



## Vol.25

### ★整理解雇(4)

前回は、解雇回避努力義務について述べました。前回も述べましたが、希望退職募集について引き続き述べたいと思います。

会社が希望退職募集を行うことを決めたのであれば、従業員に希望退職募集を行うことを通知する必要があります。具体的に別紙として書式を挙げます。

#### 1. 冒頭で現在の経営状態を具体的に示す

まず、会社の現在の具体的な経営状態を数値で示します。書式にも触れていますとおり、前年比どの程度売上が落ちたのか、赤字はどの程度膨らむのかなどわかりやすい数値を挙げて従業員の理解を求める必要があります。有利子負債の返済が経営を圧迫しているのであれば、そのことも具体的に記載しましょう。

#### 2. 会社としてこれまで行った経費削減策を示す

人件費削減を行なうまでにこれまで会社が採った経費削減策を示します。人件費の削減に踏み切る前に経営努力を行なったことを具体的に示します。前回記載した解雇回避努力と共に通します。

#### 3. やむをえず人員削減に踏み切ることを示す

会社が存続するためにはやむをえず人員削減を行なうをえないことを記載します。もちろん、文章だけではなく説明会も開いて(労働組合があれば団体交渉においても)従業員に説明します。

#### 4. 募集対象者について (募集対象者を制

#### 限しても良いか)

募集対象者を制限することは可能でしょうか。希望退職募集は、一般的に通常の退職よりも条件を上積みして従業員の自発的な退職の意思表示を誘う行為です。従業員が、いわゆる通常の自己都合で退職することを妨げるものではありません。

したがって、一定年齢以上の従業員のみを希望退職募集の対象としたり、特定の一部の事業所のみを対象として希望退職募集を行うことも可能です。具体的には「会社が承認した従業員のみとする」との記載も有効です。ただし、事前に希望退職募集を認めない従業員を具体的に決めておく必要があります。応募者が希望退職の対象者ではないことをすぐに伝えないと、自分は割増退職金を受領できると誤信しトラブルになる可能性があるからです。

なお、使用者と労働組合が、希望退職募集の募集対象者の範囲について団体交渉で協議を行うことがあります。特に組合員が希望退職募集の対象者に多く含まれるときは、組合差別ではないのか、不当労働行為ではないかと抗議を受けることがあります。多くの場合は、希望退職募集の対象者の範囲と組合員の範囲が事実上重なるだけですが、無用のトラブルを避けるため希望退職募集の対象者の範囲を団体交渉の過程で広げることもあります。

続きを読む次号で述べます。

お気軽にご連絡下さい TEL03-3288-4981  
E-mail r.mukai@mbm.nifty.com

平成 21 年 2 月 1 日

●労働組合

執行委員長 ● 殿

● 分 会 殿

●株式会社

代表取締役 ●

### 希望退職の募集について

当社は、荷主からの出荷量の激減により、毎月大幅な赤字が出ており、経営危機に直面しています（売り上げ対前年 1 月比 4.5 % 減）。今後も景気の低迷が続き、荷主からの出荷量が回復する見込みはありません。そのため、新規採用の抑制、管理職などの手当削減、車両減車及び売却、その他経費の削減、一時休業（雇用調整助成金の申請）等に努力し、雇用の維持に努めてまいりました。しかしながら成果をあげることができず、このままでは、会社存続が危ぶまれる状況です。

当社では、これまで雇用の確保を最優先してまいりましたが、事ここにいたっては、やむなく下記要領により希望退職者の募集を実施することを決定いたしました。従業員各位には厳しい決断を迫ることになりますが、現在の状況下での当社の特別配慮をご勘案のうえ、ご検討いただきますようお願いいたします。

### 記

1. 募集対象者 トラック運送従業員（但し、会社が承認した従業員のみとする。）

2. 募集期間 平成 21 年 3 月 1 日（日）～3 月 15 日（日）

3. 募集人員 11 人

4. 退職日 平成 21 年 3 月 31 日付け

5. 退職条件 退職特別手当 勤続年数は平成 21 年 3 月 31 日現在とします。

勤続年数 4 年未満 ● 万円

勤続年数 4 年以上～8 年未満 ● 万円

勤続年数 8 年以上 ● 万円

6. 応募手続 退職を希望する従業員は、所定の退職願を社長に提出してください。

7. その他 在籍する従業員の賃金は今後は削減する予定です。

以上