

適切な管理と運用でトラブル回避 従業員の退職をめぐる 実務対応と留意点

退職時を見据えた準備と、
トラブルに発展しがちな論点やケース別に見た対応方法

転職市場が活況を呈し、人員の流動がますます活発になる一方で、退職に伴う使用者のリスク管理が重要になっている。営業秘密の不正持ち出し、競業避止義務に同意した上での競合他社への転職、かつての在籍企業や担当していた業務に対するSNSでの誹謗中傷^{ひぼう}など、退職に関するトラブルは多様化している。

そこで本記事では、弁護士法人ALG & Associatesの家永 勲弁護士に、人事労務担当者が押さえておくべき退職に関する社内手続きのポイントを整理いただくとともに、トラブルに発展しがちな退職をめぐるさまざまな論点やケースを例示した上で、法的見解と裁判例等に基づいて退職時の対応を不備なく進めるための方策について解説いただいた。

※関連記事案内を75ページに掲載。



家永 勲 (いえなが いさお)

弁護士法人ALG & Associates 執行役員
弁護士

立命館大学法科大学院卒業、東京弁護士会所属。企業法務全般の法律業務を得意とし、使用者側の労働審判、労働関係訴訟の代理人を務める等、企業側の紛争および予防法務に主として従事。企業法務におけるトラブルへの対応とその予防策についてセミナーや執筆も多数行っている。近著に『障害者雇用のハンドブック』（共著）、『中小企業のためのトラブルリスクと対応策Q & A』『労働紛争解決のための民事訴訟法等の基礎知識』（いずれも労働調査会）などがある。

ポイント

- ① **退職をめぐる現状と必要な手続き**：転職者数が増加し、雇用が流動化する中で中途退社が増えたことにより、退職に伴う想定外のトラブルが発生している。人事労務担当者は退職に関する社内手続きを整備し、必要な情報を整理しておく必要がある
- ② **退職の意思表示の伝達方法**：トラブルになった場合の立証資料を確保する観点から、本人が署名した書面の直接受領が最も簡便かつ有効だが、メールやビジネスチャットツールを用いる場合は、本人性が担保され、改変不能であることが技術的に確立している電子署名などが有用である
- ③ **SNSでの風評被害への対応**：情報流通プラットフォーム対処法に基づき、発信者情報開示命令を求める手続きなどを通じて特定または削除の請求が可能。予防策として、SNSによる情報発信の特性に関する研修の実施や、SNS利用のポリシーの策定なども検討すべき
- ④ **退職時の対応を不備なく進めるためには**：退職後は労使とも今後の関係性を考慮しなくなることから、双方から責任追及や権利行使が飛び交うような状況が想定される。就業規則や誓約書における秘密保持義務および競業禁止義務の適切な設定など、退職時の対応を不備なく進めるための準備をしておくことが重要

1. 退職をめぐる現状と主な手続き

【1】退職をめぐる現状

これまで日本における雇用慣行は、終身雇用および年功序列を特徴としているといわれてきた。しかし近年、転職者数が増加する一方、ジョブ型雇用への関心も強まるなど、雇用が流動化している様子が見受けられる。

転職市場においては、“能力に見合った賃金や適正な評価”などをうたい、転職への関心を強める情報も広がっている。今後も、従業員の転職活動やそれに伴う中途退社がより活発になっていくことが見込まれる。他方で、退職に伴う想定外のトラブルが発生している点にも留意しなければならない。

本稿では、退職に関する基本的な事項の整理のほか、以下のようなケースにおける会社側の対応などについて整理している。

- 従業員が退職代行を用いた場合
- 退職時に従業員より年次有給休暇（以下、年休）の消化・買い取りを求められた場合
- 懲戒事由となるような在職中の不正が退職後に発覚した場合
- 競合他社への転職における問題点（営業秘密等の情報管理、退職金の減額・不支給、競業禁止義務）
- 業務引き継ぎの不備への対応
- インターネットやSNS上での風評被害が生じた場合の対応

なお、誌幅の関係上、本稿では、解雇または有期労働契約の期間満了による契約終了（いわゆる雇止め）など、使用者の意思表示による一方的な労働契約の終了に伴うトラブルは対象外としている。

【2】人事労務担当者が担う退職に関する手続き

人事労務担当者が労働者の退職時に行う一般的

図表1 退職時の主な手続き

項 目	手続きの目的	必 須
退職届の受理	- 退職日を確定させる - 最終の賃金支給日と支給額計算に必要	○
年休の残日数の確認	会社の方針に応じて、必要に即して、買い取りを行うか否か等検討する	—
離職証明書の作成および提出	職業安定所に離職証明書を提出し、離職理由等を報告する	○
社会保険・労働保険の処理	被保険者資格喪失届を提出し、社会保険からの脱退手続きを行う	○
住民税の徴収方法の変更および源泉徴収票の交付	源泉徴収から普通徴収への切り替え等の手続きを行い、会社からの所得の状況を通知する	○
誓約書締結	退職後の秘密情報管理・競業禁止義務の設定	—
貸与品の回収	会社貸与物の確実な返還	—
退職金の支給	退職日までの退職金を計算して支給する	合意または規程があるとき
退職証明書（解雇理由証明書）の発行	退職者が求める証明すべき事項のみを記載する（解雇の場合は、解雇理由を明記する）	本人の求めがあるとき

な手続きを、[図表1]にまとめた。これらの手続きを行うに当たって、退職者との間で認識に齟齬があれば、後日トラブルに発展することがある。

なお、退職者と所属部署の上長との間で退職に関するやりとりが進み、人事労務担当者まで情報が十分に伝わっていないまま、本人が退職することのみが決まってしまう状況も生じ得る。退職に関する社内手続きについては、人事労務部門において事前に整備するほか、手続きに必要な情報を整理しておくことが重要である。

2. 退職に伴うトラブルに発展しがちな論点・ケースと対応策

【1】会社都合退職と自己都合退職の相違点

会社（使用者）と従業員（労働者）の間には、民法上の雇用契約（民法623条。労働契約法6条では「労働契約」と呼ばれている）が成立しており、使用者の判断により行われる解雇または雇止め以外の事由による労働契約の終了を「退職」と呼ぶことが一般的であろう。例えば、労働者からの申

し出による労働契約終了の意思表示や、労使間での合意により労働契約を終了させるような場合が典型的である。労使間の合意による退職には、退職勧奨を実施した上で合意に至るようなケースも含まれる。

また、退職は「自己都合退職」と「会社都合退職」に分けられることもあるが、これらは法令上の分類ではない。したがって、法律上の定義もなく、用語としての意味は文脈に応じて異なる場合がある。労働者の意に反しない退職の場合には自己都合退職として取り扱い、労働者の意に反する退職の場合には会社都合退職として扱うという整理が多いようにも思われるが、労使間の合意による退職の場合は、いずれに該当するかはケース・バイ・ケースである（退職勧奨など、会社からの働き掛けによる合意退職は会社都合として扱うことが多い）。

なお、会社都合退職と自己都合退職の相違点は、主として、失業保険の受給における給付制限の取り扱い（会社都合退職の多くは、特定理由受給者または特定受給資格者のいずれかに該当することが多く、給付制限がない）や、厚生労働省か

ら支給される助成金の要件と関係することがあり、離職証明書および離職票の記載により判断されることが通常である。離職証明書の離職区分コードが[図表 2]のいずれかに該当する場合には、[図表 3]記載の助成金の支給要件を欠くことがある。

【2】退職の意思表示の方法

退職の意思表示の方法は、民法の意思表示の規定に基づいてその有効性が判断されることになる。民法97条は、「意思表示は、その通知が相手方に到達した時からその効力を生ずる」と定めているが、退職の意思表示の伝達方法について特段の規定は定められていない。

したがって、退職に関する意思表示の伝達方法に制限はなく、口頭、メール、代筆・伝言、ビジネスチャットツールによる場合でも、有効に意思

表示をすることができる。しかしながら、一般的には、退職の意思表示については、退職届といった書面によって行われることが多く、その方法が適切とも考えられている。理由としては、退職の意思表示は本人が行うことが必要であり、後日の立証資料を確保する観点からも、本人が署名した書面を直接受領することが最も簡便かつ有効であると考えられているからであろう。

意思表示の方法には限定がないことから、メールやビジネスチャットツールなどによる退職の意思表示も有効である。ただし、これらのツールにおいて、従業員が普段利用しているアカウントなどから送られてくれば本人による連絡であると判断しがちだが、アカウントのIDとパスワードを知っている者が本人以外にいる場合もあり、成り済ましの可能性を排除できない。本人性が担保され、改変不能であることが技術的に確立している

図表 2 離職区分コード

離職区分コード	コードの概要	ハローワークにおける判断の根拠	
		離職証明書のチェック欄	判断の基準等
1 A	解雇等	解雇（重責解雇を除く）	やむを得ない理由により事業の継続が不可能になったことによる解雇または労働者の責めに帰すべき重大な理由による解雇以外の解雇
		労働契約の期間満了等による離職	①通算契約期間が3年以上、かつ契約更新回数が1回以上 かつ ②労働者から希望していたにもかかわらず更新または延長がなされなかった
3 A	事業縮小や賃金の大幅低下等による正当な理由のある自己都合離職等	希望退職の募集または退職勧奨（事業の縮小または一部休廃止に伴う人員整理を行うためのもの）	「希望退職の募集」とは、人員整理を目的とし、措置が導入された時期が離職前1年以内であり、かつ募集期間が3カ月以内である場合をいう
		労働条件に係る問題があった	—
		事業主または他の労働者から就業環境が著しく害されるような言動を受けた	—
		マタハラ、ケアハラ等に係る問題（不利益取り扱い）があった	「不利益取り扱い」とは、解雇、雇止め、契約回数引き下げ、契約内容変更の強要、降格、減給、賞与等における不利益な算定、不利益な配置変更、自宅待機命令、昇進・昇格の人事考課における不利益な評価などをいう
		大規模な人員整理があった	—
		職種転換に対応することが困難であった	教育訓練が行われた場合であって、教育訓練中に離職したものは除く

資料出所：厚生労働省「離職区分コード早見表」より筆者作成。

電子署名であれば、書面に対する署名または記名押印と同様の効力を持つが（電子署名及び認証業務に関する法律3条）、一般的なビジネスチャットツールは必ずしもそのような要件を充足しているわけではない。

したがって、口頭、メール、代筆または伝言、ビジネスチャットツールなどによる退職の意思表示も法的には有効であるが、メールやビジネスチャットツールによる場合は、本人の署名押印がある退職届の提出を求めて添付データで取得しておくことが実務的には適切な対応であり、その他の方法は書面取得ができない場合の次善策と認識しておくべきであろう。

【3】退職代行の利用と意思表示

近年、従業員本人ではなく、退職代行業者を通じて退職の意思が示されるケースが増えてきた。退職代行業者からの連絡に対して、拒絶してよい

か、従業員本人に出社するよう求めてよいのかなどの相談も生じている。

退職の意思表示については、従業員本人が第三者に代筆・伝言を依頼しても有効であることから、親族や代行業者に退職の意思表示を伝言して伝えた場合でも、意思表示としては有効である。ただし、本人作成による委任状や本人確認書類（写真付きの運転免許証や印鑑登録証明書のコピーなど）の添付を求めるなどの方法で、退職の意思表示が本人の真意と合致しているかどうかの確認を行うことは不当ではないであろう。

他方、弁護士法72条による規制により、弁護士以外の者が報酬を得る目的で法律事務や事件を取り扱うことが禁止されていることから、退職代行業者の行為が適法であるか判断が分かれる問題もある。同条により禁止されているのは、紛争となることがほぼ不可避な状況での交渉などであると考えられている（弁護士法違反被告事件 最高裁

図表3 特定受給資格者に関する支給要件を設けている助成金

助成金の種類	コ ー ス
産業雇用安定助成金	産業連携人材確保等支援コース スキルアップ支援コース
早期再就職支援等助成金	雇入れ支援コース 中途採用拡大コース UIJターンコース
特定求職者雇用開発助成金	特定就職困難者コース 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース 就職氷河期世代安定雇用実現コース 生活保護受給者等雇用開発コース
トライアル雇用助成金	一般トライアルコース 障害者（短時間）トライアルコース
地域雇用開発助成金	地域雇用開発コース 沖縄若年者雇用促進コース
人材確保等支援助成金	雇用管理制度・雇用環境整備助成コース
65歳超雇用推進助成金	高齢者無期雇用転換コース
キャリアアップ助成金	正社員化コース 障害者正社員化コース
人材開発支援助成金	人材育成支援コース 教育訓練休暇等付与コース 人への投資促進コース

資料出所：厚生労働省「特定受給資格者の割合にかかる支給要件を設けている助成金一覧表」

一小（平22. 7.20判決）ことからすれば、単なる意思表示の伝達にとどまる限りでは違法とは言い切れないであろう。

したがって、従業員が退職代行業者を通じて退職の意思表示を伝えてきたことに対して、本人確認ができた場合には有効な退職の意思表示として受け入れる必要があるが、年休の買い取りを求めたり、残業代の支払いを求めたりするなどした結果、労使間の見解の相違により紛争が顕在化するような場合には、弁護士資格がない退職代行業者は適法に対応することができず、前記弁護士法72条に違反することになると考えられ、その後の対応を拒絶することも可能であろう。

労働者による退職の意思表示は、原則として、2週間の経過をもって雇用契約の終了という効力を生じさせる（民法627条）。退職代行を通じて伝達された場合でもこのことに変わりはない。そのため、業務の引き継ぎなどのために退職時期を調整したい場合や、会社貸与品の返却、会社に残されている私物の引き渡しなど、従業員本人とのやりとりが必要な場面も出てくることがあるが、実情としては本人がこれらに対応することは期待し難く、調整がかなわないことが多い。そのため、退職代行業者を通じた意思表示であっても、退職自体は受け入れて対応せざるを得ないこともあろう。

なお、期間の定めのある労働契約（いわゆる契約社員）であり、労働契約の開始から1年を経過していない場合には、労働者からのやむを得ない事由がなければ、一方的に解約することはできないため（民法628条、労働基準法〔以下、労基法〕附則137条）、退職代行業者からの退職届が契約社員に関するものであれば、やむを得ない事由がない限り、契約期間が満了していないことを理由として拒絶することは可能である。

【4】退職時の年休消化・買い取り

労働者から退職の申し出とともに、年休の消化または買い取りを求められることがある。結論か

らいえば、年休の消化は原則として認めなければならないが、買い取りについては必ずしも応じる義務はない。

まず、年休の消化に関しては、退職日までの残期間に足りる日数の年休が残っている場合には、すべての労働日に対して年休を取得する形で労働者から時季指定が行われる。労働者による年休の時季指定に対する使用者が採り得る措置は、年休に対する時季変更権の行使しか残されていない。しかし、この権利はあくまでも時季を変更することができるにすぎないため、変更先となる別の労働日がなければ時季変更権を行使できないと考えられている。労働者により退職時に年休消化の申請が行われた場合には、退職日以降の労働日が存在しないため、使用者は、変更先となる日を指定することができず、結果として使用者は時季変更権を行使することができないと解釈されている。

他方で、年休の残日数について買い取りを求められたとしても、これについて使用者は応じる義務はないと考えられている。労働者は、退職日を定めた後に退職日までの労働日の日数を超える年休を取得することはできないため、年休の買い取りを希望することがあるが、使用者が年休の残日数分に相当する金員を支払うか否かについては使用者側の裁量に委ねられており、使用者がこれに応じる義務はない。

【5】退職証明書の発行

労基法22条は、「労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない」と定めている。したがって、労働者から退職証明書の要求があったときには、使用者は退職証明書を発行する義務がある。

また、退職証明書に関しては、同条3項に、労

働者の請求しない事項を記入してはならない旨が定められているため、労働者の意向を踏まえた記載にする必要がある。

退職証明書の記載事項には「退職の事由」が含まれており、労働者から退職の事由を記載するよう求められたときは、これを記載しなければならない。退職の事由とは、解雇、勧奨退職、定年退職、自己都合退職といった内容が想定されている。

退職の事由について、労使間で認識の相違が生じるケースもあり得るが、法律上、退職証明書の記載で労働者が指定することができるのは記載すべき事項であって、その内容ではないため、使用者が認識している事実を記載すれば足りると考えられる。ただし、使用者の認識が、客観的な事実関係などからすれば到底認められないような状況であるにもかかわらず、主観的な認識だけを根拠として退職事由を記載することは適切とはいえないので、後日の紛争に備えて記載する内容を裏付ける根拠は用意しておくべきであろう。

【6】懲戒処分の時的限界

労働者に対する懲戒処分は、労働契約および就業規則に労働者が拘束されていることが前提となっている。そのため、懲戒処分を行うことができるのは、使用者と労働者が労働契約関係にある間に限られる（これを懲戒処分の時的限界という）。退職後に懲戒事由に該当する不正が発覚することもあるが、労働契約が終了している以上は、その後で懲戒処分を行うことはできず、法的にも無効である。

そのため、退職予定の労働者に対して懲戒処分を実施するためには、退職日を迎える前に実施するほかなく、懲戒処分のために必要な弁明の機会の付与などの手続きも退職前に行う必要がある。例えば、労働者から退職する旨の意思表示がなされて、2週間以内に退職するということになれば、事実上、懲戒処分を行うためには2週間しか時間が残されていないことになり、懲戒事由に該当す

る事実の調査や把握に時間を要する場合には、懲戒処分の実施が間に合わない場合もある。

労働者が退職するにもかかわらず、使用者が労働者を懲戒処分したいと考える動機としては、離職証明書に記載する事由を労働者による重責解雇（労基法20条1項ただし書き。労働者の責に帰すべき事由に基づく解雇のうち、刑事事件該当などに該当する場合など）としたいとか、退職金の支給に当たって懲戒処分歴の有無で計算方法が相違する（減額することができる）ためといった動機が考えられるところである。前者については、重責解雇ではなく、通常の懲戒解雇として評価されたときには使用者へのデメリット（前掲[図表3]の助成金支給の要件を欠くなど）があるため、リスクが生じることを考慮する必要がある。後者については、後述のように退職金規程を改定することで対応するのが望ましい。

【7】顧客や従業員の引き抜き・

競合企業への転職・情報持ち出し

使用者と労働者の間には、労働契約が成立していることから、これが継続している間は、相互に誠実義務を負っており、労働者は使用者の利益に反する競業行為を差し控える義務（競業禁止義務）があると考えられている。そのため、顧客（在籍中の取引先）や自社の従業員の引き抜き行為、競合企業での副業は、使用者の利益に反する行為であり、労働契約が定める誠実義務に違反するものとして、損害賠償責任を生じる可能性があるほか、就業規則の懲戒事由に該当する場合には懲戒処分の根拠となると考えられる。

一方、退職後については、労働契約が終了している以上、誠実義務が当然に継続するわけではない。そのため、使用者の利益に反するとしても、顧客の引き抜きや従業員の勧誘を行うこと、あるいは競合企業への転職が直ちに違法となるわけではない。

しかしながら、在職中に得た情報を利用または

悪用することで、顧客の引き抜きや従業員の勧誘行為の成功率を上げることは可能であり、一定の場合には、たとえ労働契約が終了している場合でも、不法行為に基づく損害賠償責任が生じることがある。違法な引き抜き行為になると考えられる悪質な引き抜き行為と評価されやすい要素としては、以下の点が考慮される。

- 会社内の重要な情報を抜き取った上で行うもの
- 一度に大量の従業員を引き抜き会社の存立を危ぶませるようなもの
- 使用者の信用を毀損する虚偽の情報を流布して行うもの
- 在籍時から計画的に準備（新しい事務所の確保、取引先への打診など）を行い、転職の結果が生じたのが退職後であるにすぎないもの

また、労働契約が終了することに伴い、退職後には競業禁止義務や守秘義務の効力は失われることが原則であるものの、入社時や退職時に、退職後にも効力が及ぶ旨を就業規則に定めておいたり、同趣旨の内容を明記した誓約書を取得したりすることで、退職後においても競業禁止義務や守秘義務を負担する旨の合意を得ておくことは広く行われており、引き抜き行為の抑止にも効果的である。

図表 4 競業禁止義務の有効性判断の考慮事項

考慮事項	内 容
目的	ノウハウ流出の防止など競業禁止義務を設定する目的とその重要性
在職中の職位	在職中の職位が高いほど、機密性の高い情報に触れることから、職位の高さを考慮する
職務内容	職務内容に応じて触れる情報の範囲が異なること、転職後の業務内容との関連性などから制限の範囲が調整される
転職が禁止される範囲	地理的範囲（営業所の所在する市区町村など）および拘束される期間の長さ（長くとも2年程度）
代償措置の有無	在籍中の給与が高額である場合や、退職金として相当額の支給がなされている場合などは、代償措置と認められる

ただし、退職後の競業禁止義務について合意した場合であっても、裁判例では職業選択の自由の観点からその効力は制限されていることに留意する必要がある。例えば、日本産業パートナーズ事件（東京高裁 令 5.11.30判決、東京地裁 令 5. 5.19判決を維持）においては、「労働者は、職業選択の自由を保障されていることから、退職後の転職を一定の範囲で禁止する本件競業禁止条項は、その目的、在職中の職位、職務内容、転職が禁止される範囲、代償措置の有無等に照らし、転職を禁止することに合理性があると認められないときは、公序良俗に反するものとして無効である」と判断しており、競業禁止義務の及ぶ範囲を制限している。

こうした制限に関しては、[図表 4]に記載した事項が考慮されることが一般的となっており、競業禁止義務を設定するに当たってはこれらの事項を踏まえて、バランスの取れた制限内容にとどめておくことが適切である。

なお、近年では、社内で秘密管理している情報を退職時に無断で持ち出すような事例に、特に注意する必要がある。上記のとおり、競業禁止義務の効力が制限されるとしても、情報管理の観点からは別問題である。競業禁止義務違反が認められないとしても、営業秘密に関する不正競争行為として違法な行為であると判断される余地は残されている。

退職者が営業秘密を持ち出すような事例に対しては、不正競争防止法に基づき営業秘密（[図表 5]

図表 5 営業秘密の要件

要件	内 容
秘密管理性	秘密として管理されていること（秘密情報であり、一般情報とは取り扱いが異なるべきという規範意識が生じる程度の取り組みであること）
有用性	生産方法、販売方法その他の事業活動に有用な技術上または営業上の情報
非公知性	公然と知られていないこと

資料出所：経済産業省「営業秘密管理指針」より筆者作成。

の要件を充足する秘密情報)の不正競争行為として差止請求等を行う権利が使用者に認められており、自社の顧客情報などを営業秘密に該当する形で管理しておくことの重要性は増している。経済産業省は、「営業秘密管理指針」(2007年1月30日、最終改訂:2025年3月31日)を公表しており、これらの内容に即した情報管理に努めることで、不正競争防止法による保護を受けることができる場合がある。

【8】退職金の減額、不支給について

何らかの事由がある場合の退職金減額・不支給条項を就業規則に設けている場合は、退職金を減額または不支給にできる可能性がある。大まかに分類すると、懲戒をした場合を対象としているケース、懲戒に相当する事由も含めて対象としているケースがあるが、前者の場合は、前述のように突然の退職で懲戒処分が実施できない場合には適用できない。後者の場合は、懲戒処分を実施していない場合でも適用の余地があるため、就業規則においては後者の内容で定めておくことが望ましいであろう。

ただし、このような規定の適用が可能であっても、当然に退職金を減額または不支給とできるわけではない。退職金は、賃金の後払的性格と功労報償的性格を併せ持っており、過去の功労を失わせるような重大な背信的行為があったときでなければ全額の不支給は認められない上、背信性が一定程度あるとしても、一部の減額にとどめることが裁判例の傾向である。例えば、最近の裁判例でも、「退職金は、賃金の後払的性格を有しており、労基法上の賃金に該当することからすれば、退職金を不支給とすることができるのは、労働者の勤続の功を抹消ないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為があった場合に限られる」(学究社事件 東京地裁 令 5. 6.29判決)と判断されている。

近年では、退職金制度の趣旨において賃金の後

払い的性格しか認められないような制度(退職金積立制度など)では、減額または不支給制度を適用することはできないとする見解も現れている。裁判例でも、退職金制度の性格について、賃金の後払的性格と功労報償的な性格を有しているか否かを具体的に検討するような事例も出てきている(日本産業パートナーズ事件 東京高裁 令 5.11.30判決、東京地裁 令 5. 5.19判決を維持)ので、自社の退職金制度に即した不支給または減額事由の設定を行うように注意が必要である。

【9】業務引き継ぎ

退職日まで残された労働日について年休の取得があった場合や、退職代行を利用された場合、あるいは退職の意思のみを示してその後出勤しなくなってしまった場合など、業務の引き継ぎが行われないことがある。就業規則において、退職時の業務の引き継ぎに関する規定を設けている例もあるが、出勤しない状況になると、業務の引き継ぎが行われることは現実的には期待し難い。

しかしながら、期間の定めのない雇用の場合は、退職の意思表示が受領されてから少なくとも2週間は労働契約が存続していることから、この間について労働者は使用者に対する労務提供の義務があり、誠実に対応する義務があると考えられている。退職までのすべての労働日について年休を取得された場合には、労務提供の義務も消滅することになるため受け入れるほかないが、そうでない限りは、労務提供として業務の引き継ぎを求めることは不当ではない。業務引き継ぎを命じたにもかかわらずこれに応じない場合には、退職の効力発生日までの間に懲戒処分を行うことや、勤続の功を抹消ないし減殺する事由の一つとして退職金不支給または減額を考慮することが可能と考えられる。例えば、アイビーエス石井スポーツ事件(大阪地裁 平17.11. 4判決)では、従業員の引き抜きを伴う集団退職を実行した事案において、「被告の就業規則の定める引継ぎも行われていないこと

(中略)といった事情をも考慮すると、(中略)誠実義務に反する行為に当たり、原告らの永年の勤続の功労を抹消してしまうほどの不信行為に当たる」として、業務引き継ぎが行われなかったことが退職金の不支給事由として考慮されている。

また、日音事件(東京地裁 平18. 1.25判決)では、「退職した大量の従業員の行動に呼応し、被告に事前に連絡なく一斉に退社し、被告本社営業部、同新宿支店の機能を麻痺させた(中略)後任者に被告の事務を引き継ぐことなく退社し、このような行為が被告本社、同新宿支店を大混乱に陥らせることを認識していた(中略)被告新宿支店に多大の損害が出ていることなどが認められ、(中略)懲戒解雇事由に該当する事由が存在」することを理由に、業務引き継ぎの不十分さが懲戒事由になると判断している。

業務の引き継ぎが不足する場合に、引き継ぎに関する業務命令、命令違反に対する懲戒処分、退職金の減額等は、使用者が行行使できる権限または権利であるといえる。紛争化する前に解決することを目指す場合には、これらの権限や権利が使用者にあることを労働者に説明した上で、必要であれば合意により退職日を変更しつつ、業務引き継ぎに必要な期間を確保することも検討に値する。

[10] SNSでの風評被害への対応

退職後に勤務時の情報をSNSなどで発信することで、会社の名誉・信用を毀損するケースも生じている。

このような場合、当該投稿を行っている者は、

会社に対する不法行為責任を負い、名誉回復措置も命じられることがある(民法709条および723条)。また、情報流通プラットフォーム対処法に基づき、発信者情報開示命令を求める手続きなどを通じて、投稿者の特定または投稿の削除の請求が可能となっている。

ただし、これらの手続きにおいては、会社の名誉・信用を毀損したといえるかが争点となる。名誉・信用の毀損に関しては、憲法上保護された人権である「表現の自由」による保護も考慮されており、[図表 6]に記載した要件が認められたときには、情報の発信者に責任を問うことはできなくなる。特に、これらの要件の中でも、摘示された事実が真実であるか否かまたは真実であると信ずるに足りる相当な理由があるかが問題となることが多く、会社からすれば、真実では「ない」ことの証明が求められるため、対応に苦慮することが多い。

なお、事後的な対応には限界があることも踏まえると、事前予防策として、SNSによる情報発信の特性[図表 7]を研修等で周知することや、SNS

図表 7 SNSによる情報発信の特性

特性	内 容
伝播可能性	発信した情報が容易に広範囲へ拡散される
公共空間性	不特定多数の閲覧が予定されている
情報の保存・維持	一度発信した情報は削除してもアーカイブなどに保存される
特定可能性	匿名の発信であっても技術的には特定することが可能
発信の容易さ	いつでも、どこでも発信が可能

図表 6 名誉毀損の免責事由

類 型	共 通	要件①	要件②	要件③
事実摘示型	- 公共の利害に関わること - 専ら公益目的であること	摘示された事実が真実である	真実と信ずるに足りる相当な理由がある	
意見論評型		意見論評の根拠とした事実が真実である	真実と信ずるに足りる相当な理由がある	許容される表現の域を逸脱している

※要件①と②については、いずれかが認められる場合、免責される。

利用のポリシー等を定めて悪意のある利用を防止するといった方策も併せて検討すべきである。SNSないしインターネット上での安易な発信は、会社に対する名誉・信用の毀損を生じさせやすい。閲覧者の反応次第で、影響は予測不可能なほどに拡大するおそれがあるにもかかわらず、“匿名の発信であればそう簡単に特定できない”と思ひ安易に発信したり、“危なくなったら削除すればよい”といった軽率な判断をしないよう周知を徹底することが、研修の目標となるであろう。

3. 退職に係るトラブルを回避するために

ここまで、退職時における、トラブルに発展しがちな多様な論点やケースを概観してきたが、退職に当たって把握しておくべき法的な知識は幅広いものとなっている。

特に、紛争化した場合に複雑な論点を伴うケースとして、情報の持ち出しを含む競業禁止義務違反が挙げられる。使用者からは、営業秘密情報の利用差し止めや退職金の不支給または返還の請求

が行われる一方で、労働者からは未払いの退職金等の請求が行われる場合もあり、競業禁止義務の有効性の判断がケース・バイ・ケースであることから、紛争が長期化しやすい。競業禁止義務に関する規定等を設定するよりも、営業秘密情報の管理体制を整えておくほうが、紛争回避には資することが多いであろう。

一般に、労働者が在籍している期間は、信頼関係や長期にわたる労使関係の継続も考慮されるため、できる限りトラブルが生じないように労使双方が振る舞っている。しかし、退職直前または退職後においては既に信頼関係が破綻しているケースも多く、今後の関係性を考慮する必要もなくなることから、双方から責任追及や権利行使が飛び交うような状況が想定される。“自社ではこれまで、退職に伴うトラブルは一度も発生したことがないから大丈夫”と高をくくらずに、就業規則や秘密保持義務に関する誓約書、競業禁止義務の適切な設定、営業秘密情報の管理方法の検討、退職金規程における不支給または減額事由に関する条項の整理など、退職時の対応を不備なく進めるための準備をしておくことが重要であろう。

■関連記事案内

解 説	- 労働関係法律—基本解説(14) 退職・解雇（根本義尚） - キャリア自律から考えるイグジットマネジメント（照山恵梨） - 早期退職優遇制度・希望退職募集の設計・運用の実務（北川弘樹） [WEB労政時報] Point of view 第231回 退職代行サービスを利用する労働者の実態について（小澤亜季子）	第4097号（25. 4.25） 第4062号（23. 9. 8） 第3999号（20. 9.11） 23. 6.23
相談室 Q & A ・ 付 録	- 退職した元社員が、手書きのメモを証拠に未払い残業代を請求してきた場合、支払いを拒否できるか - 退職届の受理を機に勤務態度等が悪化した社員に対し、懲戒処分はできるか - 長時間労働が常態化していたため退職を申し出たと主張する従業員が、離職理由は「会社都合」を希望している場合の対応 [付録] 実務に役立つ法律基礎講座(80) 退職	第4100号（25. 6.27） 第4098号（25. 5. 9/ 5.23） 第4096号（25. 4.11） 第4031号（22. 3.11）

[注] このほかの記事については、弊誌会員向けWEBサイト「WEB労政時報」（<https://www.rosei.jp/readers>）の「労政時報 記事検索」をご活用ください。