

希望退職・早期退職者支援規程

コロナ禍により、人員削減を余儀なくされる使用者が増加しています。そこで、今回は、希望退職・早期退職者支援規程に関する留意点を説明します。

弁護士
田村 裕一郎

弁護士
黒田 雄太

1 規程の意義と法的リスク

(1) 規程の意義

希望退職・早期退職者支援規程の意義は、退職金の上乗せ等のインセンティブを提示することにより、合意退職を実現することにあります。また、解雇回避努力義務の履行として整理解雇の有効性を高める意義もあります。なお本書式は、人員削減のための臨時的な規程（一般的な希望退職・早期退職者支援規程とは異なります）である点に留意してください。

(2) 法的リスク

退職金の上乗せ等、一時的に相

当程度の経済的負担を余儀なくされることに加えて、優秀な人材が流出し、競争力が低下してしまう等のリスクがあります。そのため、規程を作成する際には、優秀な労働者を残し、競争力を維持するための工夫が必要になります。

2 規程作成にあたっての留意点

(1) 頭書き

労働者の理解を得るため、募集に至った経緯について丁寧に説明することが重要です。

(2) 募集期間（第1条）

退職条件、社会情勢、労働者の事情等を踏まえて、適切な期間を

設定する必要があります（実務上、2週間～1か月程度が多いと考えられます）。

もっとも、募集期間が短すぎる場合、解雇回避努力を尽くしたとは認められず、整理解雇の有効性が低くなる可能性があるので注意が必要です。

(3) 対象者（第2条）

優秀な人材が流出し、競争力が低下するリスクを回避するため、各部署の採算性や労働者の能力を分析し、退職してほしい部署、年齢層、等級層を明確にしたうえで、募集をかけることが重要です（第2条1号）。

また、重要な戦力である労働者

が応募してきた場合に備えて、使用者の承認規定を設けることも有用です（同条2号）。もっとも、これには、承認されなかった労働者のモチベーション低下や、承認をおそれ、希望退職の申請をためらう労働者が出るおそれがある点に留意が必要です。

なお、「男性」「女性」というように、対象者を片方の性別に限定することは均等法に違反するリスクが高いため避けるべきです。

(4) 退職条件（第3条）

特別退職金の額は、財政状況や将来の業績予測を踏まえたうえで設定すべきです。本書式では、一律に基本給を基準としています。

掲載(予定)テーマ

- 1月号 副業・兼業取扱規程
- 2月号 私傷病休職規程
- 3月号 希望退職・早期退職者支援規程
- 4月号 フレックスタイム労使協定
- 5月号 1年単位の変形労働時間制度に関する労使協定
- 6月号 1か月単位の変形労働時間制度に関する労使協定

希望退職・早期退職者支援規程

当社は、新型コロナウイルス感染症の影響等による深刻な赤字状態の継続により、会社存続の危機に直面しています。これまで、役員報酬のカットや賞与の減額等の雇用維持のための措置を講じてきましたが、それでもなお、経営状況の回復が見込めない状況です。そのため、当社としては、大変遺憾ながら、下記の内容にて希望退職・早期退職者の募集を行なうことと致しました。

(募集期間)

第1条 募集期間は、令和〇年〇月〇日から同年〇月〇日までとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、応募者が多数となった場合は、期間の途中で募集を打ち切ることがある。

(対象者)

第2条 この制度の適用を受けることができる者は、次の各号の条件をすべて満たしている従業員とする（以下、「対象従業員」という）。

- ① 満〇歳以上の者または等級が〇以上
- ② 会社の承認を得たこと

(退職条件)

第3条 会社は、対象従業員に対して、令和〇年〇月〇日限り、特別退職金として基本給の〇か月分を支払う。

- 2 会社は、対象従業員に対して、再就職支援サービスを無償提供する。
- 3 会社は、対象従業員の退職日において残存する未消化の有給休暇を買い取る。
- 4 退職従業員の離職票記載の退職理由は、「会社都合」とする。

(手続き)

第4条 この規程により退職を希望する者は、令和〇年〇月〇日から同年〇月〇日までに別紙の申請書を人事部宛に提出しなければならない。

- 2 従業員は、前項の申請書を提出し、会社がこれを承認したときは、申し出を撤回することはできない。
- 3 会社は提出された申請書を審査し、その結果を書面により申請者に通知する。

(退職日)

第5条 退職日は、令和〇年〇月〇日とする。

以上

（第3条1項）、勤続年数または扶養家族の有無によって金額を上乗せすること等も検討に値します。また併せて、再就職支援サービスが無償提供すること（同条2

項）、未消化の有給休暇を買い取ること（同条3項）、「会社都合」になることを明記すること（雇用保険上の給付が手厚くなる）（同条4項）等も効果的なインセンテ

イブになると考えられます。なお、業績回復後の再雇用を約束することは、失業保険給付の不正受給になる可能性が非常に高いため行なうべきではありません。

(5) 手続き（第4条）

使用者の承認後、申請を撤回されると、人員整理の手続きに混乱が生じます。そのため、第4条2項によって、使用者の承認後は、撤回をすることができないと明記しています。

また、使用者の承認の有無について後に紛争になることを防止するため、同条3項では、承認の有無の通知を書面によって行なうこととしています。

(6) 退職日（第5条）

引継ぎのための時間を確保したうえで、退職日を定めることが肝要です。

(7) その他の留意点

前述のとおり、希望退職・早期退職者支援規程には、整理解雇の有効性を高める役割もあります。現在のコロナ禍にあつては、雇用調整助成金等の公的支援の利用が可能ですので、この点を軽視すべきではありません。

もし使用者が整理解雇を行なつたとしても、これらの支援を利用すれば、解雇を回避できるとして、整理解雇の有効性が否定されるリスクが高いです。そのため、整理解雇前には、外部専門家に相談すべきです。