



弁護士 向井 蘭  
社若経営法律事務所

## Vol.149

### ★コロナ禍においては退職勧奨が主流

#### (1) コロナ禍においては退職勧奨が主流

今回のコロナ禍においては、希望退職募集は実際にはほとんど使われず（私は推奨したのですが・・・）多くのお客様が退職勧奨による人員削減を行っております。

やはり特定の部署や特定の事業の特定の従業員に辞めてほしいという希望が強く、希望退職募集は馴染まないようです。

一方、希望退職募集と異なり退職勧奨は特定個人に対して退職を勧めることとなりますので、従業員によっては退職勧奨を拒否し反発を強めます。

#### (2) リーマンショック時との違い

時代の変化も大きいのかもかもしれません。リーマンショック時と異なり 20代 30代の労働人口が年々減少しております。そのため会社は 20～30代の従業員を退職させることを避けるようになり、特定の従業員に退職勧奨するような傾向が多くなります。

#### (3) 気をつけるべきこと

##### ①書面を渡し、提供する情報にブレが無いようにする

退職勧奨と言うと口頭で退職条件を伝えて交渉するイメージがありますが、最近では、書面で事前に内容を明確にして渡すようにしています。

というのは、大人数に対して退職勧奨した場合は退職勧奨対象者同士で連絡を取り合い自分の提示された条件と比較を

することになるため、提示条件に整合性がないと疑心暗鬼になり労働問題に発展するためです。

そのため一定の条件を設定し書面に纏めて提供する情報にブレがないようにする必要があります。別紙が雛型となります。

##### ②退職金もしくは何らかの金銭を支払う

やはり何らかの形で何とか退職勧奨の上、紛争にならずに合意退職にこぎつけている事例は何らかの金銭を支払っております。もともと退職金制度があり退職金を支払う予定があったり、退職金制度がないとしても特別退職金や慰労金を支払った事例です。

どの程度の金額が必要になるかは何とも言い難いのですが、従業員一人あたり月給1ヶ月分では足りない印象があり、従業員一人あたり月給2ヶ月分から3ヶ月分以上は必要だと思います。

もちろん何も金銭を支払わず退職合意に至った場合もあると思いますが、あまりお勧めはできません。

##### ③会社都合退職扱いにする

会社から「退職勧奨をしたいが失業保険との兼ね合いで自己都合退職扱いとしたい」と相談を受けますが私はやめたほうがよいと強く勧めています。

このような場合、会社は助成金との関係で会社都合退職者を出したくない場合が多いのですが、違法であることはもち

ろんのこと、ただでさえ先が見えない不安な状況の中で、失業給付を不利な条件でしか受給できない立場に置くことは、さらに対象従業員を追い込むこととなります。またハローワークに離職理由について異議申し立てをすれば従業員側の言い分がすんなり通ってしまいますので、自己都合退職扱いとすることは実務的にも非常に難しいです。

#### ④配置転換などの選択肢を示す

退職勧奨と言うと退職を勧めるだけで終わってしまうイメージがありますが、できれば配置転換などの退職以外の選択肢を示した方が良いです（もちろん退職以外の選択肢が休業でも構いません）。

このコロナ禍において職種の異なる異動や別会社への出向などは致し方ないことが多く営業から製造現場へ配置転換することもやむを得ない事例が多いと思います（嫌がらせのような配置転換はもちろん違法となります）。人間は選択肢を示されるとその選択肢の中で物事を考える癖があります。具体的に退職をせず会社に残った場合の選択肢を示すことで、より現実的に退職するべきか否かを考えてもらうことができます。

#### ⑤検討する時間を与える

大人数の退職勧奨で何とか紛争にならずに合意退職に至っている事案については、対象者に一定の検討する時間を与えております。逆に検討する時間を与えることで「騙された」とか「強要された」などの言い訳をすることができなくなります。

また、退職条件や退職せず会社に残留

した場合の異動内容を、あえて時間をかけて検討してもらうことで、対象者には第三者に相談する時間があります。「第三者に相談させたら紛争になるのではないか」と思われる方もいるかもしれませんが、実際はその逆のことが多いです。例えば対象者が弁護士などに相談した場合に、その弁護士は「この退職勧奨は適法である、退職勧奨に応じない場合に配置転換を受けてもやむを得ない」などと回答するかもしれません。つまり検討する時間を与えることで、第三者の専門家が会社の知らないところで対象者を説得することもあり得ます（これまで何度もあります）。

#### ⑥退職勧奨を拒否された場合は退職勧奨を取り止める

（当たり前ですが）退職勧奨を拒否された場合は退職勧奨を取り止める必要があります。退職勧奨拒否と言っても色々なパターンがあり、人によっては曖昧な言い方をして退職勧奨を拒否する場合があります。そのため、つい何度も何度も退職勧奨してしまう事例が過去にありましたが、結局対象従業員はそのやりとりを録音し、労組に加入をして違法な退職勧奨を受けたとして慰謝料請求を行いました。明確に退職勧奨を拒否された場合は速やかに退職勧奨を取り止める必要があります。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982

## 雛型

令和2年●月●日

● 様

### 早期退職のご提案

株式会社 ●  
代表取締役 ●

新型コロナウイルスによる感染症により、現在売上が大幅に落ち込んでおります。現在のところ、今年の4月、5月は前年度比●割減の売上となります。今のままでは取り返しのつかない業績悪化が見込まれます。●が続くと予想され、今後●～●年間は以前の売上に戻ることは無いと考えています

これまでの対策としましては、当社では、雇用調整助成金を申請するなどして、雇用の確保に努めてまいりましたが、この雇用調整助成金が根本的解決につながるものではありません。

原材料の上昇の中で、コストダウンや経費削減も続けていかなければなりません。これらの既往策や●、給与カット程度では間に合わないのが現状です。

これまで、種々の合理化や生産性改善などにご協力頂いてきた社員の皆様のご苦勞を思うと、このような施策を実施せざるを得ない事態に至ってしまったことは、たとえ環境が劇的に変化したとは言え、経営を預かる者として誠に遺憾であり断腸の思いです。

しかしながら、今、当社の余剰人員及び高コスト体質を改善しなければ、当社での事業は更に縮小せざるを得なく、再建すら不可能になってまいります。

人員のスリム化は既に避けられず、又間接部門と合わせて、今般人員削減をすることで当社の体質を強化し、事業の建直しを図るとともに、将来の再生に向けて当社自ら切り開いて行かなければならないと考えております。

つきましては、貴殿に合意退職による早期退職をご提案いたします。貴殿が合意退職に応じられる場合の退職条件は別紙のとおりです。本退職条件に基づく退職を希望される場合には、令和●年●月●日までに当社●宛にご連絡ください。なお、本書面記載のご提案は同期限限りのものとさせていただきますので、何卒ご了承ください。

向井蘭：「退職勧奨」という言葉よりも「早期退職」の方が柔らかく受け取られる。

向井蘭：締め切りを明確にする。締め切りを過ぎた場合は適用しないことを明確にする。

以上

## 雛型

別紙

### 1. 特別慰労金の支給について

令和2年6月●日現在の月額基本給、勤続年数（現在の雇用区分における）をもとに、以下の基準で特別慰労金を支給します。

貴殿への支給額は、月額基本給●ヶ月分相当額●●円（控除後●●円）となります。

勤続年数	特別慰労金
0～満4年	基本給の2ヶ月
4年超～満10年	基本給の3ヶ月
10年超	基本給の4ヶ月

**向井蘭:** 基準を明確にする。他の従業員に対しても同じ基準を提示していることを明確にする。具体的な金額を提示する。

**向井蘭:** 勤続年数は一つの目安として有用。勤続年数が長い従業員と短い従業員を同じ扱いにするとかなり反発される。

### 2. 退職日について

令和2年●月●日とします。

### 3. 退職理由について

離職票記載の退職理由は「会社都合」となります。

**向井蘭:** 会社都合退職を明確にして、失業給付がすぐに受けられることを説明する。

### 4. 有給休暇の買い取り

退職日時点での有給休暇の買い取りを予定しております。

以上