

はじめに

この本を手にとられた社長さんや、人事担当者の方に深く感謝申し上げます。

この本を読んでいただき、アルバイト・パートさんへのこれまでの認識を変えていただき、アルバイト・パートさんこそ金の卵であると思えるようになっていただければ幸いです。

社長さんや人事担当者の方にお伺いいたします。アルバイト・パートさんの賃金というとほとんどが職安などの求人データをみてアバウトに時給900円とか1,000円とか決定して来られたのではないのでしょうか？ おそらくこれが多くの会社の実態ではないかと思えます。ましてや退職金制度などについては、アルバイト・パートさんは対象外だったのではないかと考えています。

いまや、日本の企業の2012年の非正規雇用の雇用者数は1,813万人です。全雇用者に占める割合は35.2%に達しています。この非正規雇用者のうち、アルバイト・パートさんは1,241万人にもなっています。

いかがでしょうか？

これまで日本の賃金や人事制度はそのほとんどがいわゆる正社員の賃金・人事・退職金制度などのことに対する取り組みが大部分ではなかったかと私は思っています。私は社会保険労務士の仕事を日常的に取り組んでいますが、パートさん

に退職金制度など採用している会社はまだ聞いたことがありません。

以上の観点から、アルバイト・パートさんの比較的簡単な、客観性のある賃金の決め方、また従来からの何年勤続したら退職金いくらかといった考えではなく、今までになかったまったく新しい仕組みとして月額加入比例方式（三村式退職金制度）というものを考えました。いたってシンプルで、だれでも自分の退職金が理解できます。

これらの制度設計は、アルバイト・パートさんのモチベーションアップにも必ず連動してくる取り組みではないかと思っています。

現場で一番顧客と接する機会の多いアルバイト・パートさんの励まし育成こそ、全雇用者の約4割にもなろうとしている、日本の労働市場を活性化する起爆剤の一つになってくるのではないかと思います。

いままで、アルバイト・パートさんに焦点をあてた賃金・退職金の本もほとんどありません。

この本を読まれたならば、同業他社との、アルバイト・パートさんの活用の差別化になってきます。他社への労働力の流失のリスク回避にもつながってくるものと確信しています。そういった点でも、少しでもお役に立てたら幸いです。



1章

ランチェスター戦略からみた 賃金・退職金制度の役割

1 ランチェスター法則とは

この章では、経営の世界でよく活用されているランチェスター法則によるランチェスターの戦略からアルバイト・パートさんの経営全体の中でのウエイトについて考えてみたいと思います。

ランチェスターの法則とは下記の法則です。

(競争の法則、戦闘における力関係)

第一法則 一騎打戦の法則

(攻撃力=兵力数(量)×武器性能(質))

第二法則 間隔戦の法則

(攻撃力=兵力数の二乗(量)×武器性能(質))

二乗がポイント 兵力数10対6は100対36の攻撃力に、格差は広がり続ける

この法則はイギリス人のランチェスター先生が、戦闘における力関係を考察して、上記の内容の法則を技術雑誌に1914年に書いた記事からスタートしてきました。今では、いろいろな場面特に中小企業の会社の経営の世界でこの競争の法則が多く活用されています。日本では竹田陽一先生がランチェスター戦略をさらに分かりやすく分析して説明されて、本なども多数出版されています。

この本の読者の社長さんも一度は竹田先生のごことは聞いたことがあるかたも多いのではないかと思います。

一般的に第一法則は中小企業の戦略（いわゆる業界で1位以外の会社がとる弱者の戦略）、第二法則が大企業がとる戦略（いわゆる業界で1位の会社がとる強者の戦略）と考えれば分かりやすいのではないかと私は思います。

この弱者・強者という表現が気に食わないという方もおられますが、ランチェスター法則を理解しやすくするために表現しておりますのでご理解のほどお願いいたします。

第一法則の戦略を活用するか、第二法則の戦略を活用するかは、その競争相手との力関係を考えてその都度選択して実施すれば、最も効果的な結果が期待できるものと私は思っています。その代表的な事例として歴史的にみれば、かつての戦国時代の若武者織田信長の話が分かりやすいと思います。

桶狭間の合戦で勝利したことは、あまりに有名な話ですので社長さんをご存知かと思います。この勝利の戦略がまさにランチェスターの法則の一騎打ち戦そのものではないかと私は思っています。相手方の今川義元の約2万5千人の大群に対して、信長は約3千人の兵隊で、今川義元のちょっとしたすきを狙って奇襲して勝利しています。もし、信長が第二法則の間隔戦の戦略で、真正面から正面衝突して戦ったならば、完敗していたと思います。まさしく局地戦における、一騎打ち戦の戦い方で勝利したともいえるのではないかと思います。そもそも織田信長はこのようなランチェスター法則など知る由もないと思います。しかし、彼は本能的な勘で自然とこの闘いの戦略を実行したのだと思います。

この法則は、労務の世界でも十分応用のできる考え方であると思います。従業員100人未満の会社ということであれば、考え方の選択肢は第一法則の一騎打ち戦の法則の応用になってくると思います。賃金・退職金制度という、職能資格制度とか、賃金表とか、ポイント制退職金制度など様々な取組みが連想されてきます。

私はこのような取り組みはいわゆるランチェスター法則の視点から考えれば、多くは強者の間隔戦の取り組みになってくるのではないかと考えます。

それでは、弱者の戦略の一騎打ち戦の取り組みとは具体的にどのようなになるのかと多くの社長さんは思われたと思いま