

## 「雇用形態多様化がもたらす“働く社会の危機”の克服」

社団法人 共同通信社 編集局社会部 記者 川井 猛氏

人材派遣、労働者派遣を選択的、主体的に選んで働く人もいるし、その方が働きやすい人もいることも確かです。企業にとってもそういう人の方が取り組みやすい。取材実感では専門型の仕事の場合、そういうケースが多いようです。SE、企業財務など専門的な仕事をしている人は比較的雇用流動性が高いので、一つの会社にとどまるより、色々な会社で事業やプロジェクトをやることを好みます。そういうパターンの働き方をする人にとって人材派遣はいい面がたくさんあるなという気がしています。

いくつもの企業を取材して話を聞いているとこんな風を感じるがよくあります。人材派遣や契約社員の人たちの「使いやすさ」を利用するとコストダウンになるのだと思い込んだ瞬間、その企業は、派遣や契約社員を自分の会社に有利なカタチで使えば使うほど、企業コストが下がって、利益が出てくる、と錯覚するような一種禁断の実をかじったのではないかと。

安かろう、悪かろう、と言うと、働いている人に失礼に当たるのですが、現実には、企業が安から派遣社員、契約社員を増やそうという姿勢の帰結はそういうところにたどり着くものと危惧しています。

働いている人、一人ひとりが、感情や人格をもった人間だと見るならば、企業のその人への向き合い方が、一人ひとりの働き方の質に反映されているという見方を私はしています。企業が、安かろうと思って、うまく使ってやろうと思っていたら、働いている帰属意識やモラルを維持できなくなってきた。そして結果として高くついた...という悪弊を生み出しています。

企業のマネジメントや人材育成においても本質的なところで欠落が見えます。すごく単純な言い方をすると、自分と一緒に働いている従業員をどれだけ愛して（見返りを求めても良いのですが）、惚れて、惚れて、背骨が折れるほど抱きしめて、これだけ君を放さないのだから、君も逃げないでね、というくらいの距離感が、まったく感じられない雇用社会になっていると私は思っています。

処遇、人事、制度という話になると、じゃあ、整備すればいいのですか、じゃあ、賃金テーブルを作成し、職務能力記述書を用意し、評価制度を分かりやすく活字にして、みなさまが納得の上で進めればいいのですね、と誤解されます。が、どんな制度をつくってもお互いの向き合い方が劣化したら意味がありません。企業側は、金を払えばそれでおしまい。働く側は、働いてやって給料をもらってなんぼのものか...。そういうドライな関係になって果たしていいのでしょうか？

企業と従業員の関係を見ると、企業優位の力関係になっています。それは労働の需給の問題だけではなく、働いている側にも問題があります。職場の中で一人ひとりがお互いに孤立しているからです。同僚に対して、帰属意識、同僚意識、連帯意識が希薄になっているからです。正社員と非正社員の心の壁も歴然とあります。しかしそういうカタチで成立している企業優位は本当に企業にとって良いことであるかどうかは疑問です。