

SMGLレポート3006

有事のルール[人づくり革命の真のネライとは？]

[迫り来る法改正と時代変化の荒波-52]

●リカレント教育(序文ご参照)IIについては、人づくり革命 基本構想 第5章の①～⑯、全16ページにわたり、データ資料と政策課題が纏められています。一見すると、レポート全体を覆っている、とりわけ**欧米先進国との対比**において、強く滲み出ている**出遅れ感**とでも云ったらよいのでしょうか、周回どころか何周も遅れ、取り残されてしまった**焦燥感**、或いは虚脱感という方が的確なのか、そのような雰囲気すら漂う、憂国のレポートの様に見受けられるのですが。●超保守的団体を拠り所とする政権が、「一改革」「一革命」を標榜するのは、そもそも全く似つかわしくなく、極めて面映ゆいばかりである筈にも拘わらず、威勢の良い言葉を並べ、威勢の良い振りを装うしかない程、それほど切羽詰まっているとでも云うのでしょうか？例えば⑫では、**25歳以上の4年制大学への入学者(学び直し)の割合が、他国と比べ著しく低い**=OECDの平均が16.6%であるのに対し、日本は2.5%として、これをヘッドラインに置き、如何に立ち遅れているかを強調する様なグラフと表現を使っていますが、元々転職が当たり前に行われ、スキルアップと収入増がセットとなっている社会と、OJTとジョブローテーション(企業側からする人材への投資・教育機会の提供)によってスキルアップが行われ、一つの会社の中で職業生活が完結し得る=終身雇用=社会とを同じ土俵で比較し優劣を議論するのは、牽強付会に過ぎるのではないかと思われます。特に、この基本構想第5章の構成を見ていると、章全体の論調を支配する組立てが、ハッキリと見えて来るのです。●冒頭の①は、「終身雇用の状況」という表題が付され、見出しの二行に凝縮された副題には、『初職が正規雇用で一度も退職することなく、**「終身雇用」パスを歩んでいる男性は、今や、30代後半で42%、40代で38%、50代前半で36%に過ぎない**』という表記。続いて②では「転職の意向」をテーマに設定。『10代、20代においては、半数以上が現在or将来的に転職を希望しているが、40歳以降、転職するつもりがないと回答する割合が、6割、7割、8割と上昇する』とし、③では「新卒・中途採用」を取り上げ、『従業員規模が大きいほど新卒採用比率が高く、**5000人以上の企業では新卒採用比率が7割**となっており、中途採用比率は3割に満たない』と結んでいます。●この論調からも明らかな様に、正にこれが、当局側が差招く着地点に他なりません。砕いていえば、「新卒(学卒)一斉採用一長期勤続によるキャリア形成一終身雇用」という**一直線の雇用システム**から、外部機関による教育を施され、スキルアップを済ませた労働者の**中途随時採用方式への切り替え(雇用の流動化)**を促し、職務給体系の敷衍(個人の能力、責任の拡充に付随して上がる職能給からの脱却)を通して、**合理化=人件費削減=を図れ**—という話になります。いわば、国際競争力を強化する上で、終身雇用は最早無用の長物—というより障害物以外の何物でもない、と考えているのでしょうか。中小企業や個々の市民の生活等、全く眼中にない財界の発想その物であり、随分と判り易い誘導灯ですが、果たしてその先にあるのは—。●それを占う、格好の括りが⑦の「副業・兼業に関する裁判例」です。当局側は、**副・兼業を何としてでも推進し、返す刀で終身雇用を切り捨てたいという政策意図**をカムフラージュすべく、「勤務時間以外の時間をどう過ごすかは、原則的に労働者の自由である」として態々下線を施した上、その補強材料として、兼業不許可を不法行為とした裁判例を持ち出しているのですが、法律論でいえば、「**副・兼業の統制は、組織秩序維持の一部分であり、労働契約の締結は、労働者にその秩序に服すべき誠実義務を負わせる**」事を意味する、というのが主流の考えであり、政権側のご都合主義は通用しないのです。