

第57回 杜若オンラインサロン

「退職代行」を使われたらどうする？

～突然の電話に動揺しないための初動対応と『交渉』の限界線～

LECTURER



杜若経営法律事務所

弁護士 岡正俊 細谷謙

DATE



2026年1月27日 13:30~15:00



杜若経営法律事務所
弁護士 細谷 謙

Ken Hosoya

経歴

- ▶ 早稲田大学法学部卒業
- ▶ 早稲田大学大学院法務研究科卒業
- ▶ 2025年4月弁護士登録（77期）
- ▶ 第一東京弁護士会 所属

≡ 本日のタイムスケジュール

第1部 退職代行とは何か（細谷）

第2部 退職代行にかかる対応フロー（細谷）

第3部 実務上のよくある問題点（Q&A方式、細谷）

第4部 質疑応答（岡弁護士、細谷）

第1部

退職代行とは何か

退職代行とは何か

定義と概要について
基本知識を確認します



■ 定義

退職代行サービス

従業員の退職意思の通知や、退職に伴う手続き連絡を第三者が代行する業務のこと。

労働者本人に代わって「辞めたい」という意思を会社に伝え、以降の連絡窓口となる。

■ 主な業務内容

- 退職意思の通知（「本日で辞めます」等）
- 即日からの出社停止の連絡
- 退職届や返却物の郵送連絡
- 会社からの直接連絡拒否の要望伝達

連絡手段と業者分類

どのように連絡が来るか・誰から来るか



👥 退職代行業者の3分類

🏠 民間業者

安価に利用できるが交渉権限なし（使者）

👥 労働組合

団体交渉権あり・交渉可能

⚖️ 弁護士法人

全ての法的交渉・対応が可能

📞 主な連絡手段



電話連絡



内容証明郵便 / 書面



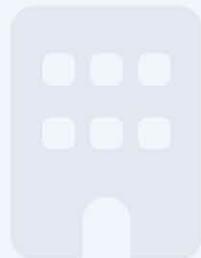
メール / FAX

退職代行の利用状況（企業側の実態）

企業の約10社に1社が既に経験済み



企業の退職代行経験率



9.3%

約10社に1社

出典：東京商工リサーチ 2024年調査

企業規模別の内訳

大企業ほど利用される傾向が顕著



大企業

18.4%

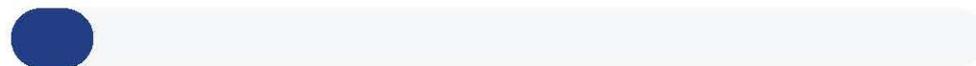


約5社に1社



中小企業

8.3%



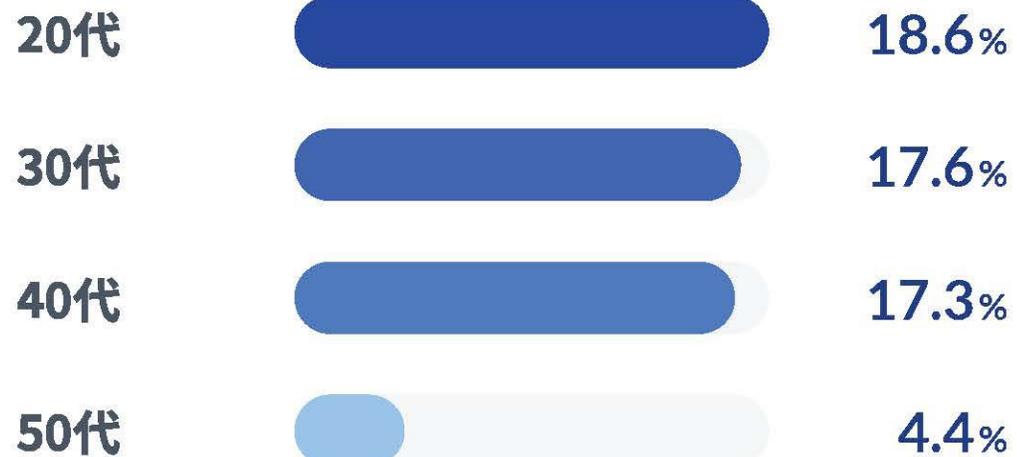
約12社に1社

利用者属性データ（年齢・職種別）

どのような従業員が退職代行を利用しているか



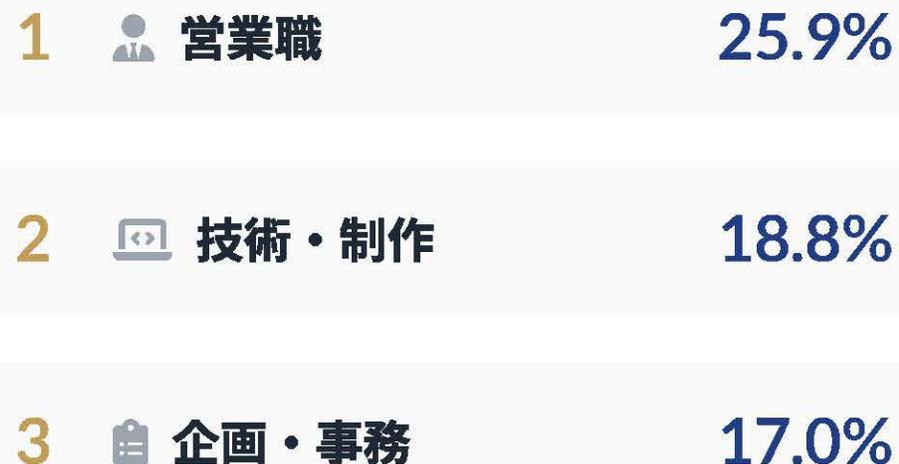
年齢別の利用率



💡 若手層だけでなく、30-40代の中堅社員にも利用が広がっている点に注意



職種別の利用率



出典：株式会社マイナビ『退職代行サービスに関する調査レポート（企業・個人）』2024年

https://career-research.mynavi.jp/research/20241003_86953/

退職代行が増加する背景

社会環境の変化と
労働者の心理的要因



1/2 4つの主要な要因

1

深刻な人材不足と強い引き止め

「代わりがない」「困る」と退職を拒否される

2

職場におけるハラスメント

パワハラ上司に直接「辞める」と言えない

3

職場に言い出しにくい・精神的負担

直接対面で退職を切り出すことへの恐怖。
第三者に依頼することで心理的負担が軽減される

4

労働者の権利意識の高まり

SNS等で退職代行が認知され、選択肢として定着

第2部

退職代行連絡を受けたときの
対応フロー

Q

「退職の意思は本人から伝えてもらうのが筋ではないか。このルールを守らず、退職代行を使って『2週間後に辞める（即日入社もしない）』と言ってきた場合、**退職を拒否**できますか？」

A

原則として拒否できません。民法の規定が適用されます。

従業員には憲法・民法上「退職の自由」があるとされており、無期契約の場合は**民法627条**により、退職の申入れから2週間を経過することで雇用契約は終了します。

また、退職代行のように退職の意思を第三者に代わって第三者に伝達することも有効です。

退職の自由の 法的根拠

従業員には
強力な権利が
保障されています

🏠 憲法（人権保障）

憲法18条

何人も、いかなる**奴隷的拘束**も受けない。
意に反する苦役に服させられない。

👤 無期雇用

民法627条

いつでも解約申入れができ、
2週間を経過することで雇用契約は終了す
る。

📅 有期雇用

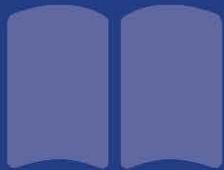
民法628条

「**やむを得ない事由**」があるときは、
直ちに契約の解除をすることができる。

📅 特例：1年後の権 利

労基法附則137条

有期契約の場合、契約初日から1年を経過した日
以後は、使用者に申し出ること、**いつでも退職**
できる。



意思表示の方法と退職代行の有効性

法律上の規定と
実務的な解釈



📌 退職の意思表示は「方式自由」

法律上、退職の意思表示の方法に特定の規定はありません。

形式についても、書面・口頭・メールなど、適宜の方法で有効とされます。

🗣️ 退職代行業者による「伝達」

また、退職代行のように **退職の意思を第三者に代わって「伝達」することもできる** とされます。

- ✔️ 「本人の意思」であることが確認できれば、会社はこれを拒否できません。

退職代行業者の法的限界

実務 退職代行の実務的要請

やり取りの必要性

もともと、退職代行の場合、単に「辞めます」という意思表示を伝えるだけでなく、退職日の設定や残りの有給休暇の処理、貸与品の返却など、**会社と業者の間でその後の具体的なやり取り**をする必要があります。



制約 弁護士法72条との関係（非弁行為）

法的制限

しかし、業者がどこまでの行為（交渉など）をできるのかは、**弁護士法との関係で厳格に制限**されています。

⚠ 弁護士資格を持たない業者が、報酬を得て法律事務（交渉等）を行うことは禁止されており、これに違反すると無効となるリスクがあります。

業者の種類による対応範囲の違い

🔍 そのため、相手がどのような業者（弁護士、労働組合、民間業者）であるかによって対応が変わります。**次ページ以降、業者の種類ごとに詳細を確認していきます。**

退職代行と弁護士法

業務範囲の限界と
非弁行為のリスク



退職代行業者の3分類と特徴



項目	民間会社 (一般企業)	労働組合 (ユニオンなど)	弁護士 (法律事務所)
運営	株式会社	労働組合	弁護士
費用	2~3万円 安価	3万円~ 組合費等	5万円~ プラン別
交渉	× 不可 違法(非弁)	✓ 可能 団体交渉権	✓ 全て可 制限なし

ここが重要！



民間業者が「交渉」を行うのは弁護士法に照らして違法です。

会社としては、交渉を求められたら「法律違反のため応じられません」と拒否可能です。

弁護士から連絡を受けた場合

法的権限の範囲と
企業側の適切な対応



弁護士の対応範囲（制限なし）

弁護士は退職の意思表示を伝えるほか、交渉事項に制限がないため、基本的に何でもできます。

単なる事務手続きのみの場合

退職届の受理や貸与品の返却など、事務的な手続きだけなら会社のみで対応できることが多いです。

交渉が必要な場合（残業代請求など）

もっとも、残業代請求、ハラスメント、損害賠償など何らかの交渉が絡む場合には、速やかに弁護士に相談した方がよいです。

⚖️ 法的権利と会社側の義務

原則 団体交渉権と交渉義務

✔️ 憲法28条 / 労組法7条

労働組合には**団体交渉権**が憲法上保障されています（憲法28条）。会社側には正当な理由なく交渉を拒否できない「**誠実交渉義務**」（労組法7条）があります。

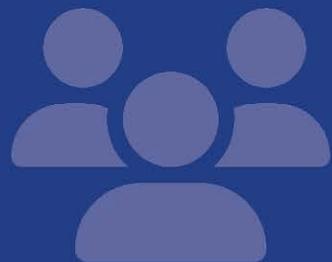
📄 退職条件の交渉が可能

単なる退職の意思表示だけでなく、**退職日、有給消化、退職金**などの条件交渉を行う権限を持っています。

⚠️ よって、一切の無視は**不当労働行為**や組合活動の恐れがあるため、得策ではありません。

労働組合から 連絡を受けた 場合

団体交渉権と
誠実交渉義務



※「名ばかりユニオン」への対応については次ページで解説します

労働組合から 連絡を受けた 場合

「名ばかりユニオン」への
懸念と実務対応



? 「名ばかりユニオン」とは？

形式上は労働組合ですが、実態は会社等が**退職代行ビジネスとして運営**されているケースが増えています。本来の組合活動（労働条件の維持改善）よりも、手数料収入を主目的としている可能性があります。

📌 実務上の確認ポイント



組合員としての実態

加入手続き・組合費納入



団体交渉の実績

過去の活動履歴



活動実態

規約・役員・事務所等



実務対応の鉄則（リスク管理）

形式上は労働組合として丁寧に対応しつつ、疑義がある場合や交渉が複雑化する際は、速やかに専門家（弁護士）へ相談してください。

民間会社から 連絡を受けた 場合

弁護士法72条・77条
違法性の判断基準

★ 前提

弁護士法 第72条 非弁護士の法律事務の取扱い等の禁止

“

弁護士又は弁護士法人でない者は、報酬を得る目的で訴訟事件、非訟事件及び審査請求、再調査の請求、再審査請求等行政庁に対する不服申立事件その他一般の法律事件に関して鑑定、代理、仲裁若しくは和解その他の法律事務を取り扱い、又はこれらの周旋をすることを業とすることができない。ただし、この法律又は他の法律に別段の定めがある場合は、この限りでない。

非弁行為（違法）となる3つの要件

¥

報酬を得る目的

営利目的で行うこと



業として行う

反復継続して行うこと



法律事務を行う

交渉・代理・和解など

弁護士法 第77条 非弁護士との提携等の罪（罰則）



弁護士以外の者が行った場合
刑事罰の対象となります

2年以下の懲役 または **300万円以下の罰金**

民間会社から 連絡を受けた 場合

いわゆる「非弁行為」
(弁護士法72条)



★ 前提

⚠️ まとめると、弁護士以外の者が報酬目的で法律業務(交渉等)を行うのは違法となる！

✔️ OK (適法)

- ✔️ 退職の意思を伝える
- ✔️ 事務連絡を取り次ぐ

単なる「使者」ならOK

❌ NG (違法)

- ❌ 退職日や条件を交渉
- ❌ 金銭(有給等)を請求

「交渉」は非弁行為の疑い

民間会社から 連絡を受けた 場合

非弁行為のリスクと
毅然とした対応



➤ 「使者」としての機能のみ（交渉権限なし）

民間業者は退職の意思表示を伝える「使者」としての機能のみが認められており、代理人とはなれないため、**交渉権限は一切ありません。**

➤ 交渉行為は違法（非弁行為）

退職日調整・有給消化・残業代請求などの交渉は**弁護士法72条違反**です。「法律違反のため応じられません」と明確に拒否してください。

👤 事務的な連絡のみ対応し、交渉は拒否

相手が民間業者であることを確認し、事務的な連絡（退職届受理、貸与品返却等）のみ行います。**一切の交渉には応じない**ことが重要です。

重要判例：退職代行と非弁行為

東京地方裁判所 令和2年2月3日判決（令元(ワ)20335号）



📄 事案の概要

- 1 労働者（原告）が民間退職代行業者（被告）に依頼し、会社へ退職意思の伝達を求めた。
- 2 会社側は「雇用契約ではなく業務委託契約である」と反論。
- 3 業者は「法的見解の相違（紛争性）が生じた」として業務を即座に中止し、会社との交渉は一切行わず。
- 4 労働者が「業者の行為は非弁行為であり契約無効」として報酬返還を求めて提訴。

重要判例：退職代行と非弁行為

東京地方裁判所 令和2年2月3日判決（裁判所の判断）



➤ 裁判所の判断



本件業者の行為は「非弁行為」には該当しない

契約は有効であり、報酬の返還義務はないと判断された。

■ 非弁行為（法的紛議）の基準

単に紛議が生じる抽象的な可能性があるだけでは足りず、**法的紛議が生じることがほぼ不可避である**といえる**事実関係が必要である。**

🔍 本件への適用（判断のポイント）

- ✔ 業者が連絡した時点では、会社が退職を争うかは不明だった（紛争性は低い）。
- ✔ 会社から反論（業務委託の主張）があり紛争化した時点で、**業者は直ちに業務を中止している。**
- ❗ 私物返送や離職票送付の依頼などの「**事実行為**」の代行も、法律事務にはあたらないと判断された。

これまでの議論のまとめ

企業対応における3つの最重要ポイント



POINT 01 相手の属性を見極める

まず「誰か」（民間業者か、弁護士・ユニオンか）を確認。民間業者（非弁業者）であれば、交渉等に応じる義務はなく、拒否が可能です。



POINT 02 退職意思の有効性と判例の理解

代行による退職意思も原則有効です。また、裁判例上「私物の郵送依頼」等の事実行為の代行は非弁行為にあたらない点に留意が必要です。



POINT 03 非弁行為への毅然とした対応

非弁行為の疑いがある過度な要求・交渉（金銭要求）には、「弁護士法違反の恐れがあるため回答・対応できません」と毅然と対応することが求められます。





Step 01

依頼・ヒアリング

- ✓ 退職希望日・有給残日数の共有
- ✓ 貸与品の確認



Step 02

会社へ即日連絡

- ✓ 退職意思の伝達（電話・書面）
- ✓ 本人への直接連絡禁止の要請



Step 03

退職届・貸与品返却

- ✓ 退職届の郵送（内容証明等）
- ✓ 保険証・PC・社員証等の返送



Step 04

会社手続き・書類発行

- ✓ 離職票・源泉徴収票の発行
- ✓ 社会保険・雇用保険の喪失手続



Step 05

退職完了

- ✓ 各種書類の本人受領確認
- ✓ 最終給与の振込確認

初動対応における基本的な心構え

退職代行連絡を受けた際の
3つの重要ポイント

慌てる必要はありません。
準備された手順に従い、
淡々と進めることが
トラブル回避の鍵です。



01 冷静に対応する

従業員に「裏切られた」と感情的にならず、事務的な手続きとして捉える。即答は避け、「確認して折り返します」と一旦電話を切る。



02 法的権利を理解する

従業員には「退職の自由」があることを前提とする。無理な引き止めは、かえって法的リスク（不法行為等）を高めます。



03 正確に記録する

「いつ・誰から・どのような内容で」連絡があったかを記録。
相手（業者・弁護士）の氏名・連絡先を必ず確認しメモに残す。

1



担当者へ即転送

要件を聞かず
担当部署へつなぐ



2



折り返し対応

即答せずに切り
主導権を確保する



3



正確に記録化

相手の属性と
連絡先を記録する

📌 退職日の決定と法的基準

まず退職の申し出の日付を確認し、併せて**退職届の送付**を求めます。

📌 民法 第627条（期間の定めのない雇用）

当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、**解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。**

- ✓ 業者が「即日退職」を求めても、法律上は申入れから**2週間後**に終了が原則
- ✓ 逆に、労働者側が2週間より早く辞める権利もありません

📌 最終入社日の実務対応

退職者のほとんどは、代行利用後は**出社してきません。**

① 有給消化の希望

有給日に業務命令を科すことは不可。退職日まで給与支給が必要。

② ハラスメント等の主張

安全配慮義務違反のリスクがあるため、出社強要は控えるべき。

📌 退職届の送付依頼

代行業者からの連絡は「使者」としての伝達に過ぎない場合が多いため、本人署名の**正式な退職届**を郵送するよう必ず求めます。

⚠️ 出社拒否への対応注意点

「退職日まで出社しない」ことに対して、安易に**懲戒処分**を下すのはリスクがあります。

⊖ 「無断欠勤」扱いは慎重に

理論上は欠勤扱いや懲戒も可能ですが、労使トラブルの火種となり、解決が長引く原因になります。

「退職日まで欠勤（または有給消化）を認める」形で早期解決を図るのが実務上は無難です。



☞ 有給休暇対応の確認ポイント

Check 1

有給残日数の正確な確認

即答する必要はありませんが、早急に社内調査を行いましょ。誤った日数の案内は、後々の労使トラブルに直結するため要注意です。

Check 2

取得希望の確認と消化計画

労働者側から取得希望があれば、原則として尊重する必要があります。退職日に向けた具体的な消化計画を作成し、記録を残しましょう。

Check 3

消化できない場合の対応オプション

退職日までに全日数を消化しきれない場合：

- ① 代行業者を通じて**退職日の変更（延長）**を協議する
- ② 残存分の**買い取りを提案**する（あくまで任意合意が前提）

Check 4

記録化の徹底

有給残日数や消化スケジュールに関するやり取りは、メールや書面で記録化し、後日の「言った言わない」を防ぎましょう。



☰ 対応事項チェック

Point 1

業務引継ぎ（任意の協力依頼）

対応方針

強制はできません。代行業者を通じて協力を依頼します。

- 引継ぎ資料（マニュアル等）の作成・送付
- 後任者からの質問へのメール回答などを依頼

Point 2

貸与品の返却対応

返却方法

郵送が一般的です（送料負担は合意で決定）

社員証・入館証

健康保険証

PC・制服・携帯

その他貸与物

🛡️ トラブル防止と記録

📁 私物の取り扱い

会社に残された私物は返送が必要です。相互に送り合う形になりますが、勝手な処分はトラブルの原因となります。

📷 記録化の徹底（証拠保全）

- ✓ 貸与物チェックリストを事前用意
抜け漏れ防止のため必須
- ✓ 返却・返送内容を **書面や写真**で記録
- ✓ 受領記録・送付伝票の控えを保管



Step 01

資格喪失届の提出

- ✓ 健康保険・厚生年金の手続き
- ✓ 退職日の翌日付で届出



Step 02

離職票の作成・交付

- ✓ 退職理由（自己都合等）の確認
- ✓ 雇用保険の手続きと交付



Step 03

最終給与計算

- ✓ 有給消化・欠勤控除の計算
- ✓ 社会保険料控除の精算



Step 04

退職金算定・支給

- ✓ 規程に基づく算定と支給
- ✓ 支給日・振込先の確認



Step 05

完了通知・控え保存

- ✓ 手続き完了の通知
- ✓ 記録化の徹底と控え保存

第3部

実務上のよくある問題
点【Q&A方式】

Q

「就業規則で『退職は1か月前までに申し出ること』と定めています。このルールを守らず、退職代行を使って『2週間後に辞める（即日出社もしない）』と言ってきた場合、**退職を拒否**できますか？」

A

原則として拒否できません。民法の規定が優先されます。

就業規則で期間を定めていても、法律（**民法627条**）では「退職の申入れから2週間」で雇用契約が終了すると定められています。

実務上、就業規則の規定はあくまで「会社のお願い（努力義務）」と解釈されることが一般的です。

⚖️ 法的根拠：民法 第627条

期間の定めのない雇用契約においては、解約（退職）の申入れから2週間を経過することによって雇用契約は終了します。これは強行法規であり、就業規則より優先されるとする考えが有力。

💡 実務対応のポイント

- ✔️ 「就業規則違反だから認めない」と争うのは得策ではありません。（法的に勝ち目が薄く、トラブルが長期化するだけです）
- ✔️ いずれにしても退職の申し出の 2週間後には退職の効力が生じる点 に注意
- ✔️ 退職日は「申入れから2週間後」に設定し、その間は有給消化または欠勤として処理するのが現実的です。（なお、会社側の裁量によりそれよりも早い時期での退職を認めることは差し支えありません。）

Q

「退職代行業者から、PCで作成された署名のみの退職届がPDFで送られてきました。当社では**指定の様式**以外は認めていませんが、受理を拒否できますか？」

A

受理を拒否することはできません。様式に関わらず、意思表示は有効です。

法律上、退職届の形式に決まりはありません。書面の種類（便箋、コピー用紙等）や作成方法（手書き、PC作成）を問わず、退職の意思が明確であれば有効とされます。

また、退職の申入れは口頭でも法律上有効となるため、書式の不備を理由に退職自体を無効とすることはできません。

⚖ 法的根拠：意思表示の方式の自由

法律上、退職の意思表示について特定の方式は要件とされていません。書面の種類（便箋、コピー用紙）や作成方法（手書き、PC作成）を問わず、退職の意思が明確であれば有効です。

💡 実務対応のポイント

- ✔ 本人署名があれば形式は問いません。PDF等のデータ形式で送られてきた場合でも法的に有効です。
- ✔ 書式の不備を理由に 受理を拒否することはできません。
- ✔ 必要であれば、「退職手続き上、念のため正式な書面もご郵送いただけますか」と 任意で依頼 することは可能です。
- ✔ ただ、退職代行業者の多くは、退職意思を伝える際、会社に書式があるかを尋ねる場合が多いので、その場合には 業者の指示に従い書式を提供 することが考えられます。

Q

「退職代行から連絡がありました。本当に本人の意思か確認したいです。また、優秀な社員なのでどうしても慰留したい。本心を直接聞くために電話をかけ続けたり、自宅を訪問しても問題ありませんか？」

A

原則本人への連絡は控えましょう。 また執拗な慰留は違法リスクがあります。

- ✓ 本人への直接確認は、ハラスメント等トラブルにつながる可能性があるため原則として控えるべきです。
- 本人には直接連絡せず、代行業者を通じて意思確認や事情を聴取するのが安全かつ適切な対応です。
- ⚠ 慰留自体は直ちに違法ではありませんが、嫌がる本人への執拗な電話・訪問・待ち伏せ等は、不法行為（損害賠償対象）となるリスクが高いです。

リンクスタッフ事件 (東京地判 令和6年2月28日)

本件の事案

会社が従業員の退職の申出を認めず、逆に**500万円の損害賠償**を請求する通知書を送付。さらに閉室での長時間交渉等を行った事案。

法的基準

使用者は相当な方法で退職を慰留することは許されるが、暴行・強迫・監禁等で自由を不当に拘束すると**退職の自由を侵害し違法**となる。

裁判所の判断

退職妨害目的の高額賠償請求は著しく不相当。脅し文句や長時間・多数回・閉室での拘束等は、退職の自由を侵害する**人格権侵害（不法行為）**であると認定（慰謝料15万円）。

ルーチェ事件 (東京地判 令和2年9月17日)

発言内容

「辞めるのは恩を仇で返す行為である」「感謝の気持ちがない」「次の人を探せ」「わがまま」「100対0で原告が悪い」等の発言。

裁判所の判断

一連の発言を全体としてみると、原告に対する侮辱的又は威圧的なものであり、退職を慰留するための説得の域を超えて違法に原告の人格権を侵害するものと認定（慰謝料5万円）。

長崎県ほか（非常勤職員）事件 (長崎地判 令和3年8月25日)

発言内容

「俺の何が気に食わないのか」「逃げるのか」「俺に対して失礼だと思わないのか」などと述べたこと。

裁判所の判断

退職意思を示した部下に対し、事情を聴取する際の上司の言動として、不適切であることが明らかであると認定。

⚖️ 社会的相当性と自由意思の侵害

🕒 慰留(説得)は適法 → ⚠️ 相当性を超えると違法

態様が社会的相当性を超え、従業員の自由な意思形成を侵害すると不法行為になります。

「説得」と「強要」の境界線

🚫 明白な違法行為（論外）

以下の対応は、いかなる理由があっても**明白な違法行為**であり、絶対に行ってはいけません。

- 残りの年次有給休暇の取得を認めない
- 「退職金を払わない」と脅す
- 「離職票を出さない」等の嫌がらせ

⚠️ 行き過ぎた言動のリスク

どうしても退職させたくない心理から、以下の言動に及ぶとリスクが高いです。

- 退職を認めない / 損害賠償を迫る
- 長時間部屋に閉じ込める（監禁類似）
- 机を叩く、大声を出す等の威迫的言動
- 退社後や休日に自宅へ繰り返し訪問する

👤 退職代行利用者の心理と実務対応

利用者はすでに**強い決意**を持っており、会社側の慰留に応じる可能性は極めて低いです。

- ✅ 無理な引き止めはリスクを高めるだけ。
事務的に手続きを進めるのが最善です。

⚠️ 原則：本人への直接接触は避ける（法的リスク）

- 🚫 **ハラスメントリスク**：会社側が挑発的な対応に乗り、行き過ぎた言動（威圧・恫喝等）に至ると、逆にパワハラ等を主張される恐れがあります。
- 💔 **安全配慮義務違反**：本人がメンタル不調の場合、むやみな連絡が悪化を招き、安全配慮義務違反として **損害賠償責任** を負う可能性があります。

📁 対応：疑義がある場合の確認手順

- 👍 **代行業者への確認**：どうしても退職意思に疑義がある場合は、本人ではなく **退職代行業者を通じて退職意思** の確認を求めます。
- 📄 **必要書類の提出依頼**：本人の自署がある委任状（記名押印の場合は印鑑証明書付き）や、運転免許証の写し等の **本人確認書類の提出** を促すことが有用です。

Q 「退職手続きの中で『秘密保持誓約書』や『競業避止誓約書』を送付し、署名・捺印して返送するよう**強制**できますか？」

A 提出を求めることはできますが、署名の強制はできません。

退職時に新たな契約（誓約）を結ぶかどうかは労働者の自由です。特に退職代行が介入している場合、提出を拒否されることが一般的です。

「誓約書を出さないと退職を認めない」という条件付けも法的に無効です。

⚖️ 法的ポイント：職業選択の自由との兼ね合い

秘密保持義務：退職後の場合は、契約上の明確な根拠が必要です（就業規則や誓約書など）。

競業避止義務：職業選択の自由（憲法22条）を制約するため、有効性は厳格に判断されます（対価の有無、制限の合理性など）。

💡 実務対応のポイント

- ✔️ 誓約書の提出依頼自体は可能です。代行業者を通じて「会社の定型書式」として送付・返送を依頼しましょう。
- ✔️ 過度な制限（「同業種への転職を一律禁止」等）は無効になる可能性が高いです（詳しくは第54回杜若オンラインサロンを参照ください）。
- ✔️ 提出を拒否された場合の対応：
就業規則や採用時の誓約書に秘密保持義務や競業避止義務が定められているか確認し、ある場合はその旨を労働者に通知して遵守を求め、牽制することも有益です。

Q

「退職代行から『残っている有給休暇を全て消化して退職する』と連絡がありました。現在は繁忙期で引継ぎも未完了です。事業の正常な運営に支障が出るため、**有給取得を拒否（時季変更）** できますか？」

A

退職時の有給消化は拒否できません。時季変更権が行使できないためです。

会社には「時季変更権」がありますが、これは「他の時季に変更できる」ことが前提です。

退職により雇用契約が終了する場合、変更する先の日程が存在しないため、結果として会社は有給申請を認めざるを得ません。

法的根拠：労働基準法 第39条

有給休暇の取得は労働者の権利であり、原則拒否できません。会社には「時季変更権」がありますが、退職日以降に休みを変更することが物理的に不可能なため、退職時の有給消化に対して時季変更権は行使できません。

実務対応のポイント

- ✔ 退職時のまとめた有給消化は、原則として認める必要があります。（繁忙期や引継ぎ未了を理由としても、法的には拒否できません）
- ✔ どうしても引継ぎなどで出社が必要な場合、「有給休暇の買い取り」を提案し、合意の上で出勤してもらうことは可能です（なお、退職時については有給の買い取りは適法です）。
- ✔ 有給消化期間中も在籍扱いとなるため、社会保険料の控除等、給与計算上の処理に注意が必要です。

Q

「繁忙期に退職代行を使われました。引継ぎなしで辞められると現場が混乱し、損害が出ます。『引継ぎ完了まで退職を認めない』『出社して引継ぎを行うよう業務命令を出す』ことは可能ですか？」

A

引継ぎの強制はできないことが多いです。出社しない場合は、任意の協力に限られます。

会社には退職日までは労働契約に基づき業務命令権がありますが、有給休暇取得中や欠勤中の労働者に対して業務（出社しての引継ぎ）を強制することは實際上困難です。

また、引継ぎ未了を理由に退職自体を拒否することもできません。

⚖️ 法的根拠：就業規則上の引継ぎ義務の確認

まず就業規則を確認します。裁判例（東京地判昭60.2.27）では、「後任者に完全に業務引継ぎを行う」旨の就業規則の規定は有効であるとされています。

💡 実務対応のポイント

- ✔️ **引継ぎ義務がある場合**：就業規則を根拠に履行を求めます。「年休は認めるが引継ぎは必須」とし、不履行時の損害賠償等の可能性で牽制することも有効です。ただ、行き過ぎた発言（不法行為リスク）には注意が必要です。
- ✔️ **引継ぎ義務がない場合**：信義則上の協力依頼に留まり、強制力は弱くなります。代行業者を通じ、最低限必要な事項について書面やメールでの回答など会社と直接接しない形での引継ぎを依頼するのが現実的です。
- ✔️ **インセンティブの活用**：有給休暇の買い取りや退職金の割増支給などを提案し、労働者が引継ぎに協力しやすい環境（インセンティブ）を作ることも検討すべきです。
- ✔️ **懲戒処分の理論と実務**：理論的には引継ぎ拒否は懲戒事由となり得ますが、それを理由に退職金を不支給とするなどの重い処分は、実務上の有効性のハードルが高い点に留意してください。

Q

「引継ぎもせず、退職代行を使って一方的に辞めた社員に対し、**損害賠償を請求**することはできますか？採用コストや、急な退職による現場の混乱への賠償を求めたいです。」

A

請求自体は可能ですが、認められるハードルは極めて高いのが現実です。

「退職の自由」がある以上、単なる退職や引継ぎ不足のみで損害賠償が認められるケースは稀です。

逆に、無理な請求や提訴を行うこと自体が、元従業員に対する不法行為（嫌がらせ訴訟）と認定されるリスクもあります。

➤ 債務不履行に基づく損害賠償請求

会社は、従業員に引継ぎ義務違反や不法行為があった場合には、**債務不履行に基づく損害賠償（民法415条）**ないし**不法行為に基づく損害賠償（民法709条）**をすることが法的には可能です。

⚠ 立証の困難さと実務上のハードル

実際には、損害額の立証や、退職と損害との間の因果関係の立証が困難です。また、会社側の管理体制や業務分担の在り方も考慮（過失相殺的処理）されるため、**損害賠償が認められるケースは限定的**です。

💰 信義則による請求範囲の制限

ただし、損害賠償請求が認められる範囲は、判例上「損害の公平な分担という見地から**信義則上相当と認められる限度**」に制限されており、全額請求が認められることはほとんどありません。

📖 裁判例の紹介について

これらの前提を踏まえた上で、次ページ以降で「賠償請求が認められた裁判例」と「認められなかった裁判例」を具体的に紹介し、その境界線を確認します。

採用直後のバックレ退職（ケイズインターナショナル事件・東京地判 平成4年9月30日）

賠償命令：70万円

事案の概要

採用4日後に「病気」と偽り退職し他社で稼働。会社はこれにより取引先との重要契約（3000万円相当）を喪失する損害を被った。

裁判所の判断

債務不履行を認定。ただし、会社側の採用・管理責任（調査不足等）も考慮し、請求額200万円から70万円に大幅減額して認容した。ただし、本事案は退職についての損害賠償を直接的に肯定したものではない点に注意。

有期契約医師の職場放棄（東京地判 平成27年3月31日）

賠償命令：約242万円

事案の概要

有期契約の管理医師が期間途中で一方的に職場放棄。クリニック存続のため、緊急で後任医師を採用する必要が生じた。

裁判所の判断

期間途中の職場放棄は債務不履行に該当。紹介手数料全額と引継ぎ不足による逸失利益（1ヶ月分）の賠償を命じた。

システム開発者の失踪・データ持出（知財高裁 平成29年9月13日）

賠償命令：600万円

事案の概要

開発責任者が納期直前に失踪し、データを持ち出した。契約の形式は業務委託だが実質は雇用契約と判断された事案。

裁判所の判断

業務放棄による代替要員費用・逸失利益に加え、データ持出の調査費用（不法行為）も含め、合計600万円の支払いを命じた。

🚫 違法な退職引き留め（在職強要）

（福岡高判 平成28年10月14日）

➡ 会社が慰謝料5万円支払い

事案の概要

うつ病悪化で退職を申し出た従業員に対し、会社は「後任が決まるまで辞めさせない」と長時間説得し誓約書を強要。その後、会社が「業務放棄」として損害賠償を請求した。

裁判所の判断

うつ病により就労不能であったため、債務不履行責任は生じない。一方、会社側による過度な引き留めは安全配慮義務違反（違法）と認定され、逆に会社に対して慰謝料5万円の支払いが命じられた。

🚫 不当訴訟（スラップ訴訟）

（横浜地判 平成29年3月30日）

➡ 会社が110万円支払い

事案の概要

精神不調で退職した従業員に対し、会社が「病気は嘘」「引継ぎなしで損害が出た」と主張し、約1270万円もの高額な損害賠償を請求して提訴した事案。

裁判所の判断

病気は真実であり請求根拠なし。著しく相当性を欠く提訴自体が不法行為（違法）であるとして、会社に対し110万円の支払いを命じた。

これまでの裁判例を踏まえ、会社が退職した従業員に対して損害賠償を請求した際、裁判所が請求を認めるか、認めないかの分水嶺（決定的な分かれ目）を4つのポイントに整理して解説します。

分水嶺① 退職理由が「やむを得ない」か「身勝手」か

認められないケース

従業員勝訴

- 健康上の理由：うつ病や体調不良など、就労困難な状態であれば「やむを得ない事由」として正当化される。
- ハラスメント等：会社側に原因がある場合も同様。

認められるケース

会社勝訴

- 単なる職場放棄：正当な理由なく、引継ぎもせず突然入社しなくなる行為（バックレ）。
- 悪意ある背信行為：データの持ち出しや、繁忙期・納期直前を狙った計画的な放棄。

分水嶺② 損害が「抽象的」か「具体的」か

認められにくい損害（抽象的）

請求棄却

- 将来の売上：「彼が辞めなければこれだけ売り上げたはず」は不確定要素が多く認められない。
- 他の社員の負担：「残業した」「対応に追われた」等の人件費は通常業務の範囲内とされる。

認められやすい損害（具体的）

請求認容

- 代替要員の確保コスト：紹介会社への手数料など（緊急性が高い場合）。
- 外注費の「差額」や調査費用：本来の給与との差額や、被害特定の実費。

分水嶺③

管理体制の不備があるか

会社不利

- ▲ 属人化の放置：「その一人が抜けただけで破綻する」体制の放置は経営上のリスク管理不足。
- ▲ 採用時の調査不足：採用直後の退職は「採用時の見極め不足」として過失相殺されやすい。

➤ 【実例】ケイズインターナショナル事件
会社側の管理の甘さを指摘され、請求額が約3分の1に減額された。

分水嶺④

請求額が「常識の範囲内」か

訴訟リスク

- 「スラップ訴訟」認定のリスク：月給の低い従業員に数千万円を請求するのは威嚇・報復目的とみなされる。
- 逆に会社側が「不法行為（不当訴訟）」として訴えられ、慰謝料を支払う可能性がある。

➤ 【実例】株式会社プロシード事件 約1270万円を請求した結果、逆に110万円の支払いを命じられた。

まとめ：会社が勝てる（請求が認められる）条件

- ✓ 従業員の辞め方に正当な理由（病気等）がない
- ✓ 実際に余計に支払ったコスト（実費）を請求している

- ✓ 引継ぎ拒否や音信不通など背信性が高い
- ✓ 会社としてリスク管理をしていたが防げなかった

❶ 前提：裁判例の特殊性と一般原則

紹介した裁判例（53ページ）はかなり特殊であることに留意が必要です。引継ぎを行わずに退職したことや、退職により損害が生じたとしても、裁判例はそのような請求を一般には認めていません（荒木、364頁）。

➡ 法的判断基準：損害立証のハードル

「引継ぎ不足」という事実だけでは損害として認められにくく、損害額の算定や因果関係の立証が極めて困難です。

💡 実務対応のポイント

- ✔ 損害賠償請求ができるとしても コスト面でも現実的ではなく、弁護士費用等の負担の方が大きくなることが多い点に注意が必要です。
- ✔ 請求をちらつかせて脅すような行為は、逆に「不当な退職妨害」として訴えられるリスクがあります。
- ✔ 感情的にならず、円滑な退職処理を優先し、早期に次の人材確保へ注力するのが合理的です。

Q

「退職代行を使って引継ぎをせずに辞めることは**懲戒事由**に当たると考えています。懲戒解雇とした上で退職金を**全額不支給**にすることはできますか？」

A

一般的に懲戒解雇は無効とされる可能性が高く、引継ぎ不良のみでの全額不支給は極めて困難です。

退職金は「賃金の後払的性格」を有するため、全額不支給とするには「長年の功労を抹消するほどの著しい背信行為」が必要とされています。

単に「引継ぎが不十分だった」という理由だけで全額不支給とすることは、裁判で無効とされるリスクが非常に高いです。

⚖️ 東京地判 令和元年9月27日

不支給不可 (全額支給)

引継ぎ不足を理由に退職金を不支給とした事案。裁判所は「会社側の管理不備」も指摘。

✓ **単なる引継ぎ不足は「著しい背信行為」に当たらず、全額（約69万円）支払いを命令。**

⚖️ 大阪高判 昭和59年11月29日

不支給不可 (全額支給)

営業所の責任者が突然退職し、引継ぎを一切行わなかった事案。

✓ **責められるべき行為だが、永年勤続の功労を抹消するほどの背信性はないと判断。**

⚠️ 東京地判 平成18年1月25日

悪質者は不支給 (ゼロ)

一斉退社、データ消去等の業務妨害を行ったグループは「著しい背信行為」として退職金ゼロ。

❶ **※通常の退職プロセスを踏んだ別グループには全額支給（約226万円）を命じ、明確に区別。**

⚖️ 東京地判 平成12年12月18日 (競業避止・引継ぎ義務違反)

個別判断 (1名ゼロ・12名全額)

競業避止義務違反等を理由に退職金を不支給とした事案。裁判所は各人の背信性を個別に検討。

➤ 在職中の「引き抜き行為」等があった1名は著しい背信行為として全額不支給。

※単なる競業・引継ぎ不足の他12名は、背信性が低いとして全額支給を命令。

⚠️ 東京地判 平成14年11月5日 (東芝事件)

減額支給容認 (50%)

管理職がうつ病で約1ヶ月間、連絡なしに無断欠勤 (職場放棄) した事案。

❶ 長期無断欠勤は「功労を減殺する信義則違反」として50%減額を正当と判断。

実務ポイント：病気であっても最低限の連絡義務はあり、特に管理職の責任は重い。

⚖️ 基本原則：退職代行利用と退職金

退職金制度（就業規則等）があり、支給要件を満たす場合は、**原則として支払う必要があります。**

「退職代行サービスを通じての退職だから（気に入らないから）支払わない」という理屈は法的に通用しません。

💡 実務対応のポイント

- ✔️ ① **不支給のハードルは高い** 単なる「引継ぎ不足」や「突然の退職」程度では認められません。会社側の管理不備も考慮され、全額支給となる傾向が強いです。
- ✔️ ② **実害を伴う背信行為** 計画的な「一斉退社による業務破壊」や「データの消去」、「顧客の引き抜き」等、会社への加害意図が明白で 実害が生じた場合は、著しい背信行為として不支給が認められ得ます。
- ✔️ ③ **減額の可能性：職場放棄** 病気等の事情があっても、管理職などの重要なポストの従業員が連絡を絶ち 「長期無断欠勤」 をした場合は、信義則違反として減額（例：50%）の余地があります。

Q

「契約期間が決まっている社員（有期雇用）から、期間の途中にもかかわらず退職代行で『すぐに辞めたい』と連絡がありました。契約期間中は原則として辞められないはずだと思いますが、拒否できますか？」

A

原則は契約拘束されますが、「やむを得ない事由」（民法628条） または 「1年経過」（労基法附則137条） なら退職可能です。

有期契約の場合、原則として期間中の退職はできません。しかし、法律上は例外が広く認められており、実務上、完全に退職を拒否することは困難です。

法的根拠：民法・労働基準法

民法628条：「やむを得ない事由」があるときは、直ちに契約の解除（退職）をすることができます。

労基法附則137条：契約期間の初日から1年を経過した後においては、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができます。

実務対応のポイント

- ✔ 「やむを得ない事由（病気、介護等期間満了を待たずに直ちに契約を終了せざるを得ない特段の事情）」は、労働者に退職の自由があることから、労働者有利に広く解釈されがちです。
- ✔ モチベーションが低下した社員を無理に引き止めてもリスクがあるため、退職を認めるのが現実的な対応です。
- ✔ 中途解約による損害賠償請求も、現実的には極めて困難です（例外的に損害賠償を認めた裁判例もあるが、状況がかなり限定的である点に留意）。

🏢 企業対応の3原則（基本姿勢）



退職の自由

無理な引き留めは無効・
本人の意思を尊重する



非併行為

交渉権限の有無を見極め・
違法な要求は拒否する



事務的処理

感情的対応を避ける・
淡々と手続きを進める

🔄 標準対応フロー（全体像）

1

初動対応

即答を避けて記録
一旦電話を切る

2

事実確認

退職届・有給残日
数・貸与品の状況
確認

3

方針決定

弁護士へ相談・損
害賠償等の検討

4

手続実行

必要書類の送付・
退職事務の完了

☰ Next Actions



社内マニュアルの策定

本日の資料を基に自社の対応フローを明文化



窓口の一本化と周知

受電時の取次先（人事責任者等）を徹底



関連書式の整備

貸与品リスト、返却依頼書等のひな形準備

退職代行の利用は「トラブルの終わり」
の合図です。
早期に手続きを完了させ、組織を前進さ
せましょう。



ご清聴頂き
ありがとうございました！

次は 質疑応答パート となります！ →