

教宣 せぶん

ワークシェアリング

～ 企業のいいところ取りを許すな ～

いま“派遣切り”が大きな社会問題となっていますが、派遣労働が日本で急速に広まった要因は、政府・財界、そして労働組合である連合が共同で進めた“ワークシェアリング”（労働の分かち合い）だと言われています。

当社でもグループ会社であるキャリアサービスから派遣されるスタッフさんが、内務業務の大きな役割を担っています。私の職場でも地域型従業員とスタッフさんはほぼ同数で業務にあたっています。“多くの方に仕事を分かち与える”という名目ですすめられたこの“派遣労働”ですが、当社でもその実態は、経営者の“いいところ取り”に終わっているような気がしてなりません。

「多分、私たち、この会社に勤める地域型従業員は、代理店のみなさんや世間から、ものすごくたくさんお給料をもらっていると思われていると思いますけど、実態は全然違います。なんだったら給与明細を見せてもいいくらいです」。職場の懇親会で聞いた地域型従業員の生の声です。彼女は旧東海社出身で、十数年前に役割等級制度へ賃金改定された直後に入社されたそうですが、この賃金制度改定で「給与が上がらない仕組みになってしまった」と分析していました。また直近で、旧日動出身の母店に勤める地域型従業員が「給与が低くてやっていけない」という理由で転職したという話も聞いています。

東海社との合併が発表された直後の地方経協で、合併相手の東海社の実態について、営推課長がこう話したことを覚えています。「東京海上では、私たち日動火災がアルバイトの方に払う時給の3倍もの時給を同じ立場の方に払っている。トップカンパニーだからなのかもしれないが、それだけ“仕事”という価値に対する会社の考え方も違うし、働く方のスキルも高いのだと思う」。この話しが強烈だったので、合併後、旧日動社の“アルバイト”から新会社の“スタッフ”になられた方や、旧東海社からずっと“スタッフ”として働いてい

る方、新しくスタッフとして採用された方に「処遇」について話しを聞いてみましたが、まったく3倍ももらっているなどという事実はありませんでした。「以前とまったく変わりがない」というのが日勤時代から勤めている方の話しでした。

おそらく営推課長は、東海社の支店経営が、グループ会社である「キャリアサービス」に支払うスタッフの方の時給を、実際にスタッフの方が受け取っている時給だと混同して話したのだと思いますが、いずれにしても日勤社の3倍の時給を労働の対価として計上していることに不思議な感じをもちました。

与党内からも反対が出て中止となった悪名高き「ホワイトカラーエグゼンプション」(裁量制労働)でさえ、すでに何年も前から先取りして導入している当社です。グループ会社を使っての派遣労働も、おそらくワーキングシェアが話題になる何年も前から導入しているに違いありません。そして、この派遣労働の導入と、内勤従業員とりわけ地域型従業員の賃金改定、労働裁量制の導入は密接にリンクしていると思います。

グループ会社を作り、そこにスタッフの方が手にする時給の3倍の経費を払い続ける。マクロで見れば東京海上グループは大きな「節税効果」が得られ、利益はグループ内に確保されます。役員「天下り先」も増えることとなります。経営状態や景気によって左右される人件費のリスクは、グループ企業である派遣社員の雇用を調整弁にすることによって容易に管理できますし、労働問題も生じません。制度改定を行い正社員の賃金を抑制したり、残業代を払わないような仕組みをつくれれば、トータルの人件費はそのままに、あるいはトータルの人件費を抑えたうえで、企業にとって大きな「成果」が得られます。雇用の場を広く開放する、CSRを考えている企業だという評価も得られるかもしれません。

様々な社会制度の改定が企業だけのいいとこ取りに終わってはいけません。それを許さないためにもいま私たちにできることは、「抜本改革」がどう進むかが、新中期計画がどう展開されようが、会社が潤沢に利益をあげている以上、正規・非正規・スタッフの方も含めて、この企業に働くすべての方の雇用を会社に守らせることです。

いま直面している社会情勢を反映して「企業とはいったい誰のものなのか？」が社会から鋭く問われています。企業は、決して経営者や株主だけのものではありません。内部留保を貯めこむ企業や、利益をあげる企業、株主配当している企業が、その企業に働くものの雇用を切り捨て、生活を破壊することは断じて許せません。社内世論も含め、私たちのたたかいはまだまだ裾野が広がって

いく可能性があります。いまこそ徹底的に世論に訴えていきましょう。