

# 希望退職に応じるかどうかは労働者個人の自由意思

## Question 09

Q

私の会社は、2～3年前から急に業績が下がり始め、先日、50歳以上の社員を中心に希望退職者を募るという方針が発表されました。どう対処したらよいでしょう。

## Answer 09

A

希望退職募集は、業績が悪化した企業が人件費削減のために行うもので、労働者からの自発的な退職を誘引する、いわば緊急避難的な対策です。通常、募集の期限と退職者数の目標を設定し、応じるかどうかは労働者個人の自由意思に委ねられますが、期限までに退職数の目標が達成できるよう、職場の上司を通じて個別に応募を働きかけることもあります。

また、人件費負担を軽減するため、中高年労働者が希望退職の対象となるのが一般的ですが、人員削減目標の早期達成を図るため、比較的転職しやすい若年・中堅層も対象とするケースも少なくありません。

多くの場合、会社から通常の退職より有利な条件が提示され、退職金の加算という形が一般的ですが、企業としての雇用調整ニーズが強いほど高く設定される傾向にあります。しかし、その世間相場となると、適当な統計データはなかなか見当たりませんし、企業によって大きなばらつきがあるのが実態です。

退職する意思がない場合は応募しなくても問題ありませんが、他の社員とも話し合い、会社に対し十分な話し合いを求めるのがよいでしょう。

なお、会社が、特定の個人に対して希望退職を申出するよう強要したり、申出を拒否した場合には不利益な取扱いを行うと脅したりすることは違法です。

(参考) 希望退職制度と雇用保険

「事業主から、直接もしくは間接に退職することを勧奨されたことにより、または希望退職者の募集に応じて退職した場合」には、正当な理由なく自己の都合によって退職した場合に該当せず、したがって3カ月の給付制限は適用されません。また、給付日数についても、倒産・解雇等による給付日数が適用されます。

なお、希望退職募集のような緊急避難的な人員削減策でなく、常設型の早期退職制度に応募して退職した場合は、一般の離職者として取り扱われることとなりますから注意してください。