



発行人 学校法人田村学園 横浜経理専門学校

事業部経営企画室

横浜市西区高島2丁目2番11号

電話 045-453-5500 FAX 045-453-2776

<http://www.tamura.ac.jp> (年6回発行予定)

横経 ビジネスタイムス 2月号

- 特集1** 時代を生き抜くために活かせる資格【第2回】「行政書士」分野別① 法律系資格第1弾
- 特集2** ビジネス法律講座【第2回】 横浜経理専門学校マネジメント専攻科法律経営コース提供
「契約書の意味 その1」(全3回)
- 特集3** 人材マネジメント研究【第2回】 うつ病
- 特集4** 気なる情報室 第2回【毎号、最近の興味深い情報を提供】「不景気時代の人事部長の眼」
- 特集5** 今さらビジネス知識【話題だけどいまいまいちよく分からないことを取り上げるコーナー】
第2回「アベノミクス」

-特集1- 時代を生き抜くために、活かせる資格【第2回】 法律系資格 第1弾「行政書士」

時代を生き抜くために活かせる資格のコーナーの第2回です。今回からそれぞれの資格にスポットを当ててどんな資格なのか、どのように仕事に活かせるのか、どんな勉強をすればよいのかを具体的に見ていきたいと思います。そこで、今回は、漫画やテレビドラマなどにもなって話題となっている国家資格である行政書士を取り上げたいと思います。

どんな仕事をする資格なのか？

公的書類作成のプロ

何か事業を始めようとするとき、私たちは関係する役所に行き、営業許可申請等の手続きしなければならないことが多いのですが、その手続はあまりにも複雑で、法律知識がなければできないほどになっています。こうした書類を作成、届出を代理するのが「行政書士」の仕事です。作成する書類は一般の人が考えるよりはるかに広範囲に及びます。

しかも、最近はこうした代書業務だけではなく、法律コンサルタントとしてのニーズも高まってきました。行政と市民を結ぶ身近な法律専門家として、その役割はますます重要なものになっています。

重要書類の増加で、将来性はますます有望

株式会社の設立、金融機関に対する融資申込、入国管理に関する書類作成、建設業免許の申請等の官公署への手続書類から、契約書や示談書、遺言書、遺産分割協議書、内容証明といった権利義務に関する書類まで、行政書士が扱う書類は、現在 6,000 種類以上ともいわれるほど膨大な数にのぼっています。1人の行政書士でこれほど膨大な種類をカバーすることは不可能で、最近は業務分野が著しく専門化されてきました。例えば国際化における永住・帰化許可申請や外国人登録申請など、社会の複雑化にともない重要書類の数は増加する一方、行政書士の幅広い活躍が期待されています。

資格を取得した後の将来像

幅広い活用先と、絶大な「資格価値」を持つ行政書士は、転職・再就職やキャリアアップは勿論、独立を目指す方に大きなプラスとなる資格です。専門能力に対して高い評価を与える企業も多く、総務・法務部門を中心に、昇進や昇給に即つながります。また、転職・独立にも有利です。行政書士は、転職でのアピール大で、法律事務所などへの転職も可能です。

もちろん、独立開業への道もあり、女性の行政書士も広く活躍しています。昇進・昇給に直結する資格です。学習期間の目安は、きちんと学習すれば6~9ヶ月でも可能です。

実は、行政書士試験の科目は公務員試験の科目と多くが重なっています。

そのために、行政書士試験を学習した方は、公務員試験でもかなりの有利を得ることが出来ます。また、行政書士は、難易度を考えても比較的短期間で取得可能なため初心者からのスタートにも適しています。

試験内容・試験科目

| | |
|------|---|
| 受験資格 | 国籍・年齢・性別・学歴・職歴を問わず誰でも受験できます。 |
| 試験内容 | 試験時間 3時間 出題範囲 ①一般知識（14問／択一式） 政治・経済・社会、情報通信・個人情報保護、文章理解及び行政書士の業務に関し必要な知識等 ②業務法令（46問／択一式・記述式） 憲法・民法・行政法理論・行政手続法・行政不服審査法・行政事件訴訟法・国家賠償法・地方自治法・商法・基礎法学及び行政書士の業務に関し必要な知法令等 |
| 試験日 | 年1回／11月第2日曜日 |
| 申込方法 | 受験願書は8月初旬から、(財)行政書士試験センター等で配布されます。 受験願書は8月に郵送にて提出。 |
| 試験地 | 各都道府県 |
| 合格基準 | 12月中旬に(財)行政書士試験研究センターのホームページに「合格判定基準」が掲載されます。 平成12年の新試験制度に変更されて以降は、6割以上の得点が合格圏内です。 しかし、試験科目ごとに5割の足切ラインが設けられていますから、全科目をコンスタントに得点しなければなりません。 |

【第2回】 「契約書」の意味 その1

契約は、「双方の合意」に基づくものであり、口頭であってもお互いに納得のうえで約束すればそれだけで原則として契約は成立します。

したがって、「契約書に捺印しなければ契約は有効に成立しない」、「契約書を作らなければ契約は無効」というように考えることは間違いです。法律上も特別の様式が要求される契約以外にはそのように規定されてはいません。

なぜなら、契約を結ぶ形式は各人の自由であり、契約当事者の意思の合致が認められれば、その方式はどのようなものでもよいという近代私法の大原則の1つである「契約自由の原則」のなかの「契約方式の自由という原則」があるからです。

契約書を作成する記載すべきの内容

| |
|-------------------|
| 契約の当事者を確定 |
| 契約の成立時期・有効期間を明記 |
| 契約の趣旨・目的を明かさせる |
| 契約の対象・目的物を正確に表示 |
| 定義・用語を正確に使用 |
| 双方の権利・義務の内容を明確させる |

契約書にどこまで記載すべきか

仮に、契約の内容が不明確であったり、決めていない事項があった場合には、その契約と同一、または類似の場合を規定した法律が適用されて、契約書の内容の不足を補うことになります。

つまり、わざわざ契約書に記入していなくても、問題が生じた際には法律の条項に基づいて判断されるため、法律で規定されているような事項は省略しても構わないということです。

ただし、約束の事項が法律に規定されていない点、法律の規定と違った取り決め(特約)をしたい点については、法律が代わりに守ってくれるということはないため、必ず契約書にその条項を記載する必要があります。

また、法律の規定と違った取り決め(特約)を定めた場合であっても、法律が強行規定である場合には、その特約については効力を有さないため注意が必要です(民法91条参照)。例えば、民法では、詐欺や強迫による意思表示は取り消すことができる(民法96条参照)と規定されていますが、仮に、詐欺や強迫による意思表示によっても、契約を取り消すことはできないというような特約を契約の当事者が合意して、契約書に記載したとしても、民法96条は強行規定と解されていますので、そのような条項は効力を有しません。なぜなら、強行規定とされるものの多くは、弱者保護など公益保護を目的として規定されているものであり、当事者の合意で自由に変更できるとすれば、法律でそのような規定を置いた意味が無くなってしまうからです。

さて次回は、契約書の意味その2ということで、契約書の様式について説明していきたいと思えます。

うつ病の増加が社会問題化し、うつ病に対する認知度も高まってきた。とはいえ、うつ病に対する誤解も多い。

最近、「プチうつ」「新型うつ」といった言葉を耳にすることがあるが、ある専門家の見解によれば、それらはうつ病ではないという。確かに、近年のうつ病の国際的な診断基準では、単に気分の落ち込みがひどいケースでもうつ病と診断されることが多い。

しかし、本来、うつ病は一時的な感情の起伏によるものではなく、正常な精神状態が質的変化を起こしたものだということ。精神医学では、いわゆる中核的なうつ病の気分を「抑うつ気分」と呼ぶ。人間は正常な精神状態であれば、喜怒哀楽といった感情を自然に表す。ところが、抑うつ気分になると、そうした感情表現が乏しくなる。重症になると、無表情になり、文字通り無感情の状態になってしまう。

多くのビジネスマンの中で、この中核的うつ病が確実に広がっている。これは1960年代からの傾向で、バブル経済の崩壊以降、とくにこの10年間でジワジワと増えているように思える。また、その病態も大きく変化しつつあるという。

従来、中核的うつ病は40代、50代の中高年に多く、生真面目で几帳面な人がかかりやすかった。ところが、最近では中高年だけでなく、35歳以下の若年層にも増え、しかも、生真面目・几帳面でない人でも発症するようになっている。

ある専門家は、こうした中核的うつ病の新しい病態を「現代型うつ病」と呼んでいる。この専門家は、現代型うつ病が増えている要因として、次の2つの変化に注目している。

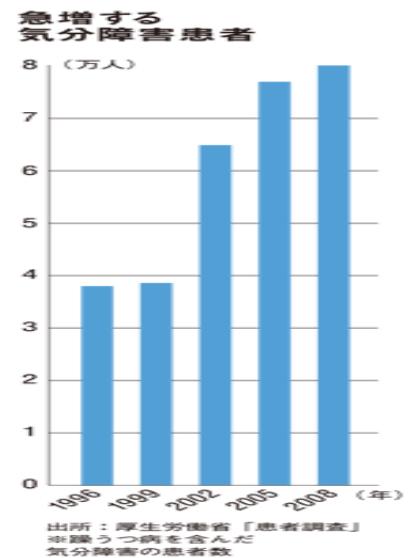
1つ目はビジネスマンの意識の変化である。高度経済成長を支えてきた滅私奉公型の仕事 人間やモーレツ社員は今や影を潜め、「仕事も大切だが、自分のこと、家族のことも大切にしたい」と考える人が若い世代を中心に増えている。彼らは体調や気分が悪いと、すぐに仕事を休んで医療機関を受診する傾向が強い、そこでうつ病も見つかりやすくなり、これまで潜在していた軽症のうつ病が顕在化するようになったのではないかという。

2つ目は職場環境の変化である。高度経済成長から安定経済成長、そしてバブル経済の崩壊へ、という変化とともに進展した職場環境や職場倫理の変質が「現代型うつ病」の出現と連動しているのであるという。

それは、端的にこの30~40年に広まった企業の年功序列・終身雇用制の見直し、成果主義の導入によって起きた変化であり、成果主義のもとでビジネスマンは、生産性・効率性を向上させながら、一定の期間内に成果を上げることを厳しく求められるようになった。その結果、ビジネスマンは絶えず時間に追いまくられ、徐々に生活リズムを乱され、精神的に追い詰められるようになったのであるという。

このような「現代型うつ病」の成因からも、生活リズムの回復が治療の根幹であることは明らかであるとする。入眠と起床、3度の食事、それにとともなうさまざまな生活習慣は、1日をつ一つのストーリーとして構成している。そんな規則正しい生活習慣を取り戻すのが治療の基本となるのである。

さらには、四季に応じてゆっくりと生活リズムを変化させていくことも重要で、正月の行事、3月の雛祭り、4月のお花見などの文化的営みを通して季節の変化を肌で感じ取ることも、生活リズムの回復に役立つとしている。



最後に、予防という観点からは、細々とした心理的な注意事項よりもまず、十分な睡眠をとることが重要であることを強調している。睡眠こそが精神状態をリセットして、生活リズムを正常に戻す最善策なのだという。

ただし、休日の寝だめは生活リズムを狂わせるので逆効果。毎日の睡眠時間をできるだけコンスタントに確保するのがコツだという。就寝前に入浴する、寝室を暗くするなど、安眠のための工夫も効果が上がる工夫であるとのことである。

—特集4— 気なる情報室 第2回 【毎号、最近の興味深い情報を提供】

不景気時代の人事部長の眼

何の取り柄もない文系学生はキツ

化学業 09年12月1日現在の大学生の就職内定率が68.8%。1996年度の調査開始以来最低の水準と言われている。でも騒がれているわりに、上位校はむしろ状況がいいのではないかと。大手企業は上位校に採用が集中し、逆に下位校は内定率がどんどん下がっているのが実態だ。うちも採用数が減少する中で、早い段階で上位校の学生を囲い込み、その中から絞り込む傾向になっている。

金融業 上位校の学生がすべて欲しい人材というわけではないが、確率論として質の高い学生が下位校に比べて多い。うちは会社主催の説明会に参加しないと面接試験に進めない。エントリーした学生に対し、普通は一斉に説明会の通知を出すことになるが、最初からオープンにすると、わずか1日で定員が埋まってしまう。だから上位校の学生から段階的に通知を出して、席がそれなりに埋まってきたところでフルオープンにして募集をかけている。説明会に応募者全員を呼ぶ余裕がない。



サービス業 今、大学側や経済同友会などは選考を8月以降にしようと言っている。もちろん教育上はいいかもしれないが、逆に下位校は後がなくなり、未就職者が増えるのではないかと。

IT業 そう。現状の就職戦線は4月の選考で上位校中心に有名企業の内々定が決まり、ピークを過ぎた5月の連休明けから中堅・中小企業の選考に中堅・下位校の学生が参加するという構図になっている。仮に8月以降の選考開始になると、すべての大学が一斉に動き出すことになる。しかも、勝つのは上位校であり、中堅・下位校は後がないだけに、後ろ倒しの選考は避けたいという思いもあるようだ。

通信業 上位校と下位校の二極化傾向だけではなく、学生の質自体も二極化している。企業のグローバル化が避けられないのに、日本の学生は、海外に行くのは嫌だとか、評価されて差がつくのは怖いから年齢で給料が上がっていく公務員がいいとかいう人が多すぎる。中国の大学に直接出向いて採用活動をしているが、たとえば北京大学の学生はものすごく勉強している超エリートで、会う人間すべてが日本の東大生と違ってハングリーなんだ。彼らと話していると、ああこのままでは日本は危ないなと思ってしまう。

サービス業 海外拠点の拡大により、うちは09年から新卒にグローバル採用枠を設けている。選考では語学力はあったほうがいいが、絶対的な基準ではない。TOEICの点数が高くなくても、様々な国・人種の考え方を受け入れ、それを融合していけるセンスやスキルを持つ異文化受容力を重視している。日本人でも、海外の大学に留学していた人、幼少時代から海外に住んでいた人、あるいは日本の大

学で留学生の受け入れ係をやっていたという経験など、いろんな異文化体験を聞いて見極めている。今、海外の売り上げ比率は4割弱だが、グローバル採用枠もそれに近い3割程度に増やしている。

IT業 理工系はともかく、何の取り柄もない文系大学生はキツイね。うちは2年前から事務系総合職枠以外に財務・経理とマーケティングの2つの職種別採用枠を設けている。これは財務・経理やマーケティング知識など専門性を重視した、いわば即戦力採用だ。ただ、マーケティングをやりたいです、という人は採らない。

新卒より手取りが低い部長

金融業 はっきり言って、昇進がますます厳しくなっている。最大の理由は国内の事業そのものが縮小傾向にあることだ。今後の成長性が見いだせない中で、自身の将来にあまり夢を持てなくなっているミドルマネジャーが多いな。

化学業 うちは組織の縮小・改編でポストも減少傾向にあり、ラインマネジャーから外されて部下なしのスタッフマネジャーが増えている。その分、ラインマネジャーの責任が重くなってきている。昔は部下に号令をかけて、俺についてこい的なやり方でよかったが、今は部下のケアからコンプライアンスまですべてラインマネジャーの責任として押しつけられている。しかも、近年は会社の方針としてプレーヤーは評価しない。ラインマネジャーはマネジメントに特化しろと言われている。でも、そう言われても自分自身のスタイルはなかなか変えられない。

通信業 マネジャーの役割が変化してきて8割が課長にすらなれない。スタッフに教えたり、任せてじっとがまんしていることがなかなかできない。部下を1から10まで手取り足取りして育てられないマネジャーはラインから外されている。今まで先頭に立ってチームをぐいぐい引っ張り、成績も挙げてきた営業バリバリのマネジャーは評価されなくなっている。それよりも現有スタッフをまとめ上げ、目標達成へのプロセスも含めて管理できるマネジャーが求められている。しかし、その上の部長たちはプレーヤー上がりが多いから相談しても、「スタッフの面倒をそこまで見る必要はないよ」と言われる始末だ。

IT業 リーダーシップの質が変わってきている。部下が失敗したら部下に代わって上司が謝罪することも給与に含まれていると昔は言われたが、今は謝罪して済むというような情状酌量で許される時代ではない。失敗したら即座に降格させる。実際にうちの会社でもそうしているが、もちろん、降格してももう1回上がるチャンスがある。これが機能しないと人事は活性化しない。

通信業 責任が重くなり、結果を問われる優勝劣敗の時代になると、人事を活性化しようとするなら、当然、逆転人事なり復活人事なりをせざるをえないと思うね。昇格・降格をフルに活用しないといけない。

金融業 うちは典型的な日本の保守的企業の部類に入ると思うが、2年前から新制度を導入し、ずっとラインマネジャーをやってきた人をスタッフマネジャーに降ろすケースが増えている。等級は下げないので降格ではないが、それでも外された瞬間はショックだ。もちろん返り咲くチャンスはあるが、なかなか這い上がれないで鳴かず飛ばずになった人もいる。

IT業 うちは、あえて上のポストにつけてチャレンジさせる。ダメなやつは一度降ろして、よければ戻すということはすでにやっている。本社でダメなら関連会社に飛ばすが、そこで実績を挙げればもう一度本社に戻すことも珍しくない。入れ替え戦はしょっちゅうやっている。たとえば部長が10人いれば、3人上げたいので3人を降ろすというようにコントロールする。

通信業 うち管理職に役割グレード制を導入しているが、役割変更という形で、バツサリと入れ替えている。だから降格はかなり多い。どのくらい上がって、どのくらい落ちるかといえば、部署によって違い、イーブンにしたりする部署もある。管理職は2000人ぐらいいるが、毎回350人は降格する。厳密に言うとも500人上がって、350人下がるような感じだ。

IT業 うち降格させるにしてもグレード(等級)を1つ下げるくらいだ。当然、処遇も下がるが、部長クラスだった人の場合、毎月の給料だと20万円は下がるだろうね。しかも毎月の給料がボーナスの基礎給になるので年収ベースで400万円ぐらいは下がることになる。

通信業 うち管理職には業績連動給を導入しており、部長でもすごく業績が悪いと一気に下がる。毎月の給料の手取りが新入社員の手取りよりも低いというのが毎年1人はいたね。そうすると必ずその人から電話がかかってくるんだ。「仕組みはわかっている。でも、うちの新入社員の手取りは17万円だけど、俺の手取りは知っているよね、15万だ。これってどうなのかな」と。

サービス業 うちも以前、業績連動給にしていたからよくわかるよ。評価ランクがSABCDの5段階あるとすれば、前年のS評価だった人が、D評価になると20万円ぐらい下がる。そのほかに税金や社会保険料を引くとそういう現象が起こっても不思議ではないよ。

化学業 最近少ないが、グレードが2段階上がることもある。マネジャーが次長を飛び越えて部長に昇格すると500万円ぐらいは上がる。同じ部長でも毎年100万円ずつ上がる人もいれば、100万円ずつ下がる人もいる。下がるような人はいずれ降格させられるから、さらに下がることになる。

ダメだと思ったら半期で降格

金融業 降格するにしても、一応、基準があるはずだけど、どんなモノサシで上げ下げしているの。

IT業 降格させる人に共通するのは、予算達成など組織ミッションを達成できなかった人だ。次に部下の評判が悪いやつ。逆に上げたいと思うのは、伸びそうなやつだ。



通信業 降格させるのは大体、前年と同じことを代わりばえもなくやっているやつだね。仕事をきちんと回すことも大事なんだが、変化が激しい時代にそこに固執しすぎる人は、むしろマイナス評価になりやすい。そうではなくて、時代の変化をとらえて、新しい付加価値を生み出せるような人でなければ高い評価をあげられない。

化学業 困るのは、毎年同じ仕事ばかりやっていて、しかもずっと同じ課長をやっている人。業績が低迷すると、仕事もなくなり、職場では上も下も澁んだ感じになってしまう。変化を起こすには降ろさないとけない。

サービス業 優秀な20代のエースをリーダーに据えるために、30代のリーダーを降格させたことがある。座る椅子が限られている以上、そうするしかない。降格すると処遇もかなり下がるが、それよりも会社全体のことを考えれば、若手を抜擢することによってイノベーションを起こすということも考えないとけない。

IT業 うち基本的に役職が長い人は変えるようにしている。専門性の高い事業部であれば別だが。たとえ結果を出していても5年もやっていると、それしかできなくなる恐れもある。その場合は、同格の

役職に異動させることもあるし、子会社に転出させることもある。そのうえで若手を抜擢し、さらに違う経験をさせるということをしないと人は育たない。

サービス業 最近昇格させる際に、将来の課長候補は誰か、将来の部長は誰がいいかについて細かく管掌役員からヒアリングしている。たとえば同じような成績を残している 35 歳の優秀な社員が 2 人いたとすれば、管掌役員と話をし、1 人は、将来部長までいきそうだとか、もう 1 人は課長どまりかもしれないな、とかいろいろ聞いて確認している。そして実際に登用については役員に「部長までいきそうだと言っていましたよね。それなら彼にチャレンジさせてもいいですね」と言って課長に上げている。

化学業 うち、過去 2 期の人事考課が一定レベル以下の場合、降格の対象になる。もちろん、何人上げて、何人降ろすかは会社業績によっても変わるが。

IT 業 うちも 2 年続けて B 以下だったら降格という基準はある。しかし、ダメだと思えば 2 年も待たずに 1 年で降ろすこともある。これはひどいなあとと思ったら、半期で降ろすこともしている。半期決算の時代であるし、経営が 1 年単位で動いているときに 2 年というのはおかしいと社内で議論している。

金融業 子会社に転出させると、ほとんどの人は飛ばされたと思うだろうが、本人を鍛える意味もある。たとえば、上司から、おまえやれと言われて、子会社に転出して「まさか俺がやるとは思わなかった」と言うやつは、2 度と戻ってこれないな。

IT 業 それは言えるな。最近、アジアの工場のマネジメントが機能していないということで現地駐在の責任者に会いに行った。彼は本社の生産再編プロジェクトの一員であり、生産ラインの改善について提案があった。それじゃ、おまえがやれということで、部長職にあったが派遣することにした。そのときに発したのがやはり「えっ、自分がやるの」という言葉だった。そして現地に出向くと、逆に生産性が低下していた。半年見て、これはダメだと思い交代させたかったが、結果的に 1 年で辞めさせることになった。

化学業 うちも生産部門の部長クラスを現地に派遣しているが、そこで成果を出すか出さないかが出世の分かれ目になっている。最近も 54 歳の現地の生産拠点のトップを外したことがある。従業員と揉めて生産がストップしたのだが、彼は本社にどうすればいいか判断を求めてくる始末で、結局解決することはできなかった。うち 55 歳役職定年制があるので、彼がそこで成功していれば役員になっていたかもしれない。しかし、結果的に役職定年で一兵卒に戻るしかない。

IT 業 うち、現地法人の役員に出向させるが、役員にとどまる限りは役職定年の対象にしないことにしている。でも先ほどの彼は 53 歳だったが、部長から降ろして別の国に一般社員として異動させた。日本では課長の等級だから日本に戻ると、役職定年にひっかり一兵卒になるしかない。こっちとしては気の毒だと思うが、53 歳なら後がないわけで任された以上、死に物狂いになってやらなければダメだよ。

通信業 部長、事業部長になっても決して安泰ではない。失敗するとすぐに代えられるし、ストレス度も高い。その環境をものともしない強靱なタイプでなければ務まらないと思うね。

サービス業 今は、使えないと関連会社に飛ばすという時代でもない。昔は結構、部長職の人間を関連会社に出すと、先方に喜ばれたりした。しかし、業績が低迷し、玉石混淆で出すようになると、向こうも学習して、「もういりません」と言うようになっていく。我々も押しつけることはしていないし、いらないのであれば辞めてもらおうかということになる。

通信業 本体でダメな管理職を預かってくれる関連会社はうちにもない。子会社の社長も会社が2期連続で赤字を出したか、もしくは3期連続で予算未達成なら退任してもらうことにしているの、彼らも必死だ。子会社の社長は本社の役員も兼務しており、首を切るのは社員よりもたやすいからね。

退職勧奨リストを毎年作っている

サービス業 マネジャークラスになると、給料が高いから宙ぶらりん社員はうちでは許されない。支払う給料とパフォーマンスのバランスがとれていれば、たとえ40歳、50歳でも問題はない。しかし、マネジャーで1000万円ぐらいもらっていてもパフォーマンスが出なければ、降格させるしかない。でも降ろしても使いづらいとなれば退職勧奨することになる。

IT業 早い人は入社後3年で辞めさせている。2年ぐらいで辞めさせたいが、それではさすがに早すぎるということで。マネジャークラスでも使えない社員をとどめておくことができなくなっている。マネジャーの平均年齢は40歳前後で、もちろん家族もいる。じつは、退職勧奨の仕組みも整備している。毎年2月に開催される人員調整会議のときに、担当役員に対して部長、課長クラスについて、ローパフォーマーの人たち、つまり退職勧奨候補のリストを提出している。リストに載った全員をすぐに辞めさせるわけではない。半年ほど経過した夏頃にそのリストに載った人のパフォーマンスを改めて検証する。もちろんその前に、役員から部長、部長から課長に対して半期の間にリカバリーするように伝えている。それを2回ぐらいチャンスを与えて、それでもリカバリーできない社員は辞めてもらうことになる。

金融業 うちも不景気のせいか退職率が下がっており、2・6・2の下の2割のぶら下がりマネジャーが増えている。正直言って給料も高く、ローパフォーマーのやり場に困っているのが実情だ。一応、終身雇用の方針があるため、できるだけ当たり障りのない部署に配置しているが、周囲の若い社員からは、なんでこんなに高い給料をもらっているのかという思いが強い。といって露骨に窓際に置くこともできない。今、真剣に彼らをどうするのか内部で検討している最中だ。

化学業 2・6・2はもう甘いかも。会社を引っ張る2割とその他8割というのが現実。そしてこの8割がリストラ対象となる。うちも上司を通じて、このままでは会社にいられなくなるよという危険信号を出しているが、これはあくまでも裁判になった場合の労務リスクを減らすためだ。2回程度チャンスを与えて、それでも成果を出せない管理職は辞めてもらうようにしている。

サービス業 うちも係長、課長層が比較的多く、役割グレード制を導入し、入れ替え戦を常にやりながら、それでも浮上できない社員は辞めてもらうという仕組みができつつある。

通信業 いいね。常時リストラする仕組みを設けていれば、大々的に希望退職募集をする必要もないしね。

サービス業 でも、毎年退職勧奨するのもしんどい。人事というより退職を促す管理職に負荷がかかるからね。そうではなく、それこそ膿が溜まったときに希望退職を実施するやり方でもいい。

IT業 辞めてもらう社員の数は要員計画会議で毎年提案している。たとえば「新卒が50人入社し、定年退職する人が35人ですから15人減らさないとプラマイゼロにはなりません」と。

通信業 辞めてもらう対象はマネジャークラスが多いね。部長はその対象から外れた人が昇進しているわけだから比較的少ない。年代的には42~43歳かな。逆算すると35歳までに係長にならないとほとんど道が閉ざされると言ってもいい。実際に大変だし、サバイバル状態というのが実態だ。

新卒学生については、これまでより、2カ月間、就活スタートが遅れることになったが、82.4%の企業が選考開始をこれまでよりも「前倒し」もしくは「同時期」と答えている。

つまり、これまでよりも短期決戦になるということであり、ただ単に、新卒学生にとって苦しくなるだけともなりかねないのである。そして、その厳しい就職戦線をくぐり抜けても、また、厳しい社内競争に晒されるという時代を照らしてみると、特集3の話題と合わせて考えると現代社会の問題点が見えてくる気がする。

- 特集5 - 今さらビジネス基礎知識 第2回「アベノミクス」

【話題だけど、いまいちよく分からないことを取り上げるコーナー】

安倍新内閣は、経済再生・デフレ脱却を最優先課題に位置づけ、「(1) 大胆な金融政策、(2) 機動的な財政政策、(3) 民間投資を喚起する成長戦略を、3本の矢として取り組む」との考えを示しています。

いわゆる「アベノミクス」と言われている政策パッケージです。

では、その意見はなんですか？アベノミクスというのは造語です。アベノミクスのアベはもちろん安倍首相の「アベ」です。アベノミクスのノミクスというのは、アメリカでレーガン大統領が行った経済政策が「レーガノミクス」と呼ばれていたことから、アベノミクスとなったのがものです。つまり、安倍政権が行おうとしている経済政策の総称ということになります。アベノミクスでは、デフレからの脱却の為に、インフレターゲットを設定し、お金を大量に刷って、量的緩和を行い、一方で大型の公共投資を行うという政策を意味しています。

選挙の前から安倍首相が盛んに主張していました。問題発言となりましたが、建設国債を大量に発行して、それを日銀に引き受けさせるという意味の事もいっています。このからくりは、通貨を大量に発行することによって、円の価値が下がり円安に誘導され、インフレになるという理屈です。

実際に、選挙前から、次期首相の可能性が一番高かった自民党総裁の安倍氏が主張することで、為替が円安傾向になり、株価も上昇するという現象が起きました。就任後も、その傾向は続き、株価も1万円台を回復し、年初来高値をつけて、2012年は終了したのです。

このことでも、アベノミクスに対する期待の高さがわかります。しかし、一方でインフレ目標の設定が、ハイパーインフレを誘発するともいわれています。ハイパーインフレというのは、極端なインフレーションのことで、年率で数十%ものインフレを指し、日本でも戦後にハイパーインフレを経験しています。また、ハイパーインフレまで極端な状況にならずとも、インフレーションは物価の上昇を意味しますが、景気の回復という意味も含んでいます。景気回復なきインフレーションであるスタグフレーションの懸念もあります。実際に、円安になれば、輸入品の価格が上昇し国民生活を苦しめる面があるのは間違いありません。

アベノミクスが期待されている内に本当に景気が回復し雇用が増え、給与が上昇すれば、アベノミクスの意味があったということになります。アベノミクスを心配する声がありますが、既に政権は安倍首相が握っていてアベノミクスは実施されることでしょう。現時点では、円安、株高という流れでこの株高が続く限りは、アベノミクスへの期待感が続いていると思っていけないのでしょうか。円安のまま、株価が下げて、9000円を割るようなことになれば、スタグフレーションの懸念が実際になり、極度な円安になれば、ハイパーインフレが懸念されます。実際には、ハイパーインフレを起こすまでは、かなりの時間がかかると思いますが。