

「リストラ」(=Restructuring)は英語ですが、ロシア語ではゴルバチョフ大統領で有名な「ペレストロイカ(=Перестройка (Perestroika))」と言います。

米国金融危機に端を発する金融危機の影響で、急激に受注・売上が減少し、事業の縮小や休業を検討する企業が増えています。

今回は、昨年末から相談件数の多い「緊急！！人件費圧縮対策」です。

対策の立案は、「どうすべきか」「どうあるべきか」ではなく、事実を直視することから始まります。

「リストラ」は将来に向けての「再構築」「改革」です。

労務協会からのお知らせ

緊急！！人件費圧縮対策

(1) 人件費圧縮の選択肢

売上が減少し、人件費が損益を圧迫する場合、以下のような人件費圧縮対策が考えられます。

① (2~3ヶ月以内に) 現業の回復の見込みが		④取るべき施策	状態(例)
ある	②必要な人員		
	適当	賞与不支給・一時的な賃下げ	同業競争激化等による値下げ競争
	過剰	休日振替・残業カット・ワークシェアリング・休業・人員整理	一時的な受注減
ない	③有望他分野への転換		
	可能	休業・教育訓練	業種(業態)転換
	不可能	人員整理	構造的不況

留意点：従業員の「やる気」低下、サービス・業務品質の低下、ノウハウの流出、個人の業務負担増加
今回は、この中で主に「休業」とそれに対する助成金「中小企業緊急雇用安定助成金」を取り上げます。

(2) 休業について

不況を理由とした生産調整のための休業等(一時帰休、自宅待機などと呼ばれたりします)の場合、企業は平均賃金の60%以上の「休業手当」を支払わなければなりません(労働基準法26条)。

つまり、従業員にさせる仕事がなく売上がない場合、休ませても、普段の60%以上の給料を「保障」しなければならないということです。休業するのにも「休業手当」の支払原資確保が必要です。

この「休業手当」については、「雇用維持(失業防止)」の観点から、「中小企業緊急雇用安定助成金」という助成金が創設されています。

(3) 「中小企業緊急雇用安定助成金」の利用について

受給を受けることのできる額：休業手当または賃金に相当額の80%(1人1日当たり雇用保険基本手当日額の最高額(年齢により6,330~7,730円)が限度)です。

支給限度日数：3年間で300日(最初の1年間は200日)

概要：世界的な金融危機や景気の変動などの経済上の理由による企業収益の悪化から、生産量が減少し、事業活動の縮小を余儀なくされた中小企業事業主が、その雇用する労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向をさせた場合に、休業、教育訓練又は出向に係る手当若しくは賃金等の一部を助成します。

事業活動の縮小とは? : 以下の必要条件を満たしている必要があります。

(イ) 売上高等が最近3ヶ月の月平均値がその直前3ヶ月又は前年同期と比較して減少していること

※平成21年2月申請の場合・・・

「最近3ヶ月の月平均値」＝平成20年11・12月、平成21年1月の平均値

「その直前の3ヶ月」＝平成20年8・9・10月の平均値

「前年同期」＝平成19年11・12月、平成20年1月の平均値

(ロ) ((イ)において減少幅が5%未満の場合) 前期決算等の経常利益が赤字であること

・・・これを証明する書類が必要になります。

支給するためには? : 申請はハローワークにて行います。休業を行う前に「休業等実施計画届」を行い、休業予定日・休業予定人員などを具体的に決めておく必要があります。

詳しくは、労務協会にパンフレットがございます。

(4) 人員整理について

休業等の一時的な人件費削減の原資がない場合、近い将来の回復の見込みがない場合は、人員整理（整理解雇）を行い、売上看え合う人件費に圧縮する必要があります。

大幅な人件費圧縮が見込まれる反面、熟練工の流出や慣れ親しんだ社員の再就職・生活不安などの問題があります。

雇用保険の失業手当については、解雇により失業した方は3ヶ月の支給制限には掛からず、自己都合等で退職した方よりも長い間受給できます。

【倒産・解雇等による離職者の失業手当・所定給付日数の表】

被保険者であった期間・離職日の年齢	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上35歳未満		90日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満		180日	240日	240日	270日
45歳以上60歳未満		180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満		150日	180日	210日	240日

留意点については、『労務協会からのお知らせ 平成20年11月号・整理解雇の4要件』をご参照下さい。

(5) 減給（賃下げ・所定労働時間や日数の短縮など）をした場合の社会保険料の変更について

減給した場合の社会保険料は月額変更で扱いますので、減給スタート月から数えて4ヶ月間は減給前の（高い）社会保険料を給与から控除することになります。

(例) 3月支給分の給与から減給する場合

3・4・5月分の平均を届出（月額変更届）

→6月分保険料より改定

→7月支給分の給与より下がった保険料を控除

（編集後記）今回の景気変動は、昨年10月末頃から実体経済に影響しはじめ、あっという間に広がっています。影響の直撃を受けている企業では、売上「昨年同月比90%減」というひどい状況です。労務協会においても、『人件費圧縮』に関する相談に追われている状況です。対策を整理し、出来る限りのアドバイスをさせていただこうと思っていますので、よろしくお願ひします。

「眠れない日々」が続く経営者の方も多いのではないかと思います。もし少し自由になる時間があれば、「体を動かす」ことをお勧めします。ウォーキングでもストレッチ・筋トレ・プール何でも良いので・・・気分転換できると冷静になれるかもしれません。心地よい疲れで、ぐっすり眠れるかもしれません。健康第一です。何とかうまくこの状況を乗り切りましょう!!（一ノ宮 俊人）