



“育つ”・“繋がる” ニュースレター

SS TIMES

2022年10月



企業経営における退職時のリスクマネジメント

情報提供：古川 拓
(弁護士法人 古川・片田総合法律事務所 代表社員)

従業員が退職する時に「最低限」気をつけること

従業員が退職する際、手順やとるべき対応を誤ると、思いがけないトラブルを生む可能性があります。今回は、これを防ぐために最低限押さえておくべきポイントをお話します。

1. 退職の「種類」について

退職には「自主退職」「合意退職」「解雇」の3種類があります。

①「**自主退職**」は、従業員が自分でやめたいと思って退職する場合です。従業員の都合で退職する「自己都合退職」と、雇主からの退職勧奨を受けて退職する「会社都合退職」があります。

②「**合意退職**」は、雇主と従業員が話し合っ合意し退職してもらう場合です。

③「**解雇**」は、従業員の意思は関係なく、雇主が一方向的に意思表示する場合です。「解雇」には、「普通解雇」「懲戒解雇」「整理解雇」などの種類があります。

大阪と京都に事務所を有する弁護士法人で、労働法関連の法務に力を入れています。製造・運輸・不動産・建築・各種サービス業・IT・介護・宗教法人・医療法人・社会福祉法人など多岐に渡る分野の法人及び個人事業についての法律顧問を務めています。



弁護士法人 古川・片田総合法律事務所

The Law Firm of Furukawa & Katada



2. 「書面」で確認することが大切

① 話したことは口頭で済ませず書面を作成して確認することが大切です。

「自主退職」のつもりをしていたら、後で「解雇された」などと主張されてしまう場合があります。

②「自主退職」の場合は、必ず従業員に署名・押印をした「辞表」や「退職届」を提出してもらいましょう。自己都合退職なら「一身上の都合により」、会社都合退職なら「会社都合により」などと書くと、より明確になります。

③「合意退職」の場合は、従業員と雇主（会社）が連名で署名・押印します。離職票を作る際にも明確になるので、「自己都合」か「会社都合」かを明記しておくといいでしょう。

④「自主退職」「合意退職」「解雇」いずれの場合も、従業員から求められたら、労働条件や退職の事由（解雇の場合は理由も）についての証明書を作成して遅滞なく交付しなければならない、と法律で定められているので注意しましょう。

3. 最低限気をつけること

労務問題リスクを避けるために常に忘れてはならないのは、「**納得があるところにトラブルはない**」ということです。実際に争いに発展してしまうと、最終的にこちらの考えや言い分が正しいとされたとしても、そこにたどり着くまでに多大な時間や労力、精神的なストレス、そしてコストがかかってしまいます。

そこで、まずは従業員と向き合って話をし、「**納得**」してもらおう努力をいとわないようにしましょう。この努力は、やりとりを横で見ている他の従業員にも、良い影響を与えることが多いです。

このことを前提に、それぞれの場合に最低限気をつけることを以下でご説明します。

(1) 「自主退職」「合意退職」で気をつけること

① 退職そのものを制限することは困難

職業選択の自由があるため、従業員が退職したがっている場合、退職そのものを制限することは困難です。また、退職の時期について、法律上「**2週間**」より長く労働者をしぼることも困難です。

② 普段から有給休暇の残日数に注意すること

残有給休暇（有休）の消化リスクも重要です。普通、退職時には未消化となっている有休を消化してから退職するため、たとえば週休2日の場合、未消化日数が10日より多いと、退職の意思を告げられてから退職日まで出勤してもらえなくなる危険があります（残有休を消化させない、という扱いは違法となるため困難です。）。

引継ぎのための出勤を強制することはできず、業務に支障が出る危険が高いため、**有給休暇は普段から計画的に消化**してもらおうように気をつけましょう。

(2) 「解雇」で気をつけること

①「**解雇予告手当**」を支払いさえすれば解雇できる、というのは明らかな誤解です。

「解雇」はハードルが高く、法律上「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効」となってしまいます。

② 従業員が「解雇」に不服で裁判を起こしてきた場合、**雇主側が「権利を濫用していないこと」を「証明」する必要があります**（証明に失敗すれば「解雇」は無効となります）。

この「証明」ハードルは高く、単にミスが多いとか、高価な備品を間違えて壊してしまった、などといった程度では認めてもらえません。また、労災や産前産後の場合の解雇制限や、就業規則で懲戒を定めていない会社は「懲戒解雇」できない、など、様々な条件をクリアする必要があります。

③「**解雇が無効となると、勤務していなくても給与を「解雇」の時にさかのぼって全額支払う義務が生じる**など、不利益が大きいです。

④「**解雇**」が認められるかどうか、あるいはその手順などについて、**必ず事前に、労務問題に詳しい弁護士に相談する**事を強くお勧めします。



4. まとめ

従業員が退職するときには、退職の種類に応じて、以下のことに気をつけるべきだと思います。

- 普段から有給休暇の残日数に注意すること
- できれば話し合っ従業員に納得してもらおうこと
- 口約束ではなく書面を作ること
- 「解雇」する場合は必ず事前に労務問題に詳しい弁護士に相談すること

従業員の構成が変わるときは、ただでさえ経営上少くないリスクがつきまといりますが、退職する従業員とトラブルを起こすことはデメリットがとても大きくなります。様々な経緯から感情的な対応をしてしまう危険もあるため、正しい知識と適切なアドバイスを受けながら対処していく必要があります。



是非お気軽に、記事についてのご感想・ご意見あるいはご質問をお寄せください。皆様からご希望があったテーマに焦点を当てた特集なども行いたいと思います。（古川）