

経営強化視点①：人件費関連負担の効果的“軽減”マネジメント

【1】なぜ《人件費》関連コストは《合理化》が難しいのか…？

意外に少ない
人件費削減の
《成功》の声

不況下で“自分の報酬は大幅に下げた”という経営者の皆様は、少なくありません。ところが『人件費全体をうまく削減できた』という声は意外に少ないのです。

そのため、それが従業員にも企業にも、良策ではないと分かっているながら、“従業員数そのものを減らす”タイプのリストラにつながってしまうのかも知れません。

大きな成果が
出ている例も
実際にある！

ところが、まだ少ないながら、

高齢社員を再雇用し、在職老齢年金と雇用継続給付の有効活用の他に《第2退職金制度》を利用して、従業員の手取りを維持しながら、年間1人200万円のコストを削減できたなどという報告もあります。また、同時に

社会保険料の負担を下げた。社会保険料は、会社と従業員の両者が負担しているので、会社にも従業員にも効果が出たというケースもあるのです。

知らないなら
成果を出せる
はずもない！

そんな“成果の差”は、どこから出るのでしょうか。それは、まず“知っている”か“知っていないか”の知識差から出ます。

“在職老齢年金”“雇用継続給付”などの言葉にさえ、なじみがないなら“制度の活用”はあり得ないからです。成果を出すには、まず、その内容を“知ること”が不可欠なのです。

思わぬ障害は
従業員と役所
からも来る？

ただ“知れば全て解決する”ものでもありません。なぜなら、在職老齢年金等の活用や社会保険料削減策で、従業員の不信感を買ってしまい“同意”を得られないまま、実行を断念したケースもあるからです。人件費削減は『会社ばかりが良い思いをしている』という誤解を受けると、その場でとん挫してしまいます。

『人件費削減は必要だけれど、従業員にはどう説明すればよいか』という質問が多いのは、そのためでしょう。

一方、公的助成金の導入でも『社内制度が申請条件を満たしていない』などと役所に指摘され、獲得できないことがあります。

そのために、人件費関連負担の軽減策や助成金の獲得が、経営現場に反映されないことが多い。その“獲得しそこねたチャンス”の数は？