

## PICKUP LAW NEWS

## 退職代行の裏に潜む紛争の可能性と会社がとるべき対応

この数年で良く聞くようになったものの一つに「退職代行」があります。勤務先に退職の意思を伝えることができない従業員が、弁護士や弁護士以外の代行業者に数万円の料金で依頼し、勤務先へ退職の意思を代わりに伝えてもらうというものです。

退職代行の利用は、単に言い出しづらいから代わりに退職の意思を伝えてもらうというだけでなく、その後の会社への何かしらの請求を見据えた利用のケースもあります。

たとえば、ハラスメントを理由とする損害賠償請求や、未払残業代の支払請求を退職後に予定していて、退職の意思表示の段階から弁護士に依頼している可能性もあるでしょう。

以下では、退職代行の裏に隠れている紛争の可能性と会社サイドの対応策について説明していきます。

## 退職代行の裏に隠れている紛争の可能性

わざわざ退職代行を利用するということは、従業員側として、会社との接触を控えたいとの心情だけでなく、今後の会社との紛争に備えておきたいとの思惑があることも考えられます。

特に、代行を弁護士に依頼している場合には、退職後に会社へ何かしらの請求を考えている可能性が高いです（単に意思を伝えるだけなら代行業者でも構わないからです）。

会社への請求を相談する中で、退職代行もついでに対応してもらうこととなった、というパターンもあるでしょう。

考えられる請求としては、ハラスメントを理由とする損害賠償請求や未払残業代の支払請求などが挙げられます。

ハラスメントを受けている（と感じている）従業員は会社との接触を控えたいため、退職代行のニーズは高いでしょう。

また、退職手続の中で会社がハラスメントの事実を認める言動があれば請求を有利に進めることもできます。

残業代請求についても、在籍中は言いづらいため、退職を期に請求されることが圧倒的に多いです。

退職代行と併せて弁護士に依頼する可能性は十分あります。

「退職代行で退職の手続きが終わった後に弁護士から上記請求の通知が届いた」という話も少なからず聞きます。

## 会社の対応

退職代行であるからと言って、退職の意思表示を無視することはNGです。

特に、正式に従業員から委任状を受けた弁護士からの通知であれば、退職の意思表示はほぼ間違いなく有効と判断されるでしょう。

退職手続においては、退職証明書や離職票の作成が求められますが、後に会社にとって不利となるような記載は避ける必要があります。

たとえば、退職代行の通知の中で、「人間関係や労働環境が悪いから辞めます」「上司からの叱責に耐えられないため辞めます」「労働時間に対して給料が

見合っていないので辞めます。」などの具体的な退職理由が書かれているときに、それをそのまま退職証明書や離職票に記載するのは避けるべきです。

その後に従業員から請求が来たときに、不利な証拠として使われる恐れがあるからです。

また、従業員の言っている退職理由が会社の認識と異なるのであれば、関係者への聞き取り等により事実関係を明らかにし、何らかの形で証拠化しておくのが有用です。

従業員からの請求が来てから対応しようとする、会社に有利な証拠がすでに残っていないこともあります。

## 代行業者が弁護士以外の場合の注意点

代行業者が弁護士以外の場合、従業員から正式な委任状を取っていないことも多いです。

その場合、従業員に本当に退職の意思があるのかを確認すべきです。



Author

弁護士

荒木 俊太  
ARAKI SHUNTA

佐賀県神埼郡吉野ヶ里町出身。経営者の不安を解消し、本来力を注ぐべき活動に集中できるよう、適切な法的サービスを提供するために日々努力しております。

ここで確認せずに退職を認めると、後に不当な解雇だとされて面倒なことになる可能性もあります。

なお、従業員への意思確認の際に、退職を引き止めたり、理由を問いただしたりしてはいけません。

また、弁護士以外の代行業者は、あくまで退職の意思を会社に伝えるだけであり、会社と交渉を行うことは許されません。

少しでも交渉的な要素が含まれる場合は非弁行為になり、違法です。

非弁行為とは、ざっくり要約すると、弁護士以外(認定司法書士等を除く。以下同じ)は見返りのために揉め事へ介入してはならないという規定です。

- 退職までの有給消化について、勤務先が時期等の交渉をしたいとした場合

- 残業代、退職金の額について交渉を要する場合
- その他、返還物について交渉が必要な場合など、実質的に退職代行業者が交渉を行ったと認められる場合

仮に弁護士以外の代行業者から上記のような交渉を求められたとしても、会社として応じる必要はありません。

むしろ、交渉してしまうと、その交渉結果が後々無効と判断され、会社が不利益を被るおそれもあります。

## まとめ

弁護士による退職代行の通知が来たら、その裏に隠れている紛争や従業員からの請求の可能性を考えるべきです。

紛争や請求に備えて慎重に退職手続を進めるべきですし、場合によっては事実確認や証拠保全が必要となるケースもありますが、会社だけで対応することは難しいです。

また、代行業者が弁護士以外の場合、退職の意思表示を無視することはNGですが、安易に手続を進めてよいかも慎重に判断する必要があります。

法的にも実際の対応上も難しい問題ですし、実際に請求が来た場合には示談交渉や裁判への対応も必要になりますので、早い段階から弁護士に相談した上で進めるのが良いでしょう。

## TOPICS

### 代表取締役等住所非表示措置について

#### はじめに

2024年10月より、代表取締役等住所非表示措置という制度が始まります。

この制度により、株式会社の登記事項証明書に記載される代表取締役の住所などの情報を一部非表示にすることができるようになります。

#### 概要

株式会社の設立時には、代表取締役の氏名や住所も登記事項となっています(会社法第911条3項14号)

また、その住所が変更した際も2週間以内に、変更内容を登記しなければなりません(同法915条1項)。

会社の登記事項証明書は、法務局に申請すれば誰でも取得できます。

そのため、代表取締役の住所が完全に公開されていた従来の登記事項証明書では、プライバシー保護との関係でその妥当性が問題となっていました。

こうした背景事情のもと、株式会社の登記簿において、代表取締役の住所の一部について非表示とすることを選択することができるよう、今回の制度が開始されることになりました。

代表取締役等住所非表示措置の対象者は、株式会社の代表取締役、代表執行役、代表清算人です。

そのため、このいずれかに該当すれば、代表取締役等住所非表示措置の申出をすることができます。

代表取締役等住所非表示措置が講じられた場合、登記事項証明書等には、代表取締役等の住所は最小行政区画までしか記載されないこととなります。

#### 手続き

#### 登記申請と同時に申し出ることが必要

代表取締役等住所非表示措置を講ずることを希望する場合、登記官に対してその旨を申し出る必要があります。

具体的には、設立の登記、代表取締役等の就任の登記、代表取締役の住所移転による変更の登記など、代表取締役等の住所が登記されることとなる登記の申請と同時にする場合に限りすることができます。

申出をする場合には、登記の申請書に、代表取締役等住所非表示措置を希望する旨、代表取締役等住所非表示措置の対象となる者の資格、氏名及び住所、及び申出にあたって添付する書面

を記載する必要があります。

### 所定の書類を添付する必要がある

申し出にあたっては、書類の提出が必要となりますが、上場会社か上場会社以外の株式会社であるかによって、提出すべき書類が異なります。

上場会社の場合、株式会社の株式が上場されていることを認めるに足りる書面が必要です。

上場会社以外の株式会社の場合、以下の書面が必要です。

なお、すでに代表取締役等住所非表示措置が講じられている場合は②のみの添付で足りる。

- 株式会社が受取人として記載された書面がその本店の所在場所に宛てて配達証明郵便により送付されたことを証する書面など
- 代表取締役等の氏名及び住所が記載されている市町村長等による証明書
- 株式会社の実質的支配者の本人特定事項を証する書面

### 代表取締役等住所非表示措置が終了する場合について

代表取締役等住所非表示措置は次のような場合、登記官の判断で住所非表示措置が終了する場合があります。

### 代表取締役等住所非表示措置を希望しない旨の申出があった場合

所定の申出書を提出することにより、代表取締役等住所非表示措置を希望しない旨を申し出ることが可能です。

この申出は、登記申請と同時である必要はなく、単独で行うことができます。

### 株式会社の本店所在場所における実在性が認められない場合

代表取締役等住所非表示措置が講じられた株式会社について、その本店が登記上の所在場所に実在しない可能性が高いと考えられる場合、登記官が本店の実在性について問い合わせをする書面を株式会社の本店に宛てて送付し、一定の期間内に返送等がない場合は代表取締役等住所非表示措置を終了させます。

### 上場会社でなくなったと認められる場合

代表取締役等住所非表示措置が講じられた株式会社が上場会社で、当該会社が株式譲渡制限の定款の定めを設定し、その変更の登記が申請された場合には、上場会社ではなくなったものと判断され、代表取締役等住所非表示措置が終了します。

ただ、株式譲渡制限の定款の定めの設定登記と同時に、再度代表取締役等住所非表示措置の申出があった場合には、引き続き住所非表示措置が講じられることとなります。

### 注意点

### 金融機関から融資を受けるにあたって不都合が生じる可能性がある

金融機関は、企業に対して融資に関する審査を行う際、代表取締役の資産状況や信頼性も重視します。

代表取締役の資産状況や信頼性を判断するうえで、代表取締役の住所は重要な項目になりえます。

そのため、会社の登記事項証明書などで、代表取締役の住所が非表示とさ

れている場合、資産状況や信頼性の判断が困難であるとして、融資を拒否される、手続きに時間がかかるなどの不都合が生じる可能性があります。

### 不動産取引等に当たって必要な書類が増える可能性がある

不動産の取引等においては、代表取締役の住所を証明するため、登記事項証明書の提出が求められる場合があります。

そのため、登記事項証明書に代表取締役の住所が表示されていない場合には、住所を確認するために追加の証明書の提出を求められるなど、取引や手続きの手間が増える可能性があります。

### おわりに

代表取締役等住所非表示措置には、代表取締役などのプライバシーを守ることができるメリットがある一方で、経営に影響を与えるデメリットもあります。

そのため、代表取締役等住所非表示措置の利用の検討や、制度利用時の登記手続の対応については、専門家に相談しながら進めていただくことをおすすめします。

## 「リスキリング」の促進が中小企業の経営にもたらすものは？

最近、「リスキリング」という言葉をよく耳にするようになりました。

経済産業省によると、リスキリングとは「新しい職業に就くため、または現在の職業で求められるスキルの大きな変化に対応するために必要なスキルを獲得すること」を意味します。

かつての日本では、定年まで一つの会社で働く終身雇用や、新卒採用後にじっくり教育するという雇用慣行が一般的でした。

このような環境では、労働者が自らスキルを高める必要性はあまりありませんでした。

しかし、少子化による労働力不足が進む中で、経済成長を維持するためには、労働生産性と人材の流動性を高める必要があります。

これが政府がリスキリングを積極的に推進している背景です。

2024年10月には、雇用保険法が改正されます。

教育訓練給付の「専門実践教育訓練給付」や「特定一般教育訓練給付金」の給付率が引き上げられるほか、教育訓練中の生活費を支援する制度が新設される予定です。

では、リスキリングの拡充が中小企業の経営にどのような影響を与えるのでしょうか？

まず、労働者が新たなスキルを学ぶために退職するハードルが下がることが予想されます。

これまでも「新しいことを学びたい」「資格を取得したい」という理由で貴重な従業員が退職するケースがありました。

今後はこの流れがさらに加速する可能性があります。

人手不足が深刻な中小企業にとって、これは大きな問題となるでしょう。

さらに、2028年10月からは、雇用保険の対象が週20時間以上から週10時間以上に拡大されます。

パートタイムやアルバイトの従業員も雇用保険に加入することができるようになり、退職後に失業保険を受給したり、リスキリングの支援を受けられるようになります。

これによって、正社員だけでなく非正規社員も人材の流動性が大幅に高まることが予想されます。

これからの中小企業では、退職に備えて余剰人員を確保したり、働きやすい職場環境を整えたりするなど離職を防ぐための取り組みがこれまで以上に重要になるでしょう。