

「働き方改革」を存分に利用し

会社にいながら

★自分のライフスタイル★を

自由に設計しよう！

◆Vol.9◆

気になる海外の働き方改革

【北欧の場合】



落合理

■ 推奨環境 ■

このレポート上に書かれている URL はクリックできます。できない場合は最新の AdobeReader を無料でダウンロードしてください。

<http://www.adobe.co.jp/products/acrobat/readstep2.html>

■ 著作権について ■

このレポートは著作権法で保護されている著作物です。

下記の点にご注意戴きご利用下さい。

このレポートの著作権は落合理に属します。著作権者の許可なく、このレポートの全部又は一部をいかなる手段においても複製、転載、流用、転売等することを禁じます。このレポートの開封をもって下記の事項に同意したものとみなします。このレポートは秘匿性が高いものであるため、著作権者の許可なく、この商材の全部又は一部をいかなる手段においても複製、転載、流用、転売等することを禁じます。 著作権等違反の行為を行った時、その他不法行為に該当する行為を行った時は、関係法規に基づき損害賠償請求を行う等、民事・刑事を問わず法的手段による解決を行う場合があります。このレポートに書かれた情報は、作成時点での著者の見解等です。著者は事前許可を得ずに誤りの訂正、情報の最新化、見解の変更等を行う権利を有します。このレポートの作成には万全を期しておりますが、万一誤り、不正確な情報等がありましても、著者・パートナー等の業務提携者は、一切の責任を負わないことをご了承願います。このレポートのご利用は自己責任でお願いします。このレポートの利用することにより生じたいかなる結果につきましても、著者・パートナー等の業務提携者は、一切の責任を負わないことをご了承願います。

この度は私のレポートをダウンロードいただきましてありがとうございます。

政府肝入りの改革事業の一つである「働き方改革」

皆さんうまく使って自分のライフスタイルを改善していますか？

フレックス、テレワーク、副業解禁、等々、魅力のある制度改革が進められています。

この改革に乗り遅れたら損です。

存分に使って自分のライフスタイルを改善していきましょう。

このメルマガでは、働き方改革で改善される制度をご紹介します。

皆さんが利用するためのきっかけとなればと思います。

今回は、「[気になる海外の働き方改革【北欧の場合】](#)」についてご紹介したいと思います。

過去のレポート集

■ 「働き方改革」を存分に利用し会社にしながら★自分のライフスタイル★を自由に設計しよう！

■ 「働き方改革」を存分に利用し会社にしながら★自分のライフスタイル★を自由に設計しよう！ ◆Vol.1◆会社のビジョンの共有

■ 「働き方改革」を存分に利用し会社にしながら★自分のライフスタイル★を自由に設計しよう！ ◆Vol.2◆3つの勤務時間制度を活用しよう

■ 「働き方改革」を存分に利用し会社にしながら★自分のライフスタイル★を自由に設計しよう！ ◆Vol.3◆有給休暇は自分と家族のために！

■ 「働き方改革」を存分に利用し会社にしながら★自分のライフスタイル★を自由に設計しよう！ ◆Vol.4◆テレワークをはじめよう！

■ 「働き方改革」を存分に利用し会社にしながら★自分のライフスタイル★を自由に設計しよう！ ◆Vol.5◆日々の仕事に対する意識改革！

■ 「働き方改革」を存分に利用し会社にいながら★自分のライフスタイル★を自由に設計しよう！◆Vol.6◆気になる海外の働き方改革【アメリカの場合】

■ 「働き方改革」を存分に利用し会社にいながら★自分のライフスタイル★を自由に設計しよう！◆Vol.7◆気になる海外の働き方改革【ヨーロッパの場合】

■ 「働き方改革」を存分に利用し会社にいながら★自分のライフスタイル★を自由に設計しよう！◆Vol.8◆気になる海外の働き方改革【中国の場合】

1. 北欧の働き方

今回の気になる海外の働き方と改革ということで、北欧の働き方とその改革現状を見ていきましょう。

ワークライフバランスの最先端と言われている北欧諸国（ノルウェイ、スウェーデン、フィンランド、デンマーク）ですが、あんな北にある国々がどうしてそんなに働き方改革が先進的で、成功しているのでしょうか？そして、何がそのモチベーションなのでしょう？単純に疑問ではないですか？

その疑問を解読するためには、国の事情と歴史を見ていかないとはいけません。男女平等と人々の幸福度が世界トップ常連の北欧諸国の諸事情をまず見ていきましょう。下の表は 2016 年もしくは 2017 年のデータを用いています。

	ノルウェイ	スウェーデン	フィンランド	デンマーク	日本
世界幸福度	4位	10位	5位	1位	53位
人口	526万人	984万人	550万人	571万人	1億3千万人
女性就業率	82.1%	82.5%	68.5%	72%	69.9%
出生率	1.72	1.65	1.65	1.71	1.44
労働生産性	1位	11位	14位	10位	19位
年間労働時間	1419時間	1609時間	1578時間	1446時間	1747時間

この表を見て、私がまず気づくのは「日本って人口が多いなあ」ということです。幸福度や女性就業率、出生率、労働生産性、

年間労働時間の全てにおいて北欧に負けているのは、もはや分かっていたので、そこはあまり驚かなかったのですが、日本は北欧に比べて人口が10倍以上ではないですか。

北欧はスウェーデンが1千万人弱ではあるものの、他の3国はどれも500万人台です。私は、この国のサイズ・規模感と地理と歴史が北欧の文化と今の働き方のスタイルを作ったのだと思っています。

北欧に限らず、ヨーロッパはその長い歴史において、戦争と国同士の併合と分割、占領と侵略、和平と同盟を繰り返してきました。その時々の中で、ヨーロッパ各国が生き残るための知恵を必死になって考えてきたのです。

さらに、北欧は緯度が高く、太陽が出ない冬の極寒となる白夜の時期もあり、日本のように恵まれた四季のある気候ではないため、過酷な環境で生き抜くための合理性や効率化を考えてきたのです。

北欧の人たちは、「自分たちの国を愛し、国を維持するためにどうすべきなのか皆が理解している」と言われています。人口500万人の小国でも力強く生きていくためには、男女問わず働くことが体に染み付いていたというのです。

近年の働き方改革のブームではなく、長い年月をかけて『男女平等』のコンセンサスが形成されているのです。ワークライフバランスは最初から真剣に考えられていたのです。この歴史の重みは非常に深く、日本とは事情が違いますよね。

ですので、北欧の働き方改革は近年の改革ではなく、長期の経験と思慮から得られた合理的な結果だったとも言えます。

このような上昇思考の環境を作り出すには、子供の頃からの「自立できる強い個人」の教育環境にもありますね。

またまた、羨ましい話ですが、「義務教育から大学、大学院まで原則無料」の制度です。今の日本の教育現場とは正反対にも等しいですね。そういえば、日本の高校無償化の話はどうなったのでしょうか・・・？

フィンランドの小学校はテストもなく、授業数も少ないのですが国際学力比較調査では常にトップクラスです。少人数制、高い教員のレベル、体験学習重視や早期教育などがあるためです。国を支えるための主体性を持った人間に育てるため、という目的意識も合理的で明確で、迷いがありません。

しかしながら、北欧は大学進学率が 50%程度と高くありませ

ん。これは「とりあえず大学に行く」という発想ではなく、大学で「何を学ぶか」がハッキリしているためです。

大学が専門学校に近いといえはいいのでしょうか？実学志向が強く、学位は職業資格とみなされます。たとえば、法学部の専門コースを卒業すれば弁護士資格が自動的に与えられるのです。ただし勉強は非常にハードです。

北欧は人口が少なく資源も乏しいので、輸出依存型の社会です。そのためにグローバル志向が徹底しており、語学も3-4ヶ国語を喋る人が目立ちます。勉強は一生続けるという向上意欲と共に、優れた学びの環境で優れた人財が創出され、そういう人財で組織された企業が高い収益を上げます。こういった流れの中で国は成長して、整備された社会福祉が実現・継続できるという好循環を形成しているのです。

社会保障はどうでしょう？日本だと社会保障といえは、年金、医療、介護など「引退世代」「老後」のイメージが強くないですか？しかし北欧の社会保障支出は、上記の割合は50%程度です。残りは、保育や教育、子どもの医療、職業訓練、失業保険、育児休暇中の手当など「現役世代向け」に充てられています。このため、現役世代も社会保険と福祉制度の重要性を痛感している。

そのために、高い税金も厭わないのです。スウェーデンでは、28～34%の地方所得税（住民税）と最高 25%の付加価値税（消費税）の“高負担”を当たり前と理解しています。過去の歴史から、国として企業が進化し続け、国際競争に勝ち抜き、経済成長しないと、社会保障が支えられないという危機意識が強いのです。

2. 北欧の働き方改革（制度）

以前から男女平等と合理性を追求してきた北欧の働き方ではありますが、最近は（と言っても戦後くらいからですが）さらに働き方改革を進めてきました。

北欧は、労働組合が非常に組織立って強く、厳しく会社の神経となっています。まず、残業するという概念がありません。さらに、最低 5 週間の有給休暇取得が法律で義務付けられているのです。

日本がこれから「20日の休暇が取得できないから、5日を罰則付きで義務化する」という状況を改めて考えると笑ってしまいますね。

仕事のための時間の使い方は本人の裁量に任されている場合が

多く、裁量労働制も当たり前化していて、子どもを園に迎えに行くため 15 時に退社してもいいのです。在宅勤務を認める企業も多く、貸与されたパソコンの起動時間から就業時間を算出したりします。

子育て支援は最先端過ぎて日本は足元にも及びません。ノルウェーの「パパ・クォータ制度」は、両親共に育休を取得することが前提のシステムです。父親が育休を取得しないと母親も育休を取得する権利を失うという半ば強制的な両親のための休暇です。私は、子育ては既に中盤を過ぎていますが、うらやましいです！

その育休は 4 4 週間以内という長期間であり、かつ給料は 100%支給され、さらにノルウェーでは父親の 9 割が育児休暇を取得するとのこと。また、スウェーデンでも同様の制度は導入されていて、同じく父親の育休取得は 8 割にも及ぶそうです。そして、その制度があるために共働き世帯は 8 割近くになるそうです。

国力を維持するために、男女平等の全員参加を奨励する労働スタイルは北欧の強みです。日本にある言葉「男尊女卑」などという言葉を言ったら、投獄されてしまいそうな勢いです。

組織の構成員の 4 割以上を女性に優先的に割り当てるクォータ制度によって国会議員の 4 割以上を女性が占め、民間企業の取締役会においても同様のクォータ制により女性役員 4 割の実現も間近となっているのです。

労働市場のルールは労使交渉によって決まり、賃金も 3 年毎に労使交渉により「同一労働同一賃金」に基づき決められます。この仕組みによって景気によって賃金が急激に下がるなどということはなく、賃金格差もありません。

最低賃金制がないので、企業も労働者も働くための環境をよりよくする方向に動こうとします。それが出来ない企業や労働者はどんどん淘汰されていき、高品質の労働環境と生産性、そしてスキルアップの環境が定着していくのです。これは北欧の国としての強さの源です。

労働組合は非常によく組織化されており、加入率は 70% 近くに達します。日本は 18% であり、労使交渉も要求はしても効果がない場合（形だけ？）が最近は多いですね。

仕事のやり方も日本とはだいぶ違います。まず、社員に権限と裁量が与えられています。日本では、仕事の計画から実行段階まで全て大会議によるコンセンサス構築により進められます。

既に、この段階で日本のサラリーマン軍は疲弊しているのです。

北欧では、仕事が個の単位で進められるのが前提であるが、その分全員が全責任を負います。また合理的かつ計画的な思考を持っているので、仕事を始める前には、入念に全体の構想や計画を練り仕事の仕方に無駄がありません。

日本では意味や目的といった定義を明確にしないまま、仕事を部下に与えてしまう傾向がありませんか？部下は半信半疑のままとりあえず仕事を進め、定期的に上司に報告・連絡・相談をする必要があります。そして、出てくるセリフは「こんなつもりじゃないんだよ」です。出戻りも多いのです。会社の中での権威主義もないので、フラットな関係で出世も実力に見合った評価に基づくものです。

上司と部下の関係も適正です。日本では上司 1 名に対して部下が 10 人以上というのがザラですが、北欧では部下は 2 – 3 名という感じでしょうか。日本の管理職の負担も大きいのです。

また、部下に対しては最初に仕事の定義を明らかにするので、上司がその都度、部下に報告を求めることはありません。たまに上司が部下に質問して状況確認する程度ですね。膨大な会議資料と会議時間に労力を割かれません。

これによって、夕方 4 時過ぎにはみなオフィスをそそくさと帰って行くことができます。合理的、効率的ですね。

仕事から離れると家族との時間は仕事以上に重要です。子供の学校や習い事への送り迎え、家事分担、一緒に食事、夫婦の時間を十分に取ることができるのです。

プライベートが充実することは、その環境に慣れると仕事に対しても生産的にかつ前向きに合理的になることができます。昔の経済成長の経験が生々しい日本では、その時に栄光が強烈過ぎて、そこから現実に戻る事がなかなかできないのかもしれないですね。

なんだか羨ましいことばかりですが、さてさてこれらが日本においてそのまま通用するのでしょうか？

3. 日本へ北欧流派通用するか？

日本の働き方改革は、来年度から法制度が施行されます。その内容は、過労死対策（残業削減、休暇取得）、賃金格差解消等です。まずは、問題の改善から始まるような感じですか。

北欧の例を見ると、日本は本当に働き方改革が始まったばかり

なのだなあ・・・と実感します。これから何年かかって本当に日本人は今の時代にあった働き方に変化していけるのだろうか？と長い目で見てしまいます。

歴史と文化の違う日本と北欧ですが、日本は今北欧を理想のモデルとして盛んに習おうとしています。

しかし、北欧の政府と会社と個人が一体となって国を盛り立てていこうという意識が日本にはあるでしょうか？

「1億総活躍社会」という標語がありました。どの程度日本人がこれを意識して必要だと感じて、働き方改革を実践しているか微妙なところではないでしょうか？

自分のこととして感じづらいし、実感がわからない、むしろ意味のない残業規制や休暇取得奨励に悪くすると捉えられてしまい兼ねません。だって、今までのやり方で良いという人もたくさんいるでしょうからね。

最初に日本って人口多いな、って言いましたが、日本は単一民族で1億3千万人もいるんですね。すごい数字だと思いませんか？そして、これだけの人口においてこれから超高齢化社会と少子化に向かっているんです。

北欧も日本と共通していることは高齢化への対応です。しかし、やはり日本は人口が違い過ぎます。一国で制御できるレベルではないのです。

北欧のように人口がコンパクトな数字で国民を上昇思考にまとめることのできる「良いサイズ」というものがある気がします。その良いサイズに北欧が収まっていて、合理的な政策と相まって成功を勝ち取ることができたのでしょう。

私は、日本も同じように国の底上げを狙うのであれば、国のシステムをいじるしかないと感じています。

今の政府と国会の仕組みの改善、例えばもっと小さい国家を改善するための最短ルートを辿るための最適サイズとは？

例えば、今の47都道府県制度をやめて、日本を九州・沖縄、中国・四国・関西、関東・中部・北陸、東北、北海道の5つくらいに自治を与えたらどうでしょうか？

その5つの自地区の中で、様々な権限を持って制度を改め国としての底上げを狙う。ただし、5つの自治区は全体で日本という一つの大きな連邦制となる。

ちょっと乱暴なアイデアですが、今の国家の発展というにはあまりに想像しがたい働き方改革の出始めの制度も大事かもしれませんが、もっと根本的なところで日本という環境を見直した方がいい気がします。

北欧の働き方改革からインスパイアされたアイデアも含めてお伝えしたく、今回の北欧の働き方とその改革をご紹介します。ただきました。

■ 作者：落合理

■ メールアドレス：mail@samyuint.com

■ メルマガ名：働き方改革を上手に使って自分の理想のライフスタイルをつかもう

■ メルマガ URL：

<https://1lejud.com/stepmail/kd.php?no=JqOansjEv>