

お忙しくても、約 2 分間で読めます

山内公認会計士事務所

# ハートフル・ワード (心からの言葉)

TEL 098-868-6895  
FAX 098-863-1495

## 経営者への活きた言葉

### 日本でも格差拡大が始まってすでに 40 年（現代版カースト）

1. 日本で格差拡大が始まったのは 1980 年前後なので、もう 40 年近くも格差拡大が続いていることになる。初めて格差が社会問題としてクローズアップされたのは、2006 年のことだ。大手製造業で偽装請負が発覚したり、ワーキングプア（働く貧困層）の存在が明らかになったりしたことで、格差拡大や貧困の連鎖に警鐘を鳴らす格差ブームが訪れた。それから 10 年余り。空前の雇用情勢の改善ぶりを背景に、あたかも日本から格差問題は消えてしまったかのように見える。
2. だが、現実とは違う。消えてなくなるどころか、むしろ格差は世代を超えて固定化し、日本社会は格差社会よりもさらにシビアな「階級社会」へと変貌を遂げていた。親の年収・学歴で子どもの学歴が決まるように、身分が世代を超えて継承されている。その一方で、勝ち組みになることが約束されていたはずの大卒ブランドの神通力は消えうせた。ほんの一握りの超富裕層を除けば、誰しも今いる階級（地位、生活レベル）から滑り落ち脅威にさらされている。
3. それでは、誰もが上昇できない階級社会とはどんな社会なのか。一つは、超人手不足なのに賃金が上がらない。二つは、就職氷河期世代が社会のコストになる。三つは、日本人の中流意識が不毛な争いを生む。この三つのキーワード「超人手不足」「就職氷河期」「日本人の中流意識」は全く無関係のように思われるが、日本人 1 億人が総転落する「新・階級社会」の実像が浮かび上がってくる。それは、生まれた家庭や就職時期の経済状況によって決まる「現代版カースト」ともいえる世界である。

(参考:「週刊ダイヤモンド」2018 年 4 月 7 日号)

## 人事・労務について

### 非正社員の雇用ルールが一変（その 2）

1. 先行して施策を発表した企業・団体の無期転換ルールへの対応は大きく三つに分けられる。(1) 処遇を大きく向上させ「正社員」と位置づけるところ、(2) 「無期転換」は受け入れるところ、(3) 「雇い止め」を行うところ、である。
2. (1) 正社員にする方針……クレディセゾン（パート社員ら 2000 人を正社員に）。資生堂やコーセー（契約社員である美容部員を正社員に順次転換）。ローム（事務系契約社員を 2018 年年度から正社員に切り替え）。
- (2) 無期転換を推進……みずほフィナンシャルグループ（パート社員を勤続 3 年で無期転換、福祉厚生、賞与も支給）。明治安田生命保険（全員移行、資格給や賞与を支給）。
- (3) 雇い止め・有期継続……自動車メーカー（トヨタ、ホンダ、日産などクーリング（空白）期間後に再度有期契約を結ぶこともある）。

(参考:「週刊東洋経済」: 2018 年 3 月 24 日号)

## 新規成長分野

### 新たに新聞販売店を宅配網

1. 今年 2 月から、東京都や千葉県などの一部の地域で、新聞配達員が宅急便の荷物を運んでいる。この仕組みを構築しているのは、ベンチャーのラストワンマイルソリューション（東京都中央区）だ。佐川急便の元社員である近藤正幸氏が立ち上げ、新聞折り込み広告の自動挿入機械大手・プレッショ（東京都港区）が出資する。全国約 1 万 6000 店の新聞販売店網を宅配に生かす考えだ。
2. 宅配会社やネット通販会社が新たに配達拠点を作るには、拠点や人材の確保に大きなコストがかかる。だが、新聞販売店を活用すれば、固定費を増やすことなく、急増する物流に柔軟に対応できる。一方の販売店にとっても、新聞販売と折り込みに次ぐ第 3 の収入源になる可能性がある。2019 年 3 月末までには 500 店の参加を見込んでいる。

(参考:「日経ビジネス」2018 年 3 月 26 日号)

## 古典に学ぶ

### 物質的文明が進むと人格は退歩する

(解説) 我々も明治 6 年頃から物質的文明に微弱ながらも全力を注ぎ、今日では幸にも有力な実業家を全国到るところに見るようになり、国の富も非常に増やしたけれど、いづくんぞ知らん。人格は維新前よりは退歩したと思う。否、退歩どころではない。消滅せぬかと心配しておるのである。

(参考: 渋沢栄一「論語と算盤」: 国書刊行会)