

厳しい経済情勢下での 労務管理のポイント

はじめに

現在の厳しい経済情勢の下で、企業を巡る環境も厳しさを増している状態にあり、やむなく労働条件の引下げや希望退職者の募集、解雇など雇用調整を行わざるを得ないとする企業もみられます。

企業の事業活動が景気変動や産業構造の変化等の影響を受けることは避けられない面もあるでしょうが、労働条件の引下げや解雇などを行うことが、やむを得ない場合であっても、その実施に当たっては、法令で定められている規制や手続、労使間で定めた必要な手続等を遵守するとともに、事前に十分な労使間での話し合いや労働者への説明を行うことが最低限必要です。このようなことを行わず、安易に労働条件の引下げ等を行う場合には、労使の信頼関係を損ね、企業活動の低下を招いたり、社会全体としてみても、労働者の生活不安を招き、景気回復を妨げることにもなりかねません。

とりわけ解雇については、労働者の生活に大きな打撃を及ぼすものであることから、雇用調整を行わざるを得ない場合であっても、労働契約法の規定を踏まえ、また、関係する裁判例をも参考に、解雇以外に方法がないか慎重に検討を行っていただくことが望まれます。

このパンフレットでは、労働条件の引下げや解雇をやむを得ず検討しなければならない場合であっても守らなければならない法令の概要や、労務管理上参考となる裁判例の主なものを取りまとめました。参考にいただき、労働条件の確保に向けた適切な労務管理を実施するようお願いします。