

人事改革

変化を読み解く

キーワード

マーケットバリュー

定義：労働市場における価値。通常は転職した場合の転職先の職務職位や給与

人も勝ち組と負け組に分かれる

トランスラクチャ
代表取締役・CEO
林 明文



自分の労働市場における価値を考えたことがありますか。

もし自分が転職した場合に、どのような企業に、どのような仕事の内容で、どのような役職で、いくらぐらいの給与がもらえる価値があるかということですよ。

最近転職者が増加していることから、サラリーマンのマーケットバリュー（市場価値）が注目され始めています。この労働市場価値は、今現在いくらの給料をもらっているかという「社内の価値」ではなく、かに転職する場合の「社外の価値」という考え方です。

したがって、ある特定の企業で社内価値が高いからといって、社外価

値も高いとは限らない、ということになります。

社内価値が高くしかも社外価値も高い人材に対しては、企業はより厚い処遇をする傾向にあります。逆に両方の価値が低い人材は、正社員で雇用する必要がない人材と考えられるようになっていきます。

社内価値が社外価値よりも低い人材は、いわゆる「餓い殺し人材」といえます。チャンス求めて社外に転出したほうがよい人材です。一方、社内価値が社外価値よりも高い人材は、経営者や人事からみると、最も問題のある人材ということになります。

企業をとりまく環境変化が激しくなればなるほど、企業は社員の働きに応じた適正な賃金を払おうと考え、傾向が強くなってきます。また労働市場の整備が進むほど、企業に貢献していない社員と社外の優秀な社員とを入れ替えることをより強く指図するようになります。

そうなると給与を決める基準も過去会社にとだけ貢献したかではなく、人材の価値そのものになります。見方を変えれば社外価値を無視した人事制度を維持していたのでは、優秀な社員を獲得できなくなり、優秀ではない社員が社内につ

いてしまう結果となるでしょう。金融機関の場合、概して若い段階では社内価値より社外価値が高いと考えられます。

しかし四〇歳以降ぐらいいから、その価値が逆転する傾向にあります。かりに自分が転職することを想定した場合、労働市場価値を下げないためには、自己の能力や適性の棚卸を定期的に行い、将来必要な知識・スキルを計画的に身につけていく必要があります。

社外に出たときに自分の能力で「ポータブル」可能な能力は何かを考えることが大事なのです。

通常一般の企業で五〇歳前後のホワイトカラーの市場価値は年収ベースで四〇〇～六〇〇万円程度と考えられます。なかにはもっと少ない人もいますし、逆に年収二〇〇〇～三〇〇〇万円の人もいます。

自分の経験や能力が他社でも通用するようになると心がけ、努力してきた人ほど、社外価値は顕著に高くなります。つまり責任あるポストで自分のやりたい仕事ができ、かつ給与が高い人材です。

労働市場が流動化している現在、サラリーマンも「勝ち組」と「負け組」とに、はっきりと分かれていくことになります。