

リスク管理

少子化は、わが国企業の組織形態面にも大きな影響を与えることになる。若年層の不足と中高年齢層の余剰が常態化し、従来のピラミッド型組織構造は維持出来なくなる。伝統的賃金や雇用システムの行き詰まりのリスクである。国際的に見て日本企業の割高な賃金水準が、競争力阻害の要因になっていることから、50歳代に賃金がピークを迎える日本型経営システムは、抜本的な変形が求められることになる。

◇

わが国企業の賃金構造の特徴である年功序列賃金は、50歳代前半の男性社員がピークに向けて昇給する構造である。この構造は、家庭のライフステージ面から見ると、大学進学期の子供の教育費

リスクマネジメント

ABC

少子化と日本の雇用

男女が参画する構造へ

がピークを迎えるのが50歳代であることから、合理的な妥当性があった。従来わが国では、男性従業員に企業への隷属的な献身と長時間労働を求め、その妻たる女性には家事・育児への専念を強いるという役割分担があったからである。

ところが、企業内の人件費抑制の観点から進められている実績重視型賃金体系への傾斜や早期人員整理などを通じた終身雇用制形骸化の動きは、少子化に伴う中長期的な構造調整圧力と相まって、企業に対しては、男女における賃金や雇用は

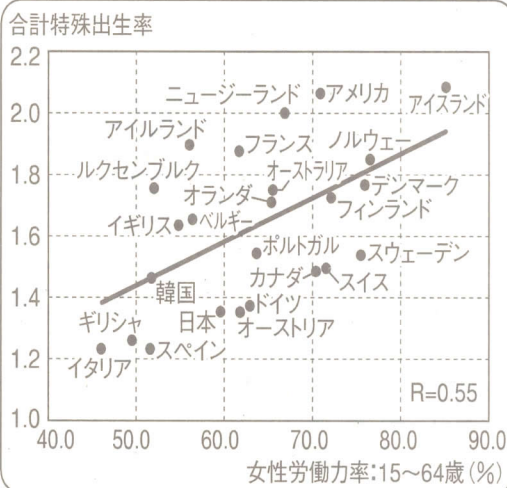
かりでなく家事・育児についても役割分担の平等化を求めてきている。従来の日本の雇用はリスクとなってきた。

男女雇用機会均等法の施行に伴い、若年層における経済力は男女平等が進んだことから、就労環境や家事・育児についても、男女が参画する構造への移行が必要である。

長時間の献身的な就労を是とする人事評価システムを見直し、女性にとって結婚・出産がハンディとならない環境づくりが重要となる。実際、女性の労働力率が高くなった北欧諸国では、出生率も高まっている。全員労働参加を前提とし、女性の出生や育児によるハンディキャップは正の思想

は、事実婚の法的容認や出産・育児給付の充実など、社会的価値観の変化や財政的負担を増加させるものの、高出生率を実現している。

わが国企業においても、人口減少社会のなかで良質な人材を確保するには、就労と家事・育児とを両立できる就労環境の提供が不可欠であり、これは企業自らの利益にも適うものである。結婚・育児のための休職した人材でも、能力を適正に評価し処遇する人事・雇用・賃金システム、男女が気兼ねなく育児休業を取得できる職場環境、フレックスタイム制や在宅勤務制などの弾力的な勤務体系、そして何よりも大切なのは、経営者が陥りがちな日本の雇用意識からの脱却である。



わが国企業においても、人口減少社会のなかで良質な人材を確保するには、就労と家事・育児とを両立できる就労環境の提供が不可欠であり、これは企業自らの利益にも適うものである。結婚・育児のための休職した人材でも、能力を適正に評価し処遇する人事・雇用・賃金システム、男女が気兼ねなく育児休業を取得できる職場環境、フレックスタイム制や在宅勤務制などの弾力的な勤務体系、そして何よりも大切なのは、経営者が陥りがちな日本の雇用意識からの脱却である。