

いかに防ぎ対処するか

# 退職した元従業員との 労務トラブルQ&A

会社と元従業員とのトラブル事例が増えている。なかには「ダメもと」で不当・突飛な要求をしてくるケースもあるようだ。問題が起ったときにどう対処していけばよいか、ポイントを解説する。

特定社会保険労務士  
光嶋 卓也

**Q** 会社と元従業員との間のトラブルには、どのようなものがあるのでしょうか。

**A** 従業員と企業との間の労務トラブルは、在職中に起きるものばかりではありません。

特に解雇・退職勧奨などは、解雇通知時には従業員側も「次の就職に響くかもしれない」といった不安などから、特に争いなく解雇を受諾するということが往々にしてあります。ところがその後、や

はり納得いかないと、行動を起こすことも多いのです。

厚生労働省の平成23年度個別労働紛争解決制度施行状況データをみると、民事上の個別労働紛争、都道府県労働局長の助言・指導、都道府県労働局で行なわれるあつせんの利用件数を合計すると27万件を超えています。

相談・制度利用として最も多いのは解雇です。ほかにも退職勧奨や自己都合退職、雇止めといった

解雇以外の退職に関する相談・制度利用が増加しているのが特徴です。また、ここ数年は、契約社員、派遣労働者、パート・アルバイトによる雇止めや自己都合退職のトラブルについての利用も増加傾向にあります。

このほか、賃金の未払いも相談が多い条件です。

元従業員とのトラブルという点、こうした直接的なもののほか、企業情報の漏えい、退職後に

加入した社外組合からの匯交の申し入れなども想定されます。

**退職者を出す前に  
押さえておきたいこと**

**Q** 自己都合退職と事業主都合退職の境界線とは？

**A** 「次の職場が決まった」「自分でお店を始めることにした」といった理由で労働者の側から退職の意思表示をした場合が自

員が出てくる場合があります。退職勧奨は、その手法が不適切だとみなされれば、強制退職と判断されることもあります。さらした判断をされないために重要なのは、次の点に留意して慎重に進めることや、それを客観的に証明できるように記録を残しておくことです。

- ① 勧奨の回数は1回のみにする（執拗に行なわない）
- ② 「承諾しなければ閉職に回す」といった強迫的な言動をとらないようにする
- ③ なるべく1対1（人事労務担当者等と勧奨対象者）で行なう
- ④ 窓のまったくない部屋などでは行なわない

**Q** 退職後の未払賃金の請求が多いのはどんなケースでしょうか。また、そうした請求を防止するには、どのようなことに留意するべきでしょうか。

**A** 最近多いのは、未払残業代の請求です。単なる計算ミスもありますが、結構多いのが、みなし残業代制度のもとでの労働時間管理の不徹底です。みなし残業代制度自体は、時給換算額が最低賃金未満となってい

## 退職届の作成例

退職届	
平成〇年〇月〇日	
〇〇〇〇株式会社	
代表取締役 〇〇〇〇 殿	
部署名	営業部
氏名	〇〇 〇〇 (印)
このたび私は、下記の理由により退職いたしたく、よろしくお願ひ申し上げます。	
記	
退職年月日	平成〇年〇月〇日
退職理由	一身上の都合による。
添付書類	なし
なお、以下のものを退職日までに返却いたします。 (略)	
以上	

本人に自署して目印をもらいます。署名は認印でも構いません

これらの欄も必ず本人に自署してもらいます

自己都合退職、解雇や会社倒産などによって離職する場合は会社都合退職というのが一般的な認識だとされます。しかしながら、たとえば休職制度のある会社で休職期間が満了しても私傷病が治癒しない場合の退職は、一定の条件を満たすと自然

退職（当然退職）といつて、ほぼ自己都合に近い扱いとなります。このとき、休職期間や自然退職の条件設定などが曖昧だったり、過去に同様の事案で退職扱いになかったことがあったりすると、自然退職が認められず、法的には在職しているという扱いとなるこ

ともあります。また、退職時は自己都合と申し出ていたとしても、退職後に「ハラスメントを受けた」「採用時に聞いた条件と、実際の勤務が大きく異なっていた」といった理由で会社都合を主張することもあります。しかも、こうした事情を退職まで伏せておいて後出しする労働者が多いのが実態です。