

レイオフ・リストラ かんたん比較表

 Money Forward クラウド

※チェックリストに従うことで、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。最新の情報はの資料等をご確認ください。

レイオフ（一時的解雇）と日本における現状

レイオフは再雇用を前提とした一時的な解雇で、経営不振の企業が人件費を削減し、事業の再建を図るための経営手法です。海外では一般的な制度ですが、日本では労働者保護の観点から法的制約が強く、ほとんど行われていません。

日本では、労働契約法第16条により、合理的な理由がなく、社会通念上相当でない解雇は無効とされ、労働基準法第20条では、30日前の予告、または予告手当が必要です。そのため、企業が容易に雇用契約を解除することが難しい状況です。ただし、外資系企業においては、レイオフの対象となる事例もあります。

レイオフとリストラ・解雇との違い

項目	レイオフ	リストラ・解雇
目的	業績悪化時の人件費削減、事業再建	業績悪化時の人件費削減、事業再建
再雇用の有無	原則としてあり	原則としてなし
対象者選定の傾向	若年層・勤続年数の短い従業員から	高年齢層・勤続年数の長い従業員から
企業側のメリット	人材・技術の流出防止、迅速な事業再開	人件費削減による経営改善
労働者側のメリット	転職の機会、労働意欲の回復の可能性	特になし

レイオフは、一時的な雇用契約の解除であり、企業の業績が回復すれば再雇用されることを前提としています。リストラや解雇は、雇用契約の解消であり、再雇用を前提としません。また、対象者の選定方法も異なり、レイオフでは一般的に若年層や勤続年数の短い従業員から選ばれるのに対し、リストラ・解雇では高年齢層や勤続年数の長い従業員が対象となる傾向があります。

レイオフが行われる理由と企業・労働者のメリット

企業がレイオフを実施する主な理由は、固定費である人件費を削減し、経営状況を改善することです。一時的な措置であるため、従業員のスキルや技術の流出を防ぎ、業績回復後のスムーズな事業再開が期待できます。

労働者にとってのメリットとしては、レイオフを機に新たなキャリアを検討することや、離職期間中のリフレッシュが期待できます。

もしレイオフを言い渡された場合の対抗手段

外資系企業などでレイオフを宣告された場合、従業員は以下の対抗手段が考えられます。

1 レイオフの拒否と労働契約維持の要求

レイオフに応じない意思を明確に伝え、撤回を求める。

2 条件交渉

レイオフに応じる代わりに、一時金の増額や解雇日の繰り下げなど、より有利な条件での合意を目指す。

これらの手段を通じて、自身の生活や転職活動に必要な保障を確保する交渉を行うことが重要です。

