

成功する経営者のための

卷之三

12

連載第11回では、労働の労働条件となります。契約法は日本の労使関係において画期的な法律であり、経営者が学ぶべき、重要な法律であるというよく問題となるのは、いつたん労働契約（書）で締結または就業規則でお話をしました。今回は、

不利益変更は合理的に

(労働条件の不利益変更)についてお伝えします。一般的に社員との労働契約は、入社時に労使双方で「労働契約(書)」を確認し締結します。また、就業規則に定める内容が社員に示してある。引き下げる、いわゆる労働条件の不利益変更是許されるとのことです。されど、経営者が、経営が厳しくなるなど、場合であつては、員との合意なく、利益な変更を実行する場合があります。

約
下

५

ることになどを、社員が納得いくまでは、あくまで説明することが重要になります。

員の労働条件の不利益変更をしたうどうなるのであります。どうか。社員にも家族があり生活があります。当然社員は納得せず、大きな抵抗を示すことになります。特に今の「時勢ならぬおさらです。しかし、社員が合意す

るならば、労働条件の不

ある場合には、その不利変更が認められる場合があります。（労働契約法10条）

益変更が認められる場合、誰があります。もがしたくない」とです。だからといって、経営者であれば、労働条件の不利益変更是、誰もがしたくない」とです。だからといって、経営者の立場が厳しいときに、労働条件の引き下げを先延ばしにしたり、経営の命取りにならぬかねません。

この合理的なものとは、主に①労働者の受け取る不利益の程度②使用者の内容の相当性④代償をもって、労働条件の不

側の変更の必要性の内容

・程度③変更後の就業規

経営者は、勇気と責任

です。このプロセスを経てはじめて、労働条件の不利益変更は社員にとって受け入れられるものとなります。

の信頼関係がなければ、そもそも労働条件の不利変更は、実施できないでしょう。経営者はこのことを、しっかりと肝に銘じておるべきだと考えます。

次回は社員が力不足した後の試用期間の意義と実際の運用について、お伝えいたします。

【テライトコンサルティング代表社員 近藤圭
伸】

雇用守ることが最優先

仲

【テライトコンサルティング代表社員 近藤圭