



日経ビジネスに見る「経済先読み・解説」 146号

経営コンサルタント 栗田 剛志 12.06.18

発行元：m9コンサルティング

<http://www.m9consulting.biz>

このメールマガジンは、今週発売となる日経ビジネスの中から気になった記事を選び、私なりの視点で考えたことについてお伝えするものです。会社での朝礼時のネタ、取引先との会話、同僚との間の話題づくりにお役に立てたらと思い、毎週月曜日に発信いたします。

「日経ビジネス2012年6月18日号 no.1646
『早期退職の経済学～もし今、辞めたらどうなる?』」より

【一番大切なものとは】

私は早期退職ではありませんが、大半が最後まで勤め上げるような会社から途中でドロップアウトした1人です。

私がお世話になった会社は、超がつくほどの優良企業で、お給料は業界内では良い方でしたし、取り扱う商材もどこに出しても恥ずかしくない立派なものばかりでした。社風も良く、仕事自体もメチャクチャきついというほどではありませんでした。

不満はあっても、他社の不満に比べれば取るに取らないほどの不満です。取引先や同業他社からは、「いい会社だね」とよく言われていました。

そんな会社をなぜ辞めたのか。退職して5年が経とうとしていますが、実はいまだによくわからないのです。理由を忘れてしまったのか、それとも何も考えずに辞めたのか。いくつか思い当たる理由はあるのですが、本当にそれだったのかに自信がありません。

今となってはどうでもよいことなのですが、今週の特集を読んだりすると、自分自身のことながら、本当の理由を知りたくなります。

今の仕事を辞めるべきなのか、留まるべきなのか。一緒に考えていきましょう。

ここ最近、新聞紙上で「人員削減」の文字を見かけることが多くなりました。ソニー、パナソニック、NEC、リコーなど、私が就職活動をしていた頃は、入りたくても入れない企業であり、入った人をとてもうらやましく思ったものです。

リストラという言葉にも無関心でした。リストラの対象となるのは、私よりもずっと上の世代だという認識があったからです。それがいつの間にか、私の世代がリストラの対象となるようになりました。

社会に出て20年。社会に出たときと今とでは、環境がまったく違います。その当時、今のような状況を微塵たりとも想像するができませんでした。

リーマンショックの後、団塊の世代が会社を去ることで人員の過剰は解消され、これから労働人口が減る中で、どれだけ人材をキープできるかが求められるものだとばかり思っていました。それがそうではないようです。想像以上に企業の業績は悪いようです。

「雇用保蔵者」という言葉をご存じですか。社内失業者ともいいます。これは、景気情勢に見合った労働者がどれだけ多く存在するかを鉱工業生産から割り出した数です。

厚生労働省の労働力調査によれば日本の雇用者は4918万人います。それに対して、雇用保蔵者は465万人います。会社の中の約10人に1人は余剰人員なのです。

一橋大学大学院商学研究科の教授はこう言います。

「業種を問わず多くの企業で、40代以上の社員は、会社の残ってほしい2割の中核人材と、やめてもらって構わない8割の一般人材に選別される。日本経済が衰退する中、これからはその両者とも厳しい職場環境で働き続けなければならない可能性が高い」

リストラは、誰にとっても他人事では片付けられなくなっています。

会社を辞めても思うような転職先が見つかる可能性は高くありません。厚生労働省の調査によると、転職による待遇アップは、6人に1人程度となっています。

50歳で早期退職した場合、最後まで勤め上げた場合に比べて生涯賃金でおよそ8800万円少なくなってしまう。早期退職による割増金を相当積み上げてもらわない限り、生涯年収だけの損得を考えるのであれば、辞めない方がよさそうです。

会社を辞めて、退職金を元手に起業する道もあります。ただ、これも成功する保証があるわけではありません。早期退職者の場合、その半分以上が1年以内に廃業している現実があります。

私たちコンサルタントの中で、よく使われる数字があります。

「独立後1年未満で約30%の人が廃業。3年未満で残りの約40%の人が廃業、つまり3年未満で約70%の人たちが独立に失敗していることになる。

さらに、3年目以降5年未満で80%の人が廃業、20年後の生存率はたったの4%」

これは、ちょっと古くなりますが、平成10年度の中小企業白書に記載されていた数字です。

不況の中で、会社を退職するリスクは想像以上の大きいことがわかります。

一方で、会社に留まった場合は、どうなるでしょうか。

職場環境がますます厳しくなる可能性があります。全国の給与所得者の年間平均給与は、1997年末の467万円から2010年末には412万円まで12%減少しました。降格、減給、ペアや定昇停止など、お給料は減ってしまうかもしれません。

異動、転勤のみならず、出向や転籍などで仕事内容と待遇が大幅に変わってしまうかもしれません。

会社に残ってほしいと思われる2割の中核人材は、現場の人員削減で激務を余儀なくされます。仕事ができる人ほど仕事が集中し、プライベートの時間や家族との絆となくし、ややもすれば心や体を壊してしまうかもしれません。

今週の特集をもとにこうしてメルマガを書いていると、とても悲しくなってきます。どちらの道に進むにしろ、悪いことばかりです。どうしてこうなるのでしょうか。

充実した人生を送るのに、損得勘定で考えるからいけないのではないのでしょうか。会社に、肩書きに、収入に依存するからいけないのではないのでしょうか。

そもそも生きていくことは楽しいことばかりではありません。苦勞を伴うものです。それが家族のためであらうとおカネが一番だと思ふのであれば、どんな過酷な状況でも歯を食いしばって会社に残らなければなりません。

やりたい仕事を優先するのであれば、収入減覚悟で転職しなければなりません。

仕事のやりがい、会社から与えられるものではなく自分で見つけるものです。

安定を求めれば求めるほど、何かに依存することになります。

今一度考えなくてはいけないのは、その人にとって何が一番大切なのかです。

私が考える一番大切なものとは、心身の健康と家族との絆です。