

# 採用・退職の諸問題

よつば総合法律事務所千葉事務所

**弁護士 村岡 つばさ**

# よつば総合法律事務所のご紹介

- \* 弁護士19名、スタッフ18名が所属している、千葉県でも最大規模の法律事務所です。
- \* 柏、千葉、東京に3拠点事務所がございます。
- \* 企業法務（人事労務、債権回収、契約書等）、交通事故、相続、不動産が中心業務です。  
千葉県内を中心に、400社強弱の企業様より顧問契約を締結いただいております。



名称	よつば総合法律事務所
代表	大澤 一郎（登録番号29869）千葉県弁護士会所属
住所	〒100-0005東京都千代田区丸の内2丁目2番1号 岸本ビルディング6階 〒277-0005千葉県柏市柏1丁目5番10号水戸屋壱番館ビル4階 〒260-0015千葉市中央区富士見1-14-13千葉大栄ビル7階
電話	柏事務所：04-7168-2300 千葉事務所043-306-1110
FAX	柏事務所：04-7168-2301 千葉事務所043-306-1114
E-MAIL	info@yotsubasougou.com
設立	平成20年4月（資本金900万円）
所員	弁護士19名／スタッフ18名



**よつば総合法律事務所千葉事務所所属  
企業法務部門責任者**  
**千葉県弁護士会（登録番号53995）**  
**千葉県社会保険労務士会千葉支部**  
**労働問題対策員会所属**  
**労務調査士®（第3期）**



↑詳細プロフィールは  
こちらをご覧ください。

2013年：早稲田大学法学部卒業

2015年：慶應義塾大学法科大学院卒業、司法試験合格

2016年：弁護士登録、よつば総合法律事務所入所



メールアドレス（お気軽にご連絡ください）  
[muraoka@yotsubasougou.com](mailto:muraoka@yotsubasougou.com)

- ・企業法務部門責任者として、所内で一番多く企業法務案件を扱う。特に、解雇、残業代、ハラスメント、労災、競業等の交渉・審判・訴訟・あっせん・団体交渉等、使用者側の労務問題が注力分野。
- ・弁護士会、社会保険労務士会、税理士会等の各種団体における研修・セミナー講師、一般企業向け研修等を多数担当。

## <研修・セミナー>

- ・税理士法人レガシィより「これだけやっておけば良い！すぐ提案できるパワハラ防止法対策」  
「使用者側目線 労災対応ノウハウ 初動対応・労務管理・賠償交渉」発売中
- ・2022年9月3日 : 日本弁護士連合会主催 「法律事務所の経営安定化のための顧問契約獲得と維持」
- ・2022年1月25日 : 千葉県社会保険労務士会千葉支部様主催 「敗訴事例から学ぶ労務管理の手法」
- ・2021年7月8日 : 千葉県弁護士会主催 「労働法基礎講座－残業代研修－」
- ・2021年1月26日 : 千葉SR経営労務センター様主催 「同一労働同一賃金&コロナ禍の労務対応」
- ・2021年1月8日 : 千葉県弁護士会主催 「新規登録弁護士向け研修－労働法の基礎－」
- ・2020年12月8日 : 千葉県社会保険労務士会千葉支部様主催  
「新型コロナウイルス禍における整理解雇・退職勧奨の実務」
- ・2019年11月26日 : 千葉県税理士会様主催 「働き方改革の基本と実務ポイント」
- ・2019年9月30日 : 千葉県弁護士会主催 「弁護士向け労働審判研修」
- ・2019年1月28日 : 千葉県社会保険労務士会千葉支部様主催 「働き方改革関連諸法令の実務対応」

他多数

## <取材・執筆>

- ・物流会社の契約解消トラブル【2022年8月8日：物流Weeklyに掲載】
- ・完全歩合制の対策 「残業代未払い請求」による経営難回避【2022年5月23日：物流Weeklyに掲載】
- ・今年物流企業が取り組むべき労務トラブル対策のカギ【2022年1月3日：物流Weeklyに掲載】
- ・便利だけど…電動アシスト自転車、10年で事故倍増【2021年9月22日：産経新聞に掲載】
- ・SAで確認される未払い請求チラシ－専門家に聞く対応策【2021年9月6日：物流Weeklyに掲載】
- ・軽貨物ドライバーの使用者責任－企業側の過失責任の有無は【2021年6月7日：物流Weeklyに掲載】
- ・運送業界 労使トラブルの傾向と対策【2020年4月16日：物流Weeklyに掲載】
- ・有給休暇の取得ルール等【2019年11月17日：読売新聞朝刊に掲載】
- ・水屋とのトラブル 責任を負う必要あるのか【2019年10月18日：物流Weeklyに掲載】
- ・「飲食店経営のトラブルQ&A－基礎知識から具体的解決策まで」 執筆
- ・東京商工リサーチ情報千葉版「知って得する！法律コラム」連載

他多数

## ◆採用問題の雑感

- 労使トラブルの9割が採用の問題という印象。  
大体の労使トラブルは「ミスマッチ」に起因する。
- 人手不足の時に行う採用は失敗する確率が高い。  
気になることがあっても目を瞑らざるを得ない。  
採用時の不安は大体的中する。
- ミスマッチを解消するために何をすべきか。  
面接を頑張るしかない（適正試験までは…）。
- 労務トラブルではないが、人材紹介会社とのトラブルの相談も結構多い。紹介されたけどすぐに辞めてしまったが、紹介手数料は返してもらえるか等。これは契約による。

## ◆前提—企業には採用の自由・調査の自由がある

会社は、労働者を雇用するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかにつき、原則として自由にこれを決定することができる（**採用の自由**、三菱樹脂事件）。



採用を行う前提として、応募者に関する情報についても、広い範囲での収集が認められると解されている（**調査の自由**）。



ただし、無制約に調査が認められるわけではなく、それを制限する法律上の諸規定も踏まえた上で、調査する事項を検討する必要。

※賠償責任のリスク（ただし可能性はそれほど高くない）

**レピュテーションリスク**（SNS等による拡散のおそれ）

## ◆注意すべき法律①—職業安定法

労働者の個人情報を取得するにあたっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で情報収集・使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場その他正当な事由がある場合には、この限りではない（職安法5条の4）。



①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項、②思想及び信条、③労働組合への加入状況といった事項については、業務の目的達成に必要不可欠であり、収集目的を示して本人から収集する場合を除き、原則収集してはならない（職業安定法指針 平11.11.17 労告141））。



業務上の必要性があり、業務の目的達成に必要不可欠であって、目的を示して本人から収集するのであれば、上記3項目であっても、調査することは一応可能。ただし、調査すべきかは別問題であり、よほどの事情がない限り、聞くべき事由ではない。

## ◆注意すべき法律②ー男女雇用機会均等法

労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない（男女雇用機会均等法5条）



採用面接に際し、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問することは、均等法5条により禁止される（指針※ 平18.10.11 厚労告614）。

➡ 結婚の予定の有無等は、就業上の能力に関係するものではなく、個人的なプライバシーに関わるものであり、質問するのはNG（ただし、そのような質問をする企業が非常に多いのが現状）。

※労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針

## ◆注意すべき法律③—個人情報保護法

個人情報取扱事業者においては、本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見等が生じ得る事由（要配慮個人情報）は、原則として、**本人の同意を得ないで取得してはならないし、利用目的を通知・公表しなければならない**（個人情報保護法20条、21条等）。



裏を返せば、利用目的を公表し、本人の同意を得ておけば、聞くこと自体が×になるわけではない。ただし、**病歴、犯罪の経歴以外の事由**については、労働者の適正の判断に必要な事由ではないため、トラブル防止の観点からも、**よほどの事情がない限り、聞くべき事由ではない**。

## ◆ 病歴・既往症⇒聞いた方が良い(私見)

### ■ 聞くべき理由

- ・ 就労に耐えうるかを判断するために必要不可欠。
- ・ 特にメンタルヘルスの既往症がある場合、様々なトラブル（労災、休職、他の従業員との衝突等）が発生する可能性がある。

### ■ そもそも聞いて良いのか？

- ・ 「企業が、採用にあたり、労務提供を行い得る一定の身体的条件、能力を有するかを確認する目的で、応募者に対する健康診断を行うことは…その必要性を肯定できる」（東京地裁H15.6.20）
- ・ 「履歴書の健康状態の欄には、総合的な健康状態の善し悪しや労働能力に影響し得る持病がある場合にはこれを記載するのが通常というべき」（札幌高裁H18.5.11）

病歴・既往症を確認すること自体は、基本的には問題ない。

ただし、一定の病状については慎重な配慮が必要な上、取得方法にも気を付ける必要がある。

## ■取得方法について

- ・個人情報保護法との関係上、利用目的を明示した上、本人の同意に基づく取得（＝任意回答）が原則となる。

➡ 質問票内に病歴の項目も入れておき、任意回答を求めるという方法が良い（採用面接質問票参照）。

## ■確認すべきでない病状は？

- ・H I V感染症やB型肝炎等の職場において感染したり、蔓延したりする可能性が低い感染症に関する情報や、色覚検査等の遺伝性疾病に関する情報については、職業上の特別の必要性がある場合を除き、取得すべきではない（指針※ 平29.8.24 基発0529第3号／ただし労働者からの求めに応じて就業上の配慮を行う場合は例外）

➡ 医療関係従事者の採用等、特段の必要性がある場合を除き、これらの事項については調査をすべきではない。

※雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項

## ◆経歴・職歴・前職の退職理由⇒聞いた方が良い(私見)

### ■聞くべき理由

- ・当該求職者の能力、経験を把握するのに必要不可欠（経歴・職歴）
- ・問題従業員であるか、当該求職者の職場への定着可能性を把握するのに重要（前職の退職理由、経歴・職歴）

### ■取得方法

①経歴・職歴については履歴書・職務経歴書で、退職理由については退職証明書により取得するのが一般的。

※労働者からの求めがある場合、退職証明書を発行すべき法的義務が会社にある（労基法22条）が、中々発行しない会社もある。

②より詳しい職歴・退職理由を聴取したい場合には、質問票を用い、記述形式で聞き取るのが望ましい（万が一紛争となった場合の証拠にもなる）。


③前職の会社への照会？

## ■ 前職の会社への照会

労働者の雇用管理情報について事業主は、**あらかじめ本人の同意**を得ないで第三者に提供してはならない（雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン）。



- ・ 求職者本人の同意がなければ、前の職場は回答できない。
  - ・ 仮に同意がある場合でも、どの程度まで情報を提供するかは前の会社の判断次第な部分もあり、期待した情報が得られるとは限らない。
- ※照会を受けた会社としても、新たなトラブルの発生を避けるため、当たり障りのない回答をする可能性がある。

 **実効性の観点に疑問**があるのに加え、**回答に時間がかかる**ことも想定されるため、弁護士としてはあまり推奨しない。

## ◆犯罪歴・家族に関する情報⇒ケースバイケース

### ■聞くべき理由

- ・採用予定者の素性を把握するのに必要（犯罪歴）
- ・配転や育児・介護休業の判断、職場配慮を行うために必要（家族に関する情報）

### ■取得方法

- ・家族構成については面接時に確認するのは問題ない。
- ・犯罪歴の有無や、介護を要する家族の有無等は、面接での確認が難しいこともあり、質問票等により任意に回答してもらうのが良い。

## ■採用面接質問票(サンプル)

### 採用面接質問票

この度は、当社の採用面接にご応募いただきまして、ありがとうございます。

面接に先立ち、以下の質問事項にご回答ください。回答は任意です。お答えになりたくない質問にはお答えいただかなくて結構です（空欄のままご提出ください）。

ただし、回答が事実と反することが判明した場合は、内定取消、解雇等の処分を行う場合がありますので、虚偽の回答は行わないようにお願いします。

(中略)

Q. 現病歴（採用後の現場配置、健康管理等労務管理のために必要な質問です）

なし あり（病名： ）

Q. 既往歴（同様の趣旨です）

伝染病（病名： ）

てんかん

肝臓病

心臓病

糖尿病

アレルギー（原因： ）

精神疾患・うつ病等（診断名： ）

その他（病名： ）

Q. 直近10年間の賞罰（刑事罰を含む）

なし あり（内容： ） 判断がつかない（理由： ）

Q. いわゆる反社会勢力との関わりについて

なし あり（関与の程度： ） 判断がつかない（理由： ）



Q. 同居の家族情報（採用後の職場配置、配置転換等の検討に必要な質問です）

- ・配偶者 あり なし
- ・子供 あり（ 名） なし
- ・要介護家族 あり（関係性： ） なし

Q. 前職の職務内容について、ある程度具体的にご記入下さい。

Q. 前職の退職理由について、ある程度具体的にご記入下さい。

Q. 現在、他社にて勤務（兼業）しておりますか。また、兼業する予定はありますか。

- 現在、他社にて勤務しておらず、今後も兼業をする予定はない
- 現在は他社にて勤務していないが、今後、兼業する予定がある（予定時期： ）
- 現在、他社にて勤務している（会社名： ）

（中略）

**【チェック事項】**

- 上記質問事項への回答が任意であることを理解した上で回答を行いました。
- 上記回答内容は、事実と相違ありません。

令和 年 月 日

氏名：

印

## ◆採用問題Q&A

Q. 求職者から不採用の理由を聞かれたが、回答すべきか。

A. 答える必要はないし、答えるべきではない。

・どのような事情を考慮して採用・不採用とするかは、会社が自由に決定できる事項であり、不採用の理由を告知すべき法的義務はない。  
⇒求職者が、こちらの質問（質問票を含む）に答えなかったことを理由に不採用とすることも、何ら問題ない。

・不採用の理由を告げることにより、求職者が「不当な不採用決定」と考えてトラブルに発展する可能性がある（SNS等による拡散のリスクもある）。



諸事情を総合考慮して判断したということ以上に、不採用の理由は答えるべきではない。

Q. 労働者が職歴・学歴を偽っていた場合、解雇できるか。

A. 事案によるが、**重大な経歴詐称**は、解雇事由に該当する。

- ・ 経歴は、従業員の能力が会社の求める条件に合致しているかを判断するために重要。
- ・ 社内での配置や、賃金等の労働条件を決定するためにも重要であり、また、会社への適応性や信用保持などの企業秩序維持に関する事項を見極めるためにも重要。



従業員には、会社が申告を求めた場合には、**経歴について真実を告知する信義則上の義務がある**と解されている。



ただし…

些細な経歴詐称でも解雇事由に該当するというわけではなく、「**経歴詐称がなかったならば雇用関係が締結されなかったであろう**」と認められる**重大な経歴詐称についてのみ**、懲戒解雇事由に当たると解されている。解雇リスクがあるので、**まずは退職勧奨を試みるのが無難**。

## ◆ 経歴詐称に関する参考裁判例

### ① 生野製作所事件（横浜地裁 S 59.3.30）

⇒ 溶接作業員への採用にあたり、溶接関係の仕事に12年余り従事していた旨偽り、しかも、実際の就労により、会社に損害を発生させた労働者に対する懲戒処分（諭旨解雇）を有効とした事例。

### ② 相銀住宅ローン事件（東京地裁 S 60.10.7）

…住宅資金融資会社の審査役への採用にあたり、警官等の職歴が1年5か月しかないのに約9年と偽り、学歴詐称（大学に入学していないにも関わらず、大学中退と偽った）もした労働者に対する懲戒解雇を有効とした事例。

⇒ 「経歴を偽ること自体が既に審査役としての適格性に疑いをもたせるものであり、しかも…会社が大学入学の事実を能力評価の目安とし、警察官としての経歴の長さを信頼性評価の拠り所として申請人を雇用したことを考慮すれば、このような経歴詐称は、重要な経歴を偽ったものとして、就業規則五〇条七号の懲戒事由に該当する」

### ③ グラバス事件（東京地裁 H16.12.17）

…システム開発のため特定のコンピュータ言語（J A V A）を自由に扱える契約社員の採用にあたり、同言語のプログラミング能力がほとんどないのがあると偽った労働者に対する懲戒解雇を有効とした事例。

### ④ 環境サービス事件（東京地裁 H6.3.30）

…給排水工事に5年の経験を有しどのような仕事もできると虚偽（実際にはほぼ経験がなかった）を述べて採用された労働者に対する即時解雇を有効とした事例。

## ⑤メッセ事件（東京地裁H22.11.10）

…経営コンサルタントとして約4年間従事していた旨を偽って述べ、かつ、過去の服役歴（2年6ヶ月の実刑）を偽った（秘した）労働者に対する懲戒解雇を有効とした事例。

⇒被告（会社）は、「虚偽の経歴も重視して原告の労働力を評価し、本件雇用契約を締結したことが認められるのであって、本件雇用契約の締結に先立ち、原告が、前記期間中、逮捕・勾留され、2年6ヶ月の実刑判決を受けて服役していたという真実を被告に告知していた場合、被告は、これに基づいて原告の労働力や信用性を評価し、また、企業秩序に対する影響等を考慮して、本件雇用契約を締結しなかったであろうと認められ、かつ、客観的に見ても、そのように認めるのが相当である」から、懲戒解雇事由に該当する。

※なお、労働者の経歴詐称により、実際に会社に経済的損害は発生していなかった事案であるが、「経歴詐称それ自体が、使用者と労働者との信頼関係を破壊するものである」から、「具体的な財産的損害の発生やその蓋然性」がなくとも、解雇は有効と判断している。

## ⑥東光電気事件（東京地裁 S 30.3.31）

…被告会社に採用される前に懲役刑に処せられていたという事実を偽った（秘して）労働者に対し、**採用から約6年経過後に課した懲戒解雇処分は無効とした事例。**

⇒確かに、犯罪歴を偽るという行為自体は、「全人格に対する評価の重大な基準たる事実を隠蔽」するものであり、この事実を認識している場合には、会社は当該労働者を雇用しなかったであろうものと考えられるが、**採用から6年もの期間、勤務状態に特段問題ない中で勤務をしていたという事情**に鑑みると、**懲戒解雇という処分は重すぎるといえ、無効である。**



本裁判例のように、長期間が経過した後に経歴詐称が発覚した場合には、**発覚した経歴詐称の重さだけでなく、採用後の事情も併せて考慮**しながら、懲戒解雇をすべきかを判断する必要がある。

- Q. 労働者が病歴を偽って（詐称して）入社した場合、解雇できるか。  
A. 経歴詐称よりも慎重な判断が必要。

- ・相談は多い。ただ、実は病歴詐称⇒解雇の有効性が争われた裁判例はほとんどない。
- ・病歴というセンシティブな情報である以上、経歴詐称の事案よりも慎重に検討する必要がある。



裁判所の考え方を見るに、詐称したという事実より、「その（秘匿された）傷病によりどの程度、業務に支障が出ているか」「職務遂行能力の判断にどの程度の影響を及ぼすか」という点が重要になる。病歴詐称＝解雇相当という判断ではなく、ハードルはそれなりに高い。これも退職勧奨をまずは試みるのが無難。

## ◆病歴詐称に関する参考裁判例

三木市職員事件（神戸地裁 S 62.10.29）

…市の清掃作業員として採用された職員が、勤務時間中にてんかん発作を発症したため、  
身体の故障により職務遂行に支障があるとの理由で免職処分を受けたところ、免職処分は無効とされた事例。なお、当該職員は、過去の交通事故によりてんかんの持病を持っていたものの、面接時にかかる持病を申告していなかった。

- ⇒①職員が従事していたごみ収集の作業は、特に危険な業務ということはない。
- ②症状は極めて軽度であり、治療・定期的な生活指導も受けており、自己管理は比較的容易。
- ③仕事熱心でまじめであるから、規則正しい服薬が十分期待できる。
- ④今回の発作以降、発作は生じていない（＝症状は極めて軽度＋規則正しく服薬していることも裏付けられている）



「身体の故障のため職務の遂行に支障があるとはいえないのに、支障が存在するとしてされた本件処分は、処分理由を欠くものであり、裁量権を誤った違法な処分として取消を免れない。」 ※一般企業の場合は解雇無効。

### ◆退職問題の雑感

- 「辞め方（辞めさせ方）」は、その後の労使紛争の発生確率に大きく影響する。労働者が納得して退職した事案は、法的に問題のある対応があっても紛争になりにくい。
- 会社は解雇を希望するが、目的から逆算して考えるべき。同じ「退職」という効果を実現するためにリスクの少ない方法はあるか？
- 退職代行絡みの相談もそれなりに最近はある。ただ、色々議論はあるものの、結局は退職を認めるほかないというのが正直なところ。有休消化の問題や引継ぎの問題はあるものの…。

## ◆退職合意書その① – 自己都合退職・解決金等なし

株式会社●●（以下「甲」）及び●●（以下「乙」）は、本日以下の通り合意した。

- 1 甲及び乙は、令和●年●月●日付で、乙が甲を、甲の一身上の都合により退職することを相互に確認する。
- 2 乙は、令和●年●月分の給与については、所定の給与支払日に、乙の給与振込口座に振り込む方法により支払う。
- 3 乙は、甲の在職中に知り得た甲及び甲の従業員・甲の取引先の営業秘密及び個人情報について、退職後も第三者に漏洩しないものとする。
- 4 甲及び乙は、相手方の営業を阻害するような言動を行わず、また相手方の名誉・信用を棄損するような言動（口コミサイト、転職サイト、その他SNS等への書込みを含むがこれに限られない）を行わないことを互いに誓約する。
- 5 甲（甲の代表者・役職員を含む）及び乙は、本合意書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。

以上の合意成立の証として、本合意書を2通作成し、甲・乙各自1通ずつ保管する。

## ◆退職合意書その② – 退職勧奨・解決金あり

株式会社●●（以下「甲」）及び●●（以下「乙」）は、甲と乙の雇用契約期間中及び雇用契約の終了に関する一切の紛争（以下「本件紛争」）について、本日以下のとおり合意した。

- 1 甲及び乙は、令和●年●月●日付で、甲・乙間の雇用契約が合意退職により終了となることを相互に確認する。なお、本件合意退職に関し、雇用保険の離職証明書の離職理由は、甲からの退職勧奨の受け入れによる退職とする。
- 2 甲は乙に対し、本件紛争の一切の解決金として、金●万円の支払義務があることを認める。
- 3 甲は乙に対し、前項の解決金を、令和●年●月末日限り、乙指定の給与口座に振り込む方法により支払う。振込手数料は、甲の負担とする。
- 4 乙は、令和●年●月分の給与については、所定の給与支払日に、乙の給与振込口座に振り込む方法により支払う。
- 5 甲及び乙は、本件紛争の存在、内容、本合意書の存在及び内容の一切を厳格に秘密として保持し、その理由の如何、方法の如何、相手方の如何にかかわらず、一切開示又は漏洩しない。
- 6 乙は、甲の在職中に知り得た甲及び甲の従業員・甲の取引先の営業秘密及び個人情報について、退職後も第三者に漏洩しないものとする。
- 7 甲及び乙は、相手方の営業を阻害するような言動を行わず、また相手方の名誉・信用を棄損するような言動（口コミサイト、転職サイト、その他SNS等への書込みを含むがこれに限られない）を行わないことを互いに誓約する。
- 8 甲（甲の代表者・役職員を含む）及び乙は、本合意書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。

以上の合意成立の証として、本合意書を2通作成し、甲・乙各自1通ずつ保管する。

## ◆退職代行の諸問題

- 弁護士以外の業者等から退職代行の通知が来た場合の対応  
⇒ 本人の委任の意向確認は必須。ただしそれ以外は、弁護士事務所から退職通知が来た場合の対応とほぼ変わらない。
  
- 引継ぎ未了を理由とする損害賠償の余地は？  
⇒ 基本的には厳しいと思った方がよい。  
ただし、退職代行の事案ではないものの、労働者の急な退職（失踪）を理由に損害賠償を認めた裁判例はある。
  
- 残りは有休を全て利用し、一切会社に出社しないという主張がなされた場合は？  
⇒ 残念ながら、拒むのは基本的には無理（退職日が決まっており、時期変更権が行使できないので）。

## ◆会社⇒労働者への損害賠償請求

- ・会社から相談を受けることも多い。
  - ①労働者が交通事故等を起こして社用車が損傷した
  - ②労働者が会社の金銭を横領・窃盗した
  - ③引継ぎをしないまま急に退職した
  - ④退職後に競業・引抜行為をしている等々…。
- ・そもそも請求できるか、請求できるとしても回収できるか（労働者の資力）という問題もあるが、「労働者からカウンターへの請求を受けるリスク」がどの程度あるかを考える必要がある。勿論事案によるが、あまりお勧めしない。

### ①交通事故

→過失の程度、保険加入の有無等によっても異なるものの、損害額の1割～3割程度に請求の範囲が制限されるケースが多く、裁判となった場合には、損害全額の回収が難しいことが多い。

### ②横領・窃盗

→明確な証拠がないと、「横領行為」「窃盗行為」の事実自体が認定できない。特に本人が否定している場合には注意が必要。

なお、横領等を理由として懲戒解雇を行ったような事案では、横領行為の事実自体が認められないと、懲戒解雇も当然無効となるので、労働者が解雇無効を主張して、逆に会社が賠償義務を負うこともある。

### ③労働者の急な退職

→ハードルは非常に高い（ほぼ認められない）。民法上、2週間前の退職予告で足りる（正社員の場合）と定められていることも理由の1つ。

### ④退職後の競業行為

→そもそも競業行為を禁止する根拠（誓約書、契約書、就業規則等）があるか、競業行為の証拠があるか、会社に損害があるか、といった点が特に問題となる。これもかなりハードルが高く、請求前に慎重な検討が必要。

## ◆参考裁判例(労働者の引継ぎと損害賠償請求)

競業行為差止等請求事件 (知財高裁H29.9.13)

…パチンコ・スロットの販売・開発会社に所属していた労働者が、会社の業務上のデータを持ち出して失踪し、当該労働者が行うべき業務を放棄した上、会社と競業関係にある会社にプログラマーとして就職し、業務を行っていた事案で、会社から労働者への損害賠償請求と、競業行為の差止め請求が認められた事案。

⇒「労働者は、使用者に対し～労務の提供を誠実に行い、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならない義務を負うものといえるところ、このような労働者の誠実義務からすれば～職を辞して労務の提供を停止するに当たっては、使用者～に対し、所定の予告期間を置いてその旨の申入れを行うとともに、自らが担当していた～業務の遂行に支障が生じることのないよう適切な引継ぎ(それまでの成果物の引渡しや業務継続に必要な情報の提供など)を行うべき義務を負っていた」として、

- ①労働者の急な失踪により、他のプログラマーに業務を発注する必要が生じ、会社が支払った追加発注費用の一部 (計180万円)
- ②労働者の急な失踪により、受注していた業務が期限内に納期できなくなり、契約の見直しが行われたところ、当該契約見直しにより会社が受領できなくなった利益等の一部 (300万円)

につき、損害賠償請求を認めた。

※そのほか、機密情報の持ち出し行為につき、120万円の損害賠償請求も認めている。