

連載105

内海善雄の  
(ITU元事務総局長)

やぶ睨み  
「ネット社会」論

## 世界一豊かなフィンランドの秘密

フィンランド

十数年も前のことであるが、フィンランドの郵電大臣とノキア社のオリア社長と会食をした。当時、ノキアはGPS規格の携帯電話で世界を制し、意気軒高であった。デザイナーの会話を弾ませるために、「フィンランドは北国で恵まれている環境とは言えないのに、なぜ世界一豊かな国になれたのだ？」と質問してみた。当然、「先端技術開発に力を注ぎ、世界市場に打って出たからだ」という回答を期待してのことだった。

二人が顔を見合わせながら答えたのは、「フィンランドは、世界で一番早く男女同権にして女性も働かせた。その結果、我々は他国の二倍働いたので豊かになったのだと思う」というものだった。

# 進められている「働き方改革」は方向感覚を見失ってははいないか？

## 働き方改革の目的

現在、日本の政府が進めている「働き方改革」は、日本の浮沈がかかっている大問題である。なぜなら、労働力不足を補うため女性や高齢者を就労させることと、高効率の働き方で生産性を向上させて国際競争力を高めるというのが本来の目的であるからだ。

現在は現役世代二・三人で一人の高齢者を支えているが、将来、一・三人で一人を支えなければならぬ。現役は今の何倍も働かなければ算術計算が合わなくなる。加えて、先進国には技術開発で後れを取り、新興国には追い上げられている日本経済は日増しに国際競争力を失ってきている。その中で起死回生の唯一の策が「一億総活躍社会」、すなわち、老いも、若きも、男も女も、全員効率的に働くこと、これが「働き方改革」なのである。政府の広報資料にも、総論では概ねそのように書かれている。

ところで、現実の施策はその方向を目指しているだろうか。今、政府が進めている「働き方改革」は、①長時間労働の是正 ②正規と非正規社員の格差是正 ③高齢者の就労促

進の三本柱である。いずれも一片の規則の改正などで対処しようとし、改革の目的の達成には程遠いように見える。

まず、「働き方改革」が日本の浮沈を決めるほどの重大な政治課題であり、喫緊に実行しなければならぬという認識がない。それは、改革が狙っている労働力の確保と生産性向上は、金利や為替レートとは異なり、徐々に日本経済にポディーブローを与える問題であるからだ。人間はどうしても眼前の問題にエネルギーが取られ、長期的な課題にはプライオリティーが低くなる。社会的な関心を引く過労死や格差問題などに、あまりにも目を奪われていないだろうか。

## 長時間労働の是正

長時間労働の是正というが、そもそも日本人は長時間労働をしているのか。休日と有給休暇取得日数(二十七日)はフランス(三十九日)やスペイン(三十九日)の世界で一番働かない国に比較すると少ないが、米国(二十四日)やシンガポール(二十五日)よりは多い。年間の総労働時間の国際比較でも同様であり、日本は決して長時間労働だとは言えな

い。かつてのモータリ社員や企業戦士時代の印象や、あるいは例外的な過労死事件などの影響で、誤解しているのである。

是正しなければならぬことは、各人が責任を取らず、集団でダラダラと非効率な働き方をする職場慣習である。日本の事務職の非効率さは、欧米社会のオフィスで働いてみれば一目瞭然である。

## 正規と非正規社員の格差是正

正規と非正規社員の格差是正は、なぜ非正規社員が増えたのか考える必要がある。企業が人件費を抑制するために非正規を好むことが最大の理由だと思うが、人手不足の時代に非正規でも多数の供給がある事実も看過できない。

現在、十五〜六十四歳の女性のうち就業者



働き手はたくさんいる

の割合（就業率）が、七〇%、二十五〜四十四歳の従業率が七六・四%であるということ、は、育児や、介護など家事を抱えながら、ほとんどの女子が就業していることになる。彼女たちの五五・八%が、フレキシブルな勤務形態がとれる非正規である。

最近、省庁で女性の幹部が増えた。彼女らを身近に見てきたが、男子キャリア職員に負けじと頑張ることができたのは、皆、育児を頼る親が存在した場合に限られている。親の援助がない者は、途中で脱落している。

驚くべきは、非正規社員の八五・七%の者が、自ら非正規を選んでいるという現実である。単に幼児対象の託児所だけでなく、学童のケア、介護等幅広い社会の支援体制がなければ、正規社員の道は選ぶことができないのが現実である。格差是正も大事だが、真に働ける環境整備こそが、「働き方改革」の本質ではないだろうか。

## 高齢者の就労促進

元気で働きたい高齢者は巨万という。

高齢になっても能力が衰えるわけでもないことも分かっている。そして、企業は人手難である。とは言え、筆者の友人たちはほとんどが働いてない。その理由は、皆、同様に「自分にふさわしい仕事がない」である。大企業でしかるべき地位にいた者のプライドを満足させ、その者に

値する報酬を支払える仕事は皆無である。自営業や手に特殊な技能をもっているもの以外は、働きたくても「あまりにもバカらしく働けない」のが現状である。

管理職で定年になることが前提の年功序列の企業では、高齢者に居座られたら、若い世代のモラルが低下して困る。また、管理職として部下に支えられて長くいると、実務能力は衰え、新しい職場で新しい仕事をするのが困難になる。このような高齢者が就ける仕事は、簡単な単純労働になってしまう。

高齢者がスムーズに就労できるように、高齢になっても活躍できるような技術を身につけさせるなり、高齢まで働ける中小企業などへ早期の転職を促進するなどの社会的な対策が必要である。また、専門職や職人を優遇する社会風土も醸成されなければならない。いずれにしても、単に法律で定年制の延長をすれば解決できる問題ではない。

「働き方改革」がうわべだけに終わらず、日本経済回生の切り札となることを切に願う。



内海善雄(つみ よしお)

1942年香川県高松市生まれ。東大法政大学（現大分県立大学）卒業。東芝を経て66年郵政省（現総務省）入省。電気通信の自由化など、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。通信・電力・自動車関連企業や各種団体の役員、大学教授などを歴任。IEEE名誉会員。