



# 弁護士友永が解説！ 退職合意書、その条項で大丈夫？

～将来の紛争を未然に防ぐ、使用者側弁護士が教える実践的チェックポイント～

日時：11月25日（火） 13:00～14:30

講師：弁護士 友永 隆太

杜若経営法律事務所

# 講師・事務所紹介

## 講師プロフィール

 弁護士 友永 隆太

 杜若経営法律事務所

 団体交渉、残業代請求、労働災害や解雇事件等の労働問題について、いずれも使用者側の代理人弁護士で対応にあたる。  
年間講演実績 50 回以上。

Xアカウント  
(本レジュメ公開中)



## 事務所案内

 杜若経営法律事務所

 人事労務問題に特化した法律事務所

 顧問サービス：企業・士業向け対応  
※詳細は次ページをご参照ください



# 顧問サービスのご案内

## 社労士様向け 士業顧問サービス

月額 2万円～ + 税

-  先生からのご質問対応  
(Chatwork, メール, お電話, zoom, ご来所)
-  先生の顧客企業との法律相談  
(企業あたり初回60分無料)
-  杜若主催セミナーのレジュメ提供  
過去動画アーカイブのご提供
-  顧問先限定オンライン勉強会  
(ご質問可) ご招待

詳しい内容や活用方法を聞いてみませんか？  
Zoomにて弁護士が直接ご案内します（所要15分程度）  
「話だけ聞いてみたい」という方も大歓迎です



## 企業様向け 顧問サービス

月額 5万円～ + 税

-  ご相談対応 質問回数制限なし  
(Chatwork, メール, お電話, zoom, ご来所)
-  杜若主催セミナーのレジュメ提供  
過去動画アーカイブのご提供
-  顧問先限定オンライン勉強会  
(ご質問可) ご招待

# お話させて頂く内容

- I イントロ
- II 基本構造と「重要」条項
- III シチュエーション別特則（全15ケース）
- IV 合意の前提：真意・任意性
- V まとめ

# 増加する典型トラブル（3例）

「円満退職」のはずが…？ 現実に起きている退職後トラブルの典型事例

1

## 労働審判申立

退職勧奨に応じ合意書にサインしたが、退職後、「あれは実質的な退職強要であり、合意は無効だ」として地位確認（復職）や慰謝料を求め、労働審判を申し立てられる。

2

## 合意後の金銭請求

「清算条項」を含む合意書を締結し解決金も支払ったのに後日、内容証明郵便が届き、「在職中の未払残業代（〇〇円）を請求する」と主張される。

3

## SNS・情報暴露

退職した社員が、SNSや転職口コミサイトに「上司のパワハラが横行」「顧客情報を不正利用」など、会社の信用を毀損する内部情報を暴露・誹謗中傷を書き込む。

# なぜ防げなかったのか？



## 原因 1 合意書の不備

- △ 離形依存：会社固有のリスクに対応していない一般的テンプレートをそのまま流用
- △ 清算条項が弱い：「本件に関し」など限定的な表現により別件請求を防げない
- △ 範囲限定の失敗：退職後の義務（守秘義務・競業避止等）の具体化不足
- △ 情報漏洩対策不足：SNS・口コミサイト対策の欠如



## 原因 2 取り交わし時の問題

- △ 任意性の欠如：強要・脅迫と評価されるリスクのある交渉態様
- △ 真意の欠如：メンタル不調など判断能力に疑義のある状態でのサイン
- △ 交渉記録不足：「解雇と言われた」等と述べる

# 退職合意書の基本構造と必須条項

1

## 法的性質

「辞職届（一方的な通知）」ではなく、会社と労働者の双方が合意する「和解契約」（民法695条）

2

## 最低限盛り込むべき「必須条項」

- ① 退職日・退職理由（「合意退職」の明記）
- ② 賃金・退職金の確認と支払
- ③ 貸与品・データの返還
- ④ 守秘義務
- ⑤ 清算条項（最重要）

3

## 条項作成時の原則

具体性：曖昧さを排除、明確な権利義務関係

網羅性：漏れのない権利・債務の清算

対価性：任意性・合理性の担保

履行担保：実効性確保の工夫

# 必須(1) 退職日・退職理由（合意退職の明記）

## ◎ 目的

- ✓ 退職日を確定させる
- ✓ 「解雇」や「一方的な辞職」ではなく、双方が納得した「合意」による退職であることを明確にする

### 条項例

#### 第〇条（退職の合意）

会社（以下「甲」という。）と労働者（以下「乙」という。）は、甲乙間の労働契約が202X年〇月〇日限り、合意により終了（会社都合）することを確認する。乙は同日付で甲を合意退職する。

## 💡 実務ポイント

「自己都合による退職」や「解雇」と記載すると、失業給付の有無や期間など社会保険上の影響があります。労働者側の意向も踏まえ、合意退職とするか否か、記載方法を検討しましょう。

# 必須(2) 賃金・退職金の確認と支払

## 目的

- ✓ 最終的な給与・賞与・退職金（ある場合）の金額と支払日を確定させる
- ✓ 清算条項（後述）との抵触を防ぐ

### 条項例

#### 第〇条（最終賃金・退職金）

- 1 甲は乙に対し、202X年〇月分賃金（〇月1日～〇月〇日）を、通常の賃金支払日である202X年〇月〇日に、乙指定の口座に振り込む方法により支払う。
- 2 甲は乙に対し、退職金規程に基づき算定した退職金として、金〇〇円を、202X年〇月〇日に支払う。

## 実務ポイント

支払日と金額を明確に記載することで、後のトラブルを防止できます。

# 必須(3) 貸与品返還・データ削除

## ◎ 目的

- ✓ PC、社員証などの物理的な貸与品を確実に回収する
- ✓ 私物端末に残ったデータも確実に返還・削除させ、情報漏洩の物理的リスクを断つ

### 条項例

#### 第〇条（貸与品等の返還・データ削除）

- 1 乙は、退職日（202X年〇月〇日）までに、甲から貸与された一切の物品（PC、スマートフォン、社員証、健康保険証、その他資料一切）を甲に返還する。
- 2 乙は、甲の業務に関して乙が保有・管理する一切の情報（電磁的記録を含む）を、甲に返還または甲の指示に従い破棄し、私有のPC、スマートフォン、クラウドストレージ等から完全に削除・破棄したことを誓約する。

## 💡 実務ポイント

データ削除を確認できない「私物端末」が最大のリスクです。企業データへのアクセス権を最終出社日翌日には即時無効化するとともに、労働者本人から「データ削除の誓約書」を取得することで、意識付けと心理的抑止力を高めましょう。

# 必須(4) 守秘義務

## ◎ 目的

- ✓ 労働契約が終了しても、守秘義務は（当然には）終了しないことを改めて確認させる
- ✓ 退職後の情報漏洩を牽制する効果を持たせる

### 条項例

#### 第〇条（守秘義務）

乙は、在職中に知り得た甲の技術上、営業上、その他一切の機密情報（顧客情報、人事情報、財務情報を含むがこれに限られない）について、退職後も、正当な理由なく第三者に漏洩し、または自ら使用しないことを確認する。

## 💡 実務ポイント

「機密情報」の範囲をできるだけ具体的かつ広範囲に例示し、「顧客情報、人事情報、財務情報」等の重要項目を明記することで、対象が曖昧すぎて無効とされるリスクを回避できます。また、「退職後も」という文言は、期間の定めがない場合でも「合理的期間」有効と解釈されます。

# 必須(5) 清算条項（最重要）

？ テンプレートの「清算条項」だけで、本当に全ての請求を防ぐことができるか？

## 設計ポイント

- ✗ 「本件に関し」等の限定文言は使わない  
一般的清算に意図せず特定清算の制限を加えてしまうリスクを回避

- ✓ 請求権の範囲を網羅＋具体例示  
労働契約に関する請求権を具体的に例示：

賃金 時間外手当 賞与 退職金 解決金 立替金 損害賠償 慰謝料 名目・理由不問

- ✓ 任意性と合理的意思解釈を支える記録化  
交渉の経緯・内容を記録し、「一切の債権債務を清算する合理的意思」の証拠を残す

裁判所は「未認識の債権」までは放棄の対象に含まれない場合があるという立場です。具体的な記載と任意性の担保が重要です。  
ただし、事案によっては無用に「書きすぎる」ことでかえって藪蛇となることもあるため、慎重な判断が必要となります。

# 清算条項の落とし穴（弱い文例とリスク）



## 弱い文例

### 弱い文例① 一般的すぎる型

「甲（会社）と乙（労働者）は、本合意書に定めるもののほか、両者間に何らの債権債務が存在しないことを相互に確認する。」

→ 未認識の債権（例：未払残業代）までは放棄の対象に含まれないと判断されるリスク

### 弱い文例② 特定清算型

「甲と乙は、『本件（○○のハラスメントの件）に関し』、本合意書に定めるもののほか、一切の債権債務がないことを確認する。」

→ 清算範囲が特定の紛争に限定され、別の請求（例：未払残業代）には及ばない



## 想定されるリスク

### 合意後の「別件」請求

- 合意書締結後、全く別個の請求（例：「本件」とは無関係の過去の未払残業代）を労働審判等で請求される
- 「別の上司による別のパワハラ」を理由とする新たな慰謝料請求
- 清算条項の効力が及ばず、防げない危険性が極めて高い

● 対策：リスクを最小化する「一般清算条項」を導入（次ページで解説）

# 望ましい清算条項と裁判例

## 推奨文例（一般清算）

### 第〇条（清算条項）

甲乙は、本合意書に定めるもののほか、甲乙間には、労働契約関連の一切の金銭請求権（賃金、時間外手当、賞与、退職金、損害賠償、慰謝料等、名目問わず）を含む一切の債権債務が相互に存在しないことを確認する。

## 判例ポイント

### ▲ インガソール・ランド事件（東京地判H23.1.28）

- ✓ 「特別退職制度募集時の賃金以外の一切の雇用契約上の債権債務を清算する趣旨」と解釈され有効
- ✓ 裁判所は「合理的な意思解釈」と「任意性」を重視

## 実務ポイント

文言だけでなく、①労働者の自由意思に基づく合意（任意性）、②対象請求権を協議した経緯（内容認識）、③対価性（解決金等）を記録化することが、清算条項の有効性を担保する重要な補強証拠となります。

# シチュエーション別特則（全15ケース）

## 設計原則

- ✓ 権利の特定：権利義務関係を具体的に明記する
- ✓ 対価・担保：履行確保のための担保措置を設ける
- ✓ 規程・準拠法整合：社内規程や関係法令との整合性を確保
- ✓ 税・社保整理：税務・社会保険上の取扱いを明確化

## 本編で扱う類型

### 金銭・権利の清算

- CASE1：金銭（解決金）
- CASE2：ストックオプション
- CASE3：社宅・貸付金

### 情報・レビューション

- CASE4：SNS・情報漏洩
- CASE5：内部告発
- CASE6：デジタルデータ

### 背景事情

- CASE7：ハラスメント
- CASE8：メンタルヘルス
- CASE9：損害賠償請求
- CASE10：横領・不正行為

### 退職後義務

- CASE11：競業避止義務
- CASE12：業務引継ぎ

### 特殊条件

- CASE13：労組
- CASE14：事業譲渡・転籍
- CASE15：ガーデンリーブ

# CASE1：金銭（解決金）を支払う場合

## ◎ 条項ポイント

- ✓ 趣旨条項：「本件合意に至る一切の事情を考慮し、円満解決のため」
- ✓ 税務・社会保険：実質が退職に起因する場合「退職所得」として扱う
- ✓ 支払時期：「退職日から〇日後、かつ貸与品の返還完了後」と設定

### 条項例

#### 第〇条（解決金）

会社は、本件合意に至る一切の事情を考慮し、円満解決のため、解決金として金〇〇円を、退職日から〇日以内（貸与品返還完了後）に支払う。

## 💡 実務上の注意点

税務処理：「退職所得」として扱う場合、必ず労働者から「退職所得の受給に関する申告書」を受領すること。受領できない場合、20.42%の源泉徴収が必要となり、労働者の手取りが大きく減るため、合意書締結と同時に回収を徹底する。

# CASE2：ストックオプション

## ◎ 条項ポイント

- ✓ 権利の特定と失効確認：「未確定分」と「確定分」を区別
- ✓ 行使期限の明確化：確定分の権利行使可能期間を株式報酬規程と整合的に設定
- ✓ 準拠規程の確認：外資系企業や親会社規程が準拠法となるケースに注意

### 条項例

#### 第〇条（株式報酬の取扱い）

1. 労働者が保有する〇年〇月〇日付与のストックオプション（第〇回新株予約権）のうち、退職日時点で未確定の分については、退職日をもって全てその権利を喪失することを確認する。
2. 権利確定分については、別途定める『株式報酬規程』第〇条に基づき、退職後〇ヶ月以内に行使しなければならないことを確認する。

## 💡 実務上の注意点

準拠規程の確認：外資系企業や親会社が付与している場合、本国の株式報酬規程（Plan Document）が準拠法となっていることが多い。合意書の内容がプラン規程と矛盾しないよう、必ず原文を確認する。

「Good Leaver」条項：規程に「会社都合退職（Good Leaver）」の場合に未確定分の権利行使を認める条項がないか確認する。一般的に合意退職は「自己都合」扱いが多いが、例外規定の有無を事前調査。

# CASE3：社宅退去・貸付金がある場合

## ◎ 条項ポイント

- ✓ 明渡期限・違約金：明渡遅延を防止する具体的期限と制裁
- ✓ 貸付金の控除同意：労働者の自由な意思に基づく同意を書面で確保
- ✓ 支払タイミング：明渡と返済を解決金支払いの前提条件に

### 条項例

#### 第〇条（社宅明渡）

乙は、〇年〇月〇日までに、社宅（〇〇物件）を明け渡す。本条項に違反し、明渡が遅延した場合、乙は甲に対し、賃料相当額の〇倍の違約金を支払う。

#### 第〇条（貸付金の控除合意）

乙は、甲に対する貸付金（〇〇円）の返済について、最終給与および退職金（〇〇円）から控除することに同意する。

## 💡 実務上の注意点・ポイント

**控除合意の絶対性:** 労基法24条の「全額払いの原則」は非常に強力。会社が一方的に貸付金と賃金を相殺することは違法。必ず「労働者の自由な意思に基づく同意」を書面（＝本合意書）で取得する。

**明渡の担保:** 明渡完了を「解決金支払の前提条件」とすることが実務上、有効な担保となる。

# CASE4：SNS・情報漏洩リスクに対応する場合

## ◎ 条項ポイント

- ✓ 媒体を具体的に列挙し、SNS等での誹謗中傷を牽制
- ✓ 会社・役員・従業員の信用毀損・誹謗中傷禁止を明確化
- ✓ 違反時の違約金を設定し実効性を担保（過大でない範囲）

### 条項例

#### 第〇条（情報漏洩の禁止）

1 乙は、退職後、SNS（X, Facebook, Instagram, TikTok等）、ブログ、インターネット掲示板、転職口コミサイト等、媒体の如何を問わず、会社（その役員・従業員を含む）の信用・名誉を毀損し、または誹謗中傷する一切の行為を行わない。

2 乙が前項に違反した場合、乙は甲に対し、解決金相当額を上限として、甲の指定する違約金を支払う。

## 💡 実務上の注意点・ポイント

実効性の限界：匿名での書き込みは特定が困難です。条項の主たる目的は「違反時のペナルティ」よりも、労働者への心理的牽制にあります。

違約金の額：高額すぎると公序良俗違反（民法90条）で無効となるリスクがあります。支払った解決金の返還、または同額程度を上限とするのが現実的です。

ただし、条項が取り交わし自体への心理的支障となる場合もあるため、特に違約金条項を置くかどうかは慎重な判断が必要です。

# CASE5：解決内容の口外禁止

## ◎ 条項ポイント

- ✓ 「正当な理由なく」という文言を挿入する
- ✓ 解決条件が波及する場合等には特に必要性が高い

### 条項例

#### 第〇条（口外禁止）

甲及び乙は、本合意に至る経緯及び内容を、正当な理由なく、第三者に開示・漏洩しない。

## 💡 実務上の注意点

こちらも労働者本人の合意への心理的支障となる場合があります。合意内容流出時のリスクと、合意締結を実現させる必要性から個別判断を要します。

# CASE6：デジタルデータの厳格管理が必要な場合

## ◎ 条項ポイント

- ✓ 私物端末・クラウドを明記：会社データが残りやすい場所を具体的に指定
- ✓ バックアップ含め完全削除：あらゆる形態での保持を禁止
- ✓ フォレンジック同意：貸与PCは会社の調査権限を確保

### 条項例

#### 第〇条（情報の削除・非保持）

1 乙は、会社の機密情報（顧客リスト、技術資料等）について、私有のPC、スマートフォン、タブレット端末、および個人契約のクラウドストレージ（Google Drive, Dropbox, OneDrive等）を含む一切の電磁的記録媒体から完全に削除・破棄し、いかなる形態（バックアップ含む）でも保持せず、今後一切使用しないことを誓約する。

2 乙は、会社から貸与されたPCについて、会社がデータ削除状況を確認するため、PC内のログ等を調査（フォレンジック）することに同意する。

## ？ 実務上の注意点

私物端末（BYOD）の壁：私物端末の調査はプライバシー権との関係で極めて困難。MDM（モバイルデバイス管理）ツールを導入していない場合、削除は本人の「誓約」に頼らざるを得ないのが実情。まずは会社支給端末への移行や、機密データ取扱いルールの徹底を検討しましょう。

# CASE7：ハラスメント・懲戒事由が背景にある場合

## ◎ 条項ポイント

- ✓ 当事者の設定：労働者が社長個人の責任（不法行為）を追及する場合、社長個人も当事者（または連帯保証人）として加える
- ✓ 事実認定の回避：解決金を支払う場合でも、ハラスメントの事実認定はせず、認識の相違を確認するに留める
- ✓ 双務的な口外禁止：会社だけでなく、労働者側にもハラスメントの経緯や合意内容を第三者に口外しないことを約束させる

### 条項例

#### 第〇条（当事者範囲）

本合意の当事者は、甲（会社）および乙（労働者）とする。ただし、甲の代表者〇〇（以下「丙」という。）も本合意に参加し、乙は丙個人に対する一切の請求権を放棄することを確認する。

#### 第〇条（事実関係の取扱い）

甲、乙および丙は、本件解決に至る経緯について認識の相違があったことを確認し、事実認定を行わず円満解決のため本合意に至ったものとする。

## ● 実務ポイント

事実認定の回避：解決金を支払う場合でも、ハラスメントの事実認定はせず「双方は経緯について認識の相違があることを確認」など、事実関係を曖昧にする表現を用いましょう。社長個人を当事者に含める場合は、社長本人の同意・署名捺印が必要です。

# CASE8：メンタルヘルス不調（休職中）の労働者と合意する場合

## ◎ 条項ポイント

- ✓ 合意能力の確認：後日「判断能力が不十分な状態でサインさせられた」と主張されるリスク回避
- ✓ 退職理由の明確化：休職期間満了と復職困難性を明記し、合意退職の根拠を確保

### 条項例

#### 第〇条（合意能力の確認）

乙は本合意の内容・法的効果を理解し、自由意思で締結することを確認する。会社は乙に対し、本合意締結に関する判断能力に支障がない旨の主治医の診断書の提出を求めることができる。

#### 第〇条（退職理由）

甲と乙は、乙の私傷病による休職期間が〇年〇月〇日をもって満了すること、および乙の復職が困難であることを双方確認し、同日をもって合意退職とする。

## ？ 実務ポイント

診断書取得の困難さ：主治医は治療が専門であり、「契約の判断能力」についての診断書を書いてくれないケースも多い。

次善の策：診断書が取れない場合は、(1)家族（配偶者や親）に同席してもらい理解を得る、(2)本人の同意を得てZoom等で面談を録画し任意性を担保する、といった代替手段を講じる。

# CASE9：会社が損害賠償請求権を有する場合

## ◎ 条項ポイント

- ✓ 損害額の合意 → 債務承認 → 相殺 → 差額処理の流れを明確化
- ✓ 「責任制限の法理」を考慮し、現実的な金額での相殺を目指す

### 条項例

#### 第〇条（損害賠償と相殺）

- 1 乙は、〇〇（事故・行為等）により甲に金〇〇円の損害を与えた事実を認め、同額の損害賠償義務があることを確認する。
- 2 甲は、前項の損害賠償請求権と、乙が有しうる一切の金銭請求権（未払残業代等を含む）とを、本合意をもって対当額にて相殺し、差額として金〇〇円を乙に支払う（又は、乙の支払義務を免除する）。

## 💡 実務上の注意点

過失が100%でも、裁判では損害全額賠償が認められるとは限りません（会社の監督責任考慮等による賠償額制限）。未払残業代リスク額と回収可能な損害賠償額を天秤にかけ、現実的な金額での相殺合意を目指しましょう。

# CASE10-1：横領・不正行為の弁済と退職（前半）

## ◎ 条項ポイント

- ✓ 事実承認（自白）：横領等の不正行為を明確に認めさせる
- ✓ 債務承認弁済契約：金額・支払方法・期限を明確に定める
- ✓ 連帯保証人の設定：資力不足リスクに対応
- ✓ 刑事告訴の留保：弁済インセンティブを確保（次ページに続く）

### 条項例

#### 第〇条（事実承認）

乙は、在職中、〇〇の方法により会社の資金〇〇円を横領した事実を認め、深く謝罪する。

#### 第〇条（弁済）

乙は、甲に対し、上記行為による損害賠償債務として金〇〇円の支払い義務があることを承認し、これを以下のとおり分割（または一括）で支払う。

#### 第〇条（連帯保証）

連帯保証人（乙の父〇〇）は、乙が甲に対して負う本合意に基づく一切の債務について、乙と連帯して保証する。

※ 刑事告訴条項と実務ポイントは次ページに続きます

# CASE10-2：横領・不正行為の弁済と退職（後半）

## 刑事告訴留保（宥恕条項）

### 第〇条（刑事告訴の留保）

甲は、乙が本合意に基づく弁済を誠実に履行する限り、本件に関する刑事告訴を行わない。但し、乙が本合意に基づく義務に違反した場合、甲はただちに刑事告訴を行うことができる。

## 公正証書化

乙及び丙は、本合意に基づく債務を担保するため、強制執行認諾文言を付した公正証書を作成することに同意する。公正証書作成に必要な費用は乙の負担とする。

## 清算条項留保（重要）

### 第〇条（清算条項）

甲乙間には、本合意書第〇条に定める弁済債務を除き、労働契約に関連して生じうる一切の金銭請求権（賃金、時間外手当、賞与、退職金等）を含む債権債務が相互に存在しないことを確認する。

## 実務ポイント

連帯保証人の任意性確保：親族等に連帯保証を強要する行為は強迫となるリスク。本人から経緯を説明し任意の保証を得る。印鑑証明書・実印の取得は必須。

強制執行認諾文言の効果：裁判を経ずに直ちに財産（給与・預金等）差押えが可能に。公証人による本人確認と意思確認の二重チェックにより後の無効主張も防止。

弁済債務の清算除外：清算条項に「弁済債務を除き」と明記することで、弁済債務が清算されてしまうリスクを回避する（最重要）。

# CASE11：競業避止義務・引き抜き禁止を課す場合

## ◎ 条項ポイント

- ✓ 代償措置の明記：対価なしの競業避止義務は無効リスク大
- ✓ 合理的限定：期間（1～2年）、地域、職種を限定
- ✓ 引き抜き禁止：他社員への退職勧誘行為も規制

### 条項例

#### 第〇条（競業避止義務）

乙は退職後〇年間、日本国内において〇〇業務に従事しない。甲は、この対価として、競業避止手当〇〇円を支払う。

#### 第〇条（引き抜き禁止）

乙は、退職後〇年間、甲の従業員に対し、退職勧誘・引き抜き行為を行わない。

## 実務上の注意点

- ・代償措置：「競業を我慢する」に足る合理的金額が必要。解決金とは別名目になると対価性が明確に。
- ・就業規則補強：元規定があっても、退職合意書で「代償措置」として再合意することが有効。

# CASE12：退職後の業務引継ぎ・問い合わせ対応を確保したい場合

## ◎ 条項ポイント

- ✓ 退職前の引継義務の明確化（期限・相手・内容・資料）
- ✓ 退職後は委託契約（有償）として、範囲を限定して設定

### 条項例

#### 第〇条（退職前の引継）

乙は、退職日までに、後任者〇〇に対し、〇〇業務に関する引継ぎを誠実に完了させ、引継書を作成・提出する。

#### 第〇条（退職後の協力義務）

退職後〇ヶ月間、会社が業務遂行上必要な範囲で（例：メールで週〇回まで）問い合わせを行った場合、労働者は合理的な範囲で誠実に協力する。会社は本協力の対価として〇〇円を支払う（または、解決金に本対価を含むものとする）。

## 💡 実務上の注意点・ポイント

「無償」の問い合わせ対応義務付けは困難（労働契約終了のため）。「有償」にする場合も、指揮命令が残っていると雇用継続とみなされたり、偽装請負を疑われるリスクがあります。業務委託として対価・業務範囲・頻度を明確化しましょう。

## CASE13:労働組合が関与する場合

### ◎ 条項ポイント

- ✓ 三者間合意(会社・労働者・組合)の形式
- ✓ 組合活動制限は「本件に関し」と限定(将来の正当な組合活動を妨げない)

#### 条項例

##### (頭書き)

従業員A、B会社及びC労働組合は、当事者間の権利義務関係の一切(以下、「本件」という。)について、以下のとおり合意(以下、「本件合意」という。)した。

##### 第〇条(活動制限)

C労働組合は本件に関し今後、B株式会社に対し街宣活動、ビラ配り、団体交渉申入れ等の要求・抗議活動を行わない。

##### 第〇条(誹謗中傷禁止)

従業員A、B株式会社及びC労働組合は、従業員A・B株式会社間及びB株式会社・C労働組合間において、互いに誹謗中傷する一切の行為をしないことを相互に約束する。

##### 第〇条(清算条項)

従業員A、B株式会社及びC労働組合は、従業員A・B株式会社間及びB株式会社・C労働組合間には、本件合意に定めるもののほか、何らの債権債務がないことを相互に確認する。

# CASE14：事業譲渡・会社分割・転籍が絡む場合

## ◎ 条項ポイント

- ✓ 転籍（A社退職→C社入社）の際、A社と労働者との間で清算合意書を締結
- ✓ 過去の在籍企業との債権債務関係を明確に清算する

### 条項例

#### 第〇条（転籍と清算）

乙は、〇年〇月〇日付でA社を合意退職しC社に転籍入社したことを確認する。乙は、A社との間には、本合意に定めるもののほか、一切の債権債務が存在しないことを確認する。

## 💡 実務上の注意点・ポイント

「転籍」は法的には「旧会社との労働契約を合意解約（退職）」と「新会社との新たな労働契約締結（入社）」の組み合わせです。A社との債権債務（未払残業代等）は、A社退職時に清算するのが筋。転籍一時金をA社が支払う場合は、その対価として上記「清算条項」を盛り込むことが、将来のリスク回避に不可欠です。

# CASE15：ガーデンリーブと早期退職インセンティブを付与する場合

## ◎ 条項ポイント

- ✓ 最終退職日の設定と労務提供免除（ガーデンリーブ）期間の明確化
- ✓ 早期退職時の「賃金」から「解決金」への転換によるWin-Win設計

### 条項例

第〇条（最終退職日）労働者は、202X年3月31日（以下「最終退職日」という）をもって、会社を合意退職する。

第〇条（労務提供の免除）会社は、労働者に対し、202X年1月1日から最終退職日までの期間（以下「免除期間」という）、出社および一切の業務を免除する。会社は、免除期間中も在籍するものとして扱い、従前どおりの基本給（月額〇〇円）を支払う。

第〇条（早期退職解決金）労働者が転職先決定等により最終退職日より前に退職する場合、会社は労働者に対し、早期退職日の翌日から最終退職日までの期間に相当する賃金額を「早期退職解決金」として支払う。

第〇条（在籍中義務）労働者は、免除期間中も守秘義務、競業避止義務等の基本的義務を負う。

## 実務ポイント

「賃金」から「解決金」への転換の意義：在籍中の支払いは「給与所得」（社会保険料控除対象）だが、早期退職解決金は「退職所得」として扱うことで、労働者側は税務上有利となり、会社側は社会保険料負担が軽減される。名目を明確に区別することが重要。

# 合意時の留意点 任意性の確保



## やってはいけないこと

- 密室1対1での面談：鍵のかかる部屋での密室対応は圧迫感・強要の印象を与える
- 長時間・高圧的面談：2時間超の長時間面談や連日の執拗な面談、脅迫的・侮辱的な言動
- 選択肢の不提示：「辞めないと懲戒解雇だ」など退職以外の選択肢を示さない対応
- 即決の強要：「今日サインしないと解決金は払わない」と即時の決断を迫ること



## やるべきこと

- 持ち帰り検討の推奨：「本日サインの必要なし。家族や専門家に相談の上ご回答を」と明確に伝え、議事録に残す
- 複数名での対応：会社側は2名以上で対応し、威圧的にならないよう役割分担（説明役と記録役）する
- 丁寧なコミュニケーション：相手が無断録音している前提で、冷静かつ丁寧な言葉遣いを徹底
- 記録の保管：面談の議事録や説明資料を保管し、任意性を担保する証拠を確保

# まとめとセルフチェックリスト

## セミナーのまとめ



退職合意書は状況別カスタマイズが必須  
雛形依存では対応できない個別リスク対策を



清算条項は網羅+具体例示  
金銭請求権を具体的に例示・「本件に関し」の限定は避ける  
不起訴合意は安易に入れず、必要最小限に限定



任意性を担保する交渉設計が必須  
条項の内容だけでなく、前提となる交渉プロセスが重要  
持ち帰り検討の推奨・複数名対応・記録化

## 貴社の合意書セルフチェックリスト

- 清算条項は「本件に関し」等の特定清算になっていないか？「一切の金銭請求権（残業代等）」を例示する一般清算か？
- 広範すぎる「不起訴合意条項」が、協議なく挿入されていないか？
- SNS、口コミサイトへの誹謗中傷を禁止する条項が入っているか？
- 「私物端末」や「クラウド」からのデータ削除を誓約させているか？
- 横領等の弁済合意の場合、清算条項から「弁済債務」を除外しているか？
- ガーデンリーブ中の早期退職インセンティブ（賃金→解決金）の定めがあるか？
- 退職勧奨の際、「持ち帰り検討」を明確に推奨し、任意性を担保しているか？
- 転籍等のケースで、労働者の「真意」はどこにあるか確認しているか？



## 個別相談のご案内

実務導入の個別相談 : Zoom 15分のご案内詳細はQRコードから  
「話だけ聞いてみたい」という方も大歓迎です



## お問い合わせ先

杜若経営法律事務所

弁護士 友永 隆太

メール : [tomonaga@kanou-law.com](mailto:tomonaga@kanou-law.com)



KAKITSUBATA

Xアカウント  
(本レジュメ公開中)



杜若経営法律事務所