



3月のコラム ～もっと柔軟に働ける社会に～

経済構造の変化や科学技術の進歩等に伴い、働き方も変化してきましたが、その流れが、コロナによって一気に加速されたことは実感の通りです。テレワーク、ワーケーション、兼業・副業、ギグワーカー・・・

私事で恐縮ですが、自分の職業人生を振り返ってみますと、新卒入社2年目には、終業後アナウンサーの養成所に通い、3年目からは、休日に結婚式場の司会などの副業をしていました。(当時は、就業規則の存在すら意識していなかったので、サービス規律違反だったかも)

その後10年間ほど自営業も含めて転職を繰り返し、様々な職種に挑戦して今の仕事につきました。社労士として駆け出しだった今から25年ほど前、女性にフリーランスという働き方を選択肢として広め、お互いに助け合おうという組織ができ、立ち上げ時から参加してきました。育児休業制度がようやく施行されたものの実際に使えるのは、ごく一握りの大企業のみ。企業ルールに縛られず、自分の専門知識と実績で勝負でき、働く時間も場所も自由の利く自営業という働き方が、仕事も学びも子育てもしたい女性には合っているのではという発想です。当時はまだ、フリーランスという言葉もフリーターと混同されるくらいの認知度で、ハローワークからセミナーの依頼を受けたときも、雇用以外の働き方を取り上げようとしたらクレームが・・・なんて時代でした。

時は流れ・・・フリーランスやギグワーカーと言われる個人事業主にも、労災保険制度の一部を適用することが検討されています。また、4月から施行の高年齢者雇用安定法の改正による70歳までの「就業確保」努力義務に“業務委託”という選択肢もでてきています。65歳までの「雇用確保」との大きな差です。人材派遣大手のパソナが、2022年度入社の新卒社員し、入社時点から副業への従事を容認するハイブリッドキャリア制度を導入するという報道も耳にしました。

社労士として、現行法に違反しないようご指導しつつも、既に変わっている働く人の意識の変化や民間企業の実態に即していない法律、現実には守れそうにない複雑な制度や規制に疑問を感じ続けています。

もっと自由に自分の世界を広げて人生を充実させ、それが仕事の成果にも繋がる。学び直しの機会があり、何歳からでも新しい仕事にチャレンジできる。ずっと仕事を続けながら、何もあきらめることなく柔軟に人生を送れる社会に早くなればいいなと思います。

2021年3月 水田かほる