

人間は「合理的」に行動して失敗する

- ▶ ジョブ型雇用が万能のような風潮があるが、完全ジョブ型は日本の労働法の観点から導入できない。日本型と言った時点でジョブ型でなくなる。
- ▶ 職務給にすると、みな単能工になり同じ職務に長くつく。不正が起きやすい。また評価主義を推し進めると組織は分断を深める。組織としての強さが失われる。日本の総合職という曖昧な職種も不確実な時代には強みになりやすい。
- ▶ 変革に当たっては労働市場から必要な人材を組み合わせればいいという。人材の流動化で人を集めて組織を作っても、組織としても強くない。損得で計算して入社するので危機の共有ができない。危機がきたら他に移ればいい。この会社で働くことに価値を見出す、そういう価値判断をする人が強い組織には必要である。
- ▶ 労働市場の流動性は、こういった価値観で倫理的なものを排除する可能性がある。健全な愛社精神。これは非常に大切である。
- ▶ コンプライアンス至上主義とか、評価主義や働き方改革で、いま会社組織はそうとうに歪みや軋みが出てきている。やはり組織には健全な愛社精神とか、損得勘定を超えた理念が必要である。

(中略) 以下は、会員用ホームページに掲載。