

厳しい経済情勢に直面する企業における 人事労務管理体制見直しのポイント

本セミナーは現下の厳しい経済情勢、経営環境の下において人事部門が留意しなければならないコンプライアンスや個別労務管理上のポイントを整理するとともに、それらに対する解決策の指針について、現場からの視点を持つコンサルタントがわかりやすく解説します。人事労務担当役員、人事部門責任者の皆様には是非ご参加くださいますようご案内申し上げます。

日 時

平成21年 2月23日(月) 13:30~17:00 (13:00受付開始)

会 場

住友クラブ (大阪市西区江戸堀1-13-10 地下鉄四ツ橋線 肥後橋駅2・5A出口からすぐ)

対 象

人事労務担当役員 人事部長・課長の方々

受講料

お1人様 10,500円(消費税込み)

講 師

株式会社 日本総合研究所 人事組織戦略クラスター
主席研究員 荒木 栄 上席主任研究員 加子 栄一
主任研究員 奥平 慶太 主任研究員 久保田 智之

セミナープログラム (主な内容)

1. 景気後退で社会問題化する人事労務のひずみ

- (1) 不況脱却に10年前の「成果主義」は再び使えるか
 - ・短期業績連動型の給与と賞与で疲弊する社員
 - ・モチベーション低下への取り組みを急げ
- (2) 厳格化する労働行政とコンプライアンスへの対応
 - ・名ばかり管理職の制度的解決
 - ・時間外管理の強化
 - ・時代は長時間労働そのものに対する指導強化へ
- (3) 急激な景気減速に伴う雇用調整と解雇権濫用法理
 - ・高い雇い止めのリスク、副作用の大きい希望退職
- (4) 非正規・派遣社員の登用と高齢者再雇用・活用
 - ・非正規社員増大は本当に望ましいのか
 - ・能力ある非正規社員や新卒確保の機会拡大を
- (5) ポスト金融経済不況の人事制度の方向を模索する
 - ・何を「チェンジ」すべきか、何を堅持すべきか

2. 緊急避難としての人件費削減施策

- (1) 総額人件費削減策としての人員削減と賃下げ
 - ・人員削減と賃下げとの関係を整理する
 - ・人員削減と賃下げに関する法律と判例の状況
 - ・人員削減と賃下げの実施上の留意点
- (2) 人員削減策としての各種解雇施策
 - ・希望退職と退職勧奨はどのように違うのか
 - ・整理解雇をどうやって法的に行うのか
 - ・内定取り消しと本採用取り消しはどのような場合に可能か?
 - ・期間雇用者を雇い止めする時の留意点
 - ・派遣、業務委託の終了にあたっての留意点

(3) 人件費施策としての賃下げ施策

- ・賃下げ=労働条件の変更をどのように行うのか
- ・賃下げと労働協約の関係はどうなっているのか
- ・賃下げと就業規則の不利益変更法理の関係
- ・賃下げが合法的に認められる合理性基準とは何か
- ・リストラ策推進上の実務ポイント

3. 緊急避難としての人事制度見直し策

- (1) 給与制度のコントロール
 - ・基本給の見直し方法
 - ・諸手当見直しの方向性
- (2) 賞与制度のコントロール
 - ・業績評価を組み合わせる賞与配分を決める仕組み
 - ・企業業績と連動した賞与ファンドの決定方法
- (3) 退職金・年金制度の見直し
 - ・退職金・年金をめぐる昨今の環境変化と対応状況
 - ・自社方針確立のポイント

4. 不況期にこそ着手すべき人事制度改革の視点

- (1) 人事施策を見直す3つの視点
 - ・短期と長期のどちらを重視するのか
 - ・運用と制度とのバランスをとる
 - ・個人と組織との関係のあり方
- (2) ミドルの再生、組織の活性化
 - ・社員のつながりとマネジメントの変革が人事を活性化させる
- (3) 評価処遇制度の刷新
 - ・目標管理に頼らない評価制度の方法
 - ・職務と役割に基づく賃金制度の構築