社には、優秀な人材が集まり、退職者も少なく、労務トラブルも起きない、という好循環が生まれているように思えます。

労使円満の秘訣は法律にはありません。この点を意識して、トラブル予防に取り組んでいくことが大切です。