

IT企業の現場から

<7>

リンクにはこの時代を生きる中小企業としてのこだわりの社内制度がある。①正規雇用②出産・育児支援③変動定年制の3つだ。連載の最後にまとめる「株式公開をめざさない理由」の背景でもあり、少し詳しく説明してみよう。

まず「正規雇用」から。きっかけは7、8年前、某大手派遣会社に数人の派遣を依頼したときのこと。1カ月ほどたったある日、派遣会社の営業担当者から「業務フローのこの部分にこれこれの問題がありそう」という話があったのだが状況を考えればやむを得なかったし、また、派遣会社から指摘されるべきこともなかった。

月に何度も派遣社員の話を聞きに来るのに依頼元には派遣者の仕事ぶりに関する問いかけはない。正社員と机を並べていても直接やりとりはせず、問題があるときは担当者が事業者側と派遣社員の間に入るというところしかかった。

派遣会社がすべてそうだとは思わなかったが、これがきっかけになって派遣というシステムの中では個人と組織の関係が崩壊する、大事なことを代理人経由で伝え合うような関係では組織も個人も実体として成長しないのではないかと考えるようになったのだ。

人は社会の預かりもの

もう一つの懸念は、やはり賃金格差。採用面接で話を聞くと、30代で年収200万円も珍しくない(それでは人生が組み立てられないではないか)。

企業は人件費の削減・流動化のため派遣労働に依存し、若者はよ

正規雇用は企業と社会の原点

り拘束の少ない勤務形態を選ぶ。そして派遣会社はその両者からマージンを得る。

三者の利益は一見循環しているようにも見えるが、大事な視点を欠く。すなわち「社会を支える個人の安定雇用および生活維持」と「業務の継続、責任の増大による職業人の育成」だ。国際競争のためといいつつ非正規雇用によって株主のために莫大な利益を残す経営、雇用形態の多様化をうたいながら安定雇用と職業訓練構造を壊し続ける経営には、規模こそ違え同じ社会の責任を分担する者として共感できない。

「人」は社会からの預かりもの。家庭を支える生活者、会社を支える職業人、社会を支える納税者・消費者であって、安易なコスト削減の要素、ないし株主利益増大の源泉などでは絶対にならない。

そこを取り違えると会社も社会も大きなしっぺ返しをくう(すでに十分くらい始めているが)。当社が正規雇用にこだわる理由はこのことに尽きる。私ごときが言うのもむなしだが、経営者の皆さんにはぜひ、できる限りの正規雇用・賃金支払いを、と訴えたいのである。

(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年富山市のエ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。