

# ルネサス懇

## 大手電機の指名解雇

日本の大手電機各社は、バブル経済が崩壊した1990年代以降リストラを繰り返して、希望退職制度などの手段によって膨大な数の労働者を退職させてきました。しかし解雇する労働者を会社側が特定する「指名解雇（整理解雇）」については、78年の沖電気、93年のパイオニアで実施されたものの、ここ30年は聞きません。日本の雇用慣行ではなじみの無い手段だと言えます。

### 法的に問題になる場合とは

過去の判例に基づき、日本で指名解雇が法的に許されるのは、以下の4つの条件を満たした場合とされています。

- ① 人員整理の必要性
- ② 解雇回避努力義務の履行
- ③ 人選の合理性
- ④ 手続の相当性

①の必要性とは、つまり企業の経営状況の悪化を意味します。したがって当然ながら昨今のルネサスは①に該当せず、したがって法を順守する限り、現時点においてルネサスで指名解雇が行われることはありません。

### 指名解雇を受けたと感じたら

仮にもし現在のルネサスにおいて、職場の上長などから解雇予定者であると告げられた場合には、断ることが可能です。しかし実質的な選択肢が退職しかないかの様に印象付けられることがあるとすれば、それは事実上の指名解雇であり、解雇権の濫用が疑われるケースとなります。

具体的には、育児や介護に携わる者

<発行者>  
ルネサス関連  
労働者懇談会  
(ルネサス懇)  
意見と情報は、  
〒142-0043  
東京都品川区二葉  
2-20-8染野ビル  
(電機労働者  
懇談会気付)  
(03) 6421-5323

電機・情報ユニオンへの相談は、



が、退職しないと遠隔地への転動しないと告げられるようなケースや、本人の適性から見て明らかに不相当と思われる職種への転換を要件とされるケース（例えば高年齢者や持病のある者が、未経験の工場労働で交代制勤務を求められるなど）や、異動は必須だが異動先が未定とするケース等が該当します。

また、いかに会社に現在の業務とミスマッチであると言われるようとも、そのギャップを克服するのは本人だけの責任ではありません。まして新たな職場や職種に就くような場合には、受け入れ先での教育が必須となります。

### グローバルとは何か

日本は社会のセーフティネットが脆弱で、その分、現在の雇用関係が継続されることがセーフティネットとして重要です。そのため、指名解雇というのは、日本の雇用慣行に馴染みません。確かにルネサスは世界各国に拠点を持グローバル企業です。しかし例えば欧州では、1996年の「社会的排除に反対するビジネスのヨーロッパ宣言」において、技能の高い者だけを雇用する姿勢を戒め、教育訓練の必要性を訴えています。こうしたグローバルな基準を念頭に置いた経営が求められます。

## 電機・情報ユニオン

困ったら、一人で入れる  
電機・情報ユニオンに相談を

連絡先  
TEL 03-6421-5323  
FAX 03-6421-5324  
メール: <denkiunion@gmail.com>

