

## 雇用契約の解除—退職インセンティブ付き円満解除

・ 発行: 2020/12/28

記事寄稿先: 三菱 UFJ 銀行 会員制サイト「MUFG BizBuddy」

### 概要

今回は、企業と従業員間の合意を通したさまざまな雇用契約解除について説明する。我々はこの選択肢を「退職インセンティブ付き円満解除」と呼んでいるが、退職インセンティブ付き円満解除は、従業員との訴訟リスクを回避しつつ人員を削減するという企業の目標を達成するのに適切かつ現実的な解決策となる。

### 本文

前回の「イタリアにおける解雇手続きの概要」(2020年10月19日付掲載)では、経済危機や企業再編に伴う理由による解雇を行う際の基本的要素について述べた。今回は、企業と従業員間の合意を通したさまざまな雇用契約解除について説明する。

我々はこの選択肢を「退職インセンティブ付き円満解除」と呼んでいる。この選択肢は合意に基づいて雇用関係を解消するものであり、これによって、企業は一定の金額を支払うことを条件に、合意を通して退職する一人または複数の従業員を募る。この金額は通常一括で支払われ、このほかに法律で義務付けられているもの(TFR: *Trattamento di Fine Rapporto* と呼ばれる退職金、休暇、各種許可、未払いの賃金がある場合はその賃金)が従業員に付与される。

企業に複数の雇用契約を解除する意思がある場合、通常「退職インセンティブプログラム」と呼ばれるプログラムを開始する。そのプログラムの下で、何人かの従業員が指定された日での退職に応じる場合、企業は全従業員にプログラムの金銭的条件を通知する。

かなり頻繁に行われることとして、企業が退職に応じる従業員の有無を確認するため、最初の試みとして退職インセンティブプログラムを進めることがある。これにより、企業側からの一方的契約解除の条件に問題があると思われても、企業は訴訟を起こされるリスクを回避することができる。従業員がインセンティブ提案に応じる場合、その従業員は恐らくインセンティブ金額を引き上げるために交渉を開始するだろう。交渉の最後の方には間違いなく金額は上がるので、企業には最初に低い金額を提示することをお勧めする。

企業と従業員の意思が合致すれば、両当事者は、企業側は退職のインセンティブとして合意した金額を支払い、従業員側は雇用関係に関連して企業に請求を行わないという基本的義務を盛り込んだ契約書を交わす。この種の契約は、労働組合の面前で締結されなければ最終的なものにはならない。こうした形を取れば将来的に従業員が企業を訴えることはできず、これがこのような契約の基本形となる。

財務的な観点から考えると、従業員に対して支払われる退職インセンティブは、退職金（TFR）と同等に扱われる。従って退職インセンティブには、通常の個人所得税の税率ではなく、別の低い税率が適用される。このように契約を解除された場合、従業員は新雇用社会保険（NASpI）の失業手当を受給する権利を有さない。これはさらなる説明が必要な、極めて重要なポイントである。

### 新雇用社会保険（NASpI）

まず、NASpIについて説明する。これは労働者が失業した場合に、全国社会保障機関（INPS）から支給される手当である。政令 2015 年 22 号 1 条に基づいて導入された。NASpI は、過去 4 年間のうち労働者が年金拠出金を支払った期間の半分まで、毎月 INPS によって支給される。

労働者が受給できる NASpI の金額はどのくらいか。平均賃金が法律によって考慮された基準額（2019 年は 1,221.44 ユーロ）を上回る場合、労働者は基準額の 75%と、平均月給と法律によって定められた上記金額との差額の 25%を受け取る権利を有する。いかなる場合も、NASpI の金額が法律によって定められた金額を上回ることはない。

### NASpI について述べる理由

NASpI は、雇用契約解除の理由が労働者の自己都合でない場合にのみ支給されるからである。従って、労働者が自由に契約解除を決定できる円満解除の場合、労働者は NASpI 受給の権利を有さない。一方、あらゆる種類の解雇（主観的、客観的理由による個別、集団解雇）の場合、労働者は NASpI 受給の権利を有する。

解雇手続きが取られたものの、最終的に円満解除となった場合でも、NASpI 受給の権利は発生する。契約解除の決定は労働者ではなく、解雇手続きを開始した企業が行ったからである。反対に、前述のように、円満解除など両当事者が解除に合意したために契約が終了した場合、労働者は NASpI 受給の権利を有さない。

2020 年を通して、そして 2021 年 3 月 31 日までの期間は、企業は経済状況や組織的な理由から従業員を解雇できないことを考慮すると、「退職インセンティブ付き円満解除」は、従業員との訴訟リスクを回避しつつ人員を削減するという目標を達成するのに適切かつ現実的な解決策となる。

次回もどうぞお楽しみに。