

## 雇用システムの再構築

- ▶ ビジネス環境は昭和の時代と大幅に異なり、千変万化する世界情勢に合わせ、常に最善手を取り続ける必要がある。しかし、昭和と令和、時代が変わっても、労働法は変わっていない。
- ▶ 明治時代の工場法および高度経済成長期以降の判例をベースにルール化され、現在もお人事労務実務の基礎となっている。
- ▶ 日本は「外貨が投資しない国」でもある。新時代の日本型雇用を守るには、日本企業が存在し続ける必要がある。実態経済が強くなることが賃上げの源泉である。
- ▶ 令和のいま、一つの企業での「これまでの正社員」の特徴にこだわり続ける方がリスクである。真に問われるべきは、これまでの正社員像を見直しをベースとした新時代の雇用社会のデザインをどのように描き、雇用システムを再構築するかである。
- ▶ 細かな法改正が望まれるのではなく、これからの時代「どう働くのか」という選択肢やキャリアイメージを示すことである。いま行われている「103万円の壁」も社会保障改革ではなく、微調整のように思える。
- ▶ 不確実な時代において、未来のことは誰も予測できない。雇用流動性の確保において、アメリカのような解雇事由でも、欧州のように自己決定・自己責任価値観に基づく金銭解雇ルールでもなく、政府がある程度かかわって労働市場を円滑にすることが必要である。ましてや、これからの労働力減少社会において、雇用のミスマッチを起こしている余裕はない。
- ▶ 労働組合の組織率が過去最低なだけでなく、労働者代表制も実務的には何の特もなく、誰もやりたがらない罰ゲーム化しており機能していない。働き方改革も罰ゲームの側面もある。そもそも現代は労使対立の時代ではない。企業が成長し、賃金原資を獲得することは労使共通の目的である。
- ▶ 現代的な労働組合の意義は、キャリア自立や越境機会提供、そして現場の声を経営に届けることである。
- ▶ 自律的に働く就労者、連帯を生む労働者代表が作る新しい雇用社会にこそ、日本型雇用の未来があるのではないか。