

八代尚宏著「労働市場改革の経済学 - 正社員『保護主義』の時代の終わり - 」

東洋経済新報社 2009 年 12 月 3 日刊を読む

「学歴ではなく実力で採用」はなぜ実現できないか

1. 「学歴主義の弊害」を唱える評論家には、「企業は応募者の学歴ではなく、実力で採用すべき」と主張する場合が多い。しかしこれは、ないものねだりであり、およそ、個人の「実力」を採用前に見きわめることは容易ではない。筆記試験では想定問答の暗記力にすぐれた者が有利だし、面接試験は演技力の勝負で、男女ともにすぐれた容姿の者が得をする。結局、企業が考える「実力」と最も関連の高い「学歴」を用いざるをえないことになる。
2. なお、ここでの「学歴」とは、欧米のような、学士・修士・博士という「タテの学歴」ではなく、著名な 4 年制大学の卒業という「ヨコの学歴」である。また、企業が評価する基準は、必ずしも個々の大学の教育内容だけでなく、偏差値で示される大学入学の難しさである。
3. これは、日本の大学入試は、全国の高校生が、十分な情報の下で競う、最も「完全競争市場」に近い存在であり、そこで勝ち抜いてきた学生は、企業が求める資質を備えている可能性が高いからである。すなわち、難解な問題の解き方や多様な知識を暗記するためには、潜在的な能力や忍耐力にすぐれていることが前提となり、また難関大学にチャレンジする精神も必要である。これらは、日本の企業が求める社員像と整合的なものでもある。
4. しかし、高校生のみならず、小中学生に至るまでの大きなエネルギーが、もっぱら大学入試に焦点を合わせることは望ましくない。また、これは親の教育への熱心度や所得水準等の家庭環境にも大きく依存することで、教育機会の公平性にも欠ける。
5. 良い就職先を目指した学生間の競争は、いずれにしても避けられないが、それは大学の入学時ではなく、卒業時に焦点を合わせることのほうがより有意義である。これは高校生の知識を前提とした「一般教養」を試す大学入試ではなく、大学で学んだ専門分野ごとの高度な知識についてのものであれば、より客観的な評価が可能となる。
6. また、この内容を、個々の大学内の試験にゆだねるだけでなく、個別の学問分野ごとの知識を問う、医師の国家試験のような「卒業試験」を幅広く設け、成績の順位を公開すれば、無名の大学の卒業生でも、その「実力」を示すことができる。こうした資格試験としては、幅広い専門分野を対

象とした国家公務員試験がすでに存在しており、これを民間企業でも活用できるように、合格者を大幅に増やすことで対応できる。

- 7．こうした「ヨコの学歴」にこだわらないためには、現行の日本的雇用慣行を前提とした、企業の採用基準の見直しではなく、採用方針自体を変えることが必要である。仮に、大企業の伝統的な新卒一括採用ではなく、すでに専門的な能力を身に付けた労働者の中途採用であれば、個人の「実力」の中身は明確なものとなる。応募者の過去の職務履歴や資格、前の上司等からの推薦状、および、専門的な知識を問う面接試験等で、より判断が容易となる。
- 8．しばしば、日本の大学の授業内容が時代遅れであるという批判が企業関係者からあるが、大学教育への需要は、社会の求める学生の質から派生する面が大きい。仮に、企業が、多様な分野で活躍できる即戦力としての能力を真に求めるなら、現在の日本の大学は、本来の研究分野に特化するものと高等職業訓練校とに二極分化する。まず、企業が変わることによって、少子化社会での大学の活性化が進むと言える。
- 9．長期雇用保障と年功賃金を主体とする日本的雇用慣行は、過去の高い経済成長期には、企業内で幅広い熟練労働者を形成する仕組みとして良く機能しており、また、それが労働生産性を高める大きな要因として働いた。平均的な経済成長が高いことは、一般に不況期が短く、好況期は長いことから、企業にとって一時的な過剰雇用を保持することのコストは小さく、雇用保障は容易であった。多くの若年労働者に支えられた人口の年齢別ピラミッドの状況の下では、相対的に希少な中高年齢労働者の職業経験は貴重なものであり、年功賃金も年齢別の労働市場の需給バランスを反映したものであった。
- 10．しかし、こうした状況は、とくに 1990 年代以降、大きく変化したにもかかわらず、それに対応して雇用や賃金制度を変えようとする企業は少ない。個々の企業内の雇用慣行をどうするかは、労使間の合意で決めれば良いが、そうではなく政府に圧力をかけて日本的雇用慣行を保護するための規制を要求することは行き過ぎである。
- 11．日本的雇用慣行は、企業内での熟練労働者の形成のためのすぐれたビジネスモデルであり、長良川の鵜飼漁法のように、公的に保護しなければ絶滅する無形文化財ではない。労働市場での多様な働き方のなかで、正々堂々と競争にさらし、労働者や企業の自由な選択にゆだねるべきである。

[コメント]

世界的な大不況、超円高、超消費低迷、売上大幅減、デフレ下の日本での雇用をどう考えたらよいのか。日本的雇用慣行を継続すれば企業倒産しかないのであれば、それを根本から見直さざるを得

ない時期にきているかもしれない。世界的視野から日本の成長、日本企業の発展を考え続けている八代先生の本著は、相変わらず歯切れがよい。どこまで、また、どのくらいのスピードでこれが実現できるかで日本の将来、その企業の将来が決定される。

- 2009 年 12 月 25 日 林明夫記 -