

派遣労働の横行が賃金格差や社会保障制度の破綻、ひいては社会の基本構造の崩壊につながったのではないか。この危機感から当社は全員正規雇用を制度としている。これについては先週書いた。

格差の問題（米中露の格差に比べれば日本などしれたものらしいが、格差慣れない日本人にはやはりショックだ）が社会を覆い始めたのはかなり前。相変わらずあらゆる格差を「小泉改革」の所為にする議論もあるが、少なくとも賃金格差は派遣労働に頼る企業と派遣会社、そして「能動的に」派遣勤務を選んだ当事者の問題であって政治の責任ではなからう。

しかし少子高齢化への国の対応は遅すぎる。出生率は高齢化率改善レベルにほど遠く、定年と年金受給開始年齢の間にもまだ原則5年の開きがある。人口減少社会は悪くないという評論家もいるが、消費者・就労者・納税者が急減し高齢者が20%を超えて30%に向かう社会（推計では2020年に29%、2050年に40%！）が健全にやっつけていけるはずはない。

にもかかわらず、厚労省・社保庁など行政による浪費の実態はこの体たらくだったのである。寿命の延びを考えれば高齢者医療制度の改定も致し方ないと思うが、ここまで度の過ぎた「天下り先づくり」が明らかにになったら、多くを納得させるのは無理だろう。

支えるのは会社のため

こうした状況への危機感から当社は、02年に累進子供手当（1人目3万円、2人目4万円、3人目

超高齢社会の最前線は企業

5万円。月額・青天井）・出産支援（50万円）・変動定年制（年金受給開始まで勤務可能）を制度化した。東京の育児費用はとんでもないことになっているらしいし、出産前後の物要りも健保支給の35万円では足りそうにないからだ（どころか「妊娠は病気ではない」という理由で出産前の診療は保険対象外だという。この国の政策推進能力には心底言葉を失う）。

これらの制度については、正直なところ「中小企業がそこまで？」という気がしないでもないが「公」の精神と総合的な調整能力を喪失し、「議論ばかりで実行なし」といった政治と行政の状況にあって個人を支えることができるのは、健全に回っている企業だけだ。会社の競争力を支えることができるのが個々の経験と能力の蓄積でしかないことを考えれば、個人に安心の基盤を提供することは、実利的な視点、組織防衛の視点からも企業行動に矛盾しない。とにかく高齢化率が30%を超えてくる20年後、その未曾有の超高齢社会の最前線にいるのは企業だ。行政の手遅れを嘆いて立ちつくすのみ、というわけにはいかないのである。

（リンク社長 岡田元治）

■木曜日に掲載



《おかだ・がんじ》1955年京都府生まれ。横浜の全寮制、山手学院中高を経て、早稲田大学商学部卒。翻訳・編集・広告制作に従事したのち87年に広告制作でリンクを設立、社長に就任。96年富山市のイーティーワークスと共同でAT-LINK専用サーバ・サービスを開始。専用ホスティングとして国内トップの台数を誇る。