

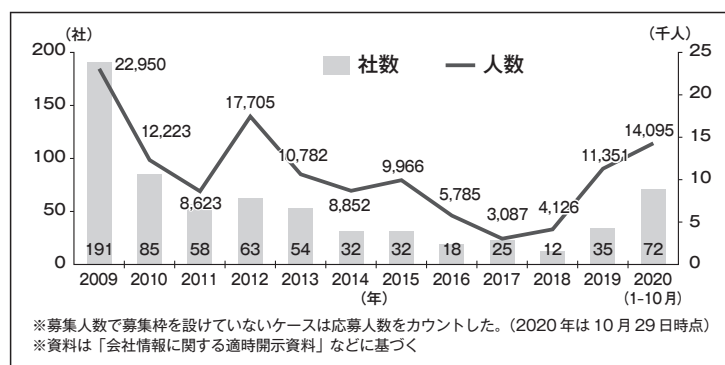
トラブル回避のために！ 「希望退職者」を募る際の 留意点

新型コロナの影響で景気が悪化するなか、希望退職を募集する企業が増え始めています。トラブルを回避するにはどのような点に留意すべきか、解説します。

社会保険労務士法人ステディ
社会保険労務士

瀧本 旭

図表1 主な上場企業の希望・早期退職者募集状況



出典：東京商工リサーチ

新型コロナウィルスの感染拡大が止まりません。世界中で猛威を振るっており、国内でも第3波が到来したと言われています。20代、30代への感染が多かった真夏の第2波とは異なり、第3波では、重症化する可能性が高い高齢者・基礎疾患がある人への感染が広がっています。家庭内感染や、介護施設、医療機関での感染が増加しているとも言われます。

このような状況下、厚生労働省

は11月9日、新型コロナウィルスの感染拡大の影響による解雇・雇止め的人数（見込みを含む）が、累計で7万人を超えたことを明らかにしました。

集計できるのは一部にとどまり、すでに再就職している人も含まれているとはいえ、実際の数はさらに多いようです。

このように、新型コロナウィルスの影響で景気が悪化するなか、不採算事業の縮小・撤退や店舗の閉鎖等を行なうことにより希望退職の募集を行なう企業が増えています（図表1）。

そこで本稿では、希望退職制度について確認していきます。

希望退職制度とは どういうものか

希望退職制度とは、企業が希望退職条件を提示して退職を希望する従業員を募り、それに従業員が応募して退職する制度のことです。近年は、企業のリストラ（事業再構築）の一環として希望退職制度を設ける企業は珍しくなくなってきました。

多くの裁判例では、「希望退職制度の呼びかけ行為は同制度による合意退職の申込みの誘因であ

り、申込みそのものではない」とと解したうえで、従業員の申込みに対する使用者による承諾を要件としています。

もつとも、希望退職制度の設計上、使用者による承諾を不要とすること自体は可能です。

希望退職制度は、原則として、役員報酬の削減や無駄なコストの削減等、あらゆる企業努力を実施したあとに行なうようにする必要があります。

企業努力なしに希望退職者を募ると、会社への不信感が高まり、有能な（会社によって必要と思われる）人材ほど退職していくという事態が起きないとも限りません。この点は留意しなければなりません。

リストラ的手段としては希望退職制度のほかに、退職勧奨や整理解雇などの方法もあります。

退職勧奨とは、特定の従業員に対し、会社から退職を促し、その従業員との合意により雇用契約を解消する（自己都合退職をすすめる）方法を言います。

整理解雇とは、従業員との合意なく、会社からの一方的な通知により雇用契約を解消する方法を言います。

以上の退職勧奨・整理解雇と希望退職制度を比較すると、対象者に対して会社側からの働きかけの有無が大きな違いと言えます。

希望退職制度の 具体的手続き

(1) 現状および今後の分析

各業務分野における人員配置、現在の企業の業績および財務状況、また、今後の業績見通しなど、企業が置かれている現状を冷静に分析します。

これらにより、募集すべき退職者数や退職条件等を策定することができま

す。たとえば、業務自体は忙しいが利益が少ない（そもそも赤字）という状況では、希望退職を募集すること自体が矛盾しているとも言え、希望退職制度の成否に影響を与えてしまうでしょう。

(2) 条件（募集要項）策定

(1)で分析した現状および今後の業績見通しを元に、以下のような希望退職の条件を具体的に策定し、募集要項に記載します。

・募集人員数

事前に分析した結果、余剰人員の数を踏まえて募集人員数を決定

します。

・対象者

一定の年齢以上（中高年層）に限定したり、不採算事業に従事する従業員に限定することが一般的です。

・募集期間

いつまでに応募すればよいかを決めます。

希望者が多くなりすぎて事業運営に支障をきたすことを避けるために、募集人数に達した場合については期間中であっても募集を打ち切ることがあることも募集要項に明記することが必要です。

・退職予定日

対象者にとっては募集に応じるか否か、重大な決断となるでしょう。したがって、募集人員数を確保するためにも退職予定日までに十分な期間をとることが求められます。

退職予定日は、募集の締切から少なくとも3か月以上先に設定することが望ましいでしょう。

・優遇措置

退職金支給率の割増、退職金額の上乗せなどを決定します。希望退職を募るにあたって、従業員の福利に資することは、同時に企業の負担増大につながります。財務

状況等を考慮しながら、どの程度の優遇が可能か吟味を重ねることが重要です。

・希望退職の応募を企業が拒否する条件

会社が必要とする人材の引き留めのためには必須になります。「会社は応募者の希望退職の申し出を承諾しないことができる。その場合、優遇措置は適用しない」旨の明記をしたほうがよいでしょう。

・守秘義務に違反した場合

機密情報の漏洩や希望退職の実施後に懲戒事由が発覚した場合、退職金の特別加算部分を返還しなければならぬことを記載することが一般的です。場合によっては、特別加算のみならず、通常の退職金にも影響が及ぶこともあります。

その他、再就職先のあつせん・特別有給休暇の付与等の方策を決めます。

(3) 希望退職者の募集

希望退職の条件が固まったら、いよいよ募集です。企業に労働組合が組織されている場合は、事前に労働組合と協議して了承を取り付ける必要があります。

周知方法には（コロナ禍の現状

では開催は困難ではありますが）説明会、社内イントラネットでの告示、社内メールによる通知等が考えられます。

この際、ただ周知させるだけでなく希望退職の募集について従業員とのトラブルを極力招かないようにするためにも、従業員から意見・質問等が寄せられた場合は誠実に対応するように心掛ける必要があります。

希望退職を募る際の留意点

(1) 執拗な退職勧奨を避ける

希望退職制度に応募しない従業員に対して、執拗に応募を要請することはやめましょう。

そもそも希望退職制度にそぐわない行為でもありますし、損害賠償責任を負う可能性もあります。

希望退職制度への応募を促すことは否定しませんが、応募を拒否した者に対して、執拗に要請することはやめましょう。

(2) 退職後の守秘義務に留意する

希望退職制度によって退職する従業員のなかには、持ち合わせているスキルや知識等だけでなく、重要な企業秘密を知り得ている人

がいるかもしれません。

このような従業員が競合他社に転職した場合、それら企業秘密が漏洩することにより自社の競争優位性を保つことが困難になるケースもあります。

対策として、従業員の退職時に「秘密保持誓約書」等、在職時に知り得た企業秘密は退職後も漏洩しないという旨の書面を取り交わしたほうがよいでしょう。

(3) 退職時証明書を交付する

労働基準法22条の規定により、会社は従業員が退職するときに従業員から以下の事項に関する証明書の請求があったときは、遅滞な

く交付しなければなりません。

- ・使用期間
- ・業務の種類
- ・その事業における地位
- ・賃金

・退職の事由

なお、これらの証明書について、会社は退職する従業員が請求しない事項について記入することは禁止されていますので、注意が必要です。

(4) 条件どおりに実施する

希望退職の条件や募集の経緯が実態とあまりにかけ離れている等、企業側に重い違法性があると認められると、そもそも希望退職制度自体が従業員の自由意思に基づかないものとして無効となる可能性があります。

希望退職を 実際に行なう際には

希望退職を募る場合は、目的・応募条件をはっきりさせてから運用することが大切です。

希望退職を募るまでに至った状況は、企業にとっても本意ではないでしょう。従業員にとっても将来への不安が増している状況と思われるかもしれません。

企業として明確な意思がない限り、希望退職制度を実施しても十分な効果をあげることは難しいでしょう。

希望退職の募集が終わったら、在籍している従業員に対して、再建に向けて気持ちを1つにさせる姿勢を見せることが大切です。

希望退職制度の対象外の従業員も、モチベーションが落ちていることも十分考えられます。また、人員削減によって一時的に人手不足に陥ることもあり、従業員のより一層の踏ん張りも求められるでしょう。

そもそも、コロナが収束したとしても、企業活動は（業種業態に違いはあるでしょうが）コロナ前の状態には戻らないと言われています。

アフターコロナの時代に合わせて事業形態を変えていく必要もあるでしょうし、コロナがなかったとしても変革が求められている時代でもあります。

いずれにせよ、大変厳しい状況ではありますが、残ったメンバーのもとで、経営陣が明確なビジョンを示し、企業と従業員が一丸となっていくことが求められているのです。

図表2 希望退職の条件（募集要項）の例

- 募集人員数
- 対象者
- 募集期間
- 退職予定日
- 優遇措置
- 希望退職の応募を企業が拒否する条件
- 守秘義務に違反した場合