

若い社員は守ってもらう必要はない

- ▶ 中国では別居2年で離婚。欧米諸国でもだいたい別居2～3年で離婚できる。でも日本は小さい子どもがいると10～15年が必要だといわれる。今は短くなって、それでも5～6年の裁判例がやっとでてきた。
- ▶ やはり「離婚＝悪いこと」という感じで、離婚すると「バツイチ」と言われる。バツがついてしまう。転職も昔はバツイチみたいに見られていた。
- ▶ 雇用も婚姻も契約がドライではなくウエット。関係はそう簡単に切ってはいけないような思想がある。
- ▶ 転職が多い人は「忠誠心が低い」「継続力がない」という見られ方で、単に「転職数〇〇回」というドライな見られ方はしない。
- ▶ でも時代は変わりつつある。離婚率も上がっているし、転職する人も増えている。一般的に契約関係もドライになってきている。
- ▶ 社長はそこがわかっていない。「俺が守らなければ」と、いまだに思っている。あの意味責任感が強い。思い込みが強いが、それって本当なのか。
- ▶ 若い社員、特に新卒入社 of 若い社員は、転職するほうが上がるケースは多い。特に30代前半までは上がる可能性が高い。
- ▶ 経営者はその現実を受け入れたほうがいい。まずは社員を整理して、次に安いお客さんを切って、黒字にしてから商品開発とか新規顧客の開拓に投資していく。
- ▶ 最低賃金1500円になったら、今の商品とか今の社員では無理だから。もう全部入れ替えるしかないかもしれない。1500円になったら選択肢がなくなる。
- ▶ ビジネスモデルを変えずに値上げするのは、無理。値段を高くしても相手を買わざるを得ない状況とか、喜んで買ってくれる商品とか、作っていかないといけない。