



News Letter

(株)K & K経営労務コンサルティング

〒151-0061東京都渋谷区初台1-19-4-202

電話: 03(6383)3031 F A X 03(6383)3038

<http://www.k-kconsult.com>

mailto: hatsudai@k-kconsult.com

迎春

旧年中は、大変お世話になりました。スタッフ一同、心よりお礼申し上げます。

新しい年、2013年もこれまでに劣らぬご指導・ご鞭撻をお願いいたします。

2013年元旦

e - ウォッチ

追試を受ける安倍内閣の「合格答案」は？



年末の総選挙は、「民主惨敗、自公政権復活」というドラスティックな結果となりました。ただ、投票の中身を見るならば、国民は自民・公明を支持したのではなく、3年半前に希望を託した民主に失望し愛想を尽かしたというのが、実態のようです。

【復活へ動き出した「自民党型」政治】

“10年間で200兆円の公共投資”を掲げ、自ら「危機突破内閣」と命名して発足（復活）した安倍内閣は、デフレ脱却のための景気・経済対策を最優先課題として、2%のインフレターゲットを設定しています。そしてさっそく「公共事業を中心に10兆円規模の補正予算」の編成が動き出しました。まさに、「自民党型」政治の真骨頂です。

これにより、たしかに景気は回復するかもしれませんが。マーケットもその期待から円安・株高傾向が続いています。

【3年半前までの苦い経験】

しかし問題は、景気回復の中身です。第1次安倍内閣のとき、日本は“いざなぎ越え”と言われた史上最長の景気回復期の真っ只中でした。実質GDPは2%を超え、株価も2倍に跳ね上がり、大企業は100兆円もの内部留保をため込みました。

同時にこの時期は、「ネットカフェ難民」「ワーキングプア」などの言葉が流行った時期でもあります。若年層から始まって全年齢層に広がった非正規雇用の蔓延は、「格差社会」を深刻化させたのです。

国税庁の民間給与実態統計によれば、この史上最長の景気回復期に国民の平均給与は10万円以上目減りし、しかも増税や社会保険料のアップ、定率減税の廃止などで一世帯あたり10～15万円もの負担増になりました。

好景気を実感していたのは大企業だけで、多くの国

民には「不景気」が押し付けられ続けた“いざなぎ越え”でした。まさに、庶民から吸い上げられたお金が大企業にため込まれるという、庶民の犠牲の上に成り立った景気回復の“あだ花”だったのです。

そして、こうした「歪み」が国民が許容できる限界点を越えたことが、第1次安倍内閣に政権を投げ出させ、その後の自民党陥落・民主党政権誕生への大きな要因となったのです。

【教訓は生きるのか】

「危機突破内閣」の責任は重大です。東北大震災からの復興はもちろん、失速し、沈没寸前の国民生活と日本経済の立て直しは待ったなしの課題です。

そのためには、大規模な財政出動をはじめとした思い切った措置ももちろん必要でしょう。同時に、前回の教訓を生かせなければ、2本目の“あだ花”を咲かせるだけでしかありません。

GDPの7割を占める国民消費を刺激するために国民の所得を引き上げることや、地域経済の中心を担い、日本経済を下支えする中小企業が潤い、実感できる景気回復策がどうしても必要です。

そのためにはまず、民主党野田政権時に民自公で合意し強行した消費税増税の実行を思い止まらねばなりません。そして、「歪み」や「格差」を作り出した責任を、その反省に立って自ら是正するための知恵と勇気が必要なのはです。

3年半前に政権を手に入れた民主党の大敗は、あっという間に公約を投げ捨て、結局それまでの自民党と同じ型の政治をより未熟で混乱したやり方で推し進めてきたために、国民に見放された結果なのです。

「歴史の試験」という言葉がありますが、「追試」の機会を与えられた安倍内閣。今度こそ国民の負託に応える「合格答案」を書いてほしいものです。

今日の時代と中小・零細企業の経営

しぶとく生き延びるための4つの問題（2）

株式会社K & K 経営労務コンサルティング
代表取締役 金井育生

昨年7月、中小・零細企業経営者を対象にある税理士事務所が主催した学習セミナーで「今日の時代と中小・零細企業経営者の処世術～しぶとく生き延びるために～」と題し、「しぶとく生き延びるための4つの問題」についてお話しさせていただきました。前号に続き「2. 残り物には福がある」「3. 借りた金はボチボチ返す（前半部）」を掲載します。

2、残り物には福がある

2つ目の問題は、「残り物には福がある」という話です。

【残存者利益とは】

いま日本全国で、個人事業も含めて事業所の数はものすごい勢いで減っています。パブル以降全国で200万軒も減っています。

そこで、周りの同業者が廃業や倒産でどんどん減ってしまい、それまで自分のお客さんではなかった人たちが自分のお客さんになることで、競争が緩和されて業績が上がるという現象が起こり得る。これを「残存者利益」と言いますが、市場というパイが小さくなっても、それ以上に同業者という分母が少なくなり、生き残った人々の間でそのパイを分けると、今まで以上に取り分が増えるというものです。

その意味では、「他人の不幸は蜜の味」という非常に不謹慎ではありますが、生き残った者勝ちという事態が生まれるのです。つまり、最後まで我慢して生き残ると良いこともあるということですね。

【畳屋さんやクリーニング屋さんの場合】

私の事務所は、初台というところにありますが、2年前に引っ越してきたとき、お隣はクリーニング屋さんで、さらにそのお隣は畳屋さんでした。ところが1年ほど前に、畳屋さんはなくなってしまい、いまでは更地になっています。

ところでこの畳屋さんという商売ですが、最近ではどこにあるか探すのが難しい時代になってしまいました。しかし、それではもう今の時代、畳の上で暮らす人はいないのかというと、そんなことはありません。フローリングも増えていますが、それでもだいたいの家でも畳の部屋はある。だから、畳を替えたい、畳表を打ち直したいというニーズは少なくなったとはいえず、なくなったわけではありません。

ところが、いざ畳屋さんを探しても見当たらない。

いま、畳屋さんは思わぬところから注文が入る。

同じように、お隣のクリーニング屋さんというのも特徴があります。クリーニング業は、世の中でいちばん過当競争・価格競争が激しいといっても過言ではありません。その上、大手と家族経営が混在している。そして一部を除きほとんどの大手クリーニング業者は体力に任せてものすごい安売り競争を仕掛けてきて、Yシャツ1枚100円を切るような値段です。家族経営や零細業者にとってみれば、太刀打ちできるわけがありません。ところが、周りにいた競争相手が少なくなっていくと、こちらから宣伝をしたわけではなくてもお客さんが増えたりする。そしてそこに、大手とは違うきめ細かいサービスが提供されるなら、お客さんは定着する。

クールビズとか最近ではスーパークールビズと言われますが、さらにはクリーニング不要素材などの逆風も強く、パイは小さくなっていますが、残存者利益が生まれています。

【自分の事業に責任を負って生き延びる】

畳屋さんもクリーニング屋さんも、需要は減ったとしても業界がなくなってしまうような産業ではない。マーケットの規模に合わせてその中で生き残ることができれば、うまく均衡が保たれて商売として成り立つのです。

本来ならば、みんなで幸せになるのが一番いいわけですが、なかなかそうもいってられない世の中で、それぞれが努力しながら、最終的には自分の事業に責任を負って生き延びていかなければならないのです。

3、借りた金はボチボチ返す

3つ目の問題は、資金繰りや金融との付き合い方にかかわる問題です。

【金融機関との付き合いは対等な立場で】

その点で、日頃から経営者のみなさんとお付き合い

をしていてつくづく思うのは、中小零細の経営者のみなさんは、非常にまじめだということです。

金融機関から借りたお金は絶対に返す、自分はどんなに飲まず食わずでも期日通りに返そうとします。大変立派なことではありますが、しかし限度があります。

昔、「借りた金は返すな」というちょっと刺激的な題名の本がありましたが、私は何も借金を踏み倒すことを奨励しているわけではありません。

借りたお金は返さなければならぬのだけれども、何もあわてて返すことはない。ポチポチ返そう。これくらいの大きな気持ちで対応すべきだということです。中小零細企業の金融は、だいたい信金などが中心になりますが、こうした金融機関にペコペコしないことが大切です。ペコペコしないというのは、横柄になれというのではなく、対等の立場で付き合うということです。

金融機関にとって事業者のみなさんは大切なお客様です。みなさんにお金を借りてもらって初めて成り立つ仕事です。預金などを通じて広くお金を集めて、それを必要としている人に貸し付ける。その利子が利益です。気持ちとしては「貸してもらっている」ではなく、「借りてやってる」くらいで良いのです。

どうも日本においては、昔から借りる側の立場は弱く、貸す側は偉そうという風潮や思い込みがあるようですが、この気分を断ち切らないといけません。

【金融機関のリスク・ヘッジ機能を有効に使う】

その上で、資金繰りに詰まったら、金融機関にも遠慮なく我慢してもらおうというくらいの気持ちで臨むことが大事です。ところが、多くの中小零細事業者にお

いては、逆さまの場合が多い。従業員をはじめ、いろんな取引先に我慢してもらいながら、金融機関にお金を返すのを一番に考えている場合が多い。

しかし本来は、たとえば従業員の給与だったり、仕入先に対する支払だったり、事業の継続に直結するところから考えるのが正解ではないでしょうか。ここでお金が回らなくなったら、事業は成り立たないんですから。

金融機関の場合は、たとえば保証協会がついている場合は、多少みなさんからの返済が滞ったとしても金融機関はとりあえず大丈夫。そのために保証協会という機関があるわけですから。

では、保証協会がつかないプロパー融資の場合はどうか。その場合は、金融機関は貸出先の事業者を「ちゃんと返してくれる」「ちょっと危ない」とどランク分けしていて、たとえば「かなり危ない」と思われる貸出先に対しては金利も高く設定して貸すんです。

なおかつ、回収不能になった時に金融機関が痛まないように、積立をしている。この積立で回収不能分を相殺してしまう。

つまり、返済不能という事態が発生するのは、金融機関にとっては織り込み済みのことで、貸したお金の何%が返ってこないかということと計算し、そのリスクも織り込んで利率を設定しているわけです。

だから、資金繰りに詰まったときには、まず金融機関に「ちょっと待ってよ」とするのが、一番みんなが幸せな方法なんです。にもかかわらず、どうもこの順番が逆さまになる。従業員や仕入先のみなさんを困らせておいて、金融機関にはしっかり返すというのは、まったく逆です。

ちょっと役立つビジネスマナー講座

新人のマナーは先輩の鏡

ビジネスマナーの基本は？と聞かれればほとんどの人が「挨拶」と答えることでしょう。それだけに「自分は大丈夫」と思っている人も多いと思いますが、次のデーターを見て下さい。2年前の日報新聞の調査です。

「先輩（30代・40代）に聞く新入社員への気になる言動」調査です。1位は「メモを取らずに同じことを何度も聞く」、2位に「挨拶ができない」が入っています。モノを書く習慣の無さとコミュニケーション不足という点では「なるほど」とうなずける結果です。

それに対して「新入社員に聞いた、改めてほしい先輩の言動」の1位は「挨拶をしたら先輩もきちんと返して欲しい」です。これには少しびっくりです。新入社員がビジネスマナーを受けてまもなくの調査であることが影響しているかもしれませんが、先輩社員の挨拶の悪さも事実のようです。

ある会社で入社半年後の新人を再研修した時のことです。「入社時のビジネスマナーはきちんと継続できていますか？」と訊ねると、「先輩がしてないので教わったマナーはあまり実践していません」という答えが返ってきました。先輩社員が行なっていない挨拶や丁寧な電話応対を新人が実践するというのはかなり勇気のいることです。会社独自のマナー方針もあり、先輩の行為が間違っていると一概には判断できませんが、挨拶のやり取りすら気持ちよくできない状態の会社で、スムーズな社内コミュニケーションが成り立たないのは当然です。

「マナーはその会社の文化」と言いますが、自社で作り上げることができる反面、一旦定着してしまうと変えることが難しいのも事実です。改善のためには、新人や総務など一部の社員にマナー研修を受けさせるといった部分的なことだけでなく、経営トップが先頭に立つことや、「。運動」のような会社全体で継続的に取り組むことが必要です。

：（S）

豊かな自然の中で、人々と触れ合い地域振興に貢献する

12月25日のクリスマスの夜、2期目を終えた「NPO法人八千穂お山の家」の総会と忘年会が開かれ、1年間の活動を振り返りながら、新しい年の抱負を語り合いました。

2年目のコメ作り.....少し上達！？

佐久穂町農家のご夫婦に協力していただきながら、前年と同じ田んぼで取り組んだコメ作り。年間通して安定した天候にも恵まれ前年以上の出来で、「佐久穂稀(さくほまれ)」と命名したコシヒカリ200kg以上を収穫。初年は収穫を欲張って、田植えで一株当りの苗の本数を多くしてしまいがちでしたが、今回はそこをグッと堪えた成果だったのかもしれない。また前年は2日ばかりでその上機械にもお世話になった稲刈りでしたが、鎌を手で最後までやりきるなど、慣れないながらも少しずつ上達を実感しました。コメ作りのおもしろさが分かり始めています。

「ジーバ共和国」でリンゴ狩りや蕎麦打ち体験

コメ作り企画と合わせて企画された「ジーバ共和国」では、りんご狩り&ジャム作りや野菜収穫&蕎麦打ち体験も。地元の果樹農家や蕎麦打ち名人との交流も広がり、都会と農山村を結び付けていくための今後の活動のヒントにもなりました。

小学校体育館で「民族歌舞団荒馬座」の試演会.....文化交流も

春まだ浅い4月、地元の小学校体育館で、「お山の家」の施設オーナーの「民族歌舞団荒馬座」の試演会を地元教育委員会の後援も得てコーディネートすることもできました。みぞれ降る中にもかかわらず120名を超える地元の方々が観劇に来てくれるなど、NPOの活動は地域とつながり、豊かに発展しています。



2013年はさらに大きく飛躍する年にと、期待が膨らむ総会&忘年会となりました。

新年おめでとございます。
バタバタと過ぎていった師走だったが、伸びきった髪の毛だけはすっきりさせて新年を迎えたいと、時間をつくって美容室へ行って来た。長年担当してくれている美容師さんと、子育てのことなどおしゃべりに花を咲かせるのはいつものことだが、残念な話もあった。

以前から聞いてはいたのだが、職場の労働環境が厳しいらしい。子育てをしながら働くことになかなか理解が得られず、保育園に子どもを預けられない日曜日に休みを取ることを経営者側が理解を示してくれないという。幾度となく経営者に話を聞いてもらったり、労基署にも足を運んだりして相談したとのことだが改善されず、結局、同僚が職場を去ることになったというのだ。担当してもらったことはないが、非常に感じのいい人だった。

労働組合のことなどを説明した場合によつては法律相談も...と考え、やっぱり話をするもの、現場で日々忙しく働く人が組合を作ったり、組合に入って経営者側と団体交渉するのは大変なことだ。いや、本当は当然の権利なのだが、現実にはなかなか勇気がいることになってしまっている。一昔前とは違い、労働組合の役割について、労働者自身の認識も十分ではない。それが今の日本の社会のようだ。

美容業界の労働環境の厳しさは、日々の業務の中でも実感していた。私が所属している労働組合の顧問弁護士に持ち込まれる相談のうち、美容師からの相談は少なくない。そこで聞かされるのは、残業代など出たことがない、給与規定が一方的に変えられた、雇用形態まで変えられた、挙句の果てに解雇...という実態だ。担当美容師の同僚は、形としては自己都合ということだが、日曜日に休みたいというだけで、やめざるを得ないところまで追い込まれている。

もちろん、法律に従って、きちんと経営努力をしているところもあるのだろうが、相談を聞いている限り、業界そのものの意識改革も必要に思える。その一つのきっかけになるのは、やはり労働組合が本来の力を発揮することではないだろうか。

大久保佐和子の
ママさん弁護士

奮闘記

第8回