

労務セミナー | 2026年8月26日（水）13:00－14:00

敗訴裁判例から学ぶ

やってはいけない退職勧奨

～「退職強要」と認定される境界線と、会社を守る予防策～

対象：社会保険労務士 / 経営者 / 人事ご担当者

講師 杜若経営法律事務所 弁護士 佐藤 浩樹



—— 講師紹介

弁護士 佐藤 浩樹

さとう ひろき

杜若経営法律事務所 | 第一東京弁護士会（75期） | 経営法曹会議会員

使用者（企業）側の労務問題を専門に、問題社員対応・ハラスメント・団体交渉など、経営の現場で起こる労使トラブルの解決と予防を支援。

略歴

青山学院大学法学部 卒業／慶應義塾大学法科大学院 修了

令和3年 司法試験合格、令和4年 弁護士登録・杜若経営法律事務所 入所

著作

『就業規則の法律相談Ⅰ・Ⅱ』（共著・青林書院）

講演

第65回全日本病院学会「医療介護求人サイト・人材紹介会社からの違約金請求トラブルに巻き込まれないために」ほか多数

労務ネット | 使用者側労務問題ひとすじ・50年の実績を持つ専門事務所



はじめに — 本日のゴール

1

敗訴パターンを「事例」で知る

実際に会社が敗訴した裁判例をケーススタディ形式で追体験し、「やってはいけない」行動を具体的に知る

2

適法と違法の「境界線」を語れる

同種事案で結論が分かれた裁判例を対比し、どこからが「退職強要」かを裁判所の言葉で説明できるようになる

3

明日から使える「予防策」を持ち帰る

面談の設計・発言のルール・退職届→承諾通知書→合意書という書面実務まで、実務に落とし込む

本日の進め方（60分）

13:00

オープニング／退職勧奨の基礎知識

退職勧奨の法的性質・「敗訴の2大リスク」を整理

10分

13:10

第1部 敗訴事例に学ぶ「4つの失敗パターン」

敗訴8判例 + α をケーススタディ形式で — 何がダメだったのか

35分

13:45

第2部 会社を守る予防策

勝訴2判例に学ぶ面談設計と書面実務（承諾通知書・退職合意書）

10分

13:55

まとめ

「やってはいけない10か条」で総復習

5分

なぜ、退職勧奨で会社が敗訴するのか

解雇のハードルは高い

解雇権濫用法理（労契法16条）。客観的合理性＋社会的相当性がなければ無効。

だから実務は「退職勧奨」が中心

合意による退職なら解雇規制は適用されない。紛争リスク・コストも小さい。

「勧奨は自由」と油断した会社が敗訴する

実施自体は自由。しかし「やり方」を誤った瞬間、2つのリスクが現実化



敗訴した会社が失うもの

復職 + バックペイ

退職合意が否定されれば在職扱い。判決までの賃金を遡って支払い（数百万円規模も）

慰謝料・損害賠償

勧奨のやり方が「退職強要」なら不法行為。合意が有効でも賠償はあり得る

職場への波及

復職後の受入れ、他の従業員への影響、採用・レピュテーションへの打撃

退職勧奨とは何か — 法的性質

定義 労働者に「自発的な退職意思の形成」を働きかける行為（＝退職合意〔合意解約〕の申込み・誘引）



実施は自由

法令上の規制なし。時期・理由・対象を問わず実施できる（人員整理・問題行動・健康状態など）



応じるかも自由

労働者に応諾義務は一切ない。断られたら、それが交渉のスタートライン



「強要」は違法

自発的な意思形成を超えて退職を強いれば不法行為。合意も無効・取消しに

解 雇

使用者の一方的意思表示 → 厳格な法規制（労契法16条ほか）



退職勧奨

合意形成への働きかけ → 原則自由。ただし「自由の限界」がある

退職をめぐる法律関係 — 3つの出口

合意解約（退職合意）

労使の合意で契約を将来に向けて解約

- ・ 申込み + 承諾で成立（民法522条1項）
- ・ 解雇規制（労基法・労契法16条）の適用なし
- ・ 会社が承諾するまで労働者は撤回できる

辞 職

労働者の一方的解約

- ・ 期間の定めなし→2週間前の予告で自由（民法627条）
- ・ 一度到達すれば撤回できない
- ・ 「強い意思」が明確な場合に限り辞職と解される

解 雇

使用者の一方的解約

- ・ 解雇権濫用法理（労契法16条）
- ・ 労基法上の規制（19条・20条）
- ・ 最もハードルが高い出口



実務の出発点 労働者の「辞めます」は、原則として合意解約の申込みと解釈される

「使用者の同意を得なくても辞めるとの強い意思を有している場合を除き、合意解約の申込みであると解するのが相当」（全自交広島タクシー支部事件・広島地判昭60・4・25 労判487号84頁）

→ 会社が「承諾」するまで、退職は宙に浮いている（撤回リスク）。ここが紛争の火種になる

会社が敗訴する「2つのリスク」

リスク A

退職合意が否定される

- ・そもそも合意が成立していない（確定的な意思表示なし）
- ・錯誤・詐欺・強迫による取消し（民法95条・96条）
- ・「自由な意思」に基づかないとされる

帰結：労働者は在職扱い = 地位確認 + バックペイ

リスク B

勧奨のやり方が違法

- ・「退職強要」 = 退職に関する自己決定権の侵害
- ・執拗な面談、人格否定発言、虚偽説明など
- ・不法行為として損害賠償（慰謝料）

帰結：慰謝料等の支払い（合意が有効でも発生し得る）



AとBは別問題 — 両方のケアが必要

中倉陸運事件（京都地判令5・3・9 労判1297号124頁）：退職合意は有効。それでも勧奨の進め方が違法とされ、慰謝料80万円（控訴審も維持）

本日の敗訴事例マップ — 4つの失敗パターン

1



失敗パターン①

「口約束」で退職扱いにする

リバーサイド事件／医療法人A病院事件 ほか

リスクA

2



失敗パターン②

「ウソ・ハッタリ」で追い込む

グローバルマーケティングほか事件／テイケイ事件
ほか

リスクA

3



失敗パターン③

「しつこく・強く」迫る

東武バス日光事件／下関商業高校事件 ほか

リスクB

4



失敗パターン④

「相手への配慮」を欠く

中倉陸運事件／イーオン事件 ほか

リスクB

失敗パターン

1

「口約束」で退職扱いにする

ー「言った・言わない」の泥沼。退職合意の不成立（リスクA）



取り上げる裁判例



リバーサイド事件 東京地判令3・3・30



医療法人A病院事件 札幌高判令4・3・8

事例1：「もう来ない」と言ったバイトリーダー

— 飲食店（シフト制）での出来事 —

背景

アルバイトAは週6日勤務のバイトリーダー。ある時期から週3～4日に減り、翌月中旬以降のシフト希望を出さなくなった。

会話

店長「もうこれで来ないのか？」
A「もう来ない」「3月末か4月半ば頃には辞める」

会社の対応

店長は翌日、取締役「Aは退職する」と報告。会社はそのまま退職扱いに。

1か月後

Aは「退職していない」と主張。地位確認・賃金請求の紛争に発展。

Q.

会社の対応の どこが問題？

本人は確かに「辞める」と
言っているのに——

考えるヒント

この「辞める」は、法的に見て
退職の意思表示といえるか？

「辞める」発言だけでは、退職合意は成立しない



リバーサイド事件 東京地判令3・3・30 労判1276号32頁（控訴審：東京高判令4・7・7）

会社 敗訴



「退職の意思表示は労働者にとって生活費を稼ぐ手段を失わせる極めて重要な意思決定であるから、通常は退職する旨の発言をもって直ちに法律効果を生じさせる程度の**確定的な意思表示**であると評価することはできない」

裁判所が「確定的でない」とみた事情

- ❌ 店長の問いかけに答えただけ（自ら切り出していない）
- ❌ 店に私物を置いたままだった
- ❌ 店の鍵の返還など、退職に向けた協議が一切ない
- ❌ 後日、退職を明確に否定している

同じ理由で会社が敗訴した例

大央事件（東京地判令4・11・16）

年末年始の出勤を巡り「どうしても出ろと言うなら辞めます」→ 有給のやり取りの中の発言にすぎず、合意否定

永信商事事件（東京地判令5・3・28）

叱責され「もう勤まらない」と発言し翌日から出勤せず → 自暴自棄の発言で、退職の意思表示ではない

→ 感情的・条件付きの発言は、意思表示にならない

同じ事案で結論が割れた — 医療法人A病院事件

非違行為を調査された検査科長が、退職勧奨面談で「そんな上司の下では、私はもう働く気はないです」と発言 → 会社は退職扱いに

第1審：合意 否定

札幌地裁小牧支判令3・1・29 労判1268号61頁

- ❌ 処分をおそれて「衝動的に退職を述べた可能性が十分に考えられる」
- ❌ 退職願は後日提出とされ、その場で書かせていない
- ❌ 2週間後には代理人を通じて撤回の意思表示

控訴審：合意 成立

札幌高判令4・3・8 労判1268号39頁

- ✅ 勧奨当日ではなく3日後の面談での発言（動揺の中の衝動ではない）
- ✅ 担当者が二度、退職の意思を確認し、本人も退職を再度明言
- ✅ 退職日（1/20）・年休消化まで具体的に協議し、退職前提の行動も



境界線 退職日・年休精算など「退職の中身」まで具体的に固め、二度の意思確認を経たか

口頭の「辞めます」を、確実な合意に変える3手順

STEP 1



その場で退職届

退職の意向が出たら、引き留めずその場で自書させる。手書きメモ様式・押印なしでも意思表示として有効

STEP 2



直ちに承諾通知書

会社の承諾で合意が確定し、撤回を封じられる。PDF化してメール送付が最速・送信日時も残る

STEP 3



条件を明示的に合意

退職日・年休精算・引継ぎ・貸与品返還・給与の扱いを協議し、退職合意書（清算条項付き）へ



なぜ「直ちに」か 合意解約の申込みは、会社の承諾までは信義に反する特段の事情がない限り自由に撤回できる（学校法人白頭学院事件・大阪地判平9・8・29 労判725号40頁）。承諾の方式は自由・口頭でも可だが（大隅鉄工所事件・最三小判昭62・9・18）、立証のため書面・メールで残す

失敗パターン

2

「ウソ・ハッタリ」で追い込む

— 錯誤・詐欺・強迫。意思表示の瑕疵で合意が消える（リスクA）



取り上げる裁判例



グローバルマーケティングほか事件 東京地判令3・10・14



テイケイ事件 東京高判令5・2・21



伊藤忠商事事件（境界線） 大阪地判令4・9・9

事例2：「防犯カメラに全部映っている」

背景 美容師Xは解雇を告げられ退職合意書への署名を拒否。退室時に居合わせた上司の手を振り払った（＝「本件暴行」）。翌日、代表と会社側弁護士がXと面談――

代表

「（暴行は）全部録画されてるから」「それも映ってます」

会社側弁護士

「映像を全部分析して、あなたが言ったことも全部暴いて」「応諾しないのであれば…就業拒否で自宅待機。で、懲戒解雇」

会社側弁護士

「懲戒解雇になると、転職先から過去の経歴調査が入るんですよ」

→ Xは約2時間後、退職合意書に署名した



実は――

防犯カメラに暴行の映像は存在しなかった。代表も弁護士も、映像を確認しないまま面談に臨んでいた。

Q. この退職合意、有効？

「自由な意思」に基づかない合意は、成立しない

 グローバルマーケティングほか事件 東京地判令3・10・14 労判1264号42頁

会社 敗訴



「労働者による退職の意思表示というためには…労働者の**自由な意思に基づいて退職の意思が表示される必要**があり…当該意思表示をした動機、具体的言動等を総合的に考慮して判断する」

→ 「映像がある」との誤信がなければ退職の意向を示すことはなかった／実際には普通解雇事由も懲戒解雇事由も認められない → 退職合意 不成立

併せて知る テイケイ事件（東京高判令5・2・21／原審 東京地判令4・3・25 労判1269号73頁）

勤怠の誤入力を「電子計算機使用詐欺罪。執行猶予は付かない」「退職すれば警察には連れて行かない」と説明→退職届に署名。裁判所は説明をすべて虚偽と認定し、錯誤により退職の意思表示は無効（現行法では取消し）。

このタイプの教訓

確認していない事実を断定して告げない（録画・証言・被害など）

法的評価の「盛り」も虚偽（罪名・執行猶予・解雇の成否）

誤信させて得た合意は、錯誤・詐欺で崩れる（民法95条・96条）

「自由な意思」論 — 最高裁の系譜と退職合意への波及

山梨県民信用組合事件

最二小判平28・2・19 労判1136号6頁

賃金・退職金の不利益変更への同意は「自由な意思に基づく」と認める合理的理由の客観的存在が必要

広島中央保健生協事件

最一小判平26・10・23 労判1100号5頁

妊娠中の軽易業務転換を契機とする降格への同意にも同様の審査

退職
合意へ
波及

適用に積極

グローバルマーケティングほか事件など、退職勧奨に応じた退職の意思表示に「自由な意思」審査を及ぼす裁判例が登場

適用に消極

東京地判令5・3・15：退職は「不利益の内容を十分に認識し得る」から最高裁判決とは事案を異にする、と適用を否定



実務の構え 下級審の判断は分かれている → 「審査される前提」で、説明の適正化と経緯の記録化を徹底するのが安全

「解雇もあり得る」と伝えてよいのは、どんなときか

 **伊藤忠商事事件** 大阪地判令4・9・9（労働者の請求棄却＝退職合意有効）

会社 勝訴

会社がやっていたこと

- ✓ 注意書 → 業務上の改善依頼 → 週1回の「振り返り会」
→ 警告書と、書面で注意指導を積み重ね
- ✓ 警告書で就業規則上の解雇事由を明示し、改善を強く警告
- ✓ 転職支援休暇制度（約半年の有給勤務免除）を提示し、合意書の修正協議にも応じる



「警告書が発せられた時点において…『改善の見込みがない』ものとして**解雇の対象となり得る状況に至っていた**」

- 解雇の可能性を伝えても「原告の置かれた客観的な状況を述べたにとどまる」ため、自由な意思は妨げられない
- 退職合意は有効（錯誤・詐欺の主張も排斥）



**境界線
たせる**

「解雇」への言及に証拠の裏付けがあるか。断定せず「懲戒解雇を含む処分を検討せざるを得ない」と含みを持

ハッターに頼らない — 退職勧奨5つのステップ

1 事実の確認

非違行為・問題行動に関する本人の認識をまず問う

2 エビデンス提示

否認する部分には客観的な証拠を示し、再度認識を問う

3 規程へのあてはめ

就業規則上の懲戒事由・解雇事由を具体的に示して該当性を確認

4 処分の可能性を告知

「懲戒解雇を含む処分を検討せざるを得ない」と含みを持たせて告知

5 選択肢の提示

処分を避けるためのパッケージとして、自主退職を提案する



この順序の効果

- 事実→評価→処分→提案の順なら、虚偽を告げる余地がなくなる
- 本人が自分の行為の重大さを自覚し、納得感が生まれる
- 会社側の「言い過ぎ」を構造的に防げる
- 不奏功でも、処分・解雇に進む土台がそのまま残る

失敗パターン

3

「しつこく・強く」迫る

ー 退職強要。合意の成否と関係なく、不法行為＝慰謝料（リスクB）



取り上げる裁判例



東武バス日光事件 東京高判令3・6・16



下関商業高校事件 最一小判昭55・7・10



日本IBM事件 東京地判平23・12・28



日立製作所事件（境界線） 東京地判令3・12・21

事例3：「男ならけじめをつけろ」「書けよ、書けよ」

背景 バス運転士Xが、乗客の高校生に「次、殺すぞマジで」等の暴言。会社は3日間のうちに、役員ら4名×約50分・首席助役ら3名×約1時間の面談を実施。Xは「反省している。辞めたくない」と繰り返したが――

役員

「男ならけじめをつけろ」

役員

「ぐちゃぐちゃ言ったってしょうがないから手続してもらって早く終わらせな、手続して。」

役員

「うちの会社には向かねえよ…見切りをつけて他の会社行けよ。」

役員

「じゃあ、書けよ。書けよ。」

役員

「退職願を。どっかへ行けよ。それを言ってんだよ。何回も。」

首席助役

「男だったら、ケジメつけてください。」

Q. 本人にも重大な問題行動がある。それでも、この勧奨は違法か？

違法の決め手は「暴言」ではなく「強制」だった



東武バス日光事件 東京高判令3・6・16 労判1260号5頁（原審：宇都宮地判令2・10・21）

会社 敗訴



「繰り返し辞職（自主退職）を迫り、**考慮の機会を与えないままその場で退職願の作成等の手続をさせようとした**…その自由な意思決定を困難にするものであって、違法というほかはない」→ 不法行為成立・損害賠償

違法とされた発言

「男ならけじめをつけろ」

「じゃあ、書けよ。書けよ。」

「退職願を。どっかへ行けよ」

= その場で退職手続を迫る発言群

違法とされなかった発言

「チンピラいらねえんだよ」「向いてねえよ」

「たかが3年、駆け出しのガキだよ」

「二度とバスには乗せない」

= 乱暴だが、評価・判断を伝える発言

※ もちろん侮辱的な発言は名誉毀損・パワハラ等の別リスク。推奨される話し方ではない

下関商業高校事件と日本IBM事件 — 判断枠組み



下関商業高校事件

最一小判昭55・7・10（1審：山口地下関支判昭49・9・28 労判213号63頁）

退職しない意思を表明した教員らに、3～5か月で10回以上・1回20分～2時間15分の勧奨面談。市教委への出頭命令、必要のないレポート提出命令まで。

「明らかに退職勧奨として許容される限界を越えている」

拒否が明確なら「新たな退職条件の呈示…特段の事情でもない限り、一旦勧奨を中断して時期をあらためるべき」



日本IBM事件（現在の規範）

東京地判平23・12・28 労経速2133号3頁／控訴審 東京高判平24・10・31

説得活動は「手段・方法が社会通念上相当と認められる範囲を逸脱しない限り」正当な業務行為。しかし、**「不当な心理的圧力」や「名誉感情を不当に害する言辞」**で自由な退職意思の形成を妨げれば不法行為に。

※ 控訴審は、自己決定権の侵害に至らなくても、名誉感情等の人格的利益の侵害があれば不法行為となり得ると補足

相場観 回数・時間・人数は「説明と交渉に通常必要な限度」に。明確な拒否が出たら一旦中断が原則

ここまでは適法 — 日立製作所事件との比較

 **日立製作所事件** 東京地判令3・12・21 労判1266号56頁

会社 勝訴

低評価が続く管理職に「社外転身に活路を」と促す2週間の研修＋フォローアップ研修を実施 → 退職勧奨の違法性は否定された

適法とされたポイント

- ✓ スライド等に名誉感情を害する「社会通念上許容されない表現」はなし
- ✓ 残留希望者には、残留を前提としたキャリアプランを作成させた
- ✓ 本人が強く抗議した後は研修を中止し、それ以上退職を働きかけていない

東武バス日光 との比較

期間

東武バス：3日間
日立：約2か月

期間の長短は決め手にならず

強制

東武バス：その場で「書けよ」 ← 決定打はここ
日立：拒否後は中止

境界線 退職を「促す」のは適法。「決めさせる・その場で書かせる」に踏み込んだ瞬間、違法に傾く

「退職強要」の境界線 — 違法性判断の6要素



① 態様

回数・期間・1回の時間・人数・場所（下関：3～5か月で10回以上はNG）



② 言動

侮辱的表現・虚偽の説明（IBM：名誉感情を不当に害する言辞）



③ 強制の程度

拒否後の継続・即答や署名のその場強要（東武バス：決定打）



④ 権限行使

嫌がらせ目的の配転・無意味な業務命令（下関：レポート提出命令）



⑤ 優遇措置

有無・内容。なければ交渉の幅が狭く、反復すると危険度増



⑥ 人選の公平性

鳥取県教員事件（昭61）：男女で異なる勧奨年齢基準は違法

適法例 業務縮小を理由とする勧奨＋拒否した場合の配属先（専門外）を明示 → 「違法性を根拠付ける事情とはなり得ない」（東京地判令4・10・14）

失敗パターン

4

「相手への配慮」を欠く

ー メンタル不調・障害のある社員への退職勧奨（リスクB）



取り上げる裁判例



中倉陸運事件 京都地判令5・3・9／大阪高判令6・1・19



イーオン事件 東京地判令5・3・22

事例4：合意は有効。それでも会社は敗訴した



中倉陸運事件

京都地判令5・3・9 労判1297号124頁（控訴審：大阪高判令6・1・19 労判1327号92頁）

慰謝料 80万円

経緯（トラック運転手の採用）

採用前

面接2回。うつ病等の持病を記載した診断書を営業所長に提出（所長は本社に共有せず）

就労4日目

扶養控除申告書の「精神障害3級」の記載で本社が障害を把握

同日夕方

「雇用継続は困難」と伝達。退職手続のための出社を指示

2日後

本人が貸与品を返還し、退職届を提出

退職合意：有効

執拗に退職を迫った事実はなく、自由な意思決定を阻害したとはいえない（心裡留保・錯誤・公序良俗違反いずれも否定）

退職勧奨：不法行為

「病状の具体的内容、程度は勿論…医学的見地からの業務遂行に与える影響の検討を何ら加えることなく、退職勧奨に及んだ」

→ 障害者への適切な配慮を欠き人格的利益を侵害 →
慰謝料80万円（高裁も維持）

教訓：「サインをもらえた＝安全」ではない。勧奨に至るプロセスそのものが賠償リスクになる

メンタル不調・障害のある社員 — 手順を踏んでから



障害「を理由に」しない

障害者雇用促進法35条が差別的取扱いを禁止。まず合理的配慮の提供 → 労働能力を適正に評価。その結果としての勧奨は直ちに差別ではない



医学的知見を先取る

産業医・主治医から、実施の可否・時期・方法・負荷軽減策の意見を聴取。メンタル不調が明らかな社員は、まず受診勧奨・休職の検討から（日本ヒューレット・パッド事件・最二小判平24・4・27）



不調時は療養を優先

休職中の勧奨・接触は増悪リスク（ワコール事件：休職中の打合せを配慮義務違反と認定）。回復を待つ判断する



採用時に条件を明示

業務上不可欠な条件（例：服薬状況）は募集・採用時に明示して申告を求める。合理的範囲の申告要求には真実告知義務（炭研精工事件）

退職勧奨は「天秤」で設計する



退職のメリット > 在職のメリット をつくる

(i) 退職するメリットを増やす

- ✓ 特別退職加算金（相場は事案次第・基本給数か月分の例も）
- ✓ ガーデンリープ（有給の勤務免除期間）
- ✓ 転職支援サービス・再就職あっせんの手配

(ii) 在職し続けるメリットを減らす

- ・ 処分・解雇の可能性を伝える（※証拠の裏付けが大前提）
- ・ 低評価が処遇（給与・賞与）に及ぶ見込みを伝える
- ・ 希望する職務・ポジションに就けない見込みを伝える

ポイント (i)と(ii)はトレードオフ。(i)を厚くできないなら(ii)の証拠固めが必須。感情ではなく「経済合理性」で語るのが成功の近道

「勝てた会社」は何をしていたか — 勝訴2判例



マクドナルド事件

勝訴

名古屋地判令4・10・26 労判1317号58頁（控訴審も維持）

- ✓ 3か月のPIPで課題を可視化（期間中6回の面談で改善指導）
- ✓ 面談は喫茶店で上長1人・30分と20分の計2回、間隔は2週間
- ✓ 割増退職金317万円（基本給約8か月分）＋再就職支援を提示

→ 退職合意は有効（錯誤・強迫いずれも否定）



伊藤忠商事事件

勝訴

大阪地判令4・9・9

- ✓ 注意書・改善依頼・振り返り会・警告書と書面を積み重ね
- ✓ 警告書で解雇事由を明示＝客観的状況の説明として適法に
- ✓ 転職支援休暇制度を提示。合意書は修正協議に応じ、署名を強制せず

→ 退職合意は有効（自由な意思も肯定）

共通項：証拠の積み上げ × 短時間・低圧の面談 × 相応の「出口」パッケージ

面談は「設計」してから臨む — 6つのルール



頻度・間隔

多くても週2回程度。面談間に考える時間を与える（即答を求めない）



毎回目的を変える

同一目的の反復は「執拗」と評価されやすい。説明→条件提示→回答確認と段階設計



人数は2対1

説明役＋記録係の2名。1対1は言った言わないに、5対1等は圧迫に



時間は30分～1時間

長時間拘束はそれ自体がリスク（下関：2時間15分もNG要素に）



毎回記録を残す

日時・場所・出席者・発言要旨・本人の反応。録音の要否も事前に検討



撤退基準を決める

明確な拒否→一旦中断。以後は処分・解雇の検討へ切り替える（拘らない）

合意を固める書面の流れ — 退職届・承諾通知書・合意書

① 退職届

面談で意向が出たら
その場で自書

② 承諾通知書

直ちに交付／PDFメール
承諾権限者の名義で

③ 退職合意書

条件＋勧奨の経緯＋
清算条項を明記

承諾通知書の文言例

「貴殿から●月●日付けで提出された退職願／退職届を受理し、本日承認いたしましたので、通知いたします。」

＋ 退職を勧めた理由・説明日時・退職条件も記載し、経緯を「見える化」

承諾の「権限者」に注意

- ・ 人事部長の受理→承諾OK（大隅鉄工所事件・最判昭62・9・18）
- ・ 権限のない役職者では承諾にならない（岡山電気軌道事件／学校法人大谷学園事件）
- ・ 職務権限規程を確認し、なければ代表取締役名義で

退職合意書に入れる項目

退職日・退職金／加算金・年休処理
・ 最終出社日

守秘・誹謗中傷禁止・貸与品返還等
の付随条項

勧奨の経緯（説明内容・日時）の確
認条項

包括的な清算条項（債権債務なしの
確認）

やってはいけない退職勧奨 — 10か条

- 1 口頭のやり取りだけで退職処理をする（書面なし）
- 2 退職届を受け取ったまま承諾通知を出さず放置する
- 3 確認していない事実を断定して告げる（録画・証言など）
- 4 証拠の裏付けなく「解雇になる」「犯罪だ」と迫る
- 5 考える時間を与えず、その場で退職届を書かせようとする
- 6 明確な拒否の後も、同じ目的の面談を繰り返す
- 7 人格否定・侮辱的な発言をする（けじめ・チンピラ等）
- 8 多人数・長時間・密室的な環境で面談する
- 9 病状・障害を把握しながら医学的検討なしに勧奨する
- 10 面談記録・経緯の書面化を怠る（言った言わないへ）

迷ったら原点へ — 退職勧奨は「自発的な退職意思の形成を促す」プロセス。決めるのは本人