

第2850号

全社員で危機感共有

高井伸夫弁護士の

人事労務 歩道



.....23.....

私が自らの造語である「原則倒産の時代」を初めて対外的な活字にした1996年当時は(大)ストラの展望 民事法研究会)、この言葉への反対と共感が拮抗していた。だが、いまや間違いなく原則倒産の時代である。世界的にも一部の新興国を除いて経済状況は悪化し、日本企業は、「円高」「高い法人税率」「電力問題」「貿易自由化の遅れ」「労働規制」温暖化方策規制」の6重苦に直面しかない。まさに原則倒産の時代なのである。私は12年ほど前から縮小する日本では、製造業における賃金ダウンの必要性、降格・降給が、事業拠点を成長著しいアジア諸国に

経営危機時代 ベア・庄

として、こうして、こうした厳しい経済環境では、度の整備の重要性を様々に書き、説明していく。かたや今からしなくていい状況があるが、まことにこうで書き、説明していく。かたや今からまことにこうで書き、説明していく。

環境では、度の整備の重要性を様ざまとところで書き、説いてきた。かたや今から11年前の2000年に出了「みちのく銀行事件」判決で原則倒産するが、企業の存続 자체が危ぶま

す市場が、は、製造する産業の必要性、降格・降給制

産の時代なのである。

私は12年ほど前から、企業における賃金ダウンの必要性、降格・降給制

い、企業体質の改善や経営の一段の効率化、合理化をする必要に迫られ、その結果、賃金の低下を

経営危機明確にし ベア・定昇の余地はな

資金ダウンを考える(2)――原則倒産の時代

経営危機明確にし ベア・定昇の余地はなし

濟が崩壊した1999頃以降も、逼迫した状況のなかで賃金アの慣行は続いていた。それもついに不可能で、本判決の翌年2001年をピーク(フルタマン・ショックによる業界労働者305万8000円)に、以降は右肩下がりが続いた。金ダウーンの時代となることは経営力による賃金ダウーンの模範例である。もし、未だにベースア

う。こうした実行力を備えた経営者の率いる企業だけが淘汰を免れる。

日本電産・永守重信社長が、雇用を守るとの経営方針を死守するため、2008年秋のリーマン・ショックによる業績不振を乗り切るべく、大黒字にも拘わらず危機感を全社で共有したうえで、定期昇給の規定を、年1回賃金を見直す文言へと改定する。原則の面では、定期昇給の規定を、年1回賃金を見直す文言へと改定する。底する。そして、就業規則の面では、定期昇給の規定を、年1回賃金を見直す文言へと改定する。経営力の発揮も、こうして毎月1回掲載します。