

2023.5.24

第1回セミナー

退職勧奨の実務

～失敗しないためのポイント～

法律事務所ASCOPE
弁護士 稲元 祥子

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 退職勧奨における留意点
- 3 退職合意書の記載事項
- 4 質疑応答

1 本セミナーの目的

- ・退職勧奨は、会社からの相談が多い類型の一つ
 - ・従業員から損害賠償を請求されたり、退職が無効とされてしまう場合がある
 - ・労働審判、訴訟に発展して長期化することによるリスク
解決金やバックペイの支払のリスク
- ➡退職勧奨を行う段階で、後々、従業員から、違法／無効な退職勧奨であると争われないためのポイントを押さえておく必要がある。

1 本セミナーの目的

◆相談事例①

勤務態度が悪く、周囲とも度々トラブルを起こしている問題従業員がいる。
会社としては懲戒解雇相当の事案だと考えているが、
解雇となると角が立つため、合意退職という形で円満に退職してもらいたい。

1 本セミナーの目的

◆相談事例②

業務上の事故で仕事を休んでいた従業員が、復職を申し出て来た。
症状固定の診断を受けているが、事故による怪我の後遺症のため、
元々の業務に就いてもらうことが難しく、他に空いているポストもないため、
退職してもらいたい。

1 本セミナーの目的

◆相談事例③

会社の経営が悪化し、事業所を廃止することになった。
廃止する事業所の従業員の全員を、別の事業所に異動させることは難しいため、一部の従業員に対して自主退職を促したい。

1 本セミナーの目的

- ・退職勧奨は、会社からの相談が多い類型の一つ
 - ・従業員から損害賠償を請求されたり、退職が無効とされてしまう場合がある
 - ・労働審判、訴訟に発展して長期化することによるリスク
解決金やバックペイの支払のリスク
- ➡退職勧奨を行う段階で、後々、従業員から、違法／無効な退職勧奨であると争われないためのポイントを押さえておく必要がある。

2 退職勧奨における留意点

◆退職勧奨とは

使用者が、労働者に対して、辞職や合意による雇用契約の解約を促すこと。

➡労働者の自由な意思を尊重する必要がある。

あくまでも「合意」による退職を促す。退職を強制することは出来ない。

≠解雇（使用者の一方的な意思表示による雇用契約の解約）

2 退職勧奨における留意点

◆法律上の規制

男女雇用機会均等法 第6条

「事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

一 ～ 三 （略）

四 **退職の勧奨**、定年及び解雇並びに労働契約の更新」

2 退職勧奨における留意点

◆退職勧奨が違法／無効となる場合

× 労働者の自由な意思の形成を妨げ、又は

労働者の名誉感情等の人格的利益を侵害する態様での退職勧奨

（例）長時間・長期間にわたって退職勧奨を繰り返す

（例）暴力、暴言

（例）無意味な仕事の割り当て・仕事の取り上げによる孤立化を図る等の嫌がらせ

➡ 社会通念上相当と認められる範囲を超えると、違法な退職勧奨
不法行為（民法709条）による損害賠償請求

2 退職勧奨における留意点

◆退職勧奨が違法／無効となる場合

×「退職に応じなかったら解雇する」

➡本来解雇ができるほどの理由が無い場合、退職の意思表示は無効

2 退職勧奨における留意点

◆退職勧奨の流れ

(1) 退職勧奨の面談に向けたシナリオ作り

(2) 従業員との面談の実施

①会社の意向を伝える、大まかな条件を説明

↓従業員の検討期間

②従業員の回答の確認

従業員が退職に応じる余地がある場合には、

具体的な条件（退職の時期・金銭面等）を話し合う

(3) 退職合意書の作成

2 退職勧奨における留意点

◆退職勧奨の面談に向けたシナリオ作り

従業員への説明内容について、クライアントと事前に十分な準備をする。

(1) 面談の目的

(2) 退職勧奨をするに至った経緯、理由（事実）

(3) 退職条件＝落としどころ

退職金の支給・増額、再就職支援、就業規則上の競業禁止義務の排除

転職活動に必要な期間の雇用確保

(4) 回答期限や次回面談日の設定

2 退職勧奨における留意点

◆従業員との面談の実施時の注意事項

- ① 世間話等のアイスブレイクから始める。
- ② 「その従業員の今後のことを一緒に考えたい」という姿勢で臨む。
議論を避けて、まずはお互いに意見が一致している点（争いのない事実）の確認を行う。
- ③ 従業員の立場に立った提案をして、従業員の言い分や希望にも耳を傾ける。
- ④ 威圧的な言動を行わない。
- ⑤ 誇張表現や「解雇」という言葉を使わない。
黙示的に雇用契約の解消を示唆する言葉もNG。

2 退職勧奨における留意点

◆従業員との面談の実施時の注意事項

- ⑥ 長時間の面談・頻繁な面談を行わない。
（多くても週2回まで、1回2時間まで。）
- ⑦ 面談の目的・主題を毎回変える。
- ⑧ 執拗に退職を求めない。
従業員から退職しない意思を明示されたときは面談を中止する。
- ⑨ 1対1を避ける（使用者側2名対従業員1名が望ましい）。
- ⑩ 必ず録音をする。

2 退職勧奨における留意点

◆従業員との面談の実施時の注意事項

- ⑪ 金銭解決について具体的な金額を提示する場合、
可能であれば、時間を与えてその場で考えてもらう。
- ⑫ 面談での説明内容と矛盾することを行わない。

3 退職合意書の記載事項

●●株式会社（以下「甲」という。）及び●●（以下「乙」という。）は、甲乙間の一切の件（以下「本件」という。）について、以下のとおり合意した。

第1条（雇用契約の終了）

- 1 甲及び乙は、乙が、令和●年●月●日（以下「退職日」という。）をもって、甲の退職勧奨に基づき合意退職（会社都合退職）したことを相互に確認する。
- 2 甲は、乙に対し、●年●月分乃至●月分の賃金（社会保険料等を控除した金額）を、各給与支払日限り、乙の給与振込先口座に振り込む方法により支払う。振込手数料は甲の負担とする。

3 退職合意書の記載事項

第2条（解決金の支払）

- 1 甲は、乙に対し、本件解決金として、金●●円の支払義務があることを認める。
- 2 甲は、前項の金員を、令和●●年●●月●●日限り、乙の給与振込先口座に振り込む方法により支払う。振込手数料は甲の負担とする。

3 退職合意書の記載事項

第3条（貸与物の返還）

乙は、甲に対し、退職日限り、甲の乙に対する貸与物の一切（社員証、制服、名刺、鍵、セキュリティカードを含む。）を返還する。但し、健康保険証については、退職日の翌日限り返還するものとする。

第4条（私物の撤去）

退職日以降、甲の施設内に乙の私有物が遺留されている場合、乙はその物に対する所有権を放棄し、甲にその処分を委任したとみなされ、甲が当該乙の私有物を自由に処分することに異議を述べないものとする。

3 退職合意書の記載事項

第5条（秘密保持義務）

- 1 乙は、甲に対し、甲在籍中に知り得た個人・法人の情報、甲の技術上・営業上の情報等、甲に属する情報（以下「秘密情報」という。）の一切について、甲に返還し、電磁記録媒体又は紙等の有体物の媒体を含むいかなる方法によっても保存・保持しておらず、今後も保存・保持しないことを誓約する。
- 2 乙は、甲に対し、前項に定める秘密情報を、甲在籍中に不正に利用し又は第三者に開示漏洩したことが一切ないこと、及び退職後においても不正に利用又は開示しないことを確認及び誓約する。
- 3 甲及び乙は、本合意書の存在及びその内容の一切を秘密として保持し、第三者（甲の従業員を含む。）に対し、一切開示又は漏洩しないものとする。

3 退職合意書の記載事項

第6条（競業避止義務等）

- 1 乙は、甲に対し、退職後●年間、甲の事前の承諾なく甲と競合する他社に就職し、又は甲と競合する事業を営まないことを約する。
- 2 乙は、甲に対し、退職日前及び退職後にわたり、乙又はその関係者を通じて、甲の役員若しくは従業員（正社員、パートタイマー、契約社員、派遣社員等名称を問わず一切の従業員をいう。）を勧誘し、甲からの退職を促し、あるいはその他何らの働きかけもしないことを約する。

3 退職合意書の記載事項

第7条（名誉毀損等の禁止）

乙は、退職日前後を問わず、甲又は甲の役職員を誹謗中傷し、その他甲又は甲の役職員の名誉及び信頼を傷付けるおそれのある一切の行為を行わないことを約する。

第8条（本合意書等の違反）

乙は、本合意書の各条項又は就業規則その他の誓約書等に定める乙の義務に違反し、これによって甲に損害を生じさせた場合には、甲に対してその損害を賠償するものとする。

3 退職合意書の記載事項

第9条（清算条項）

- 1 甲及び乙は、本合意書に定めるほか、甲乙間に何らの債権債務（雇用契約上の賃金債権、慰謝料請求権、損害賠償請求権を含む。）が存在しないことを相互に確認する。
- 2 乙は、甲及びその関係者に対して、名目の如何を問わず、今後一切の請求及び申し立てを行わないことを約する。

3 退職合意書の記載事項

第10条（管轄）

甲及び乙は、本合意書に関連して生じる一切の法律上の争訟については、訴額に応じて、甲の本店所在地を管轄する地方裁判所又は簡易裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とすることに合意する。

以上の合意の成立を証するため本合意書2通を作成し、甲乙それぞれ署名押印のうえ、各1通を保有するものとする。

3 退職合意書の記載事項

●●株式会社（以下「甲」という。）及び●●（以下「乙」という。）は、甲乙間の一切の件（以下「本件」という。）について、以下のとおり合意した。

第1条（雇用契約の終了）

- 1 甲及び乙は、乙が、令和●●年●●月●●日（以下「退職日」という。）をもって、甲の退職勧奨に基づき合意退職（会社都合退職）したことを相互に確認する。
- 2 甲は、乙に対し、●●年●●月分乃至●●月分の賃金（社会保険料等を控除した金額）を、各給与支払日限り、乙の給与振込先口座に振り込む方法により支払う。振込手数料は甲の負担とする。

3 退職合意書の記載事項

◆離職票の離職理由の記載

従業員が退職勧奨に応じて退職に至った場合、
離職票では、離職理由が「自己都合退職」ではなく「**会社都合退職**」になる。

→従業員にとっては、雇用保険の**失業給付金**の受給要件が緩和されるほか、
給付開始日が早くなる、給付日数が増加する等のメリット

3 退職合意書の記載事項

◆ 離職票の離職理由の記載

➡会社にとっては、**一部の助成金について一定期間申請できなくなる等のデメリット**

(例) キャリアアップ助成金 正社員化コース

**正社員への転換日／直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、
転換／直接雇用を行った適用事業所において、
雇用保険被保険者を解雇等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であることが要件**

3 退職合意書の記載事項

第2条（解決金の支払）

- 1 甲は、乙に対し、**本件解決金として、金●●円の支払義務があることを認める。**
- 2 甲は、前項の金員を、令和●●年●●月●●日限り、乙の給与振込先口座に振り込む方法により支払う。振込手数料は甲の負担とする。

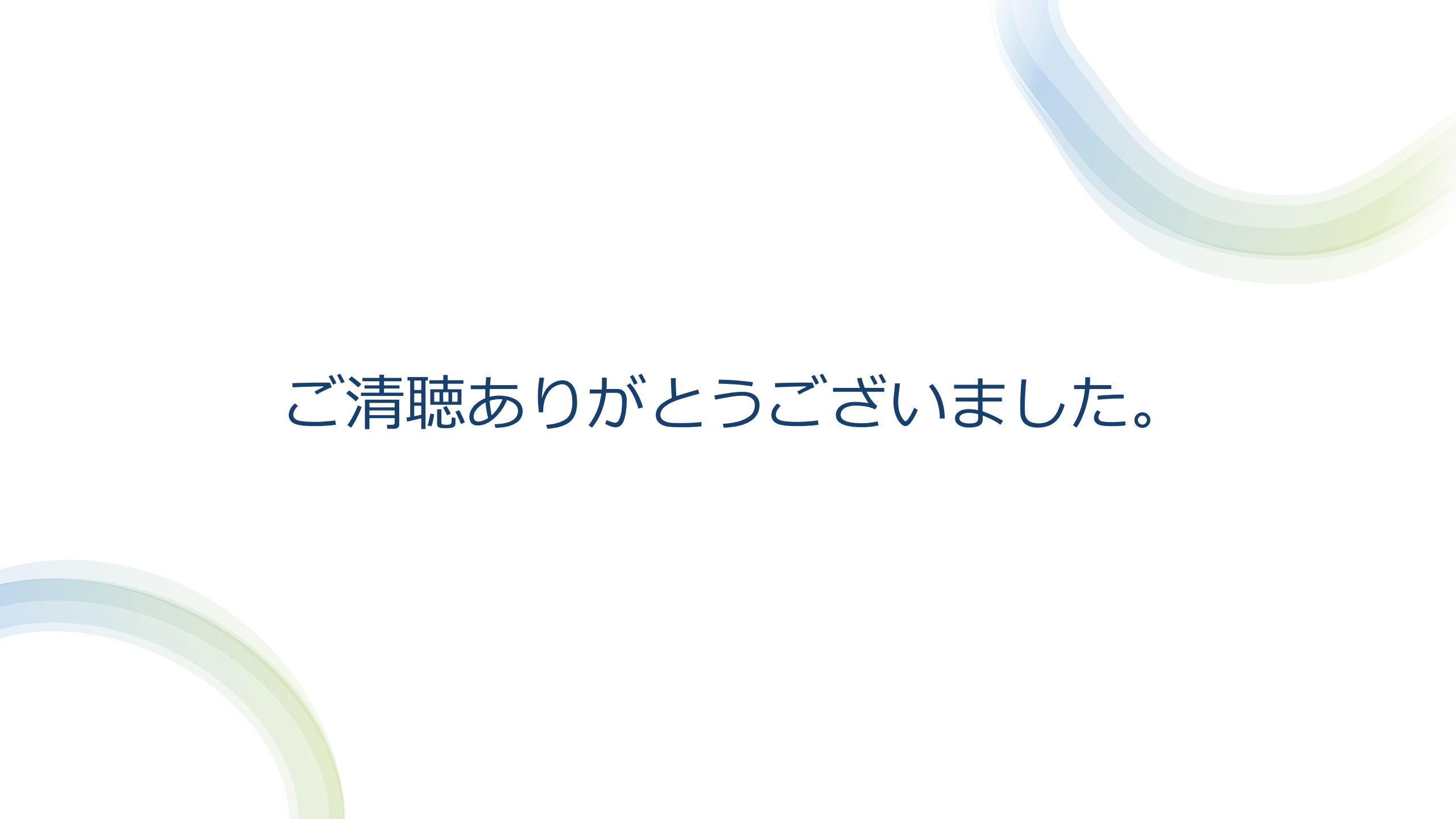
3 退職合意書の記載事項

◆金銭の支払名目

「退職準備金」 → 退職所得と判断される可能性

「解決金」 → 一時所得（場合によっては非課税所得）となる可能性

➡ 税務署から「実質的に賃金である」として、源泉徴収をしていないことを指摘されるケースがある。
事前に税理士・社会保険労務士の先生への確認も必要。

The image features a white background with decorative curved lines in the corners. In the top right corner, there is a thick, multi-layered arc transitioning from light blue to light green. In the bottom left corner, there is a similar thick, multi-layered arc transitioning from light blue to light green.

ご清聴ありがとうございました。