

社員退職時の会社の注意点

－会社の手続きなど－

社員の退職には自己都合退職、会社都合による解雇、契約期間満了による退職などがありますが、いずれにしても各行政機関に対して届出が必要です。

◆ ハローワークに提出するもの

退職日の翌日から10日以内

- ・「雇用保険被保険者資格喪失届」
- ・「雇用保険被保険者離職証明書」（離職日に59歳以上の者については必ず提出する）

◆ 年金事務所に提出するもの

退職日の翌日から5日以内

- ・「健康保険・厚生年金保険被保険者資格喪失届」
- ・「健康保険被保険者証」

◆ 退職する社員から回収すべき主なもの

（企業によって相違があります。）

- ・「健康保険被保険者証」
- ・本人都合の場合、「退職願」あるいは「退職届」（後々、退職事由で揉めないように必ず書いてもらい保管しておきましょう）
- ・本人の「名刺」「社章」「IDカード」「制服」等
- ・本人が取引先等と交換した「名刺」（個人情報保護法や競業禁止義務《次項参照》との兼ね合いからなるべく回収したほうが好ましい）

◆ 労働者へ渡すもの

- ・「雇用保険被保険者証」（被保険者通知用）企業が保管している場合は忘れずに本人に返却。
- ・「解雇予告通知書」等

会社都合の退職（解雇）の場合は、いつ告知したかなどの重要事項が記録に残るような方法で（郵送の場合には配達証明付内容証明郵便など）退職者の手に渡るようにしてください。

- ・「退職証明（退職する社員から請求された場合）」
①使用期間②本人の従事した業務の種類③本人の地位④賃金⑤退職事由（解雇の場合はその理由）のうち、本人が求める事項のみ記載して発行しなければなりません。（中途採用する受け入れ側の企業は面接者に提出を求めることで、虚偽申告などを防ぐ役割もあるので、提出を求めましょう。）

競業禁止義務

－判例にみる競業禁止義務－

競業禁止義務とは、労働者は使用者と競合する企業に就職したり事業を行ったりしてはならないという義務のことです。このために就業規則等に競業禁止義務に関する条項を記載しておく必要があります。この条項があっても必ずしも絶対的に禁止できるわけではありませんが、現実に被害を被り損害賠償を請求せざるを得ないときのためにも記載すべきです。

◆ 裁判所の見解

フォセコ・ジャパン・リミテッド事件（奈良地判昭45.10.23）では、裁判所は、競業制限の合理的範囲について「制限の期間、場所的範囲、制限の対象となる職種の範囲、代償の有無等について、使用者の利益（企業秘密の保護）、労働者の不利益（転職・再就職の不自由）などの視点にたって慎重に検討することを有する」としています。

◆ 労働者の従前の地位・職務

小売店の販売店員（原田商店事件 広島高判昭32.8.28）や工場の組立員（キョウシステム事件 大阪地判平12.6.19）では、業務内容や仕事のノウハウから、それらの者に競業禁止義務を課す事は、職業選択の自由を奪うものとして無効とされましたが、元の使用者の営業上の秘密等を取扱うことができる者については、有効としました。

◆ 期間・場所的制限

この制限に関しては判例が多様で結局その社の事情によるということになります。

顧客等の人的関係を元の使用者の利益とする側面からは、6ヶ月の制限期間が有効とされた判例（中部日本広告社事件 名古屋高判平2.8.31）もあれば3年の制限期間が有効とされた判例もあります。元使用者の技術的営業利益という側面からは、地域的に無制限とすることは許される（前掲フォセコ・ジャパン・リミテッド事件）という判例がある一方でイベント設営会社の3年間の制限期間、地域や職種制限なしということは公序に反して無効とされた判例があります。

いずれにしても、就業規則等に競業禁止義務に関する事項をきちんと載せておくことが肝要です。

《声》

「能力開発は学ぶ縁による」ある商店街の若手経営塾で、ゲーム理論に関する研修会が開催されたときの話です。

講師の方によると、最初「商店街の研修会でゲーム理論とは珍しい希望。しかも同じテーマで3回続けてやるとは」と感じたそう、早速、塾のリーダーに話を聞くと、「これからの商店街は、大型店や他の商店街と闘いに勝負するのではなく、戦い方を学んで戦略的に行うべきと感じた」とのことでした。

研修は事例を使い、初歩的なレベルで行われ、十五人のメンバー全員が自分の店のことのように討議しました。孫子兵法を学んだ人もいました。が、ゲーム理論の正確な理詰めに驚き、有益な武器を学んで習得すること感動する者が多かった。そう、学ぶ縁さえあれば人の能力は容易に開発されるということを感じたそうです。

