

■4月20日放送

高齢化と日本の経営

福井商工会議所企画室 次長 奥 山 秀 範

人口及び労働力の高齢化が急速にすすみその影響が誰の眼にも明らかになるにつれて、これへの対応が緊急の課題となってきた。高齢化は21世紀日本の大きな社会問題であるが、日本の経営にも重大な変革を強いており、日本の労使は新たな一歩をふみだしつつあるように見える。

日本の経営の代名詞ともいふべき「終身雇用」や「年功序列」もその例外ではなく、激震に見舞われているが、現在ではこれらはどのような状況におかれているのであろうか。

終身雇用は我が国の風土・文化を背景に長期間にわたり培われてきた労働慣行であり、雇用の安定性からくる愛社精神・企業への忠誠心と相まって高い生産性をほこり日本的経営と高度成長を支えてきた大きな柱の一つであった。

他方、年功序列は年齢や勤続の伸びとともに昇給、昇進していくものであり、誰にでも理解できるわかりやすい制度として、「差」よ

りも「和」を、「個」よりも「集団」を重んじる日本国民にとつてきわめて受け入れやすい制度であったことは間違いない。また、働くものにとつても、年齢とともに給与が上がる年功システムは、家を建てたりとか子供の教育費や老後の生活費に至るまで生活設計を描きやすい利点をもっていたことも事実であろう。

今回はこのような日本の経営の特徴ともいふべき「終身雇用」「年功序列」が、先ず、明治以降歴史的にどのようにして形成され、戦後の高度成長のなかでどう定着していったのかを振り返り、次にこれらが現在どのような立場におかれているのか、どう変わりつつあるのか現状を見、さらに変革するとすれば高齢化社会の中でどのような方向が考えられるのか一緒に考えてみたいと思います。



講師略歴：奥 山 秀 範（おくやま ひでのり）

昭和二十七年一月越前町生まれ。立命館大学産業社会学部卒。昭和四十九年四月福井商工会議所入所、商工相談所にて中小企業の経営相談、情報化支援に従事。金融課長、総務課長、商工振興課長を経て、平成七年四月より現職。