

「雇用と国際化」

使用者委員 本坊浩幸

現在、日本政府は、景気回復に向けて金融緩和、規制緩和、T P P加盟、海外観光客の誘致など必死に努力しているところです。輸出中心の大手企業を除き、景気回復の実感が持てないところではありますが、少子高齢化の中では市場を外国に求め、世界の企業と戦っていかねばならないのは必然であります。同時にその企業を支える人材についても国際化を考えない訳にはいきません。

私の職場のある枕崎には、たくさんの中国人の娘さんが鯉節工場で働いています。3年間一生懸命に働いて帰国後は家が建つという話もあります。一方、枕崎の鯉節業者は共同でフランスに鯉節工場を作る計画を進めています。日本の南端枕崎でも国際化はどんどん進んでいます。

国際化する中で、雇用の仕組みや雇用に関する価値観は国によって違うだけに、一歩間違えると摩擦を起こしかねません。

日本の場合、賃金は年功をベースに、家族の数や通勤距離などを手当として処遇されるのが一般的です。そして賃金のピークを人生の中で一番お金の掛かる時期に持っていくように賃金カーブが考えられています。

仮に処遇に、年齢を一切無視したらどうなるのでしょうか。日本の場合、年功のある年配者からは当然不満がでることでしょう。

しかし、アメリカの世界的企業であるG E社は、採用・処遇に年齢は一切関係ないそうです。年齢の資料すらなく年齢を聞く人もいないそうです。「仕事に年齢は関係ないでしょう」というのが彼らの理屈です。

言われてみると確かに一理あります。入社したての若者を見て、彼らから年齢という制約を取ったら急速に能力を発揮するのではないかと思うことがあります。

日本の賃金制度は、終身雇用を前提に家庭生活を守ることがベースになっていると思います。そのことは悪いことではありませんが、個人主義の価値観を持つ外国人が納得できるか疑問です。

これからますます国際化が進み、企業は外国に進出し、外国人を雇用するケースも多くなると思われます。

最近良く言われるダイバーシティ社会が国籍や性別を問わないように、年功による処遇は差別と取られないか心配するところです。