

7. おわりに

事業遂行にあたって残された課題は次の不安要因が考えられる。

第一の不安要因は、わが国の人事制度が職能資格制度から職務給中心の人事制度に大きくシフトするのかどうかである。この点に関し、最近の象徴的な出来事は子ども手当制度や高等学校授業料の無償化など新政権の目玉政策である。これらは職務給中心の賃金体系を想定した制度とも考えることができる。欧米流の賃金政策の考え方の基本は、「同一労働同一賃金の原則」である。これは賃金を仕事だけで評価する賃金決定の考え方である。賃金決定にあたり家族構成は一切考慮される必要はない。この考え方に立てば、賃金に、生活給に相当する部分を考慮する必要はないわけであるから、生活給に相当する部分は国なり地方自治体が負担することになる。子ども手当や高等学校授業料の無償化政策は、現行の賃金体系において生活給部分が低下してきていることへの対策と受け止めることができる。

既に述べたように、青森においても中堅企業の人事制度の基本は職能資格給制度であり、欧米流の職務給ではない。大企業の一部には、職能資格給とは名目だけで実態は限りなく職務給に近づいている企業も散見される中で、この職能資格制度の変化が企業の教育研修を大きく変える可能性がある。

第二の不安要因は新卒採用から中途採用への大きな変化である。このこともまた企業の教育研修を大きく変える可能性がある。

しかし、これらの論点を職能資格給か職務給かとか、新卒採用中心か中途採用中心かといった二者択一でとらえるのではなく、仮に職務給中心の人事制度に変わり、中途採用中心の人事制度に変わったときに教育研修のどこが変わるのかについて考察すると、おそらく人間教育の部分が多少薄まったりするだろうが、例えば、中堅社員研修が不要になるとは考えられない。従業員に対する選別は強化されるだろうが、教育研修なしに選別強化するだろうか。こうした点はアメリカの優良企業の動向が一つのヒントになろう。

つまり、日本企業の人事管理を根底からくつがえすような、これらのダイナミックな変化が仮に近い将来に起きた場合でも、卸センターが実施しようとしている企業教育研修ニーズが低下する、あるいはニーズそのものがなくなる可能性もない話ではないが、非現実的な見通しといえよう。

企業が従業員のために教育研修の費用を負担し、仕事の一環として強制的に参加させることがなくなる訳であり、より上位の仕事、より多くの賃金を求める人は、自ら負担し、自ら時間を工面し、自ら教育研修に参加することになる。そういう変化が起きた場合、自らの負担で仙台なり東京の専門機関で学ばなければならないことも考えると、今、青森の地に専門教育機関として、身の丈に合ったビジネススクールを作ることは大きな意義がある。