

リストラ手順 簡単まとめ



※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

リストラ手順 簡単まとめ

1. リストラの検討と準備

- ・ リストラとは、本来、事業の再構築（部門再編、不採算事業の整理等）を指す経営戦略です。安易な人員削減だけを意味するものではありません。
- ・ 企業の財務状況、市場環境などを客観的に分析し、人員削減が経営上真に必要な不可避であるか慎重に判断します。
- ・ 日本では解雇権濫用法理（労働契約法第16条）により、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解雇は無効となります。専門家への相談も視野に入れましょう。

2. 解雇回避措置の徹底

整理解雇は最終手段です。まず以下の措置を講じ、解雇を回避する最大限の努力を行います。

- ・ **希望退職者の募集**：退職金の割増などの優遇条件を提示し、自主的な退職を促します。
- ・ **有期雇用契約の雇止め**：契約期間満了時に更新しないことを検討します。ただし、労働契約法第19条（雇止め法理）に基づき、無効と判断されるケースもあるため慎重な判断が必要です。
- ・ **不採算部門の整理・事業譲渡**：経営資源を成長分野へ集中させます。
- ・ **その他**：新規採用の抑制・停止、役員報酬の削減、配置転換・出向など。

3. 整理解雇の実施判断と対象者選定の準備

上記の解雇回避努力を尽くしてもなお人員削減が必要な場合に、整理解雇を検討します。

- **対象者選定基準の準備**

年齢、勤続年数、勤務成績、扶養家族の有無などを考慮し、恣意的な選定とならないよう基準を明確化します。

- **解雇の種類を再確認**

整理解雇は、他の解雇理由と明確に区別されます。

普通解雇：労働者の能力不足や勤務不良など、労働者側の個人的事由

懲戒解雇：労働者の重大な規律違反に対する制裁

整理解雇：企業の経営不振など、経営上の理由による人員削減

4. 適切な解雇手続きの実施

整理解雇を実施する場合、以下の手続きを行います。

- **説明・協議義務**：労働組合または労働者の過半数を代表する者に対し、整理解雇の必要性、時期、規模、方法、選定基準などを十分に説明し、誠意をもって協議します。
- **解雇通知**：少なくとも30日前に予告するか、30日以上平均賃金（解雇予告手当）を支払います。その他、転職先の紹介、給与の補償、退職金の上乗せなど民事的な交渉が必要になるケースが多くあります。
- **説明・協議義務**：労働組合または労働者の過半数を代表する者に対し、整理解雇の必要性、時期、規模、方法、選定基準などを十分に説明し、誠意をもって協議します。