

急変する社会と企業運営

社会構造の急激な変化が個人と企業を直撃している。筆者が責任者を務める会社は上場企業ではないからあまり大きい議論も似合わないが、社員的生活基盤を預かる者としてどうしても気になるのは、派遣労働の拡大による賃金格差だ。採用面接で話を聞くと、30代で年収200万円というのでも珍しくない。まさに人生や社会の仕組みが破壊されつつあることを実感する。

社会を壊す非正規雇用

企業は人件費の削減や流動化のため派遣労働に依存し、若者は、より拘束の少ない勤務形態を選ぶ。そして派遣会社はその両者からマージンを得る。三者の利益は一見循環しているようにもあるが、大事な視点を欠く。すなわち「社会を支える個人の安定雇用」と「業務の継続、責任の増大による職業人の育成」だ。国際競争のためといった非正規雇用や偽装請負によって莫大な利益を残す経営、安定雇用と職業訓練構

i.'s eye



リンク代表取締役
岡田 元治

《おかだ・がんじ》
1955年京都生まれ。早稲田大学商学部卒業。1977年に広告制作に転職。87年に富山県で共同ワークスと共同でNKスタートとして国内トップの8000台以上の契約を有する。

造を壊しながら拡大を続ける経営には、規模こそ違えど同じ社会の責任を分担する者として共感できない。あらゆる格差を小泉改革の所為にする浅薄な論調も目立つが、少なくとも賃金格差は、派遣労働を推進した企業と派遣会社、そして能動的に派遣

勤務を選び続けた当事者の問題であって政治の責任ではない。一方、少子高齢化に関する政治と行政の対応は遅すぎる。出生率は人口維持ないし漸減レベルにほど遠く、高齢化問題も定年と年金受給開始年齢との間にはまだ5年前後の開

きがある。人口減少社会は必ずしも悪くないという議論もあるが、消費者・生産者・納税者の急減する社会が健全にやっていけるはずはない。にもかかわらず、行政の現実には6兆円近いというグリーンピア問題に象徴される浪費であり、社会保険

遅すぎる少子高齢化対応

序の意図不正であるという体たらくだったのである。小泉政権は、米中の連係、一部マスコミによる狡猾な世論誘導の前にあえなく倒れたが、社保庁問題でどうして安倍氏が責められたのかに理解できない。あれはどうみても旧厚生官僚と過去の自民党政権の所為であろう。そんな状況に対する憤りと危機感から、当社は全真正規雇用・累進子供手当(1人目3万円、2人目4万円、3人目5万円。月額・青天井)・出産支援金・変動定年制・会社負担の退職金積立を実施している。

在と捉える議論が相変わらず目につくが、教育・防衛・外交という根幹の壊れた国に誇り高い国民が存在し得ないと同様、個人が傷んだら、元気な会社・健全な社会・まともな国というのはいずれも存立し得ない。このあたりで個人と組織と社会は支え合う関係を築き直すしかないと思う。多少なりとも利益が出ている企業にとってそれはそんなにできない相談ではないし、また、議論ばかりで実行なしといった状況において不毛の議論を経ることもなく個の支えを実行に移すことができるのは、健全に回っている企業でしかないから。会社の競争力を支えているのが社員の能力の蓄積ではないことを思えば、個人に安心の基盤を提供することは、実利的な視点においてすら企業行動に矛盾しない。政治に決定力があり、使命感に燃えた官僚が国づくりに邁進した時代と、政官民のすべてに拝金傾向が浸透した現代とは、企業の責任範囲も異なると考えざるを得ないのだ。

ソノ後の認識の亦文化により削除