

2010年(平成22年)10月19日 火曜日

Q 人件費を削減しなければ会社の存続が厳しい状態です。希望退職者を募るなどしましたが、希望者はいませんでした。最終的には整理解雇をしなければならないと考えていますが、どのような点に気を付けなければいけませんか。

### 会社存続厳しく…整理解雇



回避するための努力を「は足りる」としたり、尽くしたか③対象者の「会社の合理的運営上選定が公正か④必要なやむを得ない必要がある説明協議を行ったか」れば足りる」とする裁の4点を検討して判断判例も増えてきまします。

A 整理解雇とは、会社が人員削減を目的に解雇することです。整理解雇が有効かどうかは①人員削減の必要があるか②整理解雇に経営危機下にあれば判断されます。これは「客観的の措置をしたかどうか」が判断されます。これは「客観的の措置をしたかどうか」が判断されます。これは「客観的の措置をしたかどうか」が判断されます。

## 4点を検討、有効か判断

は整理解雇が雇用調整を誠実に行ったかどうかの最後の手段と考えられているからです。解雇を回避するための措置として▽新規採用の停止▽役員報酬の力ツト▽昇給停止▽賞与の減額停止▽時間外労働の削減▽希望退職者の募集などが考えられます。

③は▽対象者の選定基準が設定されているか▽設定された基準が合理的か▽基準の適用が公平かの3点で判断されます。これは恣意的な解雇を排除するためのものです。

④は会社が協議説明(弁護士 松田健太郎)を誠実に行ったかどうかという手続き要件に解雇を回避するための措置として▽新規採用の停止▽役員報酬の力ツト▽昇給停止▽賞与の減額停止▽時間外労働の削減▽希望退職者の募集などが考えられます。

④は会社が協議説明(弁護士 松田健太郎)を誠実に行ったかどうかという手続き要件に解雇を回避するための措置として▽新規採用の停止▽役員報酬の力ツト▽昇給停止▽賞与の減額停止▽時間外労働の削減▽希望退職者の募集などが考えられます。