

未来の従業員と経営者の関係性

経営者と従業員との違い(ギャップ)とは

そもそも、経営者と従業員は、どういう点に違いがあるのでしょうか？

立場の違い

経営者と従業員は、根本的に立場が違います。経営者は企業全体の運営に責任を持ち、株主に対する利益責任も持ちます。従業員に対しては、雇用主という側面も持っています。

一方、従業員は、経営者から雇用されている労働者という立場です。経営者からの指示命令に基づき、誠実に働くことが求められます。

勤労意欲の質の違い

経営者と労働者はその立場の違いから、働くことの目的や生きがいに違いがあります。原則的に、経営者は自己の事業の拡大を目指して働きますし、従業員は自己の生活や家族のために働いていると言えます。

経営者と従業員との関係

従来、経営者と従業員との関係とはどんなものだったのでしょうか？

日本型雇用慣行

右肩上がりの経済の拡大は、さらに「終身雇用」や「年功賃金」などの雇用慣行を定着させます。このことは、経営者が「一方的に与える」、従業員が「全面的に受け取る」という関係で安定していきました。

つまり、これまでの経営者と従業員の関係は、高度経済成長を背景として、経営者の指示のもと、従業員もこれを受け入れ、生活レベルを向上させていく関係であったといえます。

変化する経営者と従業員の関係

高度成長期が終わり、その後のバブル経済も崩壊すると、日本経済は長期の平成不況に突入します。そしてその後、東北大震災や働き方改革、新型コロナウイルス蔓延など、様々な社会経済環境の変化に伴い、

経営者と従業員の関係は大きく変化していきます。

働き方改革の浸透

長らく正社員神話が続いていた日本ですが、少子高齢化に伴い労働人口が減少する中、国は何とか労働力を確保するため、正社員に限らず、パートやアルバイト、契約社員など、多様な働き方を推進するようになりました。

また、同一労働同一賃金の原則に伴い、アルバイトであっても正社員に比べて不当に安い賃金で雇うことができない時代になりつつあります

さらに、副業の解禁に伴い、従業員は社外の仕事にも目を向けるようになっていきます。

ジョブ型雇用の進展

さらに近年、大企業を中心に、「ジョブ型」といわれる雇用形態が普及し始めています。ジョブ型とは、仕事内容を明示して、その内容に基づいて社員を採用する制度です。敢えて特定の職種に固定せず、

企業の都合によって職種を変えさせていた従来の雇用形態に比べて必要な能力を必要なだけ調達しやすいため、企業にはメリットもありますが、雇用が流動化しやすくなり、

特定の企業に忠誠を尽くすような終身雇用は崩壊しようとしています。

これからの経営者と従業員のあるべき関係

近年の経済・労働環境の変化は、経営者と従業員の間新たなギャップを与えています。従来のように、経営者からの一方的な指示命令だけでは従業員は動機づけられなくなっています。

では今後、経営者と従業員との関係は一体どうあるべきでしょうか？

従業員の欲求も変化

雇用の多様化や副業の解禁、テレワークなどを通じて、従業員は、社外の仕事に触れる機会を増やしています。副業によって収入を増やしたり、自分の特技を生かして社会貢献したりするうちに、

マズローでいう「尊厳の欲求」や「自己実現の欲求」を満たし始めています。

一方的な関係から相互依存の関係へ

経営者は、単に報酬の多さだけで、従業員を動機づけられなくなっています。今後の経営者は、多様な価値を従業員に提供できなくてはならなくなるでしょう。

しかし、多様な価値を全ての従業員に提供することは、現実的ではありません。困難な企業も多いことでしょう。

経営者から従業員へ一方的に価値を提供するという考え方をそのものを止め、経営者側も、むしろ社員が社外に目を向けたことで得られた経験や知識を、

新規事業や業務改善に積極的に活かすなど、経営者と従業員がWin-Winな関係になっていくことを目指してはどうでしょうか。

経営者と従業員互いを認めて活用し合う、新しい形のエンゲージメント(愛社精神)の関係になることでしょう。