

社会保障論評22-011号 (作成日: 2022年9月7日)

「会社を支える「プロ人材」たち」 朝日新聞2022年9月5日付朝刊25面

- シリーズ記事「日本型雇用を超えて」の最終回で、「誰にも雇われずに独立した立場で、様々な企業の中核に入って仕事を請け負う人たちがいます。「プロ人材」とも呼ばれ、いわば社員の自営業者化です。…新しい働き方の一つと言えそうです」との記事である。
- 「会社にいる限り、組織の方向性に沿って働かざるを得ない。それより、やりたいことをやりたかった」として「経験生かし独立、数社にビジネス指南」のケース、「より小さな会社で、社長の経営相談」のケースが、プロ人材の仲介会社とともに、紹介されている。
- 「こうした働き方は、契約を失えば収入が絶たれるリスク」があるが、「何が起きるかわからない時代。どこか一つに依存すると、そこが倒れたら立ちゆかなくなる。それは会社員も同じ」で「関係する企業の数を増やすことでリスクを減らせる」との考え方である。
- ただ、「政府の一昨年の実態調査では、プロ人材を含め、組織に属さずフリーランスとして働く人は推計462万人にのぼる。飲食の宅配など、ウェブ経由で単発の仕事を請け負う「ギグワーカー」も増えている」状況に対し、社会的な支援の取り組みは遅れている。
- 「会社に雇われていないと、雇用保険が適用されず、年金や健康保険の保護も弱い。そのため育児休業給付がなかったり、病気やけがで働けなくなったときの保障が手薄だったりするのも大きな課題」で、「働き方に中立的な社会保険制度」を求める声は増えている。
- だが、その方向への動きは見えてこない。現行の社会保障制度の多くは、企業を通じた保護の提供であり、個々の国民を直接的に対象とするものは少ない。行政にとっては、その方が「効率的」なのだろうが、企業経由なら労働者は従属的立場に置かれることになる。
- 例えば、公的年金制度では、非正規労働者などを厚生年金に取り込むことに注力しているが、マクロ経済スライドで劣化が進む国民年金の抜本改革は、手つかずに思える。フリーランスへの配慮など窺われず、置き去りのまま格差が拡大している状況に見えてしまう。
- 神戸大大学院の大内伸哉教授のコメントのように「残るのは専門性や知的創造性のある仕事だ。それをスキルや技術をもった人に割り当てるという時代がくる。働き手はいかにプロになれるかが重要になる」という流れは、多くの人々に認識されるようになってきた。
- 雇用主と雇用者は、対等の立場であるべきだが、そうっていない。特に、「日本型雇用」では、雇用主に仕事や転勤の指示などの広範な裁量が認められている。解雇されやすい非正規労働者も従属的にならざるを得ないから、身分保障の強い正社員志向が大きい。
- しかし、経営環境の変化が激しい中、仕事の仕方はプロジェクト型になってきている。すなわち、必要な人材を能力ベースで組み合わせる形である。その能力は、社内限定するよりも社外にまで目を向けた方がよい。「プロ人材」の需給は、そこから生まれている。
- そんな時代に対応するためには、AIなどの新たな技術を修得するための教育訓練と、個々の国民の生活を支える社会保障の根幹たるべき基礎的所得保障のBIとの、いずれもが必要となるという認識が世界的に高まっていると思うが、日本はどうするのか。(以上)