

平成22年9月27日配信

テーマ～失敗しない為の助成金相談のタイミングとは・・・？～

☆☆-----☆☆

【経営者・管理者の為の人事労務・ビジネススキルに関する1分セミナー】

-----  
企業の活性化と人事・労務管理のトータルサポート  
株式会社 プロセスコア/社会保険労務士事務所プロセスコア  
<http://process-core.com/> ←ホームページはこちら

☆☆-----☆☆

プロセスコアの山下です。 いつもお世話になっております。

●最近お客様から助成金の御相談を多くお受けいたします。

以前は、労使トラブルや就業規則等の改定についての御相談が多かったと思うのですが、助成金の相談件数の割合が例年高くなってきているように感じます。

●厚生労働省の助成金制度の多くは、人の採用や雇用の維持に対して支給されるものがほとんどです。  
助成金を上手に活用して、人件費を節約しつつ、労働力の補充・確保を図る企業が増加していることが相談件数の増加に反映されていると感じています。

そこで今回お伝えしたいことは次のことです。

●「助成金について社労士に相談するタイミングはいつが良いのか？」  
特に創業や新分野進出、支店等の開設に伴い、人の採用を行うケースで助成金の活用を考えていらっしゃる場合

結論からいいますと・・・

頭の中で構想をめぐらせている段階（やるかやらないか決めかねている段階）で御相談を頂くことがベストだと考えます。

●なぜなら、創業等に関する助成金の多くは、法人を設立する前や、融資を受ける前、設備投資をする前、人を採用する前に事前に届出や計画書を届けておく必要のあるものがほとんどだからです。

●また、助成金の種類によっては既存の法人で新事業を立ち上げて良いものと別法人を立ち上げなければ受給できないものもあります。

●構想の段階で御相談頂ければ、助成金を受給するための事業形態を選択することが可能になりますので「別法人を立ち上げておけば助成金をもらえたのに・・・」といった失敗を防ぐことができます。

●採用に関する助成金も同様のことがいえます。（ハローワークに助成金の対象者を募集する旨の求人を出しておく必要のあるものが一般的です。）

●創業や新分野進出、支店等の開設を検討されていらっしゃる方やお知り合いの方がいらっしゃれば、構想段階で「いつ、どんな事業を、どこで、何人ぐらい人を採用して始めようとしているのか？」だけでも御相談いただければと思います。早期に御相談頂くことが利用可能な助成金をスムーズに受給する一番のポイントとなりますのでぜひ覚えておいて頂ければと思います。

平成22年3月10日配信

### テーマ～昇給の際の面接のポイント～

☆☆-----☆☆  
【経営者・管理者の為の人事労務・ビジネススキルに関する1分セミナー】

-----  
企業の活性化と人事・労務管理のトータルサポート  
株式会社 プロセスコア/社会保険労務士事務所プロセスコア  
<http://process-core.com/> ←ホームページはこちら

☆☆-----☆☆

いつもお世話になっております。プロセスコアの山下です。

新しい年度も近づきつつあり、社員の方の昇給を検討されたり、有期契約社員の方の契約更新を行う時期でもあります。

該当する社員の方に何を伝えるのか？少しずつ思案をされている管理者の方も多いかと思います。

今回は、「昇給に際しての面接時」に社員の方に対して何をしっかり伝えておかなければならないか？下記にまとめてみました。

「自分の給与はなぜ上がったのだろう？」

社員の方の立場からすると「なぜ昇給したのか？」

「企業から何を評価されたのか？」

とても気になる部分ではないかと思います。

私自身、学生を卒業して、会社勤めを始めて間もない頃は人件費管理について考えも及ばず、年齢に応じて給与は上がっていくものだと勝手に思い込んでいました。

また、過去の成果や実績が認められることで給与が上がるものだと思っていました。

確かに昇給は、年齢の上昇に応じた生計費の保障や過去の成果に対する社員への「報償」といった意味合いもあります。しかし、企業側の視点からみると、まず、「人件費」という経費の増加を意味し、適正な労働分配率を維持できているか？シビアな判断を行い、その上で社員一人一人にさらなる「期待」や「要望」を分かりやすく明確に伝えていく必要があります。

その「期待」や「要望」とは、具体的にどんなことか？例えば、

- ・「今以上に仕事の質を高めてほしい。幅を広げてほしい。」
- ・「上司のサポートを受けず、独力で〇〇の仕事ができるようになってほしい。」
- ・「部下を指導する立場にたってほしい。」
- ・「売り上げ等の（数値目標）について今まで以上の成果をあげてほしい。」
- ・「一人で生産性を上げるだけでなく、部や課全体の生産性を上げてほしい。」
- ・「プロジェクトの中心メンバーで頑張ってもらいたい。」

等々社員各人によってそれぞれだと思います。

それをどれだけ言葉で（できれば書面に落として）説明し、コミットメント（確約）を取ることができるか？がとても重要になります。

○コミットメントをとることで、社員に対して、昇給は過去の成果に対してのみ行われるのではなく、さらなる「期待」や「要望」の意味が含まれていることを理解してもらい、

○昇給した給与額を受け取る「権利」は、企業の期待や要望に応える「義務」を果たして得られるものだということを自覚してもらい、

○そして何より社員の方々の力を企業が望む方向へ一点に集中させることができるからです。

日々の業務に追われ、面接にゆっくり時間を割くことができない管理者の方が多いかと思います。今一度立ち止まり、「社員に何を期待するのか？

要望するのか？」紙に「書き出し」、「伝え」、「コミットメントをとる」というプロセスを見直して頂ければと思います。

平成22年1月10日配信

テーマ～経営者様に知っておいてほしい社員にやむなく辞めてもらう場合の予備知識～

☆☆-----☆☆

【経営者・管理者の為の人事労務・ビジネススキルに関する1分セミナー】

.....  
企業の活性化と人事・労務管理のトータルサポート  
株式会社 プロセスコア/社会保険労務士事務所プロセスコア  
<http://process-core.com/> ←ホームページはこちら

☆☆-----☆☆

いつもお世話になっております。プロセスコアの山下です。

今回のメールマガジンでは、経営者の方から「こんな時どう対処すれば良いのか？」と切実なご相談をお受けする事案について書かせて頂きました。

経営者の方にとって

「うちの会社の社員はみんな優秀。とても助かっている。」

そういう状況下が理想だと思います。

しかし、そういう状況とはいえないケースも残念ながらあるかと思えます。

「採用して必要な教育を一生懸命行ったがなかなか改善が見られない。どうしたものか？」そういったご相談をお受けすることが少なくありません。

利益を追求することが企業の目的の一つであり、存続につながることから経営者の方は、やむなく社員の方に退職を勧奨したり、解雇通知をするといった決断に迫られることがあります。

そんな時に社会保険労務士として「経営者の方に知っておいて頂きたい予備知識」を今回書かせて頂きました。

(あらゆる状況下で経営上のリスクを最小限に抑えるためにぜひ知っておいて頂ければと思います。)

まず経営者がやむなく解雇処分を行った場合、解雇通知を受けた者から「解雇は妥当性がない」と訴訟を起こされた場合、過去の判例では以下の点が争点となっています。

- ・注意、指導を行った回数及び期間はどのくらいか？

(過去の判例をみると、解雇が有効と認められるケースは1回、2回の注意、始末書では不足、指導期間が1年から2年程度あれば解雇が有効と認められるケースが多いようです。)

- ・社員に対して具体的な改善項目や目標を明示し、観察期間を設けたか？

(社員の意見を聴取した上で、具体的にどこを改善する必要があるのかを伝え、改善に要する猶予期間(観察期間)を設けたかどうかポイントになります。)

- ・解雇以前に配置転換・業務異動を検討したか？

(実際に配置転換や異動が難しくても検討したことを社員に伝えることが重要です。)

- ・解雇以前に退職勧奨を行ったか？

(例えば、社員に対して「適性があっていないので他の仕事をあたって

みてはどうか？」と勧めることです。日本の裁判では、解雇を行う前に企業側はできることはすべてやったか そのプロセスを重視します。）

上記の4点について企業側がどのような対処を取ってきたか？総合的に判断されることとなります。（行っただけでなく、行ったことを記録した書面や面談記録が重要証拠となります。）

実際かなり高いハードルではあるし、経営者の方は上記の点を満たしていなくても、企業外、企業内において影響が大きい場合、リスクを背負ってでも解雇を踏み切らざる得ないケースがあるかと思えます。

そこで私の経験上、解雇処分に対して訴訟を起こさせないよう予防することが何より重要だと考えます。

日本の法制度を悪用して訴訟を起こし、企業からお金をとろうとする、一部の人間がいることは否定できません。

しかし、訴訟にまで発展するほとんどのケースは、経営者や上司との感情のもつれが起因していることがほとんどです。

仕事ができないことに対して、感情的になって怒ったり、人間性を否定するような発言をした場合、当然相手も感情的になり、相手に向けた感情が自分にそのまま返ってくるようになります。

それが訴訟に発展する一番の要因だと考えます。

ですので感情的にならず、常に理性をもって相手を叱り、仕事ができなくても人間性まで否定せず、受け入れてあげることが日頃から社員に伝わっていれば解雇といった処分を下しても訴訟まで発展するケースは極めて少ないと思います。

日頃から社員とどう向き合うか？どう接するかが労務リスクを減らす一番の方法だと考えます。

もし、上記のような問題でお悩みの場合は、私にぜひご相談ください。一緒に悩み、最善の対処方法を考えることができればと思います。