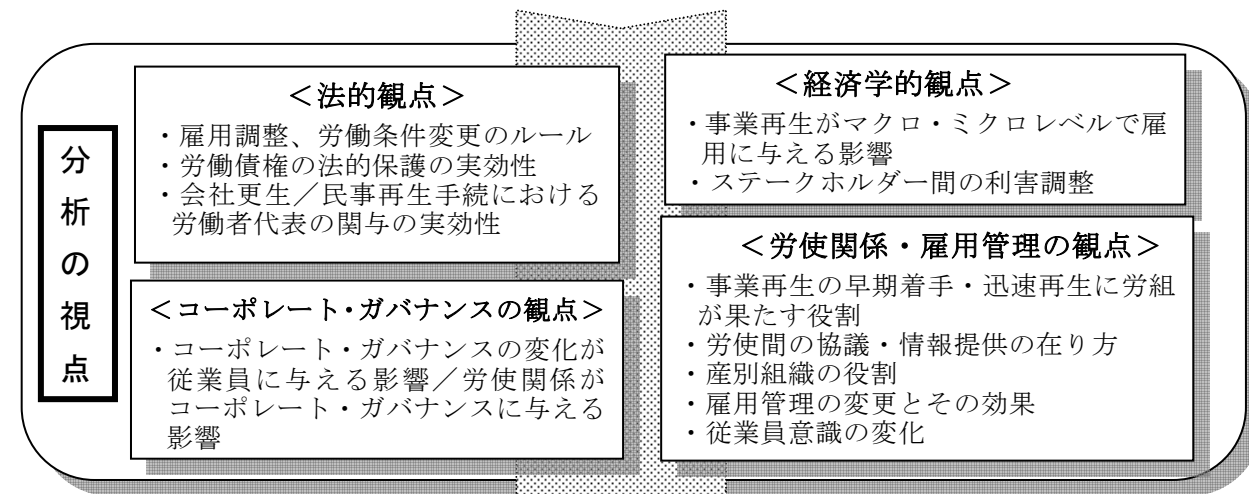
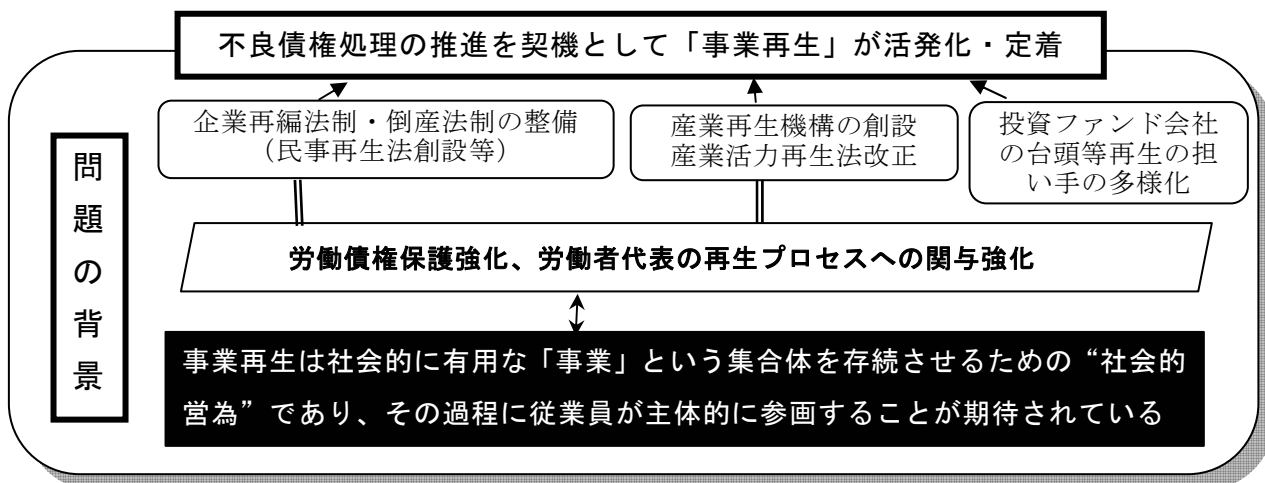


3. 研究結果の概要

《全体の見取り図》



5つの事例に見られた事業再生時の人材・雇用面での主な変化・特徴

労働債権の保護	雇用・労働条件	労働組合の関与
<p>◇法的保護（優先的弁済）は効果をあげているが、限界もある。</p> <p>意識改革・能力開発</p> <p>◇従業員の意識改革を重視し、トップのリーダーシップ、研修、コンサルティングなど様々な手法を利用。</p>	<p>◇法的整理の前後を通じて、大幅に人員削減（希望退職募集、全員解雇後に人員を絞って再雇用など）。</p> <p>◇昇給停止、賃金・賞与カット、退職金引下げ。</p> <p>◇賃金制度を成果主義に変更。</p>	<p>◇労組が早期事業再生着手を推進。</p> <p>◇産別組織が倒産企業の労働組合を全面的に支援し、再生を支えた。</p> <p>◇雇用削減、労働条件変更にあたっては、企業の存続を第一に労組は柔軟に対応。</p>

今後の課題 調査対象を拡大（未組織企業や経営側からの情報収集）し、人材・雇用面からみた事業再生の実態についてより全体的な把握・分析を行う。