

質問に お答えします



ることで、多くの場合、通常の退職金よりも上積みしたり他の特典を付与

いての民事上の有効性は、裁判所で厳格に判断されます。解雇が無効と判断

り、その整理解雇は無効と判断されます。

①人員削減の必要性
人員削減措置の実施が不況、経営不振などによる企業経営上の十分な必要性に基づいていること

②解雇回避の努力
配置転換、希望退職者の募集など他の手段によって解雇回避のために努力したこと

③人選の合理性
整理解雇の対象者を決

リストラについて……

したりすることで、労働者から退職者を募集します。

されると、法律上は、労働契約が継続していたことになり、解雇日翌日から復職日までの未払賃金などの支払い義務が生じます。

める基準が客観的、合理的で、その運用も公正であること

④解雇手続の妥当性
労働組合や労働者に対して、解雇の必要性とその時期、規模、方法について納得を得るために説明を行うこと

が客室乗務員を解雇したことが争われました。会社は、過去の一定期間、病欠欠勤により一定日数勤務の提供ができなかった者について、過去及び将来の貢献度が低い、劣ると評価し、整理解雇の対象者としたことについて、判決では、前述の4つの要件を総合的に判断して、整理解雇は客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認め、有効であるとして、判決は最高裁で確定しています。

なお、参考までに、リストラという言葉は、人員削減の意味で多く使われていますが、リストラは英語の「restructuring（リストラクチャリング）」の略で、直訳すると「再構築」「再編成」で、人員削減だけに限らず、効率化や収益改善を図ることに伴って会社全体の構造を組み替える広い概念を指しています。

問 大手企業の中には全体の業績が良いにもかかわらず、採算が芳しくない部門を他社に売却して社員の希望退職を募るなどのリストラが見られますが、希望退職を募る、退職勧奨、整理解雇を行うなどに関して法的な留意点について、教えてください。

答 人員削減については、希望退職、退職勧奨、整理解雇など順を追って行われるのが一般的です。『希望退職』は、従業員が自らの意思で退職す

『退職勧奨』は、使用者が労働者に対し「辞めてほしい」と、退職を勧めることをいいます。これは、労働者の意思に基づかなくてはならず、強制するような労働者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は、違法な権利侵害になります。

『解雇』については、労働基準法第20条で、使

判例では、整理解雇法理が確立されており、次の4つの要件を満たさない場合は、労働契約法第16条（客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、解雇できない）によ

整理解雇が行われ、裁判で争われた、日本航空（客室乗務員）事件を紹介します。経営難で会社更生手続き中の日本航空