



Vol.28

★整理解雇(7)

12. 希望退職募集対象者のリストを作るべきか？作るとしてどのような基準で作るべきか？

希望退職募集を行う際、希望退職募集に応募しても希望退職募集の適用対象外としたい従業員、できれば希望退職募集に応じて欲しい従業員が予めわかるのであれば、希望対象募集対象者のリストを作るべきです。会社の事業運営上欠くことの出来ない人材が希望退職募集に応じてきた場合、当該従業員が希望退職募集の対象外であることをすぐに述べないと、応募した従業員は割増退職金がもらえるものと誤解し、それを認めない会社との間でトラブルになる可能性があります。

希望退職募集対象者のリストの基準は各社様々で一概に言えませんが、裁判例が整理解雇の基準としても合理的な基準として認めたのは、経済的打撃の大小、年齢、勤怠不良の程度です。実務上は希望退職募集の基準が整理解雇の基準と事実上一致するため希望退職募集の段階で整理解雇の基準としても希望退職募集の基準を考えておく必要があります。

経済的打撃の大小を基準とするというのは、夫婦共に働いている、扶養家族の数が少ないなど、退職しても比較的経済的影響が少ない従業員を希望退職募集の対象者のリストに優先的に載せるということです。退職すれば、誰でも経済的に困ることになるわけですが、それでも各従業員の置かれている立場によって受ける経済的打撃は異なります。

年齢を基準とするというのは、定年間際の従業員の方については、そうでない従業

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所
東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

員に比較して継続雇用期間中に得られる賃金が少ないとということで、裁判所は整理解雇の基準の一つとして有効であると認めていました。

勤怠不良についても、欠勤が多い、遅刻が多い従業員をそうでない従業員に比較すれば、労働力として不良なわけですから、整理解雇の基準の一つとして有効であると認めています。

13. 希望退職募集中に退職勧奨を行って良いか？

労働組合との協議がまとまらず、会社が希望退職募集に踏み切った場合、労働組合の協力が得られず、思うように希望退職に応募するものが表れない場合があり、会社が個別に従業員と面談し退職勧奨を行うことがあります。労働組合は、組合員に対し退職勧奨の面接を行わないように指示し、会社に対し退職勧奨を行わないように要請することがあります。

退職勧奨は、その名の通り雇用契約の同意解約の申し出または辞職の意思表示を促す行為であるにすぎず、希望退職募集中に業務時間内に面接の機会を設け退職勧奨を行うことは違法ではありません。もっとも、面接の機会を設けても希望退職募集に応じないという本人の意思が固ければ、それ以上退職勧奨を行っても本人の翻意させることは困難ですから、退職勧奨をそれ以上行うべきではありません。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

連絡先

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982

E-mail : r.mukai@mbm.nifty.com