

岩井労務管理事務所便り

令和5年6月号

経営サプリメント…第221回

ご連絡先: 〒323-0820
栃木県小山市西城南 3-3-2
電話 : 0285-28-2855 FAX 0285-28-6998
e-mail: iwai-rokan@tvoyama.ne.jp

京セラ創業者・稲盛和夫の言葉

——経営に必要な利他の心——

日経トップリーダー 2023年7月号

「従業員のため」という経営理念が成長のベース

私はよく研究者や経営者の方々から、次のような質問を受けることがあります。

「経営に『利他の心』が大切だとあなたは言われるが、熾烈(しれつ)な市場競争により勝敗が決まっていく資本主義社会で、経営者が『優しい思いやりの心で仕事をしなければならない』などと甘いことを言っているのは、経営などできないのではありませんか?」そのような質問をたびたび受けるのですが、私は経営者が「利他の心」を持つことと、企業の業績を伸ばすことは、決して矛盾するものではないと考えています。

27歳であった私は、他に行く当てもなかったのですが、幸いにして、そのような私を支援してくださる方々が現れ、1959年に京都セラミック(現京セラ)を創業させていただきました。

そのとき、前の会社で苦楽を共にした部下や後輩、また上司の人までもが「一緒についていく」と言ってくれました。そうして、私を信じてついてきてくれた同志7人とともに、京セラはスタートしたわけでありました。

しかし、いざ会社が始めると、部下からは「これはどうしよう」「どうしたらいいだろうか」と判断を仰がれ、次々と経営判断を下さなければならませんでした。会社経営の経験もなく、また経営の在り方を教えてくれる人も身近にいなかった私は、何を判断基準にすべきかで、大変悩んでおりました。悩みに悩んだ末に、私は、子どもの頃、両親や先生から教わった「やってよいこと、悪いこと」、それを判断の基準にしようと考えました。「これからは会社の判断基準を『人間として何が正しいのか』という一点に絞ろう」と、自分にも社員たちにもそう言い聞かせながら、私は経営に当たってまいりました。

自分自身を世間によく見せたいという私心がないか

毎晩厳しく自らに問い続けた

「全従業員の物心両面の幸福を追求する」という経営理念は、経営者の私利私欲を超えた、従業員のためという「利他の心」にもとづいていたからこそ、多くの社員の共感を得て、社員の総力を結集することができた、と私は思っております。人材もない、資金もない、設備もない創業当時の京セラにとって、頼りにできるものは、信じ合える仲間との心の結びつきだけでした。全従業員が持つ力を目指す方向に収斂(しゅうれん)させることで、その力を何倍にも増幅していく。その中核にあったのが「全従業員の物心両面の幸福を追求する」という、「利他の心」にもとづいた経営理念だったのです。

私は、毎晩家に帰ってから寝る前に、「動機善なりや、私心(ししん)なかりしか」と、自分自身に問いかけました。つまり、「電気通信事業におまえが乗り出すことで、自分自身を世間によく見せたいという私心(わたくしごころ)がありはしないか」ということを、毎晩厳しく自らに問い続けていきました。

「利他の心」にもとづく大義を掲げたときに

人は心から賛同し 惜しみなく協力することができる

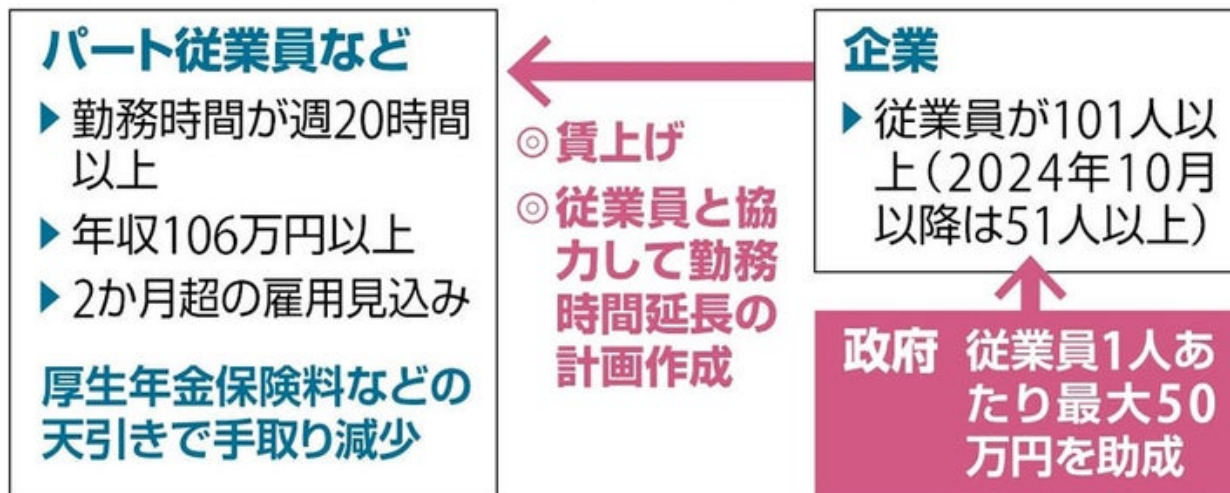
人は、社会のため、国民のため、つまり、公のためという「利他の心」にもとづく大義を掲げたときに、心から賛同し、惜しみなく協力することができるのであります。

パートが抱える「年収106万円の壁」

従業員1人あたり50万円の助成案

配偶者に扶養されるパート従業員の年収が106万円を超えると、社会保険料の負担が発生して手取りが減ってしまう、いわゆる「年収の壁」。(2023年10月から社員数101人以上 : 2024年10月からは社員数51人以上) この問題を解消するため、政府は、保険料を穴埋めする手当を払った企業に、従業員1人あたり最大50万円の助成金を支払う方向で調整を進めている。

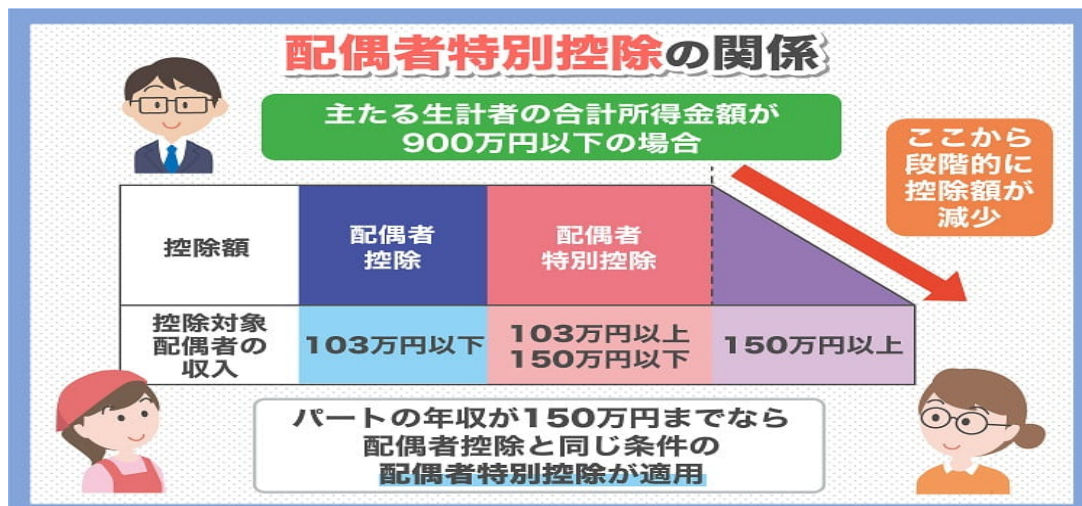
「年収106万円の壁」対策の概要



助成金により、労働時間の延長などで生じた保険料の全部または一部を、企業が手当として従業員に払える仕組みを年内にもつくる。手当は賃金に含めない特別扱いとし、手当による保険料増は生じない。「年収の壁」見直しは人手不足に悩む企業側が求め、岸田文雄首相が3月の記者会見で、「106万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせない取り組みの支援をまず導入する」と述べていた。「これまで、多くのパート従業員は、社会保険料が発生する『年収130万円』を目安に働いてきました。

しかし、2022年10月から、従業員101人以上の企業で、年収106万円超のパートも社会保険に加入する必要が出てきたのです。パート従業員の『年収の壁』が130万円から106万円に下がったことで、退職者が続出する例が多く見られました。2024年10月からは、従業員51人以上の企業でも適用されるため、さらなる働き手不足が懸念されています。

また、岸田首相は、今秋にも最低賃金を時給961円から1000円へ引き上げることを目指しています。時給が上がれば、パート従業員が就労時間を減らす動きがいつそう進みかねず、対策が急務となりました(政治担当記者)

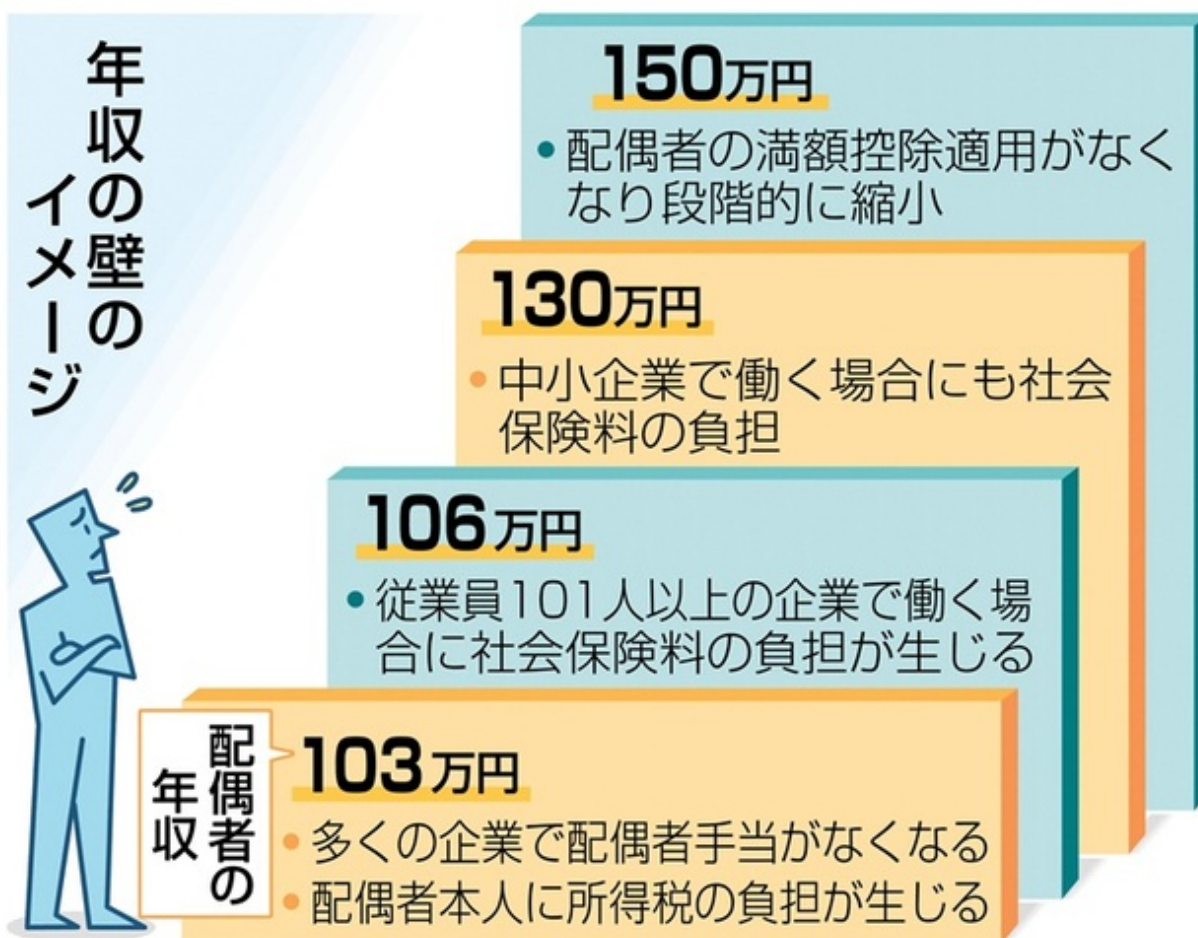




会社員の夫に扶養されていれば、「年収の壁」を超えない妻は保険料を負担することなく、将来一定額を受給できる。この「第3号被保険者」制度は、専業主婦優遇と批判されてきた。

「政府は、助成金により、『年収の壁』を超えない第3号のパート労働者を、自分で保険料を支払う第2号に移行させたいわけです。ただ、これでは専業主婦の優遇自体は変わりません。

また、今回の支援策は時限措置と見られるため、助成金がなくなり次第、また第3号に戻る可能性もあるのです。つまり、根本的な働き手不足の解消にはつながりません」



2023 年度卒新入社員を意識

～東京商工会議所「2023 年度 新入社員意識調査集計結果」より

東京商工会議所が、2023 年卒の新入社員 1,050 人を対象に、WEB 上で社会人生活や仕事に対する意識調査を実施し、その結果が公表されました。今後の採用活動で参考となりそうな項目について取り上げます。

◆就職先の会社を決める際に重視したこと「社風、職場の雰囲気」60.0%

半数以上が、職場の雰囲気に重きを置いています。その他、「処遇面（初任給、賃金、賞与、手当など）」(51.5%)、「福利厚生」(41.6%)、「働き方改革、ワーク・ライフ・バランス（年休取得状況、時間外労働の状況など）」(40.3%) が上位にあがっています。

◆就職先の会社が内定から入社までの間に実施したフォローの取組み

「採用担当者からの定期的な連絡」(43.2%)、「会社見学会」(29.0%)、「内定式・内々定式」(27.6%) が上位となっています。内定から入社まで期間が空くので、単純に不安に思う学生も多いことでしょう。

◆社会人生活で不安に感じること

「仕事と私生活とのバランスが取れるか」(42.0%)、「上司・先輩・同僚とうまくやっていけるか」(40.7%)、「仕事が自分に合っているか」(40.0%) が上位を占めていますが、9割強の新入社員は、社会人生活で何らかの不安を感じているとの結果が出ています。

◆「理想だと思う上司」はどのようなことを大事にしたり重視する人が

「理想の上司」のイメージに近い有名人・著名人の各上位は以下の通りです（カッコ内は回答数）。

- 芸能人・文化人：1位…水ト麻美(43)、2位…明石家さんま(39)、3位…榎太一(35)、4位…松本人志(30)、5位…内村光良(29)
- スポーツ界：1位…大谷翔平(234)、2位…イチロー(141)、3位…栗山英樹(58)、4位…松岡修造(40)、5位…ダルビッシュ有(37)
- 歴史上の人物：1位…織田信長(120)、2位…徳川家康(94)、3位…坂本龍馬(80)、4位…豊臣秀吉(44)、福沢諭吉(44)

「残業」は転職先選びに影響する重要事項

～エン・ジャパン「社会人1万人の『残業』実態調査」より

◆「残業の有無や平均時間」が転職先選びに影響していると回答したのは84%

「転職活動をする上で、残業の有無や平均時間等は、企業選びにどの程度影響しますか？」の質問に対し、「とても影響する」が最多で49%、「少し影響する」は35%で、合わせて84%が「影響する」と回答しました。

年代別で見ると、20代、30代は半数以上が「とても影響する」（20代：55%、30代：56%）と回答し、「少し影響する」と合わせると、20代は89%、30代は88%に上ります。

また男女別では、「とても影響する」と回答した男性が44%に対し、女性は54%と10ポイントの差がありました。男性より女性のほうが、企業選びで残業時間を重要視していることがわかります。