

人事改革

変化を読み解く

キーワード

割増退職金

定義：希望退職や早期退職などの人員削減施策時に、退職者に支払われる優遇された退職金

残るか辞めるかの判断のポイント



トランストラックチャ
代表取締役・CEO
林 明文

この数年、人員削減を実施する企業が多くなってきました。

人員削減には大きく三つのパターンがあります。

一つ目のパターンは、業績が低下してきたために、合理化を目的に人員削減を行うパターンです。いわゆる「リストラ」です。

二つ目のパターンは中高年社員の人数が多くなり、「早期定年」「早期退職」と称して退職を促すパターンです。これは雇用を継続しても活躍できるポストがなかったり、いままでと同じような給与が支払えなかったりするために実施されます。

三つ目のパターンは「退職勧奨」です。会社の業績への貢献が少ない

社員に、個別に退職を勧めるものです。こうした人員削減は、成果や業績に基づいて評価・処遇する人事制度を運用している企業によくみられるパターンといえます。

いずれにせよ、ほとんどの企業がなんらかの形で人減らしに取り組んでおり、いまや人員削減は特別なことではなくなっています。

日本の場合には、不正を行ったなどの特別な事情がない限りは、社員を解雇することは基本的にできません。したがって企業が人員削減を行う場合には、企業と本人との退職の合意が必要となります。そこで、合意に基づいて円満に退職してもらうために、通常の退職の条件よりも優遇された条件を提示するのが一般的です。通常、優遇条件として退職金の増額が提示されます。このような上乗せ金を割増退職金といいます。

もし会社から「割増退職金を支払うので退職しませんか」といわれたら、どう考えるでしょうか。これからの仕事や生活のことを考えると、あまり安い割増金では退職に応ずることはできません。大手企業の五〇歳の社員をモデルケースとすると、割増退職金の相場は月給の一二月分から二四月分程度といわれています。もちろんその時々会社の業績

や、業界の状況によってこの金額は大きく異なります。

割増額の提示を受けたときは、そのまま会社に居続けた場合の所得（定年退職までの年収の累計と定年時退職金の合計額）と転職した場合の今後の所得を比較することになります。割増退職金がこの差以上であれば、会社を退職しても経済的にマイナスにならないわけですから、いま辞めてもよいと判断できます。

ところが、このまま会社に居続けた場合の生涯所得は、今後の会社の業績の変化や人事制度の見直しによって変わっていく可能性があります。また転職した場合も、どのような転職先で年収がいくらになるかすぐにはわかりません。どちらを選択するにしてもリスクがあります。結局、自分の「職業観」で納得する活躍場所を得られるか否かが重要な判断のポイントになってくるでしょう。

金融機関においても中高年が活躍できるポストが減少しています。会社に残るか他社で活躍するかの選択を考えざるをえないケースも出てくるでしょう。経済的にも精神的にもよいキャリアを獲得するためには、自己の職業観と社外で通用する能力が不可欠になっているのです。