

注目のキーワード「70歳までの就業機会の確保」

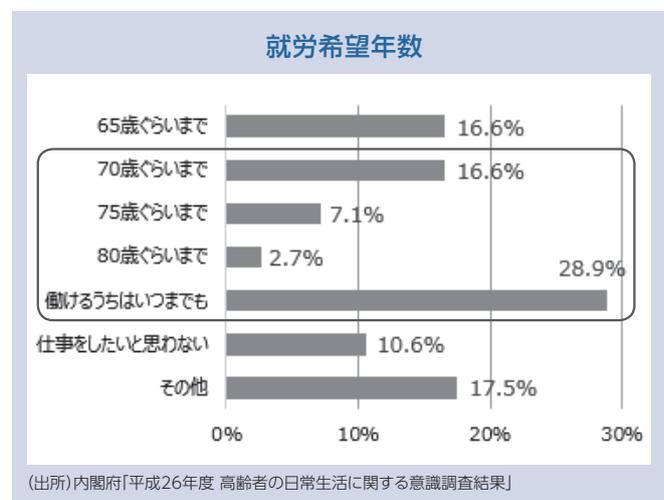
新型コロナウイルスが猛威を奮い世界が混乱する最中の3月31日、70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする改正高年齢雇用安定法など関連法が衆参本会議で可決、成立し、来年2021年4月から施行されることとなりました。「人生100年時代」を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう活躍できる環境を整備するとともに、持続可能性が危ぶまれる社会保障制度の支え手を増やすという狙いもあります。

現行制度では、希望する働き手を①定年延長、②定年廃止、③継続雇用制度のいずれかの方法で65歳まで雇用することを企業に義務づけていますが、今回の改正では、④起業やフリーランスを希望する人への業務委託、⑤自社が関わる社会貢献事業への従事を加えた5つの方法で70歳までの就業を確保することになりました。微妙な言い回しの違いですが、企業は働き手の「雇用」から「就業」を確保することになり、とりわけ④、⑤は会社員以外の働き方を提示している点で非常に特徴的と言えます。

内閣府の調査では、「働けるうちはいつまでも」を含め70歳以上まで就労を希望する人の割合は半数を超えています。働き手が長期化する職業人生をより豊かなものとしていくためには、年齢を問わず常に自身のキャリアを主体的に考え、継続的に学び、社内外で通用する人材へと自身の価値(エンployアビリティ)を高めていくことが重要となります。

70歳までの就業機会が確保されると言っても、これまで勤めてきた会社あるいは希望する業種・会社での雇用が確保される保障はありません。過去に身につけた知識や技術、経験だけで将来も安泰という時代ではなく、また会社に属していても会社に依存してはダメです。会社という後ろ盾がなくなったときに、その人の真価が問われるのです。「こんなはずではなかった」。のちのち後悔しないように、今からでも自身のキャリアビジョンを見直し、エンployアビリティの向上に取り組んでみてはどうでしょうか。

(政策調査部 部長 摩尼 貴晴)



編集後記

COVID-19はいまだに拡大中だ。震源地の中国では第一波の封じ込めに成功、その他東アジア諸国、急激に感染拡大の進んだ欧州でも新規感染者数は目に見えて減少に向かっているものの、南北アメリカ大陸では拡大が止まらない。感染防止と経済活動のジレンマの中でこういったバランスをとっていかかが問われているが、経済優先を進めるために感染防止を殊更無視するような対応をとっていると感じられる国さえある。

確かにバランスは難しい。東京も6月末から新規感染者数が不気味に増加。緊急事態宣言が解除され、県を跨いだ移動自粛要請も解除され、人の動きは徐々に活発になってきている。新しい生活様式、日常が必要と言われ、確かに通勤電車ではいつ乗っても全員マスクを着けている光景が当たり前になった。コロナウイルスは高温多湿に弱いから夏にはかなり落ち着くのではという希望的観測もあったが、今やそんな声もほとんど聞かなくなった。やはり、単純に感染拡大→経済活動自粛→感染下火→再開とやっているだけでは、経済を回しつつこのウイルスを克服していくことは難しい。

だからこそ「Withコロナ」時代をどう生きていくかが重要だ。簡単に勝てないから仕方なく共生していくという受け身の対応ではなく、ましてや「私は大丈夫」と過信するのでもなく、この先も必ず未知の感染症はやってくる、だからパンデミックに耐えられる社会、レジリエントな社会に積極的に変えていくのだという発想で生きていく必要があるのではないだろうか。いつ来るかわからない「Postコロナ」を待っている時間はないような気がする。(H.S)