



これが「企業の労働110番」です

いとう労務経営事務所 所長
名北労働基準協会雇用関係助成金相談室長
特定社会保険労務士

伊藤妙子

「はい、こちら企業の労働110番です」電話の主は、情報サービス業の会社社長さんでした。内容は次の通りです。
「先日、『企業力増強のための経営・労務管理

セミナー』に参加し、そこで国の支援制度を活用した企業危機の回避対策としての話を聞いてきました。当社はパソコン販売及び修理、ホームページ

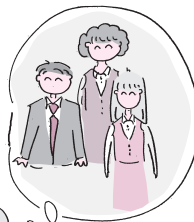
受注減少による休業への対応

も少なく、業務上休業することもできないですし、事務員は比較的仕事量が少なく、時間を持て余すときもあるようです。当社でも何か活用できる支援制度はありますか？」

私はさらに詳しい状況を把握するため、社員さんの構成、業務分担、労働条件等を社長さんにお尋ねしました。やはり受注減少の影響により、労働力が余剰になっている状況でした。そこで社長さんに「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」についてご説明しました。この制度は正社員の所定労働時間を1時間以上

ジ作成等の業務を行っており、リーマンショックの影響はそれほどないと思っていました。しかし、このところ受注が減り、回復の兆しが見込めなくなってきました。社員数

短縮する短時間正社員制度を導入し、実際に対象者が生じると助成金が支給されます。労働者からの希望があれば、所定労働時間を短縮でき、当該期間が3カ月を超えると助成金支給の対象になります（但し、育児のため短時間に変換することは助成金の対象外）。1



このような助成金がありますよ...

日の労働時間を短縮する、或いは週末または月の所定労働時間を短縮する方法があり、利用目的に合う働き方を労働者自身が選択できます。
早速、社長さんが社員さんに当該制度の説明をされたところ、事務員の方が短時間勤務を希望され、制度導入という運び

になりました。この企業は社員10名以下のため就業規則が作成されておらず、まずは短時間正社員制度を明文化した就業規則を作成することをアドバイスしました。さらに短時間の労働条件通知書を作成し、対象者に交付すること等々、助成金受給に至るよう企業側で取り組むべきことをお伝えしました。

今回のケースで提案させていただきました「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」制度は、ワーク・ライフ・バランス導入の促進とも言えます。また、経済状況の見通しが立たない昨今、適正な労働分配率から要員管理をすべく、柔軟な働き方ができ、受注減少による休業の回避にも繋がります。リーマンショック後の緊急対策措置として「中小企業緊急雇用調整助成金」制度が始まり、2010年9月現在、支給対象者（休業者）は12万人とな

り、ピークだった頃の4分の1まで減少しました。当該助成金を利用することで雇用維持ができたというのでしょうか？
一方で、労働者側にとって休業は仕事への意欲減退、給料の引き下げに繋がりが、不満の声があるというのも現状です。今後は、企業が労務管理、生産管理も含め、事業内容の総合的改善を図り、休業することなく雇用維持できることが望まれます。先進諸国の経済状況に不透明感があることは懸念材料ではありますが、2011年半ばまでには労働市場と金融条件に明るい兆しが出ていると報道されていました。明るい話題が多い年になることを願うばかりです。

労働に関することは、『企業の労働110番』052-9611-7110 企業の労働なんでも110番』までご相談ください。

タイトル・浅井健史