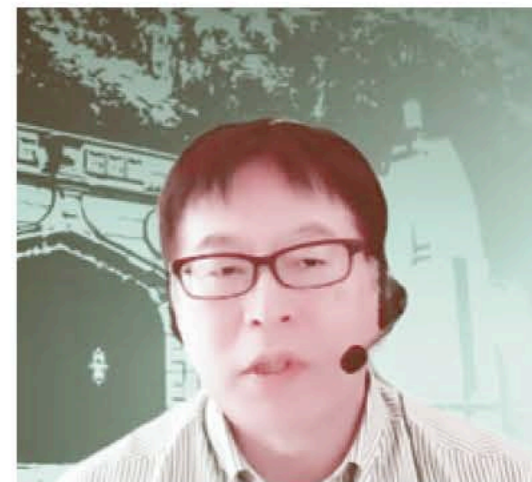


「人的資本経営」と労働組合が果たすべき役割について学ぶ

生保労連は、6月26日に「経営の健全性に関する研究会」を開催し、中央大学大学院・戦略経営研究科の島貫智行教授から、「『人的資本経営』と労働組合の役割」をテーマにご講演をいただきました。今号では、島貫先生の講演内容を紹介しつつ、「人的資本経営」の基本的な考え方やその意義などについてみなさんと考えたいと思います。



▲島貫智行教授

「人的資本経営」とは何か？

「人的資本経営」とは、「人材を『資本』として捉え、その価値を最大限に引き出し、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方」で、従業員一人ひとりの能力やスキル、知識の習得に重きを置いています。これまで日本企業では、土地や建物などの有形資産を重視する考え方が一般的でしたが、海外の企業では、企業価値の約9割を人的資本などの無形資産が占めており、「人的資本経営」は、企業が国際競争力を高める上で欠くことのできない考え方であるといえます。

「ダイバーシティ」が「人的資本経営」を支える

現在、多くの日本企業が「人的資本経営」の考え方を取り入れ、従業員主体のキャリア・能力開発に取り組んでいます。今後は、従業員一人ひとりが着実にその機会を活かし、成長できるよう、「学ぶ力」を高めるための取り組みも重要であるといえます。

また、従業員が幅広く経験を積めるよう、社内の他部署でダブルワークを認める制度を導入している企業もあります。さらに、テレワークをはじめとした働き方を柔軟に選択できる制度の充実や、退職した従業員を状況に応じて再雇用するアルムナイ制度の導入など、従業員の多様なニーズに配慮した取り組みも行われています。

このように、「人的資本経営」においては、多様な従業員が同じ職場で働くことから、「ダイバーシティ」の取組みがとても重要です。性別や年齢、国籍だけでなく、能力やスキル、知識、働き方なども区々であることから、一人ひとりが仕事の成果を発揮する上での制約要件を取り除き、職場の公平性 (Equity) を確保する必要があります。

労働組合に対する期待

各企業で「人的資本経営」の考え方が定着する中、優秀な人材を獲得するためには、労働市場でより競争力のある賃金を設定する必要があります。島貫先生は、「労働組合が賃金交渉を行う際には、企業内の賃金比較だけでなく、他産業で同じ仕事をしている労働者の賃金とも比較すべき」と強調します。

また、島貫先生からは、これまで正社員が中心だった「人的資本経営」の取組みをパート・契約社員まで広げられるよう、「労働組合からも積極的に働きかけてもらいたい」と大きな期待が寄せられました。

生保労連では、来たる2025春闘に向けた本格的な議論が始まります。本研究会の内容も参考にしながら、継続的な賃金改善の実現に向けて各組合とともに取組みを進めていきたいと考えています。

