



イケン先生の『恐縮ですが…一言コラム』

第 517 回 「ガラパゴス化」の典型～高年齢者雇用安定法の改正

2013.3.24

『改正高年齢者雇用安定法』が成立し、この 4 月 1 日から施行される。詳細については厚生労働省等の情報に委ねるとするが、例えば、企業は再雇用を希望する社員全員を 65 歳まで雇い続けることが義務付けられることになった。その背景は、2013 年から厚生年金の受給開始年齢が 1 歳ずつ段階的(3 年ごと)に引き上げられることが決定されており、2025 年には 65 歳からの支給となる。そのため、「65 歳になるまでの間の生活費を保障しなければいけない」ということらしい。

でも、天邪鬼の小生にとってこの法律改正、何か理不尽に思えてならない。少子高齢化による社会保障の一体改革の一部を、民間企業に押し付けて、果たして企業な「モツ」ののだろうか。企業が未来永劫潰れることがなく、仕事も永遠に有り続けるという保障はどこにもない。5 年先どころか 1 年先も全く予測できない時代に、簡単に雇用を 5 年間も延長して問題が起これないはずがない。残念ながら、このような過保護な法律が全企業に適用されると、結果的に経営が維持できなくなる企業を創ることに繋がり、雇用自体も縮小してしまいかねない。雇用が足りないことを理由に法律を改正したはずが、目的とは裏腹に雇用が増々足りなくなってしまうのでは、何のための法改正か分からない、そんな危惧感を否めない。

厚生労働省の昨年の調査によると、希望者全員が 65 歳まで働ける企業は 47.9%にとどまっている。製造業や運送業など現場が「体力勝負」の産業では、年齢を重ねるほど働き方が難しくなるという事情もあり、継続雇用の受け皿の確保は容易ではない。実務的には、65 歳までの継続雇用の義務化に対応するには「2 人が 1 日おきに出勤して 1 つの仕事ワークシェアするか、若年層の採用を抑えるかしかない」かもしれない。

例えば日本自動車工業会の試算によると、60 歳定年までの 40 年間の雇用期間が、65 歳まで延長されると人件費負担は 12.5% 増えるという。「仕事も人件費もないのに、どう雇用を維持すればいいのか」(大手自動車の労務担当)というのが、多くの企業の本音。

経団連が会員企業などを対象に昨年行った調査では、雇用延長が義務化された場合、5 割が再雇用した社員の給与水準を引き下げ(ほぼ半額)、4 割が若年層の採用抑制を実施すると回答した。

今回の改正には、自社の戦力低下につながるとして企業の側では反対の声が多く、対応には頭を悩ませるところである。採用抑制や給与削減といった若い世代へのしわ寄せが行くという懸念もある。お役人は民間企業の経営には口出ししないというのが、まともな資本主義国家の常識だが、「ガラパゴス化」した日本では、そういった当たり前の常識が通用しない。経営者(事業主)の側としては、悩ましい改正と認めて仕方がない。

*「ガラパゴス化」

ガラパゴス化(ガラパゴスカ、Galapagosization)とは日本で生まれたビジネス用語のひとつで、孤立した環境(日本市場)で「最適化」が著しく進行すると、エリア外との互換性を失い孤立して取り残されるだけでなく、外部(外国)から適応性(汎用性)と生存能力(低価格)の高い種(製品・技術)が導入されると最終的に淘汰される危険に陥るといふ、進化論におけるガラパゴス諸島の生態系になぞらえた警句である。ガラパゴス現象(Galápagos Syndrome)とも言う。出典:

<http://ja.wikipedia.org/wiki/%E3%82%AC%E3%83%A9%E3%83%91%E3%82%B4%E3%82%B9%E5%8C%96>

ガラパゴス諸島における独自の進化をとげた生体のように、技術やサービスなどが日本市場で独自の方向性へ進化し、世界標準から掛け離れてしまう現象。

世界の最先端レベルの技術力を保有しながら、日本以外では全く普及していない日本の携帯電話やパソコン、カーナビの特異性を表すのに使われることが多い。

ビジネスの場でしばしば使われる「パラダイス鎖国」の意味と似ている。

日本独自の携帯電話はガラパゴス・ケータイ、略してガラケーと呼ばれる。

出典:<http://d.hatena.ne.jp/keyword/%A5%AC%A5%E9%A5%D1%A5%B4%A5%B9%B2%BD>