

## 「セブンレイヤーズ」では、全業種に共通の能力を測る

応用・専門技能 専門知識	常業能力 財務能力 技術能力	文系、理系 豊富なほどより 適している能力	パソコンによると アプローチーション ソフト (業務ソフト)
セブンレイヤーズ(7つの階層、13の能力)			
①体力・健康維持管理力	②潜在的能力(知性)	③バーン・カルバリュー保有力(理性・悟性)	④パーソナルストラテジー策定力
⑤心 BODY	⑥リーダーシップ力	⑦マネジメント力	⑧CORE SKILL (④-⑦)
⑨OS (オペレーション システム)	⑩すべての ビジネスマンに 必要な能力 (互換性がある)	⑪MIND (②-③)	⑫CPU (中央処理装置)
⑬ハードディスク	⑭アート	⑮データ	⑯データ

# 関心高まる「市場価値」測定

成風主義の浸透とともに評価や賃金に対する不満足感も芽生え、自らの「市場価値」に关心が集まるが、往々にして独りよがりになりがち。そんな中で「スキルレベルのチェックを通して適正年収を導くアセスメントが開発される。株式会社市場価値測定研究所(東京都目黒区)が開発した「統合型市場価値測定プログラム」がそれで、健康面からマネジメント能力まで13領域の強み・弱みが浮き彫りになり、人材評価や社員教育に採用している大手企業もあるのだ。

会社がオフィスの清掃や建物の保守・輸送といった仕事を、そのため必要な従業員を直接雇用しないで、別の人や会社に委託することは古くから行われてきた。理由は、①専門の従業員として雇用するには仕事量が少ないので、②社員が時間とエネルギーを融通してこなすには負担が大きすぎる、③それぞれの会社にとっては派生的・臨時の仕事であって、仕事と従業員の管理に大きな費用をかけられない——などが考えられる。そこで、その会社にとって主要な業務として位置づけない仕事を外部に委託しようとすると経営行動である。同時に、そのような仕事を、断片的・部分的ではあって

## 原点に立ち返る 「賃金論」



平野文彦

### 業務委託の広がりと賃金

も引き受けることを主たる業務とする会社が少く登場してきたことによる、「業務委託と請負」という分野が急速に広まっている。

加えて時間短縮の、いわゆる非正規労働者の広範な存在が、細分化された仕事を担わせるために合理化された仕事の実態に、(1)製造・検査、(2)倉庫におけるピッキン

グ、入出庫の仕事、あるいは保管

の仕事、(3)引越、移転、機械

等などの仕事、(4)特殊車両やフ

ォークリフト操作を含む機械・車

両等の運搬の仕事、(5)建築・内装

関係の搬入、(6)資作業、手元

作業、家具工事など、(7)各種ペ

ントによる会場設営、警備、さ

らはイベントそのものの企画・

制作・運営、(7)販売促進のための

サンプリング、販売支援、リテイ

ルサポートなど、また(8)小額連

のハードウェア導入、保守・修理、

ヘルプデスク、システム開発補助、などさまざま。

問題はむろん業務委託の実態に

ある。これまで、コスト削減と

需要動への対応が主たる目的た

つたと考えられるが、近年では、

会社としての知識・技能の蓄積や

継承を捨ててまで身軽にならうと

する傾向も感じられる。

分社化が進められ、(1)部分的最

適化」がもたらす「全体のおよ

びの資金を支払うことが、企業の

将来にとってだけ重要な要である。

労働者派遣法違反となるケ

ースも少なくない。

正社員として他社に劣らないた

めの賃金を支払うことが、企業の

将来にとってどれだけ重要である。

労働者派遣法違反となるケ

ース