

1. 創った制度は必ず制度疲労を起こすと考えよ

10月6日から最低賃金が改定されます。大分県は現行の854円から899円へと45円UPします。全国平均では1004円になるようです。最低賃金で働く人もいますが、厳しい業績の企業では最低賃金UPで利益が下方へスライドするかもしれません。また業績好調な企業でも困った問題が発生する可能性が高いのです。業績が好調ですので労働力を安定して確保しなければなりません。しかしパート等非正規で働いている人が、時間単価が上がることで労働時間を延ばすのではなく、短縮する可能性もあるのです。

収入増が期待できるにも拘わらず、勤務時間を減らそうとする圧力・壁が複数あるのです。最初は103万円の壁で主たる生計者の扶養から外れると主たる生計者の税金が増えるのです。次は60歳未満が対象となる130万円(一定条件の企業では106万円)の壁で、収入増で社会保険被保険者となり健康保険と厚生年金の保険料負担が発生します。扶養者の認定を受けていると基礎年金や健康保険の保険料の納付が発生しません。被保険者になると保険料支払い義務が生じ、手取り額が大きく減ってしまうのです。

政府は最低賃金を引き上げると「働く時間を減らしたい」という人が多く出ることを予想し、対策を考えています。その1つが雇用保険制度を活用したものです。社会保険料の社員負担分を会社が徴収せず実質的に会社が負担したときは、最大で50万円助成しようと考えています。社会保険料は会社と社員が1/2ずつ負担します。社員から預かった保険料を会社は会社負担分と合わせて翌月に納付します。社員が社会保険料の自己負担分を支払わない時でも、制度上は保険料全額を会社は納付します。会社が「もっと働いてほしいので社員負担分を徴収せずに会社が負担しよう」と考えてもおかしくはありません。

でも政府が考えているこの制度はどう考えても変です。まずは雇用保険制度の視点から考えてみます。50万円助成云々の便益を享受できる労働者や会社は問題ありません。雇用保険は週20時間以上働く人が被保険者となる制度です。年収130万円(又は106万円)に達しない労働者や会社も保険料を納めています。新制度適用外の労働者や会社が「自分達の保険料が別の意図で使われる」と考えそうです。次は厚生年金の視点です。保険料未払でも将来増額した老齢年金が貰えるのです。出すべきお金を出さず増額後の年金が貰えるというのは公平ではありません。規定通り保険料を負担した労働者はどの様に思うでしょうか。

色々と綴ってきましたが、**税去や社会保険に係る扶養制度そのものが制度疲労している**のです。制度疲労しているのにその場しのぎで対応する為に、皆保険制度が重視する公平感が崩壊し始めたのです。扶養制度を抜本的に変えるべきです。一度創った制度を金科玉条に祭り上げ、一部は手直し繕うものの抜本的に創り直すという行動をとることが私達日本人は苦手なのです。しかし創ったときの前提条件、環境が大きく変わったのであれば、強硬な反対論が出たとしても創り変えるべきなのです。それがリーダーの役割なのです。それ程、制度疲労の弊害は大きいのです。

2. 米ズーム、従業員に2回/週の出社を義務化

令和2年に新型コロナウイルスが突如と出現し経済・社会活動が大混乱しました。3密を避ける為に自宅や第三の場所で仕事をし、事業所への出社回数が減り、完全リモートワークとなった企業もあります。営業活動も直接訪問が減りリモート営業が取り入れられました。その際に強い味方となったのがズームです。私も打合せや研修会等参加で活用しました。対人非接触という形では効果的です。

この対人非接触のスキームを作り上げたIT企業であるズームが週2の出社を義務付けました。何で?と疑問が湧きます。ズームは2022年まで増収でしたが今年になって成長に急ブレーキがかかりました。生産性が低下し始めたのです。社員数が2年間で3倍となり超急成長を促進しました。そこで発生したのは**社員間のコミュニケーション力の劣化**です。誰にも会わず相談せず一人で仕事ができるので、**脳の対人折衝・交渉能力が減衰**したようです。人は環境変化に順応できます。対人関係に脳のエネルギーを消費しなくなるので、その部分の能力が落ちたのでしょう。**確証バイアスも発症**したはずで、自分の都合の良い情報しか関心を寄せなくなる傾向が強まったのです。耳障りな情報、避けたい事象、楽しくない事実等々は逆説的には成長へのバネに転じることがあります。社内外の利害関係者との**接触機会が少なくなった**為に結果として生産性が落ちたのです。**人はある程度の対人接触が絶対に必要だ**ということを本事件が証明しているように私は思った次第です。

3. 出来る社長への道のり：取引との関係強化〜成長期2〜

会社は多数の利害関係者と取引を行います。ビジネスの根幹は「**創って、造って、売る**」です。どの段階でも会社にとって有効な資源を持っている利害関係者と上手に付き合わなければなりません。「創って」で商品化アイデアの創案で経営コンサルタントがアドバイスするかもしれません。「造って」で良質な原材料の提供や高機能生産設備の調達で納入元のサポートが必要になるでしょう。「売る」で自社商品を売ってくれる代理店が心強いパートナーになります。「創って、造って、売る」の中核に直接は関与しないものの、陰に陽に事ある度に援助してくる関係者もいます。法務の専門家である弁護士ら各士業者、金融面での不安を和らげる金融機関、不測な事態に陥っても事業存続を可能とする損害・生命保険制度。大勢の支援者や伴走者、応援者が会社(や経営者)の周囲に必ず存在します。

創業以降、幾多の困難を乗り越えて会社を順風満帆に成長させてきた**経営者はこれらの利害関係者の存在を忘れがち**になります。普段からの付き合いを疎かにしがちです。窮境になってから助けを求めるでは、社外関係者は真摯に対応してくれないでしょう。**普段から、絶え間ない不滅の付き合い**をすることで、**窮境になってもしっかりとサポートしてくれる**のです。経営者は取引先や社外関係者と親密な関係を築き上げる努力をし続けて下さい。**絆をより強くすることで損をすることは絶対にありません**。会社の成長の為に取引先らとの関係を強固していくこと。それが社長の仕事の最優先事項の1つと考えましょう。