

JAMの主張

経営とは人材がすべて

JAMの組織を挙げて追求

機関紙 JAM 2012年7月25日発行 第161号

戦後復興期から1980年代後半までの日本企業は、良質で豊かな労働力を一つの事業目的にむけ終身雇用や年功などの人事制度によって、有機的に結合・機能させて先進国から技術を吸収しつつ、海外企業との激しい競争でシェアを拡大させてきた。加えて、労使間や労働者同士の無用な軋轢を排除することもできた。

こうした日本的経営による集团的労使関係は、経済環境や社会背景とマッチし、強力な組織への帰属意識で結びつくことにより、安定した企業組織を持続することを可能にしてきた。

経済成長というパラダイムの中で構築してきた企業内の仕組みや人事の慣行・習慣は、そのパラダイムを前提として最適化され、その企業で雇用される労働者の誰もがその環境の中で働いている。

しかし、経済成長を前提として構築してきたわが国の企業基盤や産業構造は、現在でも一部通用する産業や事業はあるものの、マクロ的に見れば明らかに変化せざるを得ない時期に来ている。

わが国はバブル経済が崩壊するまでは右肩上がりの成長を続けながらも、ところどころでは不況も経験してきた。

このときに、わが国の多くの企業は、新規採用の削減や非正規雇用を拡大するなど、人件費コストをカットして「好況という春」が来ることを待ち続けて不況を乗り切るといった不況対策モデルを繰り返してきた。

実はこの「冬ごもり春待ち経営」が問題の解決を先送りにしてしまい、結果的に設備や人材を劣化させてしまった。

わが国のものづくり企業では、現場で伝承されている「匠の技」的なものが多く、これこそ世界における競争力の源泉であることは論を待たないが、この成長の源泉であった団塊世代の労働力は65歳に達し、労働市場から大量に退出している。

熟練技能者が有するノウハウを若い世代に伝承していく仕組みや制度を国と企業が再構築するには、すでに待ったなしの時にきている。

JAMは、春季生活闘争や労働協約改定の取り組みにおいて「人への投資」を訴えるとともに、非正規労働者の組織化に加えて、雇用・産業・社会政策への提言活動などを通じて、「経営とは人材がすべて」であるということを組織をあげて追求していかなくてはならない。