

経営者、部長が「あの人はすごい」 と、言われるピカイチ情報

平成 17 年 2 月号

(有)中川式賃金研究所

中川社労士事務所

茨城県鹿嶋市宮中 4 6 8 0 - 1 8 4

電話 0299-85-1475

FAX 020-4668-4520

e-mail QWK01012@nifty.ne.jp URL <http://nakagawa-consul.com>

これでは、会社をつぶすという退職金問題

A 社は社員が 50 人の製造業です。創業 35 年の下請け部品加工ですが、毎年、お客様から加工費の値下げを要請され続けてきました。その結果、赤字すれすれで、社員に支給する賞与はここ数年、0.5 か月分しか払えない有様です。

A 社の退職金は中小企業退職金共済(略して「中退共(ちゅうたいきょうと読みます)」)に積み立てをして、退職金の準備をしています。以前は、適格年金(企業年金とも呼ばれています)に加入していましたが、生保の勧めに応じて、中退共に移りました。

中退共での毎月の支払い積立額は 25 万円となっています。

積立額は全員同額の 5000 円/月です。

各人の積立額は、さまざまですが A 社の退職金規定で定められている退職金のおおよそ 10% 程度です。



たとえば、部長の B さんは勤続 30 年で 1000 万円の退職金になるのですが、中退共の積立額は 100 万円程度です。B 部長は来年、定年退職します。そのときには、900 万円(1000 万円 - 100 万円)の現金が必要です。

経営が苦しい A 社は対外的な信用を得るために、苦勞しながらなんとか 300 万円の黒字決算をしている状態です。

そのような状態の中で B 部長の退職金として 900 万円の現金が必要だということは社長にとっては青天の霹靂(せいてんのへきれき)です。

実は、この事実はコンサルタントの指摘で初めて気づいたのですが、さらに数年以内に 4 人の定年退職者が出てきて、総額で 3000 万円の現金が必要になることも指摘されました。

3000万円の現金を用意するなんてことは、A社長には奇跡でも起きないと無理だという金額です。

A社長は中退共に加入して、退職金問題が起きないように手を打ったつもりですが、この事実の直面して、退職金で会社がつぶれると本気で思うようになりました。

なぜ、このようはピンチになったのか？ どうすればよいのか？

A社は出発点で間違っていました。まず、やらなければならないことは、退職金制度そのものの見直しをすべきです。見直しといえば、聞こえが良いのですが、要は高すぎる退職金の支給水準を下げることをまずやらなければなりません。

A社の場合は明らかに世間相場と比較しても高い退職金となっています。退高度成長時代に職金制度を導入した会社が多いのですが、そのまま放置され、気づいたら大企業並の退職金になっている事例をよく見ます。古い体質の退職金の衣替えを、まず、することです。衣替えの方法は弊社が提唱しているポイント制退職金制度がシンプルで良いでしょう。

A社の次の間違いは、中退共の積立額を低く抑えていることです。経営が苦しいので、積み立て額を抑えたいその気持ちは分かりますが、それは木を見て森を見ない過ちを犯しています。

社員は1年経てば、勤続が1年増えます。会社の業績とは無関係に勤続年数が1年増えます。勤続年数が1年増えるということは、退職金が増加することになります。それが毎年起こることです。

言い方を変えれば、毎年、借金が増えているということです。退職金が増えたとしても銀行からその分を借金するわけではないので、気がつかないのです。目に見えない借金なのです。

退職金制度は毎年借金が増えるのだという認識を、きちんと持ってください。

それで、退職金が増加する借金を分割払いで返済するのが、外部積立金なのです。外部積み立てをケチれば、借金のつけが社員の退職時に現れるのです。この状態をある経営者は「悪魔がやってきた」と表現されています。

「悪魔がやってきた」状態にならないためには、退職金の支払い予想額のうち、どのくらいを外部積み立てしているかを把握しましょう。できれば80%位は積み立てをしておきたいものです。80%の積み立てが苦しいのであれば、そもそも退職金の支給水準が高すぎるのかもかもしれませんから、そこからまずは見直す必要があるでしょう。

【今月号のまとめ】

- 1. そもそもうちの退職金は高いのか低いのかを把握する。**
- 2. 外部積み立ては退職金の何割かを把握する。**



ニュースレターをお読みいただき、ありがとうございます。
感想等をメールやファックス等でいただければ幸いです。

(有)中川式賃金研究所 中川社労士事務所
所長 中川清徳
茨城県鹿嶋市宮中4680-184
TEL 0299-85-1475 FAX 020-4668-4520
E-mail QWK01012@nifty.ne.jp
U R L <http://nakagawa-consul.com/>

「セクハラ予防の社内通知文書の雛形」を無料プレゼントします

脅すわけではありませんが、社員がセクハラ問題を起こしたら、経営者は管理責任を問われます。セクハラは微妙な問題なので、正面から取り組むのに腰が引けている経営者が多いですね。まあ、中小企業がセクハラまでやらなければならないのか？という疑問もあろうかと思えます。なかなか関わりあっていられないというのが本音のように感じます。

とりあえずは別紙のような通知文書(「セクシャルハラスメントについて」)を出されてはいかがでしょう？このような文書を出すことにより、男性社員には牽制球を投げ、女性社員には、「明るく働きやすい職場を作ると言っているが、社長は本気なんだ。」と歓迎されるでしょう。

雛形はワードで作成しています。雛形を使って自社用に作成したいという方は2月28日までに「セクハラ通知文書」が欲しいと書いてメール(QWK01012@nifty.ne.jp)ください。

メールの添付ファイルにて無料で差し上げます。メール以外のご依頼には応じかねますのでご了解ください。

お世話になっている皆様にささやかな2月のプレゼントです。粗品ではございますが、どうぞご遠慮なくお申し込みください。



この写真は記事とは関係ありません。



「セクハラ予防の社内通知文書の雛形」は次ページをご覧ください

平成 年 月 日

従業員各位

株式会社
代表取締役

セクシャルハラスメントについて

皆様、毎日お勤めご苦労様です。

セクシャルハラスメント（世間では「セクハラ」と呼ばれています）について、正しい認識を持ち、明るく働きやすい職場をつくるためにお知らせとお願いをします。

1. 就業規則 条にセクハラについて下記のように追加しました

第 条（セクシャルハラスメントの禁止）

従業員は職務に関連しまたは職場において、次に掲げる性的言動等（セクシャルハラスメント）を行ってはならない。

性的言動（性的冗談、意図的に性的噂の流布、食事等の執拗な誘いなど）

性的なものを視覚に訴えること（ヌードポスターの掲示など）

性的な行動（身体への不必要な接触など）

男女の性を理由とする差別（女性のみ顧客接待を命ずることなど）

その他上記各号に準ずる行為

2. 前項に掲げる行為または準ずる行為を受けた社員は「苦情処理委員会」に申し立てることができる。

2. セクハラ相談窓口と「苦情処理委員会」を作りました

総務部の 子さんを相談窓口としました。不快な思いをしたとか、セクハラ被害にあった方はまず、 子さんに相談してください。相談内容は公表しませんので、ご安心ください。

相談内容が「苦情処理委員会」にかけたほうが良い場合は、本人の了解を得た上で「苦情処理委員会」で審議します。

3. セクハラになる可能性があるのは次のような行動です

(ア) 女性を職場の花、男性のサポート役という意識

(イ) お茶くみ・掃除は女性の仕事という意識

(ウ) 「うちの子」「おばさん」などの呼び方

- (エ) プライベートなことをしつこく聞くこと
- (オ) 食事・デートにしつこく誘うこと
- (カ) 性を意識させるポスター・雑誌・パソコンを職場で見ること
- (キ) 飲み会で酌の強要をすること
- (ク) デェエット・ダンスの強要をすること
- (ケ) 必要以上のスキンシップをすること
- (コ) 度を越した悪ふざけをすること

例を挙げればキリがありません。上記の項目を不快と感じるか否かは、性差、個人差で大きく異なります。ある人にはセクハラでなくても、ある人にはセクハラになるということを認識しなければなりません。

セクハラは、基準が明確に決まっているわけではありません。相手が不快と思えばセクハラになるということを、しっかりと認識してください。

セクハラの行為は、懲戒解雇もありえます。

セクハラについてしっかりと認識し、明るく働きやすい職場を作りましょう。

以上