

国際的人材の暫定的育成策

畠山 襄 *Noboru Hatakeyama*

(一財) 国際貿易投資研究所 理事長

日本は、国際的人材に対する報酬が割安である。より正確に言えば、国際的人材とレッテルを張られている人の報酬が、それにしては安いということかもしれない。ただ、この話のやるせないのは、日本では、欧米に比べて割安だけでなく、タイやインドネシアなど多くのアジア諸国に比べても割安だという点である。即ち、アジア諸国の方が、一部とはいえ日本より報酬が多い。日本人の現在の給与の10倍支払っても、タイやインドネシアなどの国々から国際的人材は来てくれない、などというケースはざらである。

国際的な人材獲得競争が今後益々激化する中で、日本は明らかに不利な状況にあるのだ。前途有為な日本以外のアジアの青年は、近隣の日本でなく、はるばる欧米へ渡る。欧米の前途有為な青年も、国際的人材に対する報酬の低い日本を避け、タイやインドネシアに赴任するものも少なくない。

日本人は戦略的発想において見劣りがするともいわれる。言わんとするところは、日本は、日本の商社の国際的な活躍からも分かるように、個々の企業の活動などを見れば、決して他国の企業に引けを取ったりしない。しかし、個々の企業活動を超えて全体を戦略的に統合することにかけては、余り得意でないのではないか、というところであろう。

この話に見え隠れするのは、タイやインドネシアにおける米国・英国留学生帰国組を中心とするエリート意識である。この強烈なエリート意識で大衆を引っ張るという発想なのだ。これに対して日本では、特に戦後、むき出しのエリート意識に抵抗感があり、一等もなければビリもなく、皆仲良く手をつないでゴールインするという発想なのだ。

以上述べてきた①国際的人財に対する高い報酬の支払い、②戦略的発想の涵養、③エリート意識の是非、この3つは相互に絡んでいる。我が国としてこの3つをどう考えるべきか。基本的な方向をあえて単純に割り切りつつ、次の3点を指摘したい。

第1に日本の経営者には、今の10倍も払うに値するような専門知識を兼ね備えた立派な経営者はいない。日本の経営者は例外もあろうが、殆ど内部登用であり、役員ポストにありつけた彼や彼女が、それまで長きにわたって、上司によく仕え、部下に優しく、同僚とうまくやってきたことに対する論功行賞にすぎない。そこに役員報酬を飛躍的に引き上げるべき論の根拠は、見当たらない。したがって国際的人材を含め、現状の報酬を「冷徹に」据え置くことを基本とする。この「据え置く」は極めて重要で、これなくしては次のステップへの飛躍はあり得ない。

第2に官民人材交流、省庁間人材交流、民間人材交流、産官学人材交流など、異なる人材採用機関の人材交流を促進することが必要である。異なる人材採用機関（例えば財務省とヤマト運輸、経済産業省と最高裁）の間では、仕事のやり方も組織の文化も格段に違う。国会の各省府委員室と東大図書館の交流等には既に始まっているものもあるかもしれないが、興味深い検討対象だろう。

こうして国内の各組織における仕事のやり方や、果ては組織文化の違いまでを研究し、その中から国際人材交流に貢献すると思われるものを抽出して行く。なお、この「人材交流機関の人事交流」のうち、民間の参加についてはその自主性に委ねるものとするが、政府および政府関係機関の参加については閣議決定によるものとする。

第3に、第2に掲げる機関の国際的人材に関する業務の基本を審議するなどのため、内閣府に国際人材審議会を設置する。同審議会においては、国際的人材の厳正な評価システムの確立を前提に、報酬を50倍～100倍に引き上げるなど国際的人材に関する業務の基本を審議する。