

★ドイツ「厚生年金」フリーランスも

日本は法人等に勤務している労働者が加入する厚生年金だが、ドイツはフリーランスの自営業者も特定の職種では日本の厚生年金に近い手厚い社会保険の対象にしている。長く働いて収入を得る自営業者は老後の生活が安定しやすいとされるが、ドイツは働く環境の変化に伴い必要な人に支援が届くよう制度を変えてきた。最近ではネットを通じて単発で仕事をする「ギグワーカー」の保障を探る議論もある。

	ドイツ	日本
会社員	保険料率 18.6%を労使折半する「一般年金保険」	厚生年金（保険料率 18.3%労使折半）と基礎年金（国民年金）の2階建て
フリーランス	芸術家など一部は会社員のように労使折半の年金	国民年金のみ
ギグワーカー	デジタル上で労働把握する構想	政府の有識者会議で被用者保険の扱いを議論

一方、フランスでは年金開始年齢を2年遅らせて64歳にする内容の年金改革法案を強行採決したことに対する抗議デモが国内各地で行われ、警察とデモ隊が衝突した。日本はもう既に65歳開始だが…。

★NTT単身赴任 800人解消

NTTは22年7月に「リモートスタンダード制度」を導入。従来の「勤務場所から片道2時間以内の居住」の条件をなくし、入社時の交通費の上限も撤廃。遠隔地に異動になっても必ずしも転居する必要がなくなった。800人以上が単身赴任を解消。NTTは転勤が多く、都市部だけでも単身赴任者が約1500人いた。会社都合で家族と別居を強いられる社員は、働く意欲が低下したり離職する例もあった。コンセプトは「生活の充実なくして仕事の充実はない」との基本的な考え方。制度を使っても給与体系は変わらず、人事評価に影響することもない。

課題はコミュニケーションをとる機会が減り若手の育成面で懸念があり「仕事の全体像が見えず、上司と気軽に相談できないテレワークには成長の実感がない」と出社中心の部署へ異動を申し出る20代社員もいる。NTTは各部署に対し週1回30分の雑談ミーティングや部署ごとの出社日の統一を奨励する他、オンラインチャットや仮想オフィスツールの導入を進める。

★自治体の非正規職員

年度末を迎え、今年も自治体で働く非正規職員の雇用不安が高まっている。契約は単年度で、改めて採用公募を受け採用されなければならない。経験が必要な仕事を担う非正規は多く、短期的な人材入れ替えは行政サービス低下を招く。

東京都の「ひきこもり地域支援センター」で相談業務を担う非正規職員が「任期一年では相談者に伴走できない」と訴えた。責任の重い仕事なのに、賃金は日給で手取りは10万円強。年収は220万円ほど。

会計年度任用職員は2020年4月に導入され、所轄の総務省は住民の就業機会を平等にするため、毎年公募で決めるのが望ましいと説明。最長3年間で限度とされ、これに倣っている自治体が多い。

政府は非正規は望ましくないと、一般企業には非正規を正社員にしたら助成金を出している。「公募による公平性の確保より、職場事情を理解している人を継続雇用し、公共サービスを充実させる方が重要」との意見もある。

★企業、採用前倒し一段と

5日以上長期のインターンを実施する企業が増えている。経団連と国公私立大などでつくる「産学協議会」は昨年、25年卒以降の学生から5日間以上のインターンに参加した場合、インターンで得た学生情報を採用活動に仕えるルールを新たに決めた。エンジニアを中心に人材争奪の激しいIT業界では、サイバーエージェントがエンジニア向けのインターンシップを約1か月間実施。オンラインでも参加できるため地方在住の学生も応募できる。



花海棠（はなかいどう）