

労働委員会を通じて

使用者委員 本坊 修

平成 18 年 6 月 1 日に労働委員会の使用者委員の辞令を受け、5 年余りが経過しました。その間、個別相談・あっせんを行ってきました。労働者側、使用者側の主張、意見をそれぞれ聴いて参りましたが、経営者の一人として守らなければならないこと、企業を永続的に社員の方々と一緒に存続しなければならないことを改めて確認しました。

経営者の重要な仕事は優劣を付けられないのですが、

- ① 企業の健全な発展と存続 ② 社員とその家族の幸せ
- ③ 株主に対する安定的な配当 ④ 地域社会への貢献

この 4 点が重要な任務と心得ています。

労働委員会で相談としてあがってくる案件は、大体、①と②に絡んだものが多いように思います。2006 年度の中小企業白書によりますと、日本の企業の 30 万社の中で、7 万社の優良企業が廃業したという報告があり唖然としました。

日本の企業の 99%は中小企業と言われているので、いかに存続が難しいかということです。遺産相続を巡る骨肉の争いに依る閉鎖と言うのなら理解できますが、多額な相続税に対応できなくての閉鎖は悲惨なものです。しかし、これも経営者の責任として相続が可能になる様に、安定株主の法人を作るなど色々な対策を講じなければならないと思います。短期間では不可能なので長期的に対策を打たなければならないと考えます。

優良企業がうまく事業継承できずに廃業した場合の経済損失はあまりにも大きい。雇用は失われ起業家精神が途絶える一因にもなります。日本の企業の 99%は中小企業です。日本経済を支える活力と雇用を担い戦後創業した多くの企業が世代交代の時期を迎えています。

1963 年、神戸で創業したジュンク堂は、オーナー企業から大企業(大日本印刷)の連結子会社へ。諫早市のタクシヨク(高齢者向けの食事の宅配)は、2008 年にワタミに売却し(理解し合った企業)それぞれ企業の存続を図ったのは、経営者の手腕として賞賛されるものがあります。

そしてもう一つ大切なのは、社員のモチベーションをいかにして上げていくかにあります。私はできる限り社員への声掛けを励行しています。何気ない呼び掛けが志気を鼓舞すると思います。私自信が若い頃そうであったように。経営者の方針が社員に理解され、方向が同じでなければ、企業の存続はないと再確認しました。