

労使トラブル解決シリーズ

[早期退職制度] 中高年者や成績不良者のみを対象にした早期退職制度(退職割増金の加算)はできるか？

事例

当社は注文住宅の設計、施工管理を行う工務店です。景気は回復基調にあると言う方もいますが、人件費をはじめとした資金繰りに悩む毎日です。

そこで、早期退職制度を導入し、リストラを行うことで人件費の削減を考えていますが、本音は、中高年者や成績不良者に辞めてもらいたいと思っています。中高年者や成績不良者には退職金を割増加算し、辞めて欲しくない社員が申し出た場合には、自己都合退職としてこの制度の対象から外すことはできますでしょうか？



Answer

結論から言うと、年齢や勤続年数を早期退職制度の対象にすることはできませんが、成績不良者のみを対象にすることはできません。

早期退職制度とは、選択定年制ともいわれ、定年前に退職する者に対して、一定の基準で計算した割増退職金を加算するなどの優遇措置を設けて早期退職を奨励することを目的とした制度です。

この制度は、もともと定年までの雇用を前提とした終身雇用制を緩和し、人材の長期滞留を防ぐことによって、組織を活性化することを目的とした制度でした。しかし、バブル崩壊以降の日本経済の低迷と高齢化の進展という新たな事態を向かえるなかで、リストラ策の一つとして、中高年齢層の早期退職を促すための制度として採用する企業が増えています。

さて、ご質問のように早期退職優遇制度の対象者に一定の条件を設けることができるかどうかということですが、この制度は、前述のように定年前の退職を促進することを目的としたものですから、年齢に関する条件を付すことには何ら問題はありません。実際に、早期退職優遇制度や選択定年制では、例えば、50歳とか55歳到達時にこの制度を受ける権利を取得するとか、48歳から58歳の間ならいつでも権利を行使できるなど、「年齢」を条件とすることが多いようです(これに、勤続10年以上などの勤続要件をつけることもあります)。

この制度は「選択(本人の希望)」と「優遇措置」がキーワードとなりますので、整理解雇や指名解雇のように、企業側から強制的に行われるリストラ策とは異なります。したがって、成績不良者などを早期退職制度の対象とすることはできません。なお、整理解雇の場合にも、裁判例の多くでは年齢による基準は合理性のあるものとされていますが、成績不良者というだけで解雇の対象とすることはできないとしています。