

Q&A

● 希望退職を実施する際の留意点 ●

業績が悪化しており希望退職を計画しています。実施上の留意点を教えてください。

希望退職は、業績が悪化した企業が人員削減を目的として一定期間を定めて退職者を募るものです。従業員が希望退職の募集に応じるといった退職の意思表示を行うものであり、解雇の扱いにはなりません。ただし、雇用保険法上の離職事由は「事業主からの働きかけによるもの」となり、平成21年3月31日から平成24年3月31日までに離職した者がハローワークで「特定受給資格者」として認定されると基本手当の所定給付日数が加算される場合があります。

●希望退職を実施する場合は、一般的には募集条件として対象労働者の年齢、勤続年数、職種、退職金等を示し、応募期間、人数等を発表します。希望退職の募集では割増退職金の支払いがポイントとなります。割増退職金は退職金規程による退職金に加えて労働者の年齢、勤続年数等に応じ退職金の割増を設けるケースが一般的です。会社に残ってほしい従業員の流出を防ぐためには、希望退職の実施の際「退職及び優遇措置の適用は申込のあった者のうち、会社が承認した者に限る。」旨の条項を入れておく必要があ

ります。ただし、この場合であっても恣意的な運用はできません。

●不景気で転職が難しい時期には希望退職を実施しても募集人員に達しないことがあります。この場合、退職勧奨や指名解雇を行うことがあります。退職勧奨に応じるとどうかは従業員が自由に判断できるものであり、退職勧奨に応じて辞めた場合は退職扱いとなります。

退職勧奨を行う場合は、従業員の任意の意思を尊重する必要があります。頻繁に面談を行い執拗に勧奨する、あるいは被勧奨者の名誉感情を損なう言動があると不法行為として損害賠償を求められることもあります(損害賠償が認められた例：昭和55.7.10最高裁判決 下関商業高校事件)。

●この他、事業規模の縮小等により1か月以内に30人以上の離職者が発生する場合は再就職援助計画を提出し、認定を受けなければなりません。また、事業規模の縮小等にかかわらず、1か月以内に30人以上の離職者が発生する場合は大量雇用変動の届を提出しなければなりません。

● 定年後の継続雇用の基準 ●

60歳定年後の継続雇用の基準を定めていません。定めるに当たった際の留意点を教えてください。

高年齢者雇用安定法(「以下、高年法」という。)は、60歳以上の高年齢者雇用確保措置として①定年の定め廃止②定年の引上げ③希望者全員の継続雇用制度のいずれかを実施することを定めています。ご質問の定年後の継続雇用については、労使協定により対象者の基準を定めることになります。平成23年3月末日までは300人以下の企業は就業規則により当該基準を定めることができましたが、平成23年4月からは労使協定でこの基準を定め、その旨を記載した就業規則を労働基準監督署に届け出なければなりません。協定は事業場ごとに締結することが原則ですが、企業単位で継続雇用制度を運用し、事業場の過半数組合等のすべてが内容に同意している場合は企業単位で労使協定を締結することができます。

● 労使協定で定める基準と継続雇用

このように、高年法は継続雇用対象者の基準の設定を労使協議に委ねていますが、その基準は労働者がある程度予

見できるように、具体的かつ客観的に定める必要があります。例えば、「会社が認める者」「上司が推薦する者」とだけ定めるなど、事業主の恣意的な判断に左右される基準や男女差別や労働組合員を差別的に取扱う基準を定めることはできません。なお、基準に該当した労働者の継続雇用を拒否した場合は、債務不履行または不法行為として事業者には損害賠償義務が発生しますので留意します。

● 今後の動向

厚生労働省の雇用対策関係の研究会である「今後の高年齢者雇用に関する研究会」がまとめた報告書では、今後の高年齢者雇用対策の方向性について、雇用と年金を確実に接続するため、雇用される人の全てが少なくとも65歳まで働けるようにするとともに、特に、定年制の対象者について希望者全員の65歳までの雇用確保を確実に進めることが急務としています。今後、報告書の内容や労使の議論等を踏まえ具体的な施策が決まると考えられます。