

連載⑦  
内海善雄の  
(ITU元事務総局長)  
やぶ睨み  
「ネット社会」論

近未来版 檜山節考

元気なシニア

先日、わが母校・高松高校の同期と連れ立ってアルプス駒ヶ根の千畳敷カール・乗越浄土をトレッキングした。約六百人の卒業生のうち、今年は約六%、三十五人が全国から参加した。七十三歳または七十四歳のお爺さんとお婆さんたちである。よき幹事役の山男のリーダーのお蔭もあるが、年ごとに参加人員が増えており、標高三千近いガレ地を登山する元気には、わがことながら驚く。

最近では、どこの行楽地や美術館も老人でいっぱいである。皆、高度成長期の企業戦士として働き、親を介護して見取り、子供たちも独立した、やっと人生をエンジョイできるところになった六十〜七十歳台である。この恵まれた人たちが、必ずしも同年代を代表するも

のではないかもしれないが、老人のレジャーは昨今の社会現象である。まさに日本の豊かさを象徴し、大変結構なことであると思う。しかし、この幸福なシニア層も、わが世代で終焉に達しない。現在、日本の人口の五人に一人は六十五歳以上の高齢者。やがては三人に一人が高齢者となる、人類が経験したことのない人口構成となる。

年金制度や健康保険制度は、すでに破綻している。これだけ多くの高齢者が、若者の負担で遊びほうけておられるはずがない。

政府の高齢者雇用対策

政府は、働く意欲と能力のある高齢者が社会の支え手として活躍できるよう、さまざまな高齢者雇用就業対策を立てている。

高齢者雇用安定法により、企業は六十五歳までの定年の引き上げと同時に、継続雇用制度の導入か、あるいは定年の廃止の措置を講じなければならない。

そのため、「七十歳まで働ける企業推進プロジェクト」により、定年の引き上げや定年の廃止を行った企業に対しては国が助成金を支払うこととしている。また、中高年齢者の

再就職の援助・促進のために、ハローワーク等においてきめ細かな職業相談・職業紹介や中高年齢者トライアル雇用奨励金を支給する事業も行っている。さらに高齢者に、そのライフスタイルに合わせた短期のパートとしての就業の機会を提供する、シルバー人材センター事業なども推進しているのである。

しかし、安倍内閣の女性活用キャンペーンに比較すると、大きな政治的スローガンとはなっておらず、わが高校同窓の才能や健康に恵まれた仲間もほとんどが、「毎日が、日曜日」で、就労している者は少ない。

就労意欲の湧かない職場

そもそも大企業などでそれなりの地位にあった者が、年を取ったからと相当我慢しても、意欲を持って働けるような職種や賃金を得られるポストはない。それには、さまざまな理由が考えられる。

その一つは、若い世代に是非でも老人を働かせなければならないという危機意識が欠如していることである。数少ない就労人口だけでは多くの高齢者を支えきれない超高齢社会になっていることは分かっているが、個人

的にも、また、会社単位でも切羽詰まった問題としては意識されず、心理的に高齢者を受け入れる態勢ができていないと思う。

さらに、技術革新による職場のIT化や、目まぐるしい新商品の出現など、職場環境が大きく変化していることも、高齢者が満足できる仕事に就けない原因を作っているように思う。高齢者は、保有する過去のスキルを活用できず、結局、単純労働しかチャンスがないことが、就労意欲をそいでいるのである。体力が衰えた高齢者に単純労働は酷である。しかし、根本的な理由は、強く根付いた年功序列型の終身雇用制度にあると思う。



まだまだ十分働ける気力・体力がある「高齢者」は多い (撮影・和木 通)

定年で強制的に組織を去らせることにより

人事の風通しを良くして、昇進と給与の増加を担保し、勤労意欲と忠誠心を確保するこの制度は、高齢者がいつまでも会社に留まっていたのでは成り立たない。霞が関でも、天下りの削減で居座った次官・局長クラスのため従来なら課長として脂が乗り切って活躍していた四十歳台が、万年課長補佐に甘んじざるをえず、士気がすこぶる落ちている。いかに人事制度を変更することが難しいか分かる。

高齢者雇用安定法の施行後、大企業がとった措置は、仕方なく低賃金で再雇用するという見せかけの雇用であり、決して高齢者の勤労意欲を鼓舞するものではない。低労働条件では、高齢者は馬鹿らしくて働きたくないということになる。良質の若い労働力を確保できる大企業は、まったく高齢者を必要としていないのである。

高齢社会の救い神 中小企業

その結果、人材難の中小企業に、高齢者が雇用されるということが現実となっている。例えば、筆者が理事長をしている小さな一般財団法人「海外通信・放送コンサルティング協力」は、語学力と通信技術を持った六十歳を過ぎた人材が主力で成り立っている。彼らは、過酷な開発途上国の援助活動を生き生きと実施しており、ひ弱な若者を、意欲、能力、経験の

どの面でも凌駕しているのである。

このように考えると、高齢者に就労機会を与えるのは総理大臣でも厚労省でもなく、それは、人材難の中小企業だけのように思える。そう思うと世の中の見え方も変わってくる。日本社会を救うのは、銀行にいじめられながらも頑張っている中小企業と、そこで働くおばさんやおじさんたちではないか。そして高齢社会の問題を解決する効果的方法は、高齢者を対象とした就労支援よりも、中小企業の振興による就労機会の増加策ではないか。

信州の山奥をトレッキングしたわが同期は、その三日間の旅程で、大いに青春を謳歌した。しかし、誰からもこの近辺の寒村が檜山節考の舞台かもしれないという話は出ず、自分が姥捨山に行かなければならないとは毫も思っていない。もちろん我々の世代ではない。が、デモグラフィ（人口統計学）からは、避けがたい現実がある。

近未来の「おりん」と孝行息子の「辰平」とっては、中小企業は山の神様である。



内海善雄(うつみ よしお)  
1942年香川県高松市生まれ。東大(現な)法学部卒。東芝を経て66年郵政省(現な)総務省)入省。電気通信の自由化(98年)と、通信放送政策を長く担当。98年国際電気通信連合(ITU)事務総局長就任。現在は一般財団法人「海外通信・放送コンサルティング協力」理事長。IEEE名誉会員。