



【2019-05-08】

遊道楽歩（雑感）

書を友に、酒を楽しみ、
人生を味わう

今週の雑感

新卒一括採用、本当に変わる？

長野修二

新卒一括採用、本当に変わる？

先ごろ、経団連の中西会長は、企業が今後「終身雇用」を続けていくのは難しいと述べ、雇用システムを変えていく方向性を示しました。

大学側と経団連が議論した結果を公表する予定ということです。

いうまでもなく新卒一括採用は、高度成長期に有効に機能していたのかもわかりませんが、私から見ると、それでも1970年代終わりころですが、新卒一括採用の問題のほうが多かったように感じました。

読者の方は、私が新卒一括採用で採用されたと思われるていでしょうが、私は新聞広告（三次採用）で最初の企業へ入りました。いわば欠員補充でしょうか。

欠員補充といえども新卒採用でしたが、そのせいか、今でも中途入社したように感じられます。

当時、世の中の常識を乗りこなせない私は、新卒採用の仕組みも理解していなかったようです。

所詮、仕事に人が必要であれば、企業は採用し、人はその求人に応募して仕事をすればよいというのが、私の考え方でした。

また、これまでそのように行動してきたと思います。

私からすれば、年功的な組織機能そのものに違和感を感じていましたし、仕事はあくまで人を通した能力でみるしかないというのが本当のところでした。

それだけに年齢だけで偉そうに振る舞う人に嫌悪感をもち、とても素直に従うきになれませんでしたし、実際、従わない人間でした。

このような人間は、世間の常識でできあがっている人や組織の中ではなかなか生きていけないものです。

だからこそ、人（能力がある）や仕事を求めて彷徨いました。

長いような短いような職業生活でしたが、それでも尊敬できる人（二師、三兄、五友）に巡り会えたのは大変幸運でした。

職業生活に後悔していないのは、このような人たちとの出会いとともに、いろいろと苦労しながらいっしょに仕事に取り組めたか

らです。

私は終身雇用反対派ではありません。

あくまで結果としての終身雇用ですが。。。

その前提は、あくまで能力に応じた処遇による組織体制の構築です。

当然、そこには正規、非正規、パート・アルバイトの区分はあっても、当たり前ですが能力があれば相応な処遇をし、企業の中で活躍できるような開かれた組織機能の構築です。

そのような組織機能の構築を阻むもっとも大きな要因が新卒一括採用とその後の処遇だと考えています。

その意味からも経団連の主張は理解できますが、本当にやれるかどうかについては、疑問をもっています。

理由は、これまでの日本企業は、日本的な仕組みの中で昇進していく処遇が当たり前だし、依然としてそのような処遇は企業の中に根強く残っており、外部から適宜人材を入れて企業の在り方を変えとなると、なお、経営職に昇進する仕組みがネックになるように感じています。

もっとも、グローバルに活動する製造業などでは、世界を見据えた制度を構築する必要があることから、新卒一括採用を廃止するだけの環境の変化があると思っています。

さらに人材採用がむずかしいサービス業など一部企業では、現時点でも通年採用等をおこなっており、すでに新卒一括採用もやりながら複数の採用制度を運用しています。

経団連が言う通り新卒一括採用が廃止されるのではなく、新卒一括採用+企業に応じた採用形態を模索するというのが現状の少子高齢化の中では、企業とるべき採用方法ではないでしょうか。

新卒一括採用を廃止できるのは、グローバルに活動する極一部の企業に限定されると考えています。

しかし、これから益々むずかしくなる採用活動によって企業の採

用における取組み方は、間違いなく多様になるでしょう。

非正規社員でも優秀な人たちをみてきた私の立場からすると、能力がある人達が身分制度化された社員区分から抜け出し、仕事において正当な能力評価のもとで新たな社員区分などで能力に応じた仕事の機会を得ることができるようになれば日本の企業社会が活性化されてくると感じています。

【お知らせ】

パブー終了に伴い**2019年7月以降**、[Bccks](#)で「遊道楽歩」を発行します。