

連  
載

# 介護・福祉現場の チカラを高める職場づくり



社会保険労務士  
事務所テラス

倉 雅彦 所長  
(ケアマネ)

## § 14 退職を考えたときの注意点

### 退職を決意する前に 確認すべきこと

今年も3月に入り、新たな出会いまたは旅立ちのシーズンとなりました。心機一転のため、現在の職場を退職して新たな道を歩む方もいると思いますが、今回は退職する際に注意してほしい点をお話します。

長い人生の中では、これまで勤務していた職場を退職し、転職する場面もあるかと思えます。退職の際にトラブルを生じさせないよう、注意すべき事項が色々とあります。

期間の定めのない雇用契約を締結している場合、退職の申し出は口頭のみでも有効ですが、申し出た日にちについて食い違うこともありますので、きちんと退職届を作成して提出することをお勧めします。

民法627条1項の規定では、雇用者が退職を承諾しなくても申し出から2週間を過ぎれば退職できることになっていますが、就業規則に明記されている規定に即して退職することが一般的です。そのためにも就業規則に明記されている一般例として1カ月前に退職の意思を伝えたという証拠(退職届)が必要です。

ある介護施設で、職員が就業規則に則って退職届を事務長に提出したところ、「人を採用するのが面倒だし大変だから」という理由から届出を拒否されたそうです。何度も退職届を渡そうとしたのですが、長時間にわたって退職の撤回を説得されるということが繰り返されたという相談を受けました。

本人と一緒に訪問したところ、事務長に「社会保険労務士？ わざわざ来てもらっても退職届は受理しないよ」と、まともに取り合ってくれずマナーの悪い対応をされたので、法人本部まで出向いて一連の内容をお話しさせていただき、ようやく退職届が受理されたというケースがありました。

その後本人には「退職できるから良かった」ではなく、退職日までに後任者に業務の引き継ぎをきちんとしておくことをアドバイスしました。「ひどい扱いをされた法人に

対しても義理を果たすべきなのか？」と疑問に思う方もいるのではないのでしょうか。しかし、一時の感情にかられて引き継ぎをしないで辞めてしまった場合、逆に損害を与えられたと訴えられるケースもあるのです。また、残された利用者のことも考えてみてください。あくまで冷静に、やるべきことを遂行することで、次のステップにもつながるのではないのでしょうか。

なお、いったん受理された退職の申し出を後から撤回することは基本的にはできません。職場への不満などでつい感情的になって退職届を出してしまったものの、冷静になった際に「辞めるほどのことではなかった」と後悔しないように十分検討した上で決断しましょう。

期間を定めて雇用されている場合、退職が制限されることがありますので注意を要します。法人は、3年を上限として期間の定めのある雇用契約を締結することができます。ただし、入社日から1年以上経過していれば、法人に申し出るによりいつでも退職することができます。

また、①博士号を有する者、税理士、年収が1075万円以上のシステムエンジニア・デザイナーなどの専門的知識がある者②満60歳以上の者一との間では5年を上限として期間の定めのある雇用契約を締結することができます。これらの契約を締結した場合、期間途中で契約解消することはできません。

### 円満退社が転職成功の秘訣 退職する際のマナーを守ろう

退職後独立し、法人や新たな福祉または介護事業所を開始する場合は注意が必要です。個人に対しては憲法上職業選択の自由が認められている一方で、法人にも営業上の秘密・ノウハウや顧客を維持・確保する権利があります。

双方の利益バランスをはかる必要が認められていることから、過度の競業禁止義務は無効とされていますが、期間、業種・職種、場所等を限定し、限定の程度に応じて代償措置

が講じられた退職後の競業禁止義務は有効であるとされています。そこで、退職の際に法人側から提示された退職後の競業禁止の誓約書に署名する場合には、よく内容を確認しておくことが必要です。なお、過去の判例では、「同業他社へ転職した場合は退職金を半額にする」という規定に基づいて、法人が同業他社に転職した退職者に対し一旦支払った退職金の半額の返還を求める訴訟を起し、認められたケースもあります。

退職時の注意事項として、事業所の場合であれば利用者等の個人情報をはじめ、名刺、筆記用具、メモ用紙、各種資料などはすべて法人の所有物ですから、退職時に持ち出すことはできません。また、取引先の人からもらった名刺も会社のものとして考えるべきでしょう。

最近では、退職時に退職後における秘密保持義務について契約書あるいは誓約書に署名することを求められるケースが多くなっています。法人の職員は誠実義務に基づいて守秘義務を負っていますので、企業秘密を退職後に第三者に提供したり、自ら利用したりすることはできません。このような行為をした場合、法人から損害賠償請求を受けたり、企業秘密を守るための法律である不正競争防止法違反で刑事罰に問われたりする可能性があります。

退職後に起業したり、他の勤務先に転職する際に、前職の同僚や部下に「今の会社を辞めて一緒に働かないか」と誘うことも注意してください。在職中の職員に引抜き行為をすることは誠実義務違反にあたります。また、法人にとって重要な人材を引抜いたり、あるいは大勢の従業員を引抜いて法人にダメージを与えた場合には、不法行為が成立する可能性があり、法人に損害賠償義務を負わなければならないこともありますので、注意が必要です。

退職時に勤務していた法人と訴訟問題などでトラブルになることは、新たな職場や仕事にも少なからず悪影響を及ぼすものです。逆に、円満退職であれば、起業する場合でも法人との人間関係がプラスに働くことも期待できます。

せつかくの大事な門出なので、十分に配慮して気持ちのよいスタートをきれるように心掛けていただきたいと思います。