

# 競争力があり、世界に通用する 真の働き方を目指して

2018年4月6日

Hello, Future!



# 目次

---

## ■我々の考え

## ■上記主張の背景資料

- －社会の大変革
- －技術の進歩と働き方の変化
- －これからの仕事
- －日本にイノベーションを起こす必要性
- －働き方の今までとこれから
- －組織と個人の新たな関係

# 我々の考え

- ✓ **長時間労働抑制のための一律的な規制強化だけでは新時代に対応できず国際競争力が衰退。**
- ✓ **成果志向のプロフェッショナルな働き方が制度の中心。新しい知識社会型にライフスタイル全体をシフト・再定義する。**
- ✓ **そのためには、ゼロベースで、従来の労働法制、社会保障制度などを含め諸制度を検討することが必要。今後その具体的な提案を行っていく。**

※当連盟では、『ベンチャー企業』『知識社会型対応企業』等の企業類型を設定し、これに相当する企業は、企業単位で、労働時間・休日・休憩・割増賃金がいずれも適用されない新たな柔軟な労働時間制度の創設を従来より提案している。

# 社会の大変革

国家・企業・個人が横並びに

20世紀 管理型



21世紀 オープン型



# 技術の進歩と働き方の変化

## ①産業革命 (18世紀～)

職人の淘汰

工場・ブルーワーカー  
登場



ラッダイト運動

## ②工業化の進行 (19世紀～)

ホワイトカラー登場拡大



## ③情報革命 (20世紀後半～)



## ④AIの台頭 (21世紀～)

ホワイトカラー業務の自動化・外部化

クリエイティブカラー登場



AlphaGo

ネオ・ラッダイト運動

# これからの仕事

## 日本の労働人口の・・・

49%

AI・ロボットに代替されうる

特徴：線形性・パターン化・正確性・効率化

51%

AI・ロボットに代替されない

特徴：非線形性・クリエイティブ・  
コミュニケーション・ホスピタリティ

7 新職種：AIと人材を組み合わせた新しい業務プロセス開発とマネジメント

6 AI・ロボット

5 クラウドソーシング

4 業務委託（常駐型）

3 パート・アルバイト

2 契約・派遣社員

1 正社員

# 日本にイノベーションを起こす必要性

- ✓ 産業構造が転換し、世界では、米国中国のデータ活用企業が席捲。日本企業の存在感は後退。
- ✓ 日本はまだまだ産業構造転換が進んでいない。

世界の時価総額ランキング

	1997年末	2017年9月29日
①	ゼネラル・エレクトリック(米)	アップル(米)
②	コカ・コーラ(米)	アルファベット (グーグル、米)
③	マイクロソフト(米)	マイクロソフト(米)
④	エクソンモービル(米)	フェイスブック(米)
⑤	NTT	アマゾン・ドット・コム(米)
⑥	メルク(米)	バークシャー・ハザウェイ(米)
⑦	ロイヤル・ダッチ・ペトロリアム(蘭)	アリババ集団(中)
⑧	インテル(米)	騰訊控股 (テンセント、中)
⑨	フィリップ・モリス(米)	ジョンソン・エンド・ジョンソン(米)
⑩	トヨタ自動車	エクソンモービル(米)

(出典) 2017年10月1日日経新聞

日本の時価総額ランキング

順位	1996年12月5日	時価総額(兆円)	2017年10月11日	時価総額(兆円)
1	NTT	13.2	トヨタ	22.6
2	トヨタ	12.2	NTT	10.9
3	東京三菱銀	10.5	ソフトバンク	10.5
4	住友銀	6.1	三菱UFJ	10.2
5	第一勧業銀	5.7	NTTドコモ	10.1
6	富士銀	5.5	KDDI	7.6
7	日本興業銀	5.4	JT	7.4
8	三和銀	5.2	キーエンス	7.3
9	松下電器産業	4.2	ゆうちょ銀	6.3
10	野村証券	3.6	任天堂	6.2

(出典) 2017年10月11日日経新聞

# 働き方の今までとこれから

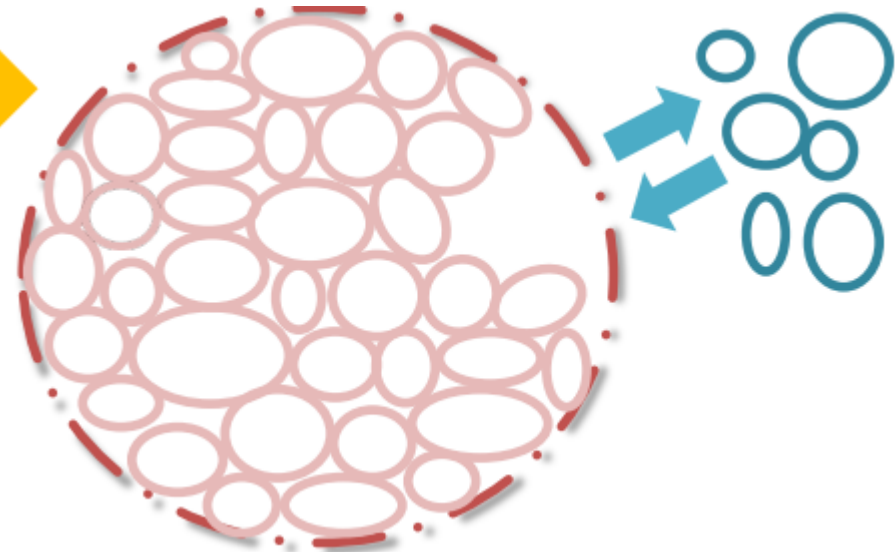
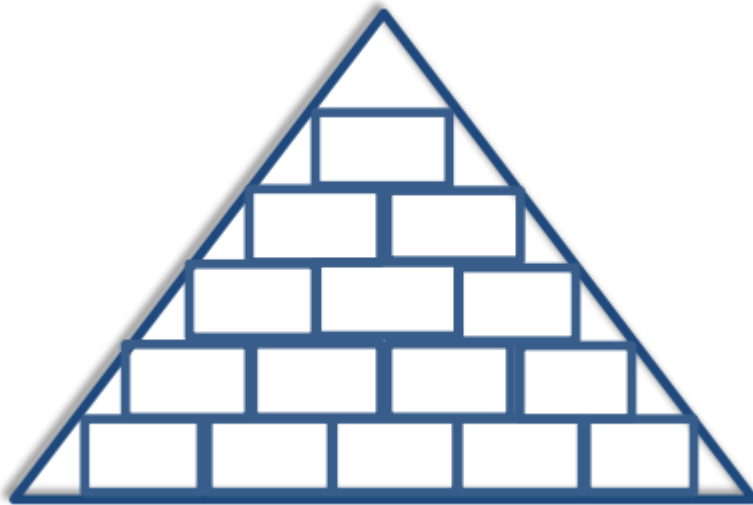
## メンバーシップ型(従来)

- ・ブルーワーカーを前提とした『時間』での『一律的な』管理
- ・職務、雇用期間、勤務地等を限定しない『正社員』中心
- ・画一的な個人(日本人、男性、新卒など)を想定した構成
- ・メンバーの入れ替わりの少ない固定的な組織(年功序列)
- ・ワークとライフのバランス



## パートナーシップ型(未来)

- ・イノベーション、クリエイティビティを発揮させる『自由かつ自律的な』世界
- ・働くこと自体がライフサイクル
- ・個人の職務内容は明確(ジョブ型基本)
- ・多様な人材・多様な働き方で構成(ダイバーシティ)
- ・外部からの人材・スキルのシェアリング
- ・プロジェクトベースのアドホックなチーム

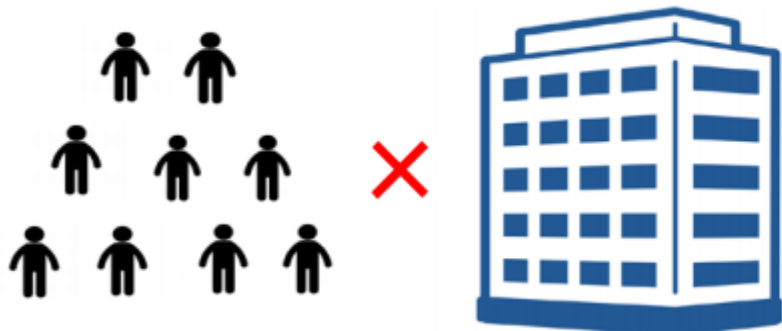




# 組織と個人の新たな関係

一方通行型  
= 組織 → 労働者

メンバーシップ型



- ✓ 『弱い労働者 対 組織』の関係性
- ✓ 新卒一括採用＋終身雇用、厳格な解雇ルール
- ✓ 『職能給』『時間給』

双方向型  
== 組織 ↔ 労働者  
お互いが自立、自律

パートナーシップ型



- ✓ 『自立した個人と組織』の関係性
- ✓ 業務内容や条件は双方の合意（契約）で決定。従来の労働契約だけでなく種々の契約が存在
- ✓ 『職務給』『成果給』