

# 企業法務こぼれ話



## 第83話 ～ 年度末に増える“引継ぎトラブル”～

2月、3月は、人事異動、退職、配置転換等、新年度に向けた動きが本格化し、「引継ぎお願いします」という言葉が飛び交う季節です。この時期に、弁護士に寄せられる相談として、従業員の退職に伴う“引継ぎトラブル”があります。「引継ぎをせずに辞めてしまった」、「資料がどこにあるかわからない」、「パスワードを教えてもらっていない」——いずれも現場では深刻な問題になります。今回は、そんな“引継ぎトラブル”について、法的観点も交えつつお話していきます。

### 引継ぎは、従業員の「義務」か？

まず押さえておきたいのは、引継ぎは、善意・マナーや、就業規則上行うべきものというだけではなく、労働契約上の義務に含まれるという点です。

会社は、労働契約に基づいて、雇用する従業員に業務を命じる権利を有しています。この業務命令権は、労働契約の締結によって当然に発生するものです。労働契約の締結をもって、従業員は、会社の業務命令に従う義務を負うことになります。

異動や退職等理由の如何を問わず、会社から引継ぎを命じられれば、それは労働契約に基づく正当な業務命令であり、従業員にはこれに従う義務があります。「引継ぎをしなければならない」とはっきり明示している法律が存在しないからといって、「義務」ではない、ということにはなりません。

ここで、よく問題になるのが有給休暇の消化との関係です。退職前に年次有給休暇をまとめて取得することは、原則として従業員の正当な権利行使です。「引継ぎが終わっていないから有給は認めない」という対応は、会社側として法的にリスクがある行為です。

一方で、従業員が資料を一切残さず、質問にも応えず、会社の業務が滞るような状況が生じれ

ば、従業員による債務不履行の問題が生じ、訴訟等の紛争にまで発展する可能性があります。

### “引継ぎトラブル”の原因・発生する問題とは？

引継ぎトラブルの本質は、業務の「属人化」にあることが多いように思われます。特定の担当者しか顧客情報を把握していない、業務マニュアルが存在しない、パスワード管理が個人任せになっている。こうした状態では、誰が辞めても混乱は避けられません。これらは、会社の管理体制を見直すことで、一定程度避けることができるものです。

実際に発生して大きな問題となるものとしては、データの持ち出しやアカウント削除があります。会社の営業秘密を無断で保存・利用すれば、不正競争防止法違反や秘密保持義務違反の問題に発展する可能性があります。ここまでくると、もはや単なる引継ぎ不足では済みません。

結局のところ、引継ぎトラブルは「退職者のモラル」だけの問題でも、「会社の管理不足」だけの問題でもなく、その両方が絡み合って表面化することが多いのです。

### おわりに

引継ぎは、会社にとってはリスク管理の問題であり、退職者にとっては最後の仕事です。法的には一定の義務があるとはいえ、実際の現場を円滑に回すのは、法的義務ではなく日頃の運用や関係性が重要です。情報が共有され、業務が標準化され、退職が特別な事件にならない会社では、引継ぎトラブルは起きにくいものです。

年度末に引継ぎで混乱してしまっている場合には、これを機に一度社内の管理体制等を見直すことも良いかもしれません。残念ながらトラブルに至ってしまった場合には、弁護士等の専門家にご相談ください。



### 〈著者プロフィール〉

益田 萌里(ますだ もえり) 宇都宮中央法律事務所 弁護士

兵庫県出身。香川大学在学中、台湾の国立政治大学法学部にて中国法等を学ぶ。令和2年早稲田大学法科大学院卒業。令和4年弁護士登録、宇都宮中央法律事務所入所。国内外の企業法務を中心に、企業の紛争・トラブル等についての訴訟・交渉案件を幅広く取り扱う。