

中小企業経営労務研究所所長 社会保険労務士 岡本孝則



◇中小企業経営労務研究所
URL: <http://www.chukeirou.com/>
1981年4月設立。人事・労務のコンサルティングを通し中小企業を総合支援する。

例もあります。

A社はその後《中小企業緊急雇用安定助成金》を申請し、それから現在まで10回の支給を受け、一人の解雇もせずに業績向上のため社内が一つになり頑張っています。申請には実際大変な点も多いのですが、支給できれば力となる助成金なので、雇用を守り、会社を守るためにあきらめず取り組んでください。

申請・受給の注意点

- ・初回計画届申請時は必要な書類が多い。(2回目以降は一部添付書類省略可)
- ・締め、支払日にあわせ毎月、計画書、申請書を提出するので、「期日管理が重要」。窓口が混雑、特に申請書提出先は労働局1カ所(地域によってはハローワーク受付も可)のため大変込む(計画書

- 管轄ハローワーク、申請書→各都道府県労働局) *いずれも郵送不可
- ・営業所や従業員数が多い場合、また派遣業の場合は派遣先の都合で休業が決まるので休業計画書作成に時間がかかる
- ・計画時に出した休業予定日、休業人数が増える場合は都度変更届の提出が必要なので「管理が重要」

も今の状態に持ってくるまでには長い教育期間がかかるだろうと考え、しばらくの間だけでも何とかしのげれば…。こう思っていたときにこの助成金を紹介されたそうです。

解雇は法的に可能であっても、従業員にいざとなれば簡単に解雇されてしまうのだと思われることは、労使間の信頼関係の崩れにつながり、残った従業員のモチベーションの低下を招くことがあります。また景気回復後の人材

確保を考えれば、企業はできるだけ現状の人的財産を守る努力をすべきでしょう。知識と経験を併せ持った優秀な社員の流出を防ぐという意味で、助成金は貴重な経営資本の一つということもできます。企業にとって「優れた人材=人材」なのです。バブル崩壊時に中高年の社員を大量に解雇したことにより、技能伝承に支障をきたした企業

記事に関するご質問・ご相談は「土業ねっと」<http://www.sigyo.net/>まで

雇用の維持・安定は、経営者にとっても労働者にとっても共通の願いであります。A社は不況のあおりを受け、受注量が激減、経常利益が昨年比で25%以上も落ち込みました。徐々に仕事も減り、経営者は、従業員を休業させざるを得なくなりました。景気の回復がまだ見えない状態で休業手当をこの先も払っていいのか不安が募り、一時は解雇も考えていたとのことでした。

しかし、長年会社のために一生懸命仕事をしてくれ、取り扱う商品や加工にも深い知識を持ち、仕事の流れをのみ込んで効率化を図ってくれる従業員がほとんどなので、できれば解雇はしたくない。たとえ解雇により一時的に人件費を減らしたとしても、景気が回復し改めて人材を確保しなければいけなくなったときは、採用にも訓練にも費用がかかる。

しかも今と同じような能力を持つ人材を採用できるか、もしできたとして