



退職代行サービスについて

「退職代行」とは、退職したいと考えている人が退職の意思表示を業者に代行してもらうサービス全般のことという。しかし、その代行業務には、単に退職をしたいという意思表示を伝達してもらうことから、それと関連して残業代金の支払交渉や有給休暇の取得交渉、または、離職票や雇用保険被保険者証、健康保険資格喪失証明書、源泉徴収票の交付などを会社に求めるなど、多岐に及ぶ業務が現実的には含まれている。

個人的な見解を言えば、労働者には退職する自由が当然認められるものの、本来、退職するに際し、労働者との勤務する勤務先との間で引き継ぎなどを含めて十分話し合った上で、退職日を決めることが本筋ではないかと考えている。この点、労働者には退職する自由があるといったずらに強調したり、引き継ぎをしなくとも会社は動き続けるとか、引き継ぎをするのは法的義務ではなくマナーに過ぎないと主張する見解も見受けられるが、このような形式張った権利を振りかざす見解は極めて独善的な見解であると言

わざるを得ない。

もちろん、実際には、会社内にてパワハラやセクハラの被害にあっていたり、退職届を持参しても上司に受け取つてももらえない状況などに置かれている労働者がいることも否めず、労働者一人が単独で退職に向けて勤務先と交渉することが難しい事例も散見されるが、その場合は弁護士等の法律専門家に依頼をして解決するのが肝要である。

弁護士法第72条という規定がある。この規定の内容を端的にいえば、弁護士法で特段の定めが規定されていらない限り、弁護士や弁護士法人ではない者が、報酬を得る目的にて、業として「その他の法律事務」を行つてはならないという規定である。そこで、退職代行業務というものが「法律事務」に含まれるのかどうかという点を法的に考える必要がある。この点、退職したいという意思を伝達することだけを代行業者に依頼することが、本当に労働者の考えていい目的を達成することにつながるのであろうか。代行業者から退職の意思表示を伝達された勤務先は、その労働者が有給休暇を取得するのかどうかなどを代行業者に伝えても、その代行業者は有給休暇の取得をいつからいつまで取得するのかという点について勤務先と交渉ができる。一般的に、代行業者は勤務先に対し、「労働者ご本人とは直接話すことができない」と説明することが多いと聞くが、だからといって、代行業者は単に伝達する役割を担つていては、法律上の効果を発生させ、または変更させる事項の処理なども含

むのである。よつて、たとえ退職の意を「伝達」するだけであつても、労働契約の終了という効果を発生させることにつながることから、退職代行業務は「その他の法律事務」に該当し、弁護士法第72条違反の可能性が高いと考えている。

そもそも、仮に、退職の意思を伝達するだけであれば弁護士法違反にはならないという見解を採用したとしても、退職の意思を勤務先に伝達することだけを代行業者に依頼することが、本当に労働者の考えていい目的を達成することにつながるのであろう。数少ない私個人の経験からしか言えないが、退職届け出を受け取つて貰えないとか、パワハラ・セクハラの被害に遭つているという労働者が代行業者に依頼をしてきたケースはなく、引き継ぎなどの面倒さを回避するために無責任に代行業者に依頼して退職をするケースも多かつた。

自分の将来を考えて転職をしようとする意思是尊い。そうであれば、勤務先担当者の目をしっかりと見て、退職したいとい気持ちを示し、自らやるべき引き継ぎなどを終えてから退職すべきではなかろうか。