

2020. 8. 3

畑 啓之

日本経済新聞記事の「21世紀に求められるスキル」と「70歳までの就業」

2つの記事を見比べて考え込んでいるところだ。

21世紀を生きていくためには批判的思考力、コミュニケーション力、協調性が必要という。これを私自身に当てはめてみれば、批判的思考力は自己評価では合格。長年研究所で仕事をすると、当たり前と言われている事柄でも裏から眺める習慣が身についている。

コミュニケーション力も問題なしとして、問題は協調性である。これは、往々にして批判的思考力と衝突する。周りの誰もが正しいと言っている、あるいは信じ込んでいることに、「今取り組んでいる方法ではこの製品は作れないと思います。これが私の行った実験の結果ですが、この組み合わせと条件を用いれば目的の製品を安価に作るができると思います」などと言った日には、前任者やその上司との間で間違いなく大きな軋轢が生じる（生じた）。

70歳まで無事に働き続けるためには、適度な批判的思考力、差しさわりのない普通のコミュニケーション力、相槌を打つ程度の協調性、ということになりそうだ。日本の会社としてはこれではいけないと思うのだが、合理性がメンツに勝つ時代は日本社会においてはまだまだしばらくは到来しないような気がする。

記事には「働く意欲があるシニアが能力を発揮できる環境を整えるように」とあるが、現時点で環境が整っていない会社で意欲ある人たちが70歳まで働きたいと思うかは、はなはだ疑問である。このような会社においては、意欲ある人たちは60歳を待たずに退社している可能性が大きいのではなかろうか。

逆に、70歳まででも働きたいと思う会社では、若手もすでにバリバリと活躍していることだろう。

「働く意欲があるシニアが能力を発揮できる環境を整えるように」と書かれているこの一行は実に重たく、具体的にはどのようなことをしなければならぬかの深い理解が必要となる。

2020.8.3

春秋

「21世紀に求められるスキルとは何か」。ラジオの語学番組「実践ビジネス英語」の寸劇の中で、グローバル企業の社員たちがこんなテーマでやり取りしていた。舞台は米国のニューヨーク。さまざまな意見が飛び交うなか、

56歳の広報担当マネージャーがこうまとめる。

▼「批判的思考力、コミュニケーション力、そして協調性ですね」。可視化や数量化が難しい「ソフトスキル」と呼ばれているという。経済の変化が速まり「環境に適応し、柔軟に対処できることが重要になっている」と別の人物も賛同していた。一方で3つを備えた人材は、そういないという嘆きの声もあり、うなずけた。

▼いの一歩の批判的思考力だが、むろん、相手の欠点を攻める趣旨ではない。問題を独創的な方法で解決すること、失敗を恐れず、そこから教訓を得ることと例示されている。この力を養うには学びを続ける姿勢が大切という。番組の講師、杉田敏さんはビジネスの経験が豊富な。テキストは実感を踏まえたものに違いない。

▼杉田さんは、大統領らを輩出したケネディ家の家訓「人生は公平と思つな」も引いている。理不尽な現実へのがまん強さ、挫折から立ち直る力もビジネスでは重要だ、と伝えたいのだろう。コロナ禍で就職・転職活動が思うように進まない人が増えていると聞く。ソフトスキルを磨くことで一筋、光が見えてくるかもしれない。

70歳まで就業努力義務

社会の高齢化が進む中、働く意欲があるニアが能力を発揮できる環境を整えるよう企業に促す取り組みが強化される。2021年4月に施行される改正高齢者雇用安定法では、企業は従業員が70歳になるまで就業機会を確保する努力義務を新たに負つことになる。

既に65歳まで従業員を雇い続ける義務を企業に課している。対応方法は①定年の引き上げ②継続雇用制度の導入③定年の廃止④のいずれかだ。違反すれば行政からの指導や勧告の対象となる。現状では定年制度を見直す

企業は少数派で、継続雇用制度を選択する企業が大半だ。3月に成立した改正法ではさらに70歳までの「就業確保措置」が努力義務として加わった。定年をさらに引き上げるなど①③の対応を取ってもよい。ただ今回は④業務委託契約を結ぶ制度の導入⑤企業自らのほか、企業が委託や出資する団体が行う社会貢献活動に従事できる制度の導入①という選択肢も選べる。

④⑤を選択する場合は従業員代表などの同意を得る必要がある。70歳まで継続的に就業できる仕組みが求められる。社会貢献活動といっても無償の場合は就業確保措置とは認められず、報酬が発生する内容である必要がある。④⑤ならいずれも

雇用契約にはあたらな理想のため、継続雇用など比べれば企業の負担は比較的小さなことで済む。ただ④⑤の場合でも「実態は雇用である」とされ、いずれトラブルが起る可能性もある」と嘉納英樹弁護士は話す。公正取引委員会が労働法で保護されないフリーランスの保護を強化しており、注意が必要だ。罰則のない努力義務が加わるという改正のため、嘉納氏は「コロナ禍もあり、どの程度まで取り組むべきなのか企業も悩む時期だろう」とみる。ただ社会保障費の増大が続き、人手不足が深刻ななか、シニアの就業確保が企業に強く求められるのは必至だ。法改正への対応は企業の雇用・賃金体系に大きな影響を及ぼす。現役世代の抵抗も予想されるため、早急に着手すべき課題といえそう。

企業法務 変わる制度 ③

高齢者雇用安定法改正のポイント

現行 (65歳までの義務)	①定年の引き上げ②継続雇用制度③定年の廃止
新設 (70歳までの努力義務)	①②③は同上
	④継続的に業務委託契約を結ぶ制度の導入 ⑤事業主本体のほか、事業主が委託・出資する団体が行う社会貢献活動に従事できる制度の導入

④⑤を選択する場合は従業員代表などの同意を得る必要がある。70歳まで継続的に就業できる仕組みが求められる。社会貢献活動といっても無償の場合は就業確保措置とは認められず、報酬が発生する内容である必要がある。④⑤ならいずれも雇用契約にはあたらな理想のため、継続雇用など比べれば企業の負担は比較的小さなことで済む。ただ④⑤の場合でも「実態は雇用である」とされ、いずれトラブルが起る可能性もある」と嘉納英樹弁護士は話す。公正取引委員会が労働法で保護されないフリーランスの保護を強化しており、注意が必要だ。罰則のない努力義務が加わるという改正のため、嘉納氏は「コロナ禍もあり、どの程度まで取り組むべきなのか企業も悩む時期だろう」とみる。ただ社会保障費の増大が続き、人手不足が深刻ななか、シニアの就業確保が企業に強く求められるのは必至だ。法改正への対応は企業の雇用・賃金体系に大きな影響を及ぼす。現役世代の抵抗も予想されるため、早急に着手すべき課題といえそう。