

人件費削減 4大手法

非正社員の活用などで賃金を変動費化し原資を劇的に下げる

株式会社パイン総合研究所 代表取締役社長 高橋 徹

■雇用環境の変化を見極めて対処しよう

マクロ的な視点では経済の復調が示されてきたものの、足元の経済には一点の灯りも見えないように思われる。終身雇用制、年功序列型賃金といった右肩上がりの経済成長を前提とした事業体制を修正しつつも道半ばのほとんどの企業において、人員削減だけではない人的リストラは急務の策となっている。一方、働く側の“働き”に対する意識は変わり、その取り巻く“家庭環境”も変化している。フリーターの急激な増大、派遣社員を志向する層の増加、転職希望者の多発生、(責任の重い)管理職ではない専門職への欲求など、働き方の多様化も見逃せない。親の介護のため、転勤できない人達が出現し、少子高齢社会が導き出す労働力不足時代の到来、年金をはじめ介護保険、医療保健など社会保険料の企業負担増、有無を言わさない一律の定年延長等々、雇用をめぐる経営環境は刻一刻と厳しさに拍車をかけている。企業はあらゆる手段を講じて、賃金を変動費化させ、総額人件費の削減を目指さなければ生き残れなくなった。その処方箋を4つのステージに分けて、ここに解説する。

内容構成

【Stage1】 外部機関の活用

—アウトソーシングと人材派遣を上手に業務に取り込む

- ◎アウトソーシングの活用
 - ◇アウトソーシングの目的とメリット・デメリット
 - ◇アウトソーシング導入前の検討事項
 - ◇アウトソーサーの選定実務

- ◎人材派遣の活用
 - ◇人材派遣活用のポイント
 - ◇派遣社員の受け入れ実務

【Stage2】 雇用形態の多様化

—パートタイマー・契約社員・高齢社員など非正社員を大いに戦力化させる

- ◎パートタイマーの活性化
 - ◇パートタイマーの雇用実務
 - ◇パートタイマーの戦力化
- ◎契約社員・高齢社員の活用策
 - ◇契約社員制度の運用実務
 - ◇高齢社員の柔軟な処遇策

【Stage3】 正社員の再区分

—正社員に複線的な人事コースを用意して労使双方の利益を生む

- ◎マネジメントコース・スペシャリストコースの制度化
 - ◇管理職コース限定の雇用
 - ◇専門職コース社員の処遇
- ◎多様な人事制度
 - ◇限定勤務制度と地域雇用制の導入
 - ◇役職定年制・役職任期制・選択定年制の導入

【Stage4】 正社員のリストラ

—経営状況に応じたレベルごとのリストラ策を選択する

- ◎人的リストラの手順
- ◎具体的なリストラ策
 - ◇身分変更と自然減による方法
 - ◇配置転換と出向・転籍の進め方
 - ◇早期退職優遇制度と希望退職の募集
 - ◇退職勧奨と整理解雇のやり方

■高橋 徹 (たかはし とおる)

1956年生まれ。早稲田大学商学部を経て、1979年高橋労務管理事務所を創設。1997年人事労務コンサルティングの株式会社パイン総合研究所を設立して代表取締役社長に就任。現在200社を超える企業の顧問として、雇用形態の再構築、賃金制度・評価制度・退職金制度などのコンサルティング事業、また社会保険手続業務・ペイロール(給与計算)業務などのアウトソーシング事業を展開。著書多数。

■株式会社パイン総合研究所 <http://www.per-in.co.jp/>

所在地: 東京都千代田区四番町4番地 日本染色会館

事業内容: 1. コンサルティング事業…賃金制度分野、人事考課制度分野、労働時間管理分野、就業規則分野、雇用形態分野、人事リストラ策、人事労務顧問など
2. アカデミー事業…経営実務研修、講演、執筆
3. アウトソーシング事業…社会保険・労働保険手続業務、ペイロールサービス業務