

派遣切りとCSR

國部 克彦 (こくぶ かつひこ)

神戸大学大学院経営学研究科 教授

アメリカの金融危機に端を発した経済不況は瞬間に全世界を巻き込み、未曾有の経済危機をもたらしてしまった。わが国でも、大多数の企業が経営不振に苦しんでいる。その中でも、大手メーカーが相次いで人員削減を発表し、派遣労働者などの契約解除が進んでいる。

特に、派遣労働者の解雇については、年末年始に日比谷公園に派遣労働者が泊まりこみ、厚生労働省が講堂を開放したり、解雇された派遣労働者が製造会社の前でビラを配ったり、工場へ交渉に訪れたものの門前払いされている映像が全国ネットで放映されるなど、経済問題から社会問題化しつつある。

企業は営利組織であるから、売上が減少すれば、生産調整しなければならぬのは当然であり、企業の存続が社会的に保証されていないのであるから、組織の維持存続のためには時には人員整理もやむを得ず、この問題で企業だけを一方的に批判することはできない。しかし、CSRの観点から見れば、再考すべき点も多くある。

派遣労働者の交渉要求に応じないメーカー側の主張は、「そのような要求は派遣会社と交渉すべき」というものである。メーカーは派遣労働者と契約しているのではなく、派遣会社と契約しているのであるから、その主張は法律上は妥当なものであろう。しかし、CSR的に見れば、派遣会社だけに任せるのではなく、自らの責任として担うべき部分を考えることが重要であり、そこには派遣会社や請負会社のCSRにも目を向けることが含まれる。

CSRの問題の中でも、労働条件や雇用慣行は最も重要な問題のひとつであり、それは自身の会社だけでなく、取引先にも及ぶものである。児童労働を行っている企業からは物品を調達しないという規律は、発展途上国で操業する上で、基本的なCSR事項となっている。このことを国内に当てはめれば、労働者を派遣する派遣会社の社会的責任も重要な対象となる。契約が解除されればすぐに路頭に迷うような仕組みの雇用関係を売り物にすること自体が、CSRの視点から問題であることに早く警鐘を鳴らすべきであったと思われる。

これは法律を違反していないからよいという問題ではない。日本社会が継続的に質の高い労働力を弾力的に供給するには、どのような仕組みが好ましいのか、常に検討する姿勢が求められるのである。企業のCSR報告書でも派遣や請負労働に関する情報開示は少ないが、派遣会社や請負会社とのCSR的な協力関係についての記述は皆無と思われる。

派遣切りが社会問題化するにしたがって、法律改正による製造業への派遣労働の規制強化が叫ばれているが、法律による規制以前に、メーカーとして、派遣会社として、長期的視野に立った対応は何かを検討すべきであり、これこそが真にCSR的な問題ではなかろうか。もちろん、経済危機を乗り越えることが焦眉の課題であることは事実であるが、株主利益を追求しすぎた反動として現在の危機があるとすれば、CSRを追求することはより安定的な経済関係の持続をもたらす鍵となるはずである。