

高い効率と社員の高い高幸福度を両立させた
日本人には真似出来ない (?)
労働環境 **No1** のレシピ



販売価格 ¥1500

著作権：キム・ペーダセン © 2012 V 1.01

はじめに

この電子書籍について



この電子書籍を書くきっかけとなったものはいくつかある。そのひとつには私自身が身体で経験してきたデンマークと日本の労働環境のあまりにも大きな差がある。天国と地獄の差だと言っても過言ではない。デンマークでの労働環境は非常に良く出来ており、例外はあるとしても非常に多くのデンマーク人にとっては仕事が楽しいものであると言っても過言ではない。日本には仕事が楽しいと考える人が何人いるだろうか？日本とデンマークの多くの異なる職場や業種を転々として来た私には労働環境の違いは経験を積む度に鮮明になっていくばかりであった。この日本の過酷な労働環境が今の日本の発展を大きく妨げている事に気付き、更に興味を持ち、この差を具体的に分析し、日本人の労働環境改善への意欲を盛り上げるという貢献が出来るのではないだろうかと思ったのである。



この電子書籍を書く事になったもうひとつの大きなきっかけは多くの日本人の方にデンマークの労働環境について教えて欲しいと言われて来た事である。その多くの日本人の方々には「女性の労働環境」、「障害者の労働環境」、「高齢者の労働環境」、「外国人の労働環境」といった労働市場の一部に限られた人達、若しくは特殊な人達の労働環境をデンマーク人はどのように考えているのかという事を知りたいというのだ。しかし、私が知る範囲では、又、私の様々な日本国内の仕事経験や同僚の話、提携相手やお客様からの情報、そして「労働環境の通信簿」に入る日本人自らのアンケート内容から判断する限りでは、日本の労働環境は率直に申し上げて基本の「キ」の字も出来ていない。基本がなっていないのにいきなり一部だけ労働者の環境改善を考える事は筋が通らない。女性、男性、日本人、外国人、高齢者、障害者の区別は関係無しに、まずは労働環境の基本を日本は改善しなければ行けないと私は思う。しっかりと基本となる労使の枠組み、労働者側の権利と義務、使用者側の権利と義務が共存する枠組みを構築しなければ行けないと思う。そしてお互いが義務を果たし、権利を主張出来る環境が整ってこそ初めて日本は労働環境の先進国の仲間入りとなるのである。

労働環境 No1 のレシピ

まずは一般的な労働環境の改善を行うべきであると私は考えている為、この電子書籍では労働環境の基本の「キ」の字に迫りたい。



日本は意外と法律上は多くの労働環境改善の試みはされているようだが、一般労働者にはなかなか意味のある労働環境の改善はされていない。日本は縦社会であるが故に法律が出来てもその法律の実行が難しい事は事実である。日本の労働環境法は様々な人達が苦勞をして日本労働者の事を考えて作られていると思うが、一般の労働者から見れば単なる形にすぎず実態を伴っていない。その証拠として法律の文面に拘らず未だにサービス残業は一般的に行われ、多くの労働者はパワハラに悩まされている。サービス残業代を支払ってもらおうとすると縦社会の猛烈な圧力が掛って来る。そして日本人の「美德」という本来はそれこそ日本人の素晴らしい価値観を表した言葉を利用し労働者に猛烈な圧力が掛るのだ。このような本来は美しい日本の言葉を使用側が自分達の要求を主張をする為に一方的に利用するのは如何なものか。「日本の美德」とは全く意味が違う！本来、美德という言葉にはそれこそ権限を持っている人達、立場が強い人達の自らの「下の人間」に対する犠牲が含まれているのではないだろうか？今の日本社会にこのような美德は殆ど見当たらない。日本社会では立場の弱い労働者が自分の権利を主張する際には相当な覚悟が必要なのが現実である。日本の美德とは無縁である。



このような事を考えていた事がきっかけで書き始めた訳だが、デンマークの労働組合の歴史を調べているうちに150年前のデンマークの労働環境と今の日本の労働環境の多くの共通点に気付いた。そのころからデンマークでは労働運動が始まり150年掛けて今の世界でも最も優れた労働環境と言われる環境が出来上がっている。その為、この150年間の労働運動は日本の皆さんに大きく参考になると考え、150年のデンマークの労働組合の歴史を一つの柱としてこの本を書いている。歴史に関しては Leksikon.org に許可を得て記事を参考に使っている。

「日本人労働者の権利」を主張するこの電子書籍を書いた私は社会主義/共産主義が強い

労働環境 No1 のレシピ

ではないかと考える人もいるかもしれない。労働環境の改善は雇用主の負担であり、お金が掛り、厳しい経済状況の中、労働者が甘えられる余裕は無いはずだという人もいるかも知れない。しかし私は根っこからの資本主義家である。政治的には右寄りの党に投票し、過去には外交官を務めたり、日本企業の取締役部長を務めたり、貿易関連の自営業を営んだり起業を常に考えている。仕事上常に金銭的な利益を追求して来た人間である。これから先もそれは変わらないだろう。

しかし私は「労働環境の改善=経費が増えるだけ」と考えている多くの人達の考え方は大きく間違っていると思う。これは企業単位での話でもあれば日本の国として



の話でもある。企業単位で言えば労働環境改善から得られる効率化による利益拡大や労働者の時間や気持ち的なゆとり、そのゆとりから生まれる企業の活性化や強い発想力、その活性化や強い発想力から生まれる様々なメリットは企業の最終結果（利益）にも大きく貢献する力を持っているのだ。また国民に

ゆとりが生まれると国は大きく発展するのである。労働環境の改善か、企業の競争力維持かのどちらか一方の選択では無く、労働環境改善、そして企業の競争力アップは両立するのだ。そして労働環境の改善は日本国の為に大きく貢献するのである。労働環境の改善を行わない「マトモナ言い訳」は存在しないのだ。賢い経営者は必ず労働環境の改善を行うのである。

デンマークの労働運動こそ使用側と労働者側の両方の利益を考えて来たからこそ労働者だけでは無く、企業にも大きなメリットを与えて来たのである。デンマ



ークが福祉国家として有名なのは、福祉国家が成り立つのは、そしてそれと同時に企業の競争力が非常に強いのは、それこそ労使がお互いを認め、権利と義務をはっきりさせ、協力し合っ

て来たからなのである。デンマークが国際調査で幸福度 No1 の国に度々輝く大きな要素にはこの労使関係も大きく影響し

労働環境 No1 のレシピ



最近の日本は多くの分野で海外に遅れを取り始めている。経済的には借金まみれ、インターネットは発展途上国の方が日本より普及し、労働環境は最悪、競争力は下がる一方。しかし日本国内にいながらも気付かない人は多い。このまま続けば嘗ては世界の産業をリードまでした日本は発展途上国になってしまい兼ねない。特に今の日本、海外から更なる遅れを取らない為には、企業の幹部や政治家ばかりでは無く、一般市民の社会改善への参加が必要だである。しかし、時間的にも精神的にもゆとりが無くなってしまった日本の国民はやっと休暇を与えられると疲れ果てているあまり、その時間は日本の為の新しい発想には使われず単純にリラックスする事に使われる。日本人は過酷な労働環境とともにゆとりを無くしてしまったのだ。

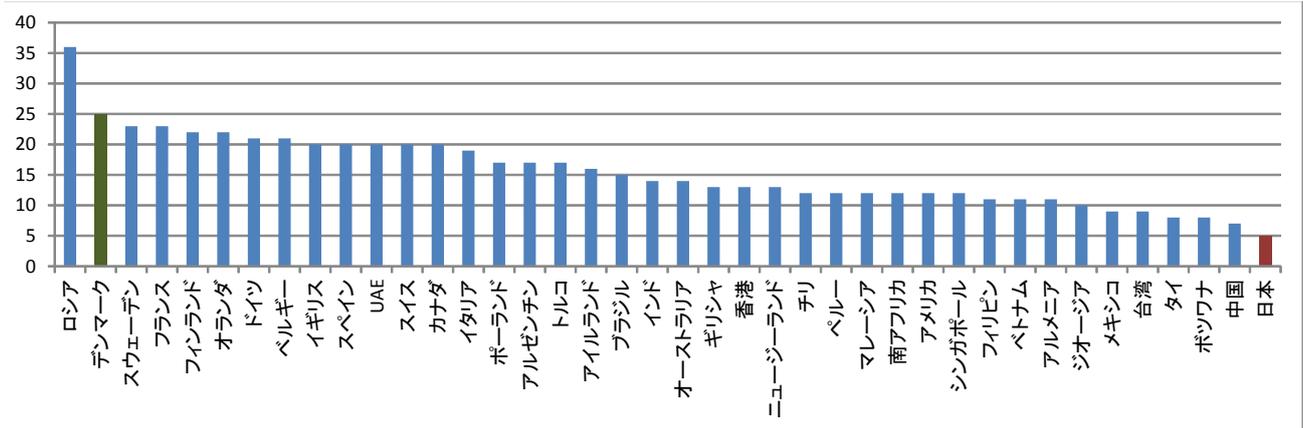


私は日本とデンマークを行き来して 40 年。デンマークと日本を子供の頃から比較して来た人間である。デンマークに「日本の美德」のような素晴らしい文化/考え方は無いが、デンマークは日本とは大きく異なる文化や習慣の中で世界に通用するものをいくつか生みだした国である。世界的に有名なものには福祉や自然エネルギーがある。そして今回日本との比較として取り上げたい労働環境もある。デンマークは世界で最も優れた労働環境を持っているのだ。それでも多くの分野では国際競争には強い。その理由は一体どこにあるのか。労働者には常に給料や環境の新しい要求をされつつも他国と比較して何故競争力があるのだろうか。デンマークは労働環境の基準が高いだけでは無く、生活水準も高く、収入が高いだけでは無く福祉も行き届いている。失業しても心配する必要は無く、老後の心配も無い。病気になっても入院にはお金が掛らない。学校は小中高だけでは無く大学までが無料。高速道路も無料。

この電子書籍では世界で最も給料が高い国のデンマークとその国の強い競争力の秘密に迫る。

読み始める前に下記のグラフを良く見て頂きたい。

労働環境 No1 のレシピ



これは世界の 40 カ国の上司の年間平均休暇日数を表したものである。40 カ国中、日本は何とビリ！である。年間たったの 5 日間の休暇である。それに対しデンマークはロシアには抜かれているものの、年間 25 日であり 2 位を誇っている。この違いを日本の皆さんはどう考えられるのだろうか？中国ですら日本を追い越している。後進国と考えられている国の多くもこの調査では日本よりはるかに良い環境なのである。



果たして日本に労働環境の改善を行う事は出来るのだろうか？世界で最も縦社会であると言われる日本。どのように改善が行えるのか。私なりに考えた日本の文化に合った労働環境改善の提案を公開したい。

単なる海外の仕組みのコピーは意味が無い。いくらデンマークの労働環境が世界一優れているからと言っても、それはデンマーク人が良しとする労働環境である。必ずしも日本に合うとは限らない。日本にはデンマークには無い別の価値観や習慣がある。その日本独特の価値観や習慣に相応しい労働環境を作り上げて、初めて日本人にとって「世界一優れた」労働環境が出来上がるのだ。仮にデンマークの労働環境が丸ごとコピー出来たとしても日本人はそれに満足しその労働環境を幸福だと考える事は無いかもしれない。



日本の皆様には一端労働環境というものに関する固定関連から焦点を外して読んで頂きたい。またひとりひとりの個人の関心事項から目を放し、労働環境の基本、日本が国として発展する為の一般的な労働環

労働環境 No1 のレシピ

境の改善に焦点を当てて欲しい。より多くの人々が今の日本の労働環境の現状に気付いて頂ければ、労働環境の改善に関する意識改革もより早く進み、労働環境の改善はその分早く行われるはずである。次世代に残す労働環境、今生きている日本人一人一人に大きな責任がある事に気付いて欲しい。

この電子書籍が少しでも日本の労働環境の改善に役立てば書いた甲斐があったと思う。

2012年7月

キム・ペーダセン

スウェーデンにて

筆者について



筆者の私はデンマーク人。1966年生まれの日本育ち。日本では一般の小学校と中学校に通った。デンマークの商業高等学校を1986年に卒業し、小さなスーパーの店長、教会のボランティア、タクシードライバーといった全く異なる業種を経て、1994年（27歳の時）に大学に入学。大学に通いながら日本から福祉を勉強しに来られた多くの団体の通訳やドライバー等を務めた。大学を中退しマーケティングと輸出の専門学校に入学し1998年に卒業。同年、在日デンマーク大使館に就職。その後日本の中小企業の取締役

部長、日本での自営業（輸入販売）、デンマークでの自営業、デンマーク企業の日本事務所に2年勤めるなど経験し今に至る。

筆者の詳しい情報は <http://www.mx2.jp>（英文は <http://www.japanexpert.jp> を御覧下さい）又はツイッターのプロフィール @gaijin_no_honne を御覧下さい。「波乱の人生」も宜しく申し上げます。その他の出版物は <http://www.mx2.jp/pub/shuppan.htm> を御覧下さい。

Kim Christian Botho Pedersen

キム・クリスチャン・ボート・ペーダセン

2012年7月（スウェーデンにて）

*この電子書籍の内容に関して疑問がある方、誤字やその他の誤りにお気づきの方は是非 info@mx2.jp までご連絡ください。出来る範囲で対応させていただきます。また、講演の依頼に関しましては kouen@mx2.jp までご連絡くださいますようお願い致します。

目次

はじめに	II
この電子書籍について	II
筆者について	VIII
1. デンマークとはどんな国	1
1.1. デンマークの基本知識	1
1.2. 地理、気候、人口	1
1.3. 宗教、寿命、教育レベル	2
1.4. 経済、産業、エネルギー	3
1.5. デンマーク政治の歴史	5
1.6. 日常生活、食生活	8
2. 現代福祉の現状と背景	14
2.1. 福祉の歴史	14
2.2. 高齢化と高齢福祉の今後	19
2.3. 動物愛護/動物福祉	23
3. デンマークの労働環境の歴史	25
3.1. デンマークの労組組合の歴史 (leksikon.org から記事引用/一部意識/一部追加/一部削除)	30

3.1. デンマークの労組組合の歴史

(leksikon.org から記事引用/一部意識/一部追加/一部削除)



さて、デンマークの今の労働環境はどの分野を取っても日本人には想像がつかないぐらい基準が高い。しかしこの基準は 100 年~150 年掛けてデンマーク人の労働者が汗を流し、犠牲を払って作り上げたものなのである。黙って自動的に出来て行ったものではない。しかし、100 年~150 年前のデンマークの労働環境や当時の状況を見てみると今の

日本と非常に似ている事が多いという事に気が付く。驚く程共通点が多いのである。その為、まずはデンマークの労働組合の歴史を見てみたいと思う。Leksikon.org にとても参考になる記事があったため、その一部を紹介しよう。今の日本の労働環境と比較しながら読んで頂くととても面白く参考になると思う。記事内容は意識であり、私のコメントなども含まれている。



デンマークの労働組合は過去 100 年間、世界で最も強い労働組合のひとつであったと言える。その原因は沢山あるが、デンマークでは労働者の組織率が非常に高かった事が大きなポイントとして挙げられる。またデンマークの労組は労働環境以外の基準を基にした組織（例えば宗教や政治団体）の絡みや競争が殆ど無かった事も挙げられる。つま

り政治や宗教の絶対的な考え方から切り離れた労働運動に集中した活動が出来たという事である。同時に政治と労組の強い関係があった事が挙げられる。つまり組織的には切り離されていて、どのような宗教に属していてもどの政党に属していても労働組合は会員を網羅する事が出来た。そして政府との強い関係により労働者の意見を国会で通す為の関連はあったという事である。最後に使用側も早い時期から幅広く組織化されていた事で、労使交渉の枠（使用側、労働者側と政府の 3 者）が早くから出来ていた事も強い労組の背景になった。

歴史的に早い時期からデンマークの労働市場は良く整備され団体労使協定を背景に労働環境のすべてを取り巻く環境である法律や基準が整備され、デンマークの労働市場の特徴は

労働環境 No1 のレシピ

出来て行ったのである。しかしこのような環境は自然と出来て行ったものではなく、労使がぶつかり合い、闘い、そして犠牲を払って出来て行ったのである。



最初の労働者組織が出来て行った 1840 年代頃、デンマークは資本主義社会への大きな変化の真っ最中だった。国民の 4 人に 3 人は農業関係の仕事をしていたのだが、資本主義社会への突入により女性や子供まで、家族全員が仕事に就かなければいけない時代になって行き、労働者クラスの数が増えて行ったのだ。この労働者クラスが苦勞し

当時のデンマーク農業の経済的な成長を作り上げたのだ。当時の労働者は労組や政治団体に加盟し自分の権利の為に闘うという事とは殆ど無縁だった。生活を維持する為の日常的な「闘い」以外に余裕は無く、組織的な活動まで行うゆとりは無かったのだ。これは今の日本でも言える事である。日本の多くの職場ではサービス残業などの労働者から時間のゆとりを奪う仕組みから未だに抜け出せていない。このゆとりが日本の労働者、そして今後の日本にいかにより必要であるかはデンマークの労組の歴史から良く分かると思う。



一部の日本人の方からは「サービス残業は日本人は否定的では無い」と言われる事もあるが、その反面、「労働環境の通信簿」経由で取ったアンケート内容では特にサービス残業を批判する日本人が少なくない。このサービス残業が如何にゆとりを奪い、人生を生きる意欲を奪っているかは「労働環境の通信簿」に入ってくるアンケート内容から

良く表れている。多くの企業は顧客に物やサービスを売り込む訳だが、企業対顧客の間の精算はきちりで行われている。その正確さや細かい拘り方は大したものである。その同じ企業は労働者が会社に売りこんでいる「時間」に対して曖昧である場合は大きな矛盾があると思う。労働者が唯一所有しているものは自分の知識や能力と時間である。その時間

に対する会社側の曖昧な労働者に対する精算は労働者からゆとりを奪い日本社会の発展を大きく妨げている。



さて、デンマーク労組の歴史に戻るが、当時のデンマークでは鉄鋼業等の産業（B&W の造船場等が有名）が栄え始め、鍛冶や大工等の職

労働環境 No1 のレシピ

人はそれぞれの Laug (ギルド) というものに組織化されていた。このギルドでは様々な要素を管理していた。職業訓練や同じ職業に新規参入して来る人数、品質や給料等を管理していた。ある意味会員の社会福祉的なセキュリティーネットだったと言える。このような専門職の為のギルド以外に、専門を持たない一般労働者も増えた。また女性や子供は織物産業での仕事が増えて行った。しかし組織化に成功したのは職人だけだった。その組織も 1857 年の労働者の自由化の法律により力が弱まった。一部は福祉事務所的な役割を続け会員をサポートした。



当時、社会主義が恐れられ権力者は資本主義社会を目指した。一昔前、教会がカトリック教を恐れ、無理矢理デンマークをルター派にしたのと非常に似た傾向である。しかし社会主義が普及しない為には国民の生活水準を高めなければいけなかった。その為この時期は労働者の為の住居/団地が多く作られた。また労働者のニーズを賄うための

COOP (参考までに COOP やその元となった農業協同組合/農協はデンマークが発祥の地である) なども発展した。しかし社会主義を完全にデンマーク社会から除外する事は出来なかった。



当時、Louis Pio (ルイ・ピオ) という人物が現れた。それまではデンマークでは考えられなかった社会主義を彼は積極的に勧めた。ピオは労働者自らが組織を結成すべきであると考えた。労働者自らが組織を作らなければデンマークでの社会主義の導入は無理だと主張した。その形として彼は既に創設から 50 年程経過していたイギリスの労働組

合を参考にした。デンマークで最も早い時期に行われたストライキのひとつ、B&W のストライキが行われた際、彼は「1.Internationale」(ファーストインターナショナル) という組織の結成をし意見を共有出来る仲間を集めた。この組織(デンマーク初の労働組合)は 1871 年 10 月 15 日に創立された。業種ごとのグループが設けられ、各業種を取りまとめるリーダーから成る幹部グループが設けられた。ピオはこの組織の長(組合長)となった。