

当事務所では、お付き合いいただいている皆様に向けて、法律関連のニュースや当事務所の近況などを、定期的にニュースレターとしてお送りさせていただいております。当事務所の近況やご挨拶のほか、少しでもお役に立てる情報をお届けできればと思っております。



従業員の退職時に発生しやすいトラブル

今回は、従業員の退職時に発生しやすいトラブルとして、退職勧奨（従業員の自主的な退職を勧め促すこと）と退職後の競業禁止義務の問題について、それぞれ、基本的なポイントをご説明させていただきます。

1 退職勧奨のポイント

勤務態度不良や勤務成績不良などで辞めてもらいたい従業員がいる場合、適法な解雇には高いハードルがあることを踏まえると、会社としては、いきなり解雇するのではなく、まずは退職勧奨をすべきということになります。

退職勧奨を行うことそれ自体は、原則として会社の自由です。しかし、あまりに行き過ぎた行為は、不当な強要行為として違法と判断されるため、注意が必要です。

退職勧奨の違法性は、①退職を迫った行為の態様や表現方法（プライバシー侵害を伴うものか、侮辱的な表現や脅迫的な表現であったかどうか）、②会社側の意図（嫌悪の感情に基づくものか、業務上の必要性に基づくものかどうかなど）、③会社側の行為の頻度や期間（頻繁かつ長期にわたっていないか）などを考慮要素として判断されます。

したがって、退職勧奨を行う際には、侮辱的・脅迫的な表現とならないよう言動に十分注意し、回数および期間は退職を求める事情の説明などに通常必要な限度にとどめ、明確に拒否された場合にはそれ以上の退職勧奨は控えることがポイントとなります。

2 退職後の競業禁止義務のポイント

退職後の競業禁止義務については、退職する従業員が競業他社へ転職することを止めさせることはできるのか、競業他社へ転職した元従業員の業務を止めさせることはできるのかといった場面で問題となります。

在職中の競業行為とは異なり、退職後の競業禁止義務が認められるためには、原則として明確な合意があることが必要ですし、合意があってもその制限の内容が合理的なものでなければ無効とされてしまいます。

合意の有効性は、①その目的（競業禁止を必要とする会社側の正当な利益・目的の有無）②その範囲（制限される競業行為の内容・場所的範囲・期間）③代償措置の有無などを考慮要素として判断されます。裁判例を見る限り、職業選択の自由を制限することとなる退職後の競業禁止義務は、そう簡単には有効とは認められていません。

「自主退職を促しても拒否する従業員がいる。今後どうするのがよいか」、「会社の機密情報を守るため、従業員が競業他社へ転職することを禁止する誓約書を差し入れさせたいが、どのような内容にすればよいか」など、退職時に発生する問題でお悩みのことや、ご不明のことなどがありましたら、まずは当事務所にお気軽にご相談ください。

お問合せ **八戸シティ法律事務所** 代表弁護士 木村哲也

電話番号 **0120-146-111** FAX**0178-38-9230** <http://hachiben.jp/>

〒031-0042 青森県八戸市十三日町1 ヴィアノヴァ6階

受付時間:午前9時～午後5時 ※土曜・日曜・祝日 応相談