

	オピニオン 雇用と人事システムの資本主義改革 (7) 雇用の流動性施策 SCE・Net 松村 眞	O-38 発行日 2025 年 10 月 23 日
---	---	---

1, 労働力の需給調整

本テーマの第1稿では資本主義体制における資本財と人材への要求事項を述べた。第2稿では、人材育成と組織の運営管理方法について、第3稿では給与と手当、第4稿では賞与と退職金の展望について述べた。そして前稿では職業総覧の必要性と利用方法を述べた。そこで本稿では雇用の流動性を確保する施策について私案を提起する。

1.1 求人・求職バンクと人材斡旋センターの整備

職能のある人材が、実際に必要とする職場で就業する「適材適所」の実現には、求人・求職バンクと人材斡旋センターの整備が必要である。そこで行政機関が中心になって各地域たとえば都道府県別と、全国規模で求人・求職バンクと主に現役の就業者を対象とする人材斡旋センター（現在のハローワークは主に失業者を対象）を整備するのが望ましい。地域別に整備するのは、一般的に就業希望者の多くが居住する地域から通勤できる職場を求め、求人企業は職場に通勤できる求職者を求めるからである。人材を求める事業者は、求める職種と職能の他に、予定する執務場所や予定している給与水準を求人・求職バンクに登録する。求人・求職バンクの運営機関はこれらの求人情報を IT 関連のサイトに開示し、求職者の関心を待つ。求職者は求人・求職バンクで関心のある事業者を見つけ、知りたい追加情報を求人・求職バンクに伝える。たとえば勤務時間や休暇日数だけでなく、従業員数や関連企業、資本構成や経営者の経歴情報も求める可能性がある。求人・求職バンクは求人側に関心を示す求職者があったことと、求職者の年齢や経歴など最小限度の情報、および求職者が求めている求人側の追加情報を知らせ、得られた情報を求職者に伝える。その結果、求職側がさらに関心をよせた場合は、人材斡旋センターが面談の場を設定して双方の希望要件を調整するものとする。面談は1回では終わらないかもしれないが、最終的に斡旋が成立して雇用契約が締結されれば、求人側が人材斡旋センターに求職者の給与1ヶ月分に相当する手数料を支払うものとする。なお、都道府県別の求人・求職バンクで適切な人材の斡旋が成功しなければ、全国的な求人・求職バンクに検索と斡旋の範囲を広げる。もし給与水準など求人側の求職者側へ提供情報に意図的な捏造があれば、罰金を課すとともに一定の期間は求人・求職バンクへの登録を抹消する。一方、求職側も保有資格や経歴に偽称があれば、求人側と同様に一定期間は求人・求職バンクへの登録を抹消する。なお、求人・求職バンクの利用と人材の斡旋に求職側の費用負担は想定していないが、必

要なら一定の利用料を徴収してもよいであろう。

1.2 国政としての利益と行政の関与

企業が第1稿から第6稿で述べた資本主義経済の原則に基づいて組織の管理・運営方式を改善し、職業総覧の有効利用と雇用の需給調整が円滑に推進できるようになると下記の利点が具体化するであろう。

- ① 雇用労働者の職能が全般的に向上し、企業の生産性が向上して経済力が高まり、国際競争力が強化される。
- ② 多方面で不公平な格差が縮小するか消滅する。職能水準が低い理由で収入が少なかった非正規雇用者は、職能の育成機関が普及して適応職種が拡大し、職能が向上するので所得水準が向上する。
- ③ 全員が有期雇用になるから、正規と非正規という雇用形態の区分自体が消滅する。なお、有期雇用を「非正規」雇用と称する正当性を欠くような表現は、人道的に好ましくない差別的表現ではないだろうか。
- ④ 年齢や勤続年数が評価の主対象ではなくなるから、これらの理由による収入格差がなくなる。定年退職制度がなくなり、有期雇用の高年齢就業者が増加する。
- ⑤ 学歴より職能が重視されるので、学歴による収入格差が縮小または消滅する。女性の性別格差による低収入も縮小または消滅する。

これらの改革は日本の社会に現存する不公平と不公正を大幅に少なくし、現在より住みよい社会の実現に寄与するであろう。したがって国としても雇用と人事システムの資本主義改革を推進する方針を採択して、行政機関に下記の4組織を整備して積極的に推進するのが望ましい。

1.3 産業政策推進委員会

この委員会は産業界の代表を主要な委員とし、行政機関とシンクタンクが実務を担うものとする。役割は、第1稿から第6稿で述べた主に企業組織の管理と運営方式の改善状況を定期的に確認し、改善の進捗が遅い事業者に改善の推進を勧告し報告を求める。罰則は想定していないが、必要なら業界紙や一般のメディアに公表するものとする。

1.4 人材育成委員会

この委員会は職能育成機関の代表を主要な委員とし、関連行政機関とシンクタンクが実務を担うものとする。役割は職業総覧の整備と拡充、および教育機関における職業教育の推進で、大学を含む職能育成機関の人材育成状況を定期的に確認し、実施状況が不十分なら改善の推進を勧告し、報告を求める。

1.5 雇用流動化委員会

この委員会は求人・求職バンクを整備・拡充し、人材斡旋センターの活動状況を管理・推進する。地方と中央の人材斡旋機関が主要な委員になり、行政機関とシンクタンクが実務を担うものとする。

1. 6 事業活動自由化促進委員会

この委員会は事業活動の自由化を促進する委員会で、具体的には事業活動の自由化阻害状況を監視し、発見した場合は関係機関を排除して関係者を処分するものとする。資本主義経済の原則に基づいて企業が活動するには、事業活動の自由が担保されなければならない。しかし、国は国民の安全を守るために事業活動に制限を加え、活動の認可を制限する必要がある場合がある。特に参画する事業者を制限して特定の団体しか認可しない場合は、非常に慎重な判断が必要である。過去には、ある種の医薬品の製造を特定の製薬会社にしか認可しない事例があった。教育的な配慮を理由に大学に新しい学部の新設を認可しない事例もあった。社会的な影響を理由に放送事業を特定の企業にしか認めない事例もあった。理由はそれぞれ妥当に思われるのだが、既存の事業者が許認可権をもつ行政機関と癒着して権益を保持しようとする場合もあるので、正当な理由がない場合は事業活動の自由を妨げてはならない。

(終わりに)

筆者は20代でプラントメーカーに就職し、60才の定年まで勤務した。その間、人事や給与システムについて多くの疑問を抱いてきた。最初は出張にともなう日当の支給だった。給与を支給されているのに日当を貰える意味がわからなかった、就業規則には金額が書かれていたが意味は書かれていなかった。出張旅費も疑問だった。上司と同じホテルの同水準の部屋に泊まるのに、上司の方が2千円も宿泊手当が多かった。このため実費ではなく給与の一部ではないかと思った。勤続手当が勤続年数に比例して支給されていた。仕事に関係なく、勤続年数が長いだけで多く支給される勤続手当の意味が分からなかった。20代で大きな成果を挙げたとき、賞与が同期の社員より少なかった。そこで上司に理由を聞いたが納得できる説明は得られなかった。だが次期の賞与は目立つ成果がないのに多くな

っていた。後年、自分が配下の賞与を決める時が来た。人事部から指示された評価項目は非常に漠然としており、恣意的な解釈の余地が大きかった。それに相対的な評価ランクの割合が指定されていたから、能力や成果に差がなくても誰かを上位に誰かを下位に査定せざるを得なかった。世話になった上司が役職定年になり。大きな窓を背にした席から、通路に近い新入社員と並ぶ席に移った。能力に関係なく年齢で役割が変わる人事制度に大きな疑問を感じた。このため、60 才で退社したとき、約 20 社の外資系を含む企業の経営管理者と人事部門の管理職者を集めて、日本の雇用と人事システムを研究する「ビジネスパラダイム研究会」を発足させ、欧米の資本主義先進国と日本の雇用システムを対比した。第 1 稿の内容は大部分が当時の成果である。その後も、日本の雇用と人事システムへの疑問が強く、最終的に欧米先進国との違いは、日本が機会の平等を重視する資本主義の仕組みではなく、結果の平等を重視する社会主義の仕組みにあると確信するに至った。

そして、今後の日本の経済成長と不平等や不公平の打開には、今こそ終身雇用と年功序列から脱却し、雇用と人事システムの資本主義改革による生産性の向上が必須と考えるに至った。それが本稿を執筆した動機である。終身雇用と年功序列の日本型雇用システムが経済成長の要因だったとする意見も強いだろうが、それが他の選択肢を否定する根拠にならないのは明白ある。本稿は既存システムの大幅な変革を提起する内容なので異論や反論も多いだろうが、それこそが筆者の望むところである。最後に筆者は、「結果の平等」を重視する社会主義社会よりも、「機会の平等」を重視する資本主義社会の方が公平性と合理性に優れ、生産性と所得水準が高く、公正な社会に寄与するものと確信していることを伝えておきたい。以上、第 1 稿から第 7 稿まで筆者のオピニオンを読んで頂いた読者に感謝する。

以上

(第 7 稿おわり)