

派遣労働の本質とその広がりが日本の働き方に及ぼした影響

君嶋, 千佳子

(出版者 / Publisher)

法政大学大学院

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大学院紀要 = Bulletin of graduate studies / 大学院紀要 = Bulletin of graduate studies

(巻 / Volume)

70

(開始ページ / Start Page)

121

(終了ページ / End Page)

152

(発行年 / Year)

2013-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00008638>

派遣労働の本質とその広がりが日本の働き方に及ぼした影響

政策科学研究科 政策科学専攻

2011 年度修士課程修了 君嶋 千佳子

序章

1 研究についての問題意識

近年顕著な傾向として、雇用の柔軟化と称し非正規労働者の活用が進められている。非正規雇用者数は1990年代後半から急増し、2010年には雇用者数5024万人のうち非正規雇用者数は1690万人と、33.6%を占めるに至った¹。

多数の非正規雇用の存在は、非正規労働者はもとより労働者全体の低賃金を初めとした労働条件の低下を余儀なくさせ、労働と生活を過酷かつ不安定なものにしている。また非正規雇用の拡大は、自立した生活や技術的蓄積が困難な労働者を生み出している。これら諸問題は、個人の生活はもとより社会運営や経済循環をも阻害し兼ねない状況に至っている。

社会にとって人間らしい生活と働き方は不可欠であり、そのための方向性を明らかにすることが必要であると考えている。「働き方」については、多くの角度からの考察があり得るが、本稿では派遣労働を取り上げ考察の契機としたい。

派遣労働を取り上げる理由は、間接雇用という他の不安定就業とは違う特質を備えており、この点が大きな問題を派生させていること及びその特質が日本の現在の働き方に大きな影響を与えていると考えるからである。またこの点から派遣労働の見直しは、働き方全般の見直しに繋がると考えている。

2 研究の意義

不安定就業全般については加藤祐治氏による『現代日本における不安定就業問題』（1980）、伍賀一道氏による『現代資本主義と不安定就業問題』（1988）などにおいて系統的な把握がなされている。派遣労働に焦点を当てたものとして、伍賀氏のその他の著作や論文がある。これらは主に経済学からのアプローチであるが、法律論の視点が加わったものとして萬井隆令氏等編著の『規制緩和と労働者・労働法制』（2001）があり、規制緩和の動向と絡めた現代的な特徴も整理されている。

また、派遣労働の今日的な事象については、「派遣切り」などが社会問題化したこともあり、報道・書籍などで取り上げられ、問題指摘や是正に向けての議論も一定なされている。

これら労働法制を尊重する立場や社会政策的観点からの議論に対し、一方で経済効率や国際競争力強化を求める立場から、「派遣法の規制強化は雇用を狭める」「国内の空洞化に拍車をかける」などの発言もなされている。これらの議論を踏まえ本稿の意義は、派遣労働の問題指摘にとどまらず、本質及びその広がりが働き方に与えた影響を明らかにすることにより、派遣制度見直しの必要性について根拠を示すことである。

その為の課題は、第一に日本の派遣制度の特殊性を明らかにする、第二に派遣労働の本質を見極め、その広がりが日本の働き方に与えた影響を明らかにする、第三に派遣労働見直しの必要性とその視点を明らかにすることである。

1 総務省統計局 2010 「労働力調査特別調査」

第1章 戦後日本の不安定就業

1 労働分野における民主化とその変化

1.1 職業安定法の役割

戦後民主化政策により、労働分野においても戦前の前近代的な労働関係の除去が図られた。その代表的なものが1947年の職業安定法施行である。安定法は、第32条で有料職業紹介事業を原則禁止とし第4条において政府が無料の職業紹介事業を行うとした。ここにおいて国民は何ものにも拘束されずに、国が行う無料職業紹介を受けることができるという公的職業紹介の原則が確立された。そして第44条において労働者供給事業を禁止した。

職業安定法は、憲法が保障する職業選択の自由（第22条）と奴隷的拘束及び苦役からの自由（第18条）の裏付けとしての役割を担った。政府は提案理由を次のように述べている。「従来の労務の統制配置を目的とした現行の職業紹介法を廃止して、あらたに新憲法に則る法律を制定する必要が生じた」「従来多く行われてきた労働者供給事業は、中間搾取を行い、労働者に不当な圧迫を加える例が少ないのに鑑み、労働の民主化の精神から全面的にこれを禁止しようとするものであります」²

これを受けて、長い間供給請負業者により組夫として供給されてきた社外工は、臨時工として直用労働者とされた。

1.2 社外工制度の復活

ところが、社外工制度はまもなく復活する。1952年の職業安定法施行規則4条の改正により、「企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験を伴う労働者は労働者供給事業の規制対象から外すとされた為である。

政策転換の背景は「規制の運用の状況を見るに企業運営の実態に適合せざる点もあり、特に我が国経済の資本主義的後進性と産業将来の伸長を考慮するとき、本規制の運用を企業運営の実情に適合するよう、合理的な調整を図る必要が認められるに至った」³とされている。

これ以降、再び社外工制度が広範に展開されていく。「『組夫』＝社外工制度は、敗戦一戦後改革の過程で一時的に崩壊の道をたどったが」「戦後段階の第一階梯（50年～55年）期に早々と復活し」「社外工は戦前の『組夫』の主たる作業であった補助的雑役的作業をふたたび請負うようになった。」⁴

社外工制度の位置づけの変化として、60年代前半までは「本工制度の『安装置置』として景気調節および低賃金労働力の利用形態として位置づけられ」、60年代後半には「本工労務統轄機構の全面的再編成、およびコンピュータの導入を含む設備『合理化』等と関連しつつ進行する本工要員の『合理化』は、その帰結として社外工制度の拡大を促さずにおかない」⁵との指摘がある。

2 高度経済成長期における不安定就業問題

2.1 労働力流動化政策の登場

1960年代には「積極的労働力政策」が国際的に提唱された。

OECDは1964年に「経済成長を促進するための手段としての労働力政策」と題する報告と勧告を採択している。主な内容は①失業救済政策の制限 ②「低生産性分野」の就業人口の強制的減少と「人的資源の改良」③「職業訓練及び再訓練を含む人的資源の流動化」等である。

ILOも同年に第122号条約で「生産的な完全雇用を促進する積極的な政策」を採択している。この日本的展開が労働力流動化政策である。失業者の生活保障に重きを置くのではなく、失業者を分散させ、労働力を必要とする地域や産業に供給する側面が強調されている。

2 1947年8月15日衆議院社会労働委員会における職業安定法提案理由

3 労働省職業安定局長通達「職業安定法施行規則の一部改正について」労働省発職第27号 1952年2月19日

4 道又健治郎編著 [1978] p293

5 道又健治郎編著 [1978] p190

2.2 労働力流動化政策の進行と社外工

1960年に広域職業紹介を可能とする職業安定法の改正、職業訓練受講者の給付期間延長等の失業保険法改正が行われている。また広域就職の宿泊施設を用意する「雇用促進事業」の財源が失業保険会計に求められている。労働力流動化に向け法体系や制度が大きく変えられていった。

労働力の主な供給源は炭鉱離職者と農林漁業であった。これについては次の指摘がある。「基本法農政」の目的の一つは「貧農切り捨て＝離農の促進によって低賃金基盤を創出することにあった」「太平洋岸ベルト地帯に建設された重化学コンビナートは農村から排出される離農労働力を多数吸引した。若年労働力は本工労働者として、中高年労働力は下請社外工として」。⁶

60年代の社外工の広がりについては次の指摘がある。「社外工制度は鉄鋼、造船、石油化学など重化学工業の主要部門において拡大傾向が顕著になった」「本工労働者を削減、抑制するのと引き換えに、基幹的作業（運転室における監視労働中心）以外のあらゆる作業に社外工を導入して行った」。⁷労働力流動化政策のもとで、社外工の役割は増大していった。

3 低成長下の不安定就業

3.1 国際経済に起因する雇用調整

国際通貨危機、石油ショック等により、1974年以降日本経済は低成長の時代を迎え、企業は徹底した減量経営を目指すこととなる。雇用調整実施率は、1975年1～3月の時点で製造業においては74%に達し、1000人以上の大企業では80%以上に及んだ。⁸

この時期の新たな特徴は、雇用調整給付金制度が1975年に導入されたことである。日本の雇用政策は失業問題に対し従来の雇用創出策ではなく、企業への給付金による対応という新たな段階に入った。

3.2 雇用調整のもとで増加する不安定就業層

雇用調整助成金制度の下で実際に進行しているのは雇用の維持ではなく、解雇の子会社への先送りであり、労働者に対する下方移動の強制である。雇用調整として子会社に出向させた社員が、未経験の職種であった為出向先を退職せざるを得なかった、親会社からの出向受け入れの為自社社員を解雇した等の例が象徴的である。⁹下方移動は労働条件と就業形態において生じている。本工であった労働者が出向先を退職後他社の臨時雇いに、また出向先から出向元に社外工として還流する等のケースがあった。

1974年～1980年の離職者総数は1459万人で、再就職者は796万人、内雇用者は635万人だがこの内305万人は1～29人規模事業所に、118万人は臨時・日雇として雇用されている。¹⁰再就職者の多くが小規模零細事業への就職や不安定就業を余儀なくされたことになる。

71年から79年の変化を見ると、臨時・日雇労働者が235万から425万に急増し、短時間就業者が81万人から128万人に増加している。¹¹労働力流動化政策により駆り出された労働力が、国際経済動向や企業の雇用戦略などにより下方に押しやられていくのがこの時期である。

3.3 1980年代に見るME化の影響

1980年代に日本は、低賃金と長時間過密労働に依存して国際競争力で優位に立ち、87年にはバブル好況期を迎えている。雇用をめぐるのは、雇用調整から生み出される不安定就業層の増大、それらをより積極的に活用しようとする動きが顕著となる。

6 伍賀一道 [1988] p46

7 伍賀一道 [1988] p56

8 1975年8月労働経済動向調査

9 職業安定所業務における聞き取り

10 総理府統計局「労働力調査特別調査」1980年3月

11 総理府統計局「就業構造基本調査」

この時期、働き方に大きな影響を及ぼしたのが「ME化」である。技術革新と同時に人員削減と職場再編をもたらしている。

製造現場では、ME機器が導入された工程においては、男子比率の上昇、若年化、熟練工の減少、ME技術者の増加等が指摘されている。またME化によって企業は「新しい技能が必要となった」(63.1%)「より高い水準の技能が必要となった」(24.2%)としている。¹² 事務部門でも、OA機器導入による組織再編などが行われている。

これら「新しい技能」の担い手が情報処理産業である。1980年から86年にかけて情報処理産業の従事者数は93,271人から198,522人と急増した。¹³ この多くは派遣労働者として業務を担った。

ここに至って不安定就業は、従来の下方移動により生み出される層と新しい技術の必要性から生み出される層の二つの側面で増大して行くこととなる。1985年には、労働者派遣法が生まれる。

4 非正規雇用に置き換える動きの加速

4.1 1990年代の日本経済と労働市場

バブル好況期は90年代初頭に崩壊する。国際競争力強化を謳い、人員削減・賃金抑制・下請け単価の切り下げなどが行われた。労働市場は、バブル時の労働力不足から急転し、解雇の嵐が吹き荒れることとなる。¹⁴

バブル崩壊後円高が進行し、生産拠点を海外に移す動きも顕著になっていった。1996年以降は円安基調に転じ輸出企業の国際競争力は回復して行くが、企業のコスト削減志向は強まる一方で、労働市場改善の兆しは見られなかった。97～98年の一連の金融機関の破綻等もあり、完全失業率は上昇を続けた。構造改革や不良債権処理に伴う貸しはがし・貸し渋り等が倒産・解雇を引き起こし、雇用の場は一層追い詰められていった。

4.2 労働法制規制緩和の加速と非正規へのより広範な置き換え

1980年代後半から、労働基準法における深夜業規制の撤廃・裁量労働制の拡大、職業安定法における有料職業紹介の拡大などが進められた。その動きは、90年代にグローバル化と規制緩和の流れを受けさらに激しさを増し、労働者派遣事業と有料職業紹介事業において度重なる改正が進められた。この過程では、法曹界・研究者・労働組合等が強く反対している。

1995年、日経連は「新時代の『日本的経営』」を発表し、「望まれる雇用形態」として3つの類型を挙げた。第一グループは「長期蓄積能力活用品型」(管理職・総合職・技能基幹職等)と称する正規雇用グループである。その下に「高度専門能力活用品型」(企画・営業・研究開発等)、さらにその下に「雇用柔軟型」(一般職等)グループを位置づけた。第2・第3グループは有期雇用としている。この構想に沿って労働法制の規制緩和や人材業の育成が促進された結果、「雇用せずに派遣等で賄う」という企業姿勢が確立され、広範な置き換えが進んだ。

パート労働者は90年代後半には1千万人を超え、雇用者に占める割合も20%を越えた。¹⁵ 80年代末からは、有期雇用も業務の特殊性により用いるのではなく、コスト削減を目的とした恒常的な形態となって広範に採用されるようになった。そして増加を続けてきた派遣労働者は、原則自由化の影響を受け2000年から急増する。¹⁵

5 日本の不安定就業の変化についての考察

5.1 労働力流動化政策にみる特徴

不安定就業層の創出に大きな役割を果たしたのは、労働力流動化政策である。OECDの「対日労働力政策国別検討員報告書」に次の記述がある。「労働者の低生産性部門からの急速な移動」は「近代経済への過渡期における日本経済の高い生産性をもたらした重要な要因であった。第一次産業または農業における就業者は、

12 労働省1983年「技術革新と労働に関する調査」

13 通産省「昭和61年特定サービス産業実態調査報告書」

14 筆者はこの時期を職業安定所職員として経験したが、まさに嵐という状況であった。連日失業者で溢れ、相談や紹介をいくら行っても待ち人数は時間を追うごとに膨れ上がっていった。雇用保険給付窓口も、倒産・解雇等の離職者で埋め尽くされた。

15 総務庁統計局「労働力調査」

1955年に「就業者総数の」40%余りであったが、1965年には25%を下回った」¹⁶ 他国に比べ急激な変化を経たことが窺える。

日本の農業における経済的基盤の弱さが、重工業への急速な労働力駆り出しを容易なものにしたと考えられる。また炭鉱離職者対策も労働力供給源として、労働法制を変えながら強力に展開された。

労働力流動化政策によって創り出された膨大な労働者群は、労働条件等における重石となって低賃金構造を作り上げ、不安定就業の水準もそれに規定された。

5.2 規制緩和にみる特徴

OECDは積極的労働力政策や規制緩和政策を提唱するが、その内部の労働組合諮問委員会が96年に次のような警鐘を鳴らしている。「労働市場の規制緩和が、質の高い雇用増加につながっていない」「『使用者の力』が強くなったということは」「少数者のみの利益、慢性的長時間労働、雇用保障の弱体化、不安定雇用、大量失業を意味した。社会の崩壊が着実に進んでいる」¹⁷ 提唱者であってもその後の経過に鑑み、新たな社会的規制の必要性を指摘している。またドイツ・フランスなどは、労働者保護や社会的規制を規制緩和と平行し行っている。

日本の事情は大きく違っている。戦後労働法制に見られた「人権としての労働基準」の精神は、一方的な規制緩和の流れの中で影を潜めていく。労働者派遣法も労働者保護を欠落させた規制緩和の中で変更を重ね当初の原則を投げ捨て、企業の使い勝手がより優先されるものとなった。

第2章 日本における労働者派遣制度の成立

1 労働者派遣法制定まで

法制定に深く関与した高梨昌氏は、労働者派遣法制定の社会的背景として三点挙げている。¹⁸ 一点目にサービス経済化に伴う職業の専門分化を挙げ、大規模経営は効率的経営の為に、システムエンジニア・オペレーター等の専門的な技術を有する人材が必要だとしている。二点目に間接業務や臨時的業務の外注化を指摘し、派遣業の活用は企業の活性化維持とコスト増加を防ぐ有力な手段であると評価している。三点目に労働者の意識変化を挙げ、人材派遣業で働く労働者には、好きな時に働くことを望む新しい勤労観を持つ労働者が増大しているとする。

これらの認識の下、人材派遣業については、労働者供給事業を禁止する職業安定法との関係の整理及び使用者責任の明確化のための規制が必要であるとした。¹⁹ これらの把握は、労働者派遣法に関わる各種提言等と一致し、派遣法制定を促進する流れの核心をなしている。

1980年、労働省（当時）は職業安定局に「労働力需給システム研究会」（座長 高梨昌）を設け「今後の労働力需給システムの在り方についての提言」をまとめた。提言は「労働者保護に関する法令が整備され、労働者の自覚も高まっている今日において、労働者派遣事業が直ちにそのような弊害を生むものと断定することは適当でない」「今後の経済活動や労働市場の動向に対処し、的確な労働力需給の調整を図るため」「労働者派遣事業を制度化すべきである」と結論づけている。

2 労働者派遣事業の制度化

集中的なルール作りの為に、1984年2月中央職業安定審議会に「労働者派遣事業等小委員会」（座長 高梨昌）が設置され、11月には報告書が提出された。

報告書は前記提言と同様「労働者保護法規の整備と労働者の自覚の高まり」を根拠とし、労働者供給事業に

16 江口英一外 [1981] p14

17 萬井隆令他 [2001] p47

18 高梨昌 [2007] p26~28

19 高梨昌 [2007] p29 ~ 31

対する一律な規制は不適切としている。また登録型については、「雇用の安定の視点から常用雇用を義務付けるという考え方もあろうが」「その履行を強制することは」「労働者のニーズに合致しない」し「需給の迅速かつ確かな結合を図るという労働力需給調整システムとしての機能が制約される」として採用した。

この時点では、原則禁止とする「ポジティブリスト方式」を採用し、対象分野は「専門的知識や経験を有するものに行わせる必要のある業務であって」「その直接指揮の下に行わせることとする必要のある業務」に限定している。

この提出を受け労働省は立法化作業に着手した。具体的な運用も含め小委員会報告書に沿って法案は作られ、1985年6月に成立した。派遣の拡大につながるとする反対の声は多かった。

3 労働者派遣法制定後の主な変化

3.1 1996年における改正

改正が進められた背景は、「今後における規制緩和の推進等について」の閣議決定と、行革推進本部「規制緩和検討委員会」の「原則自由化」を目指し「早急に適用対象業務の範囲の拡大を行うべき」とする方針であった。制度の実情や評価とは別次元で改正が進行したといえる。

適用拡大反対の声も多い中、派遣可能業務は16から26に拡大され、手続きについても緩和が図られた。

3.2 1999年における改正

労働省は、上記改正と並行し96年の規制緩和推進計画では「行革委員会における不適切な業務以外は対象業務とする等の意見を尊重し引き続き制度の在り方を検討する」とし、中央職業安定審議会に民間労働力需給制度小委員会（座長 諏訪康雄）を設け検討を開始した。

小委員会の議論においては、労働側は現行枠組み維持を、使用者側は対象業務の原則自由化と派遣期間制限撤廃を主張した。意見対立のまま中央職業安定審議会としては、対象業務原則自由化、派遣期間については一定期間に限定するとの建議をまとめ、法律の制定に至った。

ここにおいて「ネガティブリスト」方式が採用され、派遣法制定当初とは全く逆の考え方が原則となった。日本の派遣労働と労働者供給事業を禁止した職業安定法の趣旨を覆したものである。この時点で派遣不可の業務は、港湾業・建設業・警備業・医療業・製造業のみとなった。

3.3 2003年における改正

厚生労働省は、総合規制改革会議の「中間とりまとめ」の指摘に応えるべく、2001年に労働政策審議会に委ね検討を開始した。議論の中心的内容は、「派遣期間の延長」「製造業務の解禁」であった。審議会の建議は、規制改革3カ年計画の内容に沿った方向で、「現行1年の期間制限を3年まで可能とすること」「製造業務について派遣を可能とすること」を結論付けた。2003年6月参議院本会議で成立した。

改正毎に派遣労働は拡大していったが、とりわけ製造業の解禁以降の増加は著しい。この現象と反比例して正規労働者は減少を続けた²⁰。

4 労働者派遣法の制定とその後の変化についての考察

4.1 法制化の問題点

派遣法制定に際しては様々な議論があったが、高梨氏の整理による論点の一つは、「派遣法制定は派遣労働の増大につながり、常用雇用を圧迫する」という意見である。それについて高梨氏は、政令で定める対象業務は「専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務で」あるから「常用雇用労働者の代替となるとは予想しにくい」²¹と述べている。

二つ目の論点は、「派遣事業者の不当利益に対する規制が不十分」という指摘である。この点についても高

20 総務省統計局 2010年労働力調査特別調査

21 高梨昌 [2000] p12

梨氏は、「賃金を法定最低賃金すれすれとした場合には優良な労働者が集まらないことは確実で」派遣会社としては「安定した事業経営ができなくなる」²²から指摘の事態はありえないと懸念を否定している。

また三点目に「派遣労働は雇用が不安定」との指摘に対しても「優良なスタッフを抱えるためには教育訓練の積極的な実施をはじめ派遣労働者の定着策を図らなければならない」から「派遣労働者の身分が非常に不安定になるとはとうてい予測できない」²³としている。

この三点について、高梨氏の捉え方が不適切であったことはその後の展開を見れば明らかだが、当時に遡ったとしても高梨氏の説明は説得力を著しく欠く。当時労働者供給事業の弊害は広範に認識されていたし、構内請負などの実態は様々な問題を既に引き起こしていた。

また高梨氏や提言などの規定による社会的背景を先に示したが、その規定二点は「経済効率のために産業界は派遣労働を必要としている」と言うことに尽きる。経済効率を企業が求めるのは動機としては当然であるが、その要望が正当性を持ちうるのか、また労働者保護との均衡をどう確保するのか、等の検証が第三者機関に求められるはずだ。ところがこの背景認識はそのまま派遣法の必要性に帰結し、産業界の要請のみ直截に反映したのものとなった。

また「社会的背景」の三点目は「勤労者の意識の変化」を挙げ「自分の好きな日時に自己の専門的な知識、技術、経験を生かして働くことを望む」「新しい勤労感をもった労働者が増大」としている。このような存在は皆無とは言えないが、これらの選好は派遣に直結するだろうか。生活条件と矛盾しない労働条件を選ぼうとするのは、派遣労働者に限った話ではない。逆に派遣であればこれらの希望を満たすという保証もない。労働者側にも要求があることの根拠として援用した「新しい勤労感」なのだろうが、浅薄と言わざるを得ない。

日本の労働者派遣法の問題点はこのような認識から生み出されている。「日本の労働法制は整備され」「労働者の自覚も高まっている」とする認識からは、労働者保護の実効性を確保する「均等待遇」「直接雇用義務」の視点は望めない。「常用雇用労働者の代替となるとは予想しにくい」とする認識から、法律には派遣使用の「機会制限」や「直接雇用義務」は盛り込まれなかった。

これらの認識は、第1章で指摘した低賃金構造に支えられた日本の働き方の水準や労働者保護の位置づけと適合する。この水準にふさわしい認識を高梨氏が代弁していると言うべきだろう。

労働者派遣は労働者供給事業と同じ構造を持つことから同様の危険を内包するが、日本的特質といえる低賃金構造や労働者保護が根付いていない社会でこの危うい制度が作られていったことは、日本の派遣労働の過酷さを既に物語っている。

4.2 法「改正」の問題点

派遣法改正の大きな契機は、行革推進本部による規制緩和である。96年の改正は、ポジティブリストの原則を辛うじて守ったが、これを不十分とする「行革推進本部」の意向を受け、政府は法改正論議と並行し、改正後に原則自由化を行う旨の規制緩和計画を閣議決定している。

また次のような変化もある。「97年から98年にかけての立法過程は従来のそれと大きく異なるもので」政府の審議会では「労働者委員（連合選出）の反対意見を無視して、公益委員と使用者委員だけの賛成で、法案についての答申提出が強行される事態が連続してあらわれた」²⁴行革推進本部が強引に規制緩和の実行を迫り、各種制度を一方的に変えていく様が見取れる。

実態を踏まえ、財界の意のままに繰り広げられる規制緩和と制度の実態は大きく乖離していた。²⁵ヨーロッパ諸国やILOのように「最低限の人的基準が競争には必要である」とし「グローバル化・規制緩和に対応して新たな保護を加える」という要素が完全に欠落していたのが日本の規制緩和である。その結果日本の派遣労働は問題点を拡大させていった。

22 高梨昌 [2000] p14

23 高梨昌 [2000] p12

24 萬井隆令 [2001] p144

25 私を含め行政職員の業務を通しての実感である。

第3章 日本の労働者派遣制度の特徴

1 日本の労働者派遣制度の概要

他国との比較の前提として、日本の労働者派遣制度の基本的事項を以下に示す。

- ①登録型派遣を容認している。登録型派遣は、派遣先との派遣契約期間のみ雇用が発生する。
- ②対象業務については、港湾・建設・警備・医療関係の禁止業務を除き派遣可能としている。
- ③派遣期間については、政令26業務は期間制限が無く、他の業務は3年を上限としている。
- ④均等待遇、派遣受入れ理由制限、みなし雇用制度等は規定していない。

2 派遣労働の国際ルール

2.1 ILO181号条約にみる基準

ヨーロッパ諸国では派遣労働を原則禁止とする国が多かったが、派遣労働が広がる中、ILOは1997年総会において「民間職業仲介事業所に関する条約」(第181号)を採択した。これが派遣労働の国際基準となっている。

181号条約は、日本では派遣労働の自由化が求められる根拠として用いられるが、条約の目的は「その規定の枠組みの中において、民間職業仲介事業者の運営を認め及びそのサービスを利用する労働者を保護することにある」(2条3項)と明記し、各国に詳細な保護措置を求めている。

そこには「差別なしに労働者を取り扱うこと」(第5条)、「民間職業仲介事業所は、労働者からいかなる手数料又は経費について(中略)徴収してはならない」(7条)、「民間職業仲介事業所の活動に関する苦情並びに民間職業仲介事業所による不当な取扱い及び詐欺行為に関する申し立てを調査する適当な制度(中略)を確保する」(第10条)等、労働者保護の原則が貫かれている。

ところが1997年総会の報告書と議事録によると、日本政府は圧倒的多数の各国政府が賛成する中で、「均等待遇」「非差別」の明記に反対した。さらに派遣元と派遣先の責任に関し、結社の自由と職業訓練・労働協約の適用・苦情処理・労働条件・職業上の安全と健康・労災補償について反対或いは不支持の態度をとっている。政府の態度は日本の制度の不十分さと一致する。

2.2 EU派遣労働指令にみる基準

派遣労働に関するEU政策は1980年の「テンポラリー労働の分野におけるEC行動指針」に始まる。これは派遣労働と有期雇用を本来の雇用とは区別し「臨時的・一時的な仕事」と位置付け、極めて制限的な取り扱いをしている。この指針をめぐっては、欧州委員会と各国、また各国の派遣事業者団体・使用者団体・労働組合間で長期間のやりとりがあり、加盟国間での合意に達したのは2008年11月であった。

EU派遣労働指令は「目的」として「均等待遇原則が派遣労働者に適用されることを確保し」「派遣労働の質を改善することにある」と宣言し、派遣労働者保護の点で高い水準を示している。

「第5条」においては、派遣労働者の労働雇用条件は「利用者企業に採用されていれば適用されたものを下回らないものとする」とし、「労働雇用条件」は賃金とともに労働時間や休暇に関することも含む旨明記している。

「第6条」においては、派遣労働者は利用者企業の「他の労働者と同一の機会を与えるようにいかなる空席の職位についても通知される」として直接雇用の機会を確保し、「直接雇用される労働者と同一の条件で、福利施設または集团的設備、とりわけいかなる給食施設、保育施設及び交通サービスへのアクセスを、提供されるものとする」としている。

3 各国の労働者派遣制度

3.1 ドイツの派遣労働

ドイツでは1972年の派遣法制定まで、派遣は「私的職業紹介」として禁止されていた。法制定の際には派遣労働を承認することに対し、各方面から強い反対の意向が示されたという。連邦政府はこれら反対意見に配

慮し「派遣をあくまで臨時労働と位置付け、常用雇用の代替にはしないことおよび不安定な身分におかれる派遣労働者の保護を派遣法の重要課題とした」²⁶。

臨時労働という認識の下、派遣期間は当初3カ月に制限されていた。また派遣労働者保護の観点から、派遣先が雇用責任を負うとする擬制労働関係の成立を認めていた。期間制限については度々延長され、現行法では上限が撤廃された。これは臨時労働とする派遣法の大きな転換であり、ドイツにおける規制緩和を象徴するものだが、この規制緩和の代償として2004年には均等待遇原則を確立した。

但し、均等待遇原則には例外がある。一つは直前に失業者であった者については、最長6週間適用を除外する規定であり、二つ目は、労働協約の効力として、派遣先正規従業員と異なる労働条件を可能とする規定である。集团的労使合意は法制に優先するというEUの考え方が背景にあるが、これについては協約能力などをめぐり争いもある。

3.2 フランスの派遣労働

派遣労働を規制する法律ができたのは1972年である。数度の改正を経て、1990年の現行法以降安定的に機能している。派遣労働に対する特徴的な考え方は以下の通りである。

受入理由による制限が厳格で派遣の活用は次の場合に限られている。①ストライキを除く労働者不在(病気・休暇等)の代替 ②新しく雇用する労働者の就労までの期間 ③廃止予定ポストの労働者が廃止前に退職した場合 ④企業活動の一時的増加に対応する場合 ⑤無期契約を利用しない慣行の下にある雇用 等である。

受入期間については、受入理由に応じて9カ月から24カ月に限定されている。受入理由制限・期間制限に違反した場合、派遣先企業は派遣労働者と期間の定めのない契約をしたとみなされる。

均等待遇については1972年、1982年の改正により、報酬における均等待遇とともに施設の同一条件での利用、派遣終了後の派遣先への雇い入れの場合の期間通算等が設けられた。72年当時、賃金・報酬部分を均等待遇に盛り込まなかったのは、フランスにおいて報酬は「契約自由の原則」に属する事項であり、団体交渉に委ねることが妥当と考えられていたからだが、82年改正ではここにあえて踏み込んだ。これについては「1970年代における経済不況と失業増大の結果、派遣労働者の低賃金、低(無)職業格付けといった状況を改善する必要性が社会的に認識されたからである」²⁷とされている。

またフランスには不安定雇用手当の制度がある。派遣元と派遣労働契約を結んだ労働者が受給の権利を有する。この手当は派遣就労までの待機手当と捉える時期もあったが、現在は「賃金の補助」として位置づけられている。

この後フランスも規制緩和は避けられず、86年改正時にネガティブリスト方式を採用した。しかし「1980年代後半、失業増大という状況下での派遣労働利用原則自由化は多くの違法派遣を生み出す結果となり、政府が再び派遣労働法制の見直しに乗り出そうとしていた」²⁸等の状況により、90年改正でポジティブリスト方式を復活させている。

また、EU派遣労働指令以前から均等待遇が根付いており、規制緩和の中でも堅持している。

3.4 韓国の派遣労働

韓国において派遣が合法化されたのは、1998年に「派遣労働者の保護等に関する法律」が制定されてからである。対象業務はポジティブリストにより、現在は32業務が可能とされている。期間は1年を原則とし、1年以内の範囲で延長することも可とされている。

2006年には非正規労働者保護法が成立した。「非正規職問題は、労働者間の賃金格差に止まらず、あらゆる面においてその副作用が生じている」「結婚を忌避するかあるいは結婚しても子供を産まないカップルが増えている」「出生率もOECD加入国のうち最も低いといわれているが、これは上述した非正規職問題と無関係で

26 大橋範雄 [2009] p98

27 大山盛義 [2009] p137

28 大山盛義 [2009] p134

はない」「非正規職問題が格差社会の一つの原因になっている」²⁹との認識が法成立の背景にあった。

保護法により、主に次の改善が図られた。①派遣法で均等処遇を規定していたが、保護法では差別処遇の禁止を明文化した。違法に対しては、労働委員会を通じて是正できるようになり罰則も強化された。②派遣法では2年の期間上限を超えた場合は「雇用したものとみなす」としていたが、保護法においては期間制限違反も含め全ての違法派遣に対して直接雇用義務を課した。

また法律による保護と並行し、「交渉力の均衡」に向け次のような動きもある。「派遣元と派遣先の間は、派遣契約の一方的な解約や派遣先による派遣労働者の選考など交渉力が対等ではない」という実情に対し「交渉力の喪失を防止するためには、多くの派遣元企業が教会に加入し、協会内で自主的に規約をつくり派遣元の交渉力を強化していく努力が必要である。特に契約期間中の派遣先の一方的な契約解除に対しては、派遣労働者の賃金および派遣元の損害に対する責任まで、派遣先に追わせる必要がある」³⁰としている。この協会は2001年に呼びかけられ、現在「関連協会」として活動している。日本の事業者協会とは大きく異なる役割を担っている。

4 各国との比較による考察

4.1 制度上の相違

比較を経て明らかになったことは、以下の点である。

①派遣労働のとらえ方

EU 派遣労働指令、またヨーロッパ各国においては「派遣労働は例外的な働き方」というとらえ方が徹底し、あくまでも臨時的な仕事と位置づけ「受入れ理由の制限」を設けている。日本の場合、「臨時的な仕事」「受入れ理由の制限」という発想はない。

②期間制限

各国では概して日本より利用期間が短い。

ドイツは規制緩和の中で、当初3カ月の制限から制限撤廃に至ったが、実態として次の報告がある。「派遣期間が一年を超えた場合には、労働者派遣ではなく職業紹介であったものとみなして、(中略)直接雇用へ切り替える措置が取られている。こうした規制の下で、ドイツでは、派遣労働の70%が3カ月未満の短期で終わっており、(中略)正規雇用が派遣労働で代替されることについては一応の歯止めがかかっている」³¹。制限撤廃が派遣の濫用に直結しないことが、日本との大きな違いである。直接雇用への切り替えが制度として確立していること、均等待遇により派遣利用がコスト低減に繋がらないこと、この2点が濫用に至らしめない要因と考えられる。

③みなし雇用

各国においては、期間制限違反等の違法派遣が生じた場合には、みなし雇用制度や直接雇用の義務化が確立している。

日本にはこれらの規定が存在しない。派遣法40条の3において「期間が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは」「従事した派遣労働者」を「雇い入れるように努めなければならない」とするにとどまり、期間制限違反は多発している。

④均等待遇

各国は均等待遇を堅持している。派遣労働に比較的大きなイギリスでさえ、均等待遇は確保している。均等待遇原則は、派遣労働者保護の役割と共にコスト削減動機に応えるものではない事から派遣労働の濫用を防ぐ役割を果たしている。

日本ではこの原則がなく派遣元社員とは大きな格差が生じている。この点が派遣先企業にとっては、派遣活

29 イ・ジョン [2008] p143

30 第8回北東アジア労働フォーラムにおけるキムスンテク氏報告「韓国の派遣労働制度の現状と課題」

31 社団法人日本人材派遣協会が、2010年に各国人材派遣協会に対して依頼した調査票に対する回答

用の大きなメリットとなっている。

表1 労働者派遣制度の国際比較表

	ドイツ	フランス	オランダ	スウェーデン	イギリス	韓国	日本
受入れ理由の制限	派遣先の労使協議会に決定権	8項目に限定			無し		無し
禁止業務	建設業	無し			無し	建設業務 荷役業務 粉塵作業 船員業務 医療業務	建設業務 港湾業務 警備業務 医療業務
期間制限	無し（有期雇用2年の上限あり）	受入れ理由に応じ9～24カ月	無し（26週超で無期雇用とみなす）		無し	2年	3年（26業務は制限無し）
均等待遇	規定あり	規定あり	規定あり	労働協約に規定	規定あり	規定あり	規定なし
みなし雇用	無許可派遣の場合、派遣先との直接雇用関係が擬制される	期間制限を超えた場合、派遣先との直接雇用関係が擬制される	18ヶ月を超えた場合、無期雇用契約締結の権利を取得	労働協約によるみなし規定あり		違法状態が2年を超えた場合直接雇用義務あり（禁止業務は直ちに）	規定なし
その他	手数料10～15%	不安定雇用手当あり					マージン率平均30%

*受入れ理由は、ベルギー、スペイン、ポルトガル、イタリア、ノルウェー等も厳しく制限している。

*均等待遇はベルギー、オーストリア、イタリア等にも規定がある。デンマーク、ポルトガルは労働協約に規定がある。

*空欄は未確認

参考文献（季刊労働法223号 同225号 同228号 日本人材派遣協会資料等）を基に筆者作成

4.2 違いがなぜ生じたか

各国においても労働分野の規制緩和が進んでいるが、日本とは大きな違いが生じている。その要因としてはEUや産業別労働組合の存在などが考えられるが、ここでは労働者の権利のとらえ方に着目したい。

規制緩和政策の端緒となったOECDが、規制緩和による労働者の状況に危惧を抱いていることを第1章で述べたが、96年には内部機関の労働組合諮問委員会が、市場の世界化に対し社会的規制を補強する必要性を指摘している。

またILOは94年総会で、事務局長「報告書」において「企業の多国籍化の結果、意思決定が職場から遠く離れたところで行われるために（中略）労働者の知る権利や団体交渉権も空洞化せざるを得ない。国際レベルでの規制を強化する必要がますます強くなっている」「最低限の基準と権利を伴わない競争はあり得ない」と述べている。

ILOは既に1944年のフィラデルフィア宣言で「すべての人間は、自由及び尊厳ならびに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉および精神的発展を追求する権利をもつ」と謳い、労働者の経済的保障等を人間の普遍的権利として明確に示している。

各国では、OECDの社会的規制、ILOの理念、またヨーロッパにおいてはEUの働きかけも加わり、規制緩和に偏重することなく「人権尊重」の理念は様々なレベルで活かされてきた。先にみたように、フランスは規制緩和の中で86年にネガティブリスト化を行ったが、労働者に及ぼす弊害を直視し、4年後にはポジティブリストを復活させている。またドイツでは、やはり規制緩和の要請から期間制限を度々延長したが、同時期に均等待遇原則を充実させている。

日本ではどうか。戦後憲法理念に基づき職業安定法や労働基準法が制定されたが、それまでの社会的条件に規定されることは多く、「労働者の権利」や「人権」が優先的に考慮されるべきであるとのとらえ方は社会一般のものになってはいない。その結果、「規制緩和が世界の流れ」とみるやそのみが大義名分となり、働く人間の保護という視点は容易に欠落した。

第4章 派遣労働の実態

1 派遣労働の実態にかかる概要

1.1 派遣労働者数の概要

厚生労働省作成の「労働者派遣事業の平成22年6月1日現在の状況」によると派遣労働者数は約145万人である。派遣労働者数については常用換算した数を求めているので、実際の派遣従事者数はこの数より大きくなる。145万人のうち政令業務従事者は約75万人、製造従事者は約24万人である。報告事業所は一般労働者派遣事業20,865事業所、特定労働者派遣事業49,107事業所、提出率は許可・届出事業所の84%である。2008年のリーマンショックによる減少を経て上記の数字となったが、推移としては表2のごとく増大を続けてきた。雇用労働者数と登録者数を含めた派遣労働者数はおよそ399万人となる。

表2 派遣労働者数の推移

(単位 人 %)

年度	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
派遣労働従事者数	394,502 (28.5)	537,063 (36.1)	612,096 (14.0)	693,418 (13.3)	743,640 (7.2)	890,234 (19.7)	1,238,832 (39.2)	1,518,188 (22.5)	1,772,348 (16.7)	1,983,336 (11.9)
登録含む派遣労働者数	1,067,949 (19.3)	1,386,364 (29.8)	1,747,913 (26.1)	2,129,654 (21.8)	2,362,380 (10.9)	2,266,044 (-4.1)	2,546,614 (12.4)	3,210,468 (26.1)	3,840,835 (19.6)	3,989,006 (3.9)

厚生労働省「労働者派遣事業報告」をもとに筆者作成 *派遣労働従事者数は常用換算後の数字 *()内は対前年度増減比

1.2 派遣労働者の就業状況

厚生労働省は、「派遣労働者実態調査」を2008年10月に行なっている。

これによると派遣労働者活用事業所は13.8%である。小さな数字に感じられるが、1000人以上規模事業所では活用度93.3%、300～999人事業所では73.1%に達している。

表3 産業・事業所規模、派遣労働者の就業の有無別事業所数の割合

(単位：%)

産業・事業所規模	事業所計	派遣労働者の就業の有無	
		就業している	就業していない
総数	100.0	13.8	86.2
鉱業	100.0	4.5	95.5
建設業	100.0	10.8	89.2
製造業	100.0	21.8	78.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	32.0	68.0
情報通信業	100.0	35.5	64.5
運輸業	100.0	16.8	83.2
卸売・小売業	100.0	12.0	88.0
金融・保険業	100.0	40.8	59.2
不動産業	100.0	13.6	86.4
飲食店、宿泊業	100.0	4.3	95.7
医療、福祉	100.0	9.1	90.9
教育、学習支援業	100.0	17.3	82.7
複合サービス事業	100.0	6.9	93.1
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	12.7	87.3
事業所規模			
1,000人以上	100.0	93.3	6.7
300～999人	100.0	73.1	26.9
100～299人	100.0	53.0	47.0
30～99人	100.0	28.7	71.3
5～29人	100.0	10.1	89.9
事業所規模30人以上			
平成20年調査計	100.0	34.2	65.8
平成16年調査計	100.0	31.5	68.5

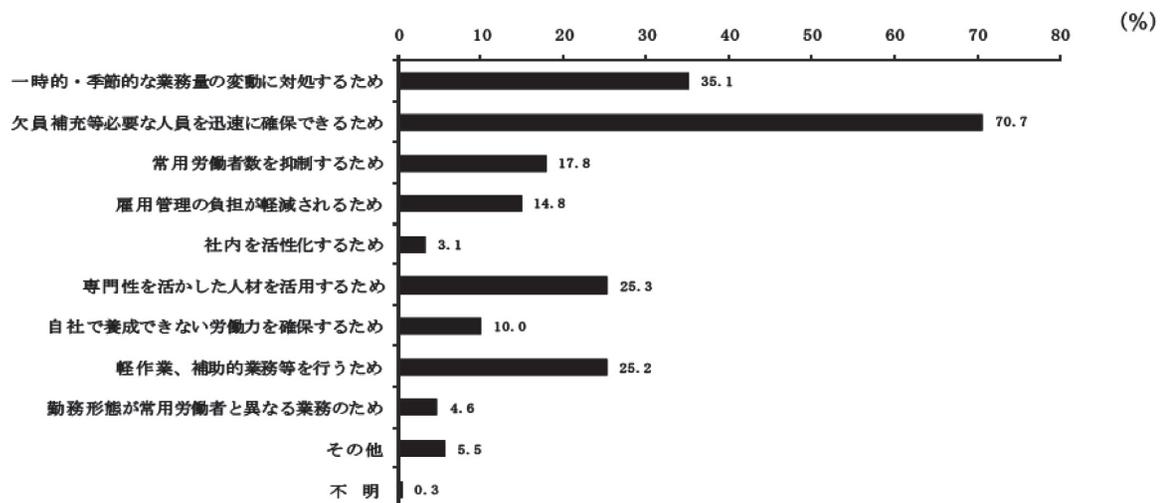
厚生労働省 2008「派遣労働者実態調査」より抜粋

1.3 派遣労働者を就業させる理由

派遣労働活用理由は「必要な人材を迅速に確保できる」がトップで70.7%（複数回答）に昇る。

図1 派遣労働者を就業させる理由別事業所数の割合（複数回答3つまで）

(派遣労働者が就業している事業所計=100)



厚生労働省 2008「派遣労働者実態調査」より抜粋

2 「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査」についての考察

1でおよその量的把握を行なったが、2では意識状況に触れたい。

労働政策研究・研修機構が「派遣労働におけるキャリア形成の現状と問題点を明らかにすること」を目的と

した調査の内、派遣労働者調査分を2011年5月に発表している。配布8万枚、有効回収数4473件である。実態把握の一つとして、主な項目について検討対象とする。

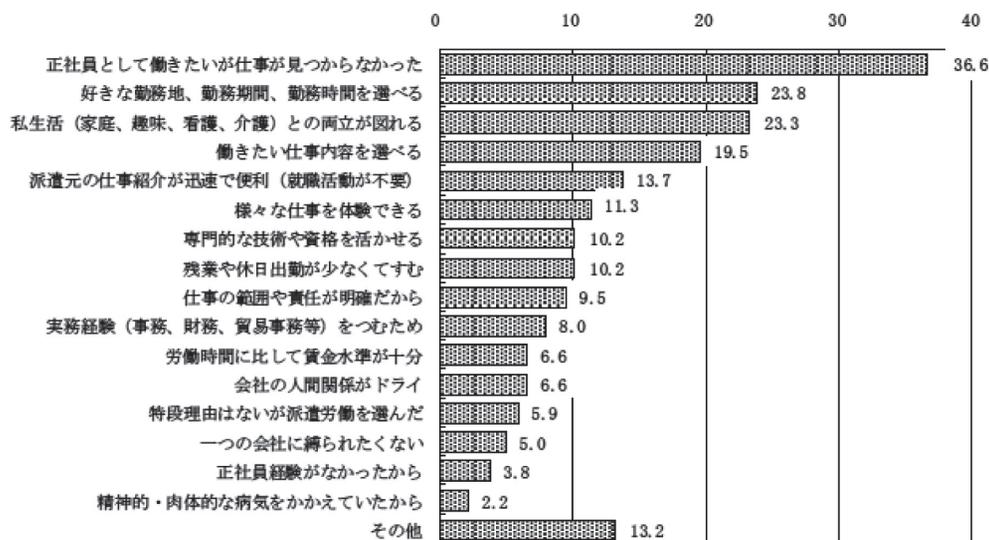
2.1 派遣社員になった理由について

派遣社員になった理由（複数回答）は「正社員として働きたいが見つからなかった」が最も多く36.6%である。

私に関わった範囲では「正社員希望だが無理なので止むを得ず派遣」という人が圧倒的に多く、36.6%という数字は実態より小さいと思われた。過少になったと考えられる要因の第一は、雇用形態の希望を問う場面で個別の労働条件を同列に並べたため問題の所在が曖昧になったこと、第二に複数回答のため母数が増え、「雇用形態」の比重は益々小さくなったことである。

「正社員希望」と「当初から派遣就労を希望」に大別したうえで、当初からの希望者についてその理由を問うという方法が妥当だったと思われる。

図2 派遣社員になった理由（複数回答、n = 4473、単位=%）



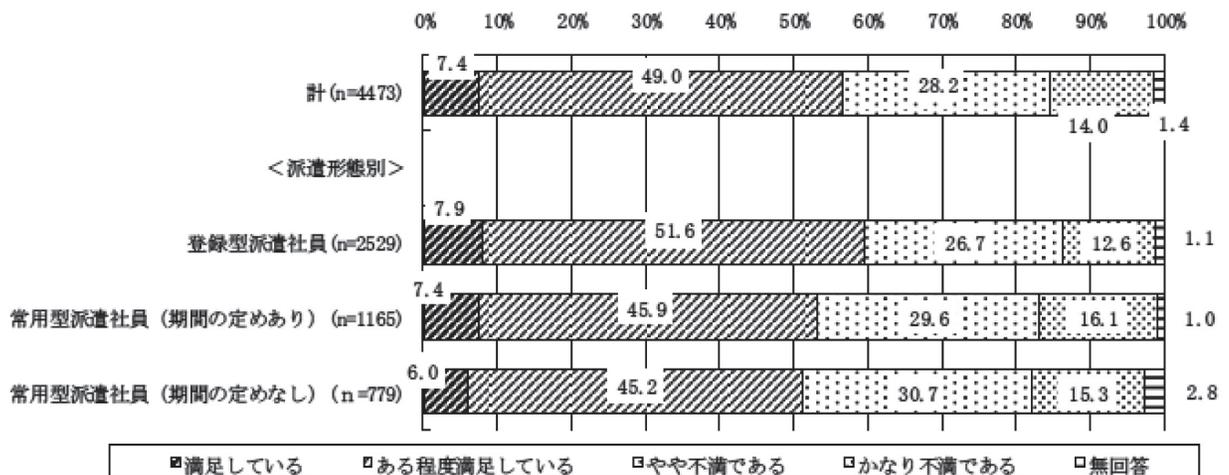
労働政策研究・研修機構「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣社員調査）」調査結果より抜粋

2.2 派遣という働き方の満足度について

「満足」「ある程度満足」を合せて56.4%であり、「かなり不満」「やや不満」の計42.2%を上回っている。

この数字も経験上の認識とのずれを感じた。ずれが生じた要因として次の点が考えられる。一般的に労働者は、具体的な問題点や不満点は認識しても、「派遣という働き方」という抽象化した捉え方を通常は行わない。問題に対峙することを通じて初めて、生じた問題が派遣という働き方に由来するという認識を得ることはある。よって、この設問は「派遣という働き方」という概念が的確に認識された上での回答か否か疑問が残る。

図3 派遣労働の満足度



労働政策研究・研修機構「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣社員調査）」調査結果より抜粋

2.3 将来の雇用不安について

「不安あり」「少し不安あり」の計は70.8%で、「不安はない」「あまり不安はない」の計12.9%を大きく上回った。この項目については、ほぼ経験上の実感と一致するものであった。

表4 将来の雇用不安（単位=%）

	n数	不安はない	あまり不安はない	どちらともいえない	少し不安である	不安である	不安なし計	不安あり計
計	4307	3.5	9.4	16.3	27.9	42.9	12.9	70.8
<年齢別>								
30歳未満	963	3.8	10.5	19.1	31.6	35.0	14.3	66.6
30～35歳未満	977	2.9	9.9	14.8	27.2	45.1	12.8	72.3
35～40歳未満	772	2.1	6.7	15.2	28.0	48.1	8.8	76.1
40～45歳未満	525	0.8	6.7	12.4	28.0	52.2	7.5	80.2
45歳以上	767	5.9	12.3	16.3	25.3	40.3	18.2	65.6

※無回答を除き集計。「不安なし計」は「不安はない」「あまり不安はない」の合計。「不安あり計」は「不安である」「少し不安である」の合計。

労働政策研究・研修機構「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣社員調査）」調査結果より抜粋

2.4 正社員希望の状況について

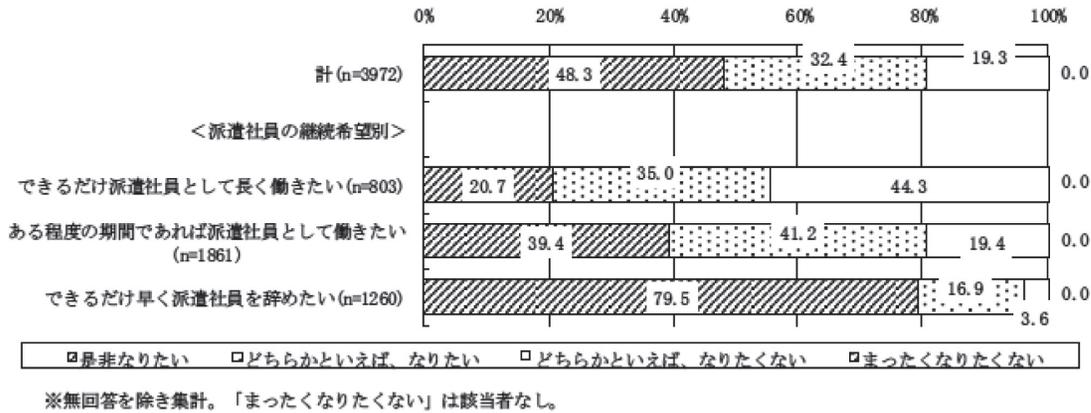
正社員に「是非なりたい」「どちらかといえばなりたい」の計は80.7%で、「なりたくない」「どちらかといえばなりたくない」の計19.3%を大きく上回った。この項目も経験から得る実感と一致するものであった。

しかし80.7%もの正社員希望者がいるとしたら、前出の「派遣社員を選んだ理由」で「正社員を希望したが見つからなかった」という人が36.6%しかいないのは何故か。2.2で指摘した設問形式の問題により、「36.6%」の数字はやはり実態を反映できず過少になった結果ではないのか。

さらに、2.3で56.4%が「派遣という働き方に満足」しているのなら、80.7%の人が「正社員を希望する」のは矛盾する。56.4%という数字も「派遣という働き方」という設問で錯誤が生じたと再度言わざるを得ない。

また正社員希望を問う項目で「できるだけ早く派遣社員を辞めたい」とする者の96.4%が正社員希望というのとは頷けるとして、「できるだけ派遣社員として長く働きたい」とする者の55.7%が正社員希望という結果には疑問が残る。

図4 正社員希望の有無



労働政策研究・研修機構「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣社員調査）」調査結果より抜粋

2.5 調査結果に対するまとめ

個別には私の認識と一致しない調査結果もあった。その一つは「派遣を選んだ理由」として「正社員として働きたいが仕事がなかった」が、36.6%に過ぎなかったことである。だがこれは後の設問で相反する傾向が示され、その乖離の原因もある程度は推察できた。

二点目として「派遣という働き方に満足している」が56.4%という大きな数字だったことである。だが「派遣という働き方」という設問は必ずしも適切とはいえず、事実この数字と正社員希望の数字とは先に示したように齟齬が生じている。

この設問間で生じる矛盾をどう見るかという点では、私は「将来の雇用不安あり」70.8%や、「正社員になりたい」80.7%という結果に信頼を寄せる。何故なら、これらの「将来の不安」や「正社員希望」は様々な解釈が成り立つという設問ではなく、実感の反映が容易だからである。

総合的に把握すると、派遣労働者は、7~8割が将来に不安を抱き正社員になることを希望しているという像が浮かんでくる。この統計調査を分析することにより、派遣労働に対する経験上の認識に数的な裏付けを得ることができた。今後の考察を進める際の一定の根拠としたい。

3 派遣労働の実例に見る問題点

実態把握のひとつとして、派遣労働者の聞き取り調査を行った。聞き取り内容は主に①職業生活の履歴 ②派遣就業に至った理由 ③派遣就労についての感想・生じた問題等である。対象者は筆者の知人及び知人の紹介者である。

聞き取り対象が十分な数には至らず、男女別・職種別に偏りが生じているが、具体例として考察対象としたい。

表5 聞き取り対象者一覧表

	性別	年齢	最終学歴	初職	派遣職種	主な問題点
A	女	55	大学・電子工業	製造・正社員	製造	禁止業務・偽装請負・途中解除
B	女	32	大学・英文	事務・有期雇用	事務	多重派遣・セクハラ
C	女	49	大学・国文	事務・正社員	事務	偽装政令業務
D	女	38	専門・デザイン	企画・有期雇用	デザイン	期間制限違反・偽装政令業務
E	男	29	専門・自動車整備	整備・正社員	組立	労働条件相違
F	女	51	大学・家政	編集・正社員	校正	特になし

G	女	39	短大・家政	生産管理・正社員	入力作業	特になし
H	女	30	大学・商学	営業・正社員	ヘルプデスク	多重派遣・パワハラ
I	女	36	高校・普通	有期雇用	事務その他	パワハラ・セクハラ・偽装政令業務
J	女	43	高校中退・普通	有期雇用	主に入力作業	パワハラ

3.1 明示されない雇用形態と労働条件

日本では、労働条件が明示されていないことは珍しくない。これは、雇用関係の双方において、職業安定法や労働基準法等の基本的な労働法についての認識が低い事によると考えられる。³²

労働条件を知らないまま雇用関係が始まりトラブルに至ることは、他の雇用形態にも認められるが、派遣労働の場合その傾向は一段と強まる。派遣労働者が雇用管理上正社員より軽視されがちなこと、派遣元が業務内容や派遣先の状況を十分に把握していないことによると思われる。

聞き取り調査の中でも、労働条件と雇用形態が明示されかつ実態がほぼ合致していたというのは10件中Fさん・Gさんの2件のみである。この2人の派遣先は同一事業所である。

派遣労働であることの説明さえなかったのは、Aさん・Bさん・Dさん・Jさんである。この他に説明を受けたかどうか不明というのが数件ある。Aさんは労働条件の説明を受けていないうえに、当初は担当部署が日毎にあるいは半日毎に替わった。

3.2 相違する労働条件

- ・ Bさんは、2004年にK社から片道2時間の派遣先を示され、通勤困難を理由に辞退したが、半年後には近くのT社H工場内の就労場所に必ず替えるとの条件で、度々の説得に応じた。しかし、2009年に心身ともに疲れ果て退職するまで就業場所は変わらなかった。
- ・ 同じくBさんは、契約書上は事務であったが、週3回ほど海外客の接待を強要されていた。
- ・ Eさんは、月収30万円以上とのチラシにひかれて派遣登録し、他県にある派遣先に赴いたが、実際の総支給額は15～25万円の間で上下していた。
- ・ Iさんは、手帳書き込み・水分補給・体調管理の3点を業務として提示され就労したが、実際は広報・会場設営・受付・問診・報告書作成等も行っていた。

3.3 頻繁に変わる雇用形態

雇用形態について十分な説明がなされないまま、度々切り替えられることも多い。

【Aさんの例】

- ・ 派遣会社R社に採用され、家電メーカーM社でカーナビパネルの組み立てに従事する。雇用形態及び労働条件についての説明は無く派遣か請負かは不明だったが、R社の制服を着用していたことから、請負契約に基づく就労だった可能性が高い。
- ・ 2000年10月から就業先は化粧品製造のS社となる。変更についての説明はなかったが、S社の制服使用であったこと、業務の指導をS社社員から受けていることから、派遣であったと思われる。但しこの時点では製造部門への派遣は違法である。
- ・ 2005年にR社はK社と合併し、Aさんの雇用主はK社となる。
- ・ さらに2006年にはK社は組織変更によりA社となる。
- ・ 2007年にA社とS社の契約が派遣契約から請負契約に変更となる。
- ・ 2009年4月には、1年ごとに作成されていた雇用契約が2カ月ごとの契約に変更された。

32 契約書について「見たことがない」「あるかないか不明」というケースが非常に多い。また、企業側においては、「知らなかった」に加え「重きを置かなかった」というものもある。

- ・この10日後4月17日に、5月17日付け解雇通告を受ける。

【Eさんの例】

- ・2006年5月派遣会社N社のM県内営業所に登録。6月にK県内の自動車メーカーI社に派遣される。
- ・同年10月にI社の期間工に切り替えられる。
- ・同年12月に派遣と期間工の選択を迫られる。N社は派遣社員を勧めたが期間工を選択。

3.4 実態と相違する「政令業務」

- ・Cさんは、契約書は当初営業事務であったが、いつの間にか「事務機器操作員」に変えられていた。
- ・1999年に派遣登録したDさんは3年間の家電メーカー派遣を経て、2003年から自動車メーカーで車体デザインの仕事に従事した。しかし契約書上の業務は「事務機器操作」であった。09年2月の雇止め通告まで6年にわたり契約更新が繰り返された。政令業務以外は3年が限度である。
- ・Iさんは説明された業務と実際の業務が相違し、さらに契約書はこれらとも違う「OA機器操作」であった。後に労働局から指導を受けたが、是正しないばかりか契約打ち切りに及んだ。

3.5 常態化する多重派遣

【Bさんの例】

- ・2001年8月から2004年3月まで派遣会社K社に雇用され、家電メーカーT社H工場にて派遣就業するも、パワハラ・セクハラが激しく退職に至る。
- ・K社代表取締役の妻がマネージャーをしているA社から度々の誘いがあり、2004年6月就職。前就業先であったT社のK工場内に事務所を置くTS社に派遣される。ところが配属先には、以前ハラスメントを避けるために退職したK社の社員が常駐しており、このK社とTS社双方から指揮を受ける。派遣契約はこのK社とTS社が結んでいたことが後に判明。BさんはA社からK社、さらにK社からTS社に派遣されていたことになる。
- ・2005年6月には、上記家電メーカーT社KW工場内の別部門が就業場所となるが、ここではT社の指揮を受けた。T社はTS社に就業場所を提供しているに過ぎずBさんには関わりを持たない筈だが、実態は3重派遣を構成した。

【Hさんの例】

- ・IT技術者のHさんは2011年8月F社応募。仕事内容はサーバーとネットワークの構築および手順書の作成であった。採用となるが、労働条件は派遣先によるということで全く示されなかった。第三次派遣先まで指示され、第三次派遣先の面接には、一次派遣先・二次派遣先の担当者が同行した。一次派遣先は二次派遣先に売り込むために、Hさんの履歴書まで勝手に改ざんした。これら介在する事業所の業務実態は不明である。
Hさんは甚だしい多重派遣について「この世界では常識です」と淡々と述べ、「この業界は35歳寿命説が常識。どんどん戦力外の技術者が生み出されコンサルティングやマネジメントに移行するので、その人達の事業を成り立たせるためではないか」との解釈を示した。

3.6 ハラスメントの横行

【Bさんの例】

- ・製造リーダーである派遣先T社社員から女性の裸の写真を度々見せられた。
- ・派遣先に常駐する派遣元K社社員に仕事上の質問を数回するが無視され、やむなく別の社員に聞いたところ「コロコロ男を変える」等の中傷を受けた。
- ・派遣先TS社課長から「色気がない。メークのやり方を変えろ」といわれた。
- ・派遣先TS社および外形的には三重派遣先となるT社から英語ができることを理由に海外取引先の接待を強要される。費用は自己負担で週平均3回。通常は午前1時位迄だが朝までに及ぶこともある。席上体に触られたこともある。

【Hさんの例】

2006年10月K派遣会社よりパソコンメーカーのE社にヘルプデスクとして派遣される。

ITプログラミングを修了していたHさんにとっては難しい仕事ではなく、上司よりも技術的に勝った。快く思わないその上司は「使い捨てにされてしまえ」等の暴言を浴びせた。仕事ができなければ辞めさせられたり罵られたりするが、仕事ができてもいじめの対象となる。

【Iさんの例】

- ・採血車のステップに上がったところ、いきなり後方にいたK係長にお尻に抱きつかれた。
- ・問診の最中にY係長が問診相手の後ろでIさんに対し投げキッスやウインクを繰り返した。
- ・Y係長にホテルに誘われた。振り切って電車に乗ると「戻ってこい」とのメールが送られてきた。断り続けるとその後パワハラに移行した。
- ・系のメンバーでカラオケボックスに行った。トイレから戻る途中、階段踊り場でS係長に抱きしめられる。逃れられずボックス内でもキスや抱擁が続いたが、派遣先社員はだれも助けてくれなかった。
- ・宴会などで、役職者の周りは派遣社員が座らされる。

3.7 その他

事前面接は頻繁に行われ、派遣労働者自身が疑問に思っていないことも少なくない。

仕事についての研修は殆ど行われていない。Bさんはよく理解せずに仕事をするという不安・ストレスが常にあった。Eさんは、研修なしで40車種を扱う組み立てラインに組み込まれた。Gさんは銀行債権回収会社に派遣されたが、金融業務の経験がないと困難な仕事であったためストレスが強く発病とともに就業を取りやめた。Iさんは当初提示された仕事の研修がなかったうえに、それ以外に5種類以上の仕事を説明も無くやらされた。そこには医療上の知識を必要とする専門性の高い業務も含まれている。

時給制について、Cさんは常に追われているようなプレッシャーがあるという。Gさんは祝日の多い月は10万円近くの減収になるのが堪えるとのことであった。

あえて派遣を選んだのは1件だけである。Gさんは、配偶者の赴任に伴い東京に転居してきたため定住意識がなく、付き合いなしで割り切って働くため派遣を選んだ。当初はそのスタイルに納得していたが、今は先々のことを考えると不安になるという。

第5章 派遣労働における実態の分析と評価

1 派遣労働の特殊性から生み出される問題点

1.1 法の規制に由来する問題点

派遣労働にはその特殊性ゆえに直接雇用にはない規制がある為、下記の違反が多く生じている。

(1) 適用禁止業務違反

派遣労働は労働者供給事業の例外として認められたことから、適用業務以外は活用が禁じられていた。違反の形態は、平然と違法状態を続けていることもあれば、法違反を免れるために請負を装う偽装請負のケースもある。製造がかつて禁止業務であった時に多発していた。

(2) 期間制限違反

一般業務は3年の期間制限が設けられている。

違反で一番原始的なやり方が、居直りのごとく延々と契約更新を繰り返す方法である。合法性を繕うために「政令業務」を装うことも多い。「政令業務」は以前であれば使用可能期間が一般業務より長く、現在は期間制限を受けないからである。また期間制限に至ったところで、使用しない期間をわずかににおいて別の派遣を装い使用するというものもある。派遣労働者を班分けし、一定期間ごとに部署を移動させながら使用を続けるというケースもあった。

「雇用を不安定化させる期間制限は労働者の不利益につながる」との意見もある。しかし期間制限の趣旨は、長期に必要な人員は派遣ではなく直接雇用すべきということにある。不安定化は派遣労働であるが故に生じて

いるのである。

(3) 多重派遣

雇用者責任も使用者責任も一層曖昧になり雇用環境を悪化させること、中間搾取の割合も増大すること等から、派遣元以外の事業主が労働者を派遣することは禁止されている。しかし多重派遣は広く行われている。

(4) 事前面接

派遣元がその責任において適合する労働者を派遣する制度であるから、事前面接は禁止されている。派遣労働者に過剰な負担を負わせないためでもある。派遣先は「能力を確かめる必要がある」というが、それを求めるのならば直接雇用とすべきである。

1.2 派遣構造から生み出される問題点

法律違反ではないが、派遣労働の仕組みから発生し、より労働者を苦しめる問題がある。

(1) 労働者の「資材化」

派遣労働者を管理するのは資材課等であり、賃金も人件費からの支出ではない。これらが示すように資材のごとく調達する対象である為、人権無視の扱いが多い。Aさんの派遣先で、ある派遣労働者は「使えないから返します」と派遣元に戻されている。Hさんも派遣元の「見た目は悪いけど技術はあります」という売り込み文句を聞いている。

また「資材化」は労働者に成長の場を与えない。「借り入れた資材」に対して質を高めようとする誘因は働かない。派遣元もスキルを労働者に求めこそすれ、付与しないことが多い。IT技術者のHさんは「即戦力が求められ常にスキルアップが必要で、休日も休まらない」と言う。スキルアップは自己責任で行わなければならない。

製造業・サービス業などの場合は、仕事上の能力を高める機会を得ることが困難になる。Jさんは就職後学び32才で大学を卒業したが、就職難で正社員求人がなく派遣登録し、以降10年間入力作業や電話サービスなどの派遣を転々とした。「10年間辛かった。若い時に仕事で成長したかった」とつぶやく。

(2) 雇用の不安定化

「いつ切られるかと常に不安」との声が多かった。契約終了後の先が不明というだけではない。契約の途中解除や変更などが当該労働者の事情は斟酌せず、派遣元への通告だけで簡単に行われている。この「簡便さ」故に途中解除などが直接雇用より多くなる。

また途中解除の契機は、仕事量等の影響以外に「気に入らない」等の恣意的な理由もある。Aさんは途中解除、Cさん、Dさん、Eさん、Hさん、Iさんは雇い止めにあっている。

就業先だけでなく雇用主も転々と変わることがある。Aさんの例に顕著なように、頻繁に雇用主が変わっていれば雇用主責任など担うべくもない。

雇用形態についても同様で、仕事は変わらないのに派遣・請負間を異動することはよくある。

(3) 構造的な差別

派遣は役職とは無関係な階層を作り出し、派遣労働者を低く位置づけている実態が多くある。賃金・施設使用などの差別は多い。仕事上では、雑用の押し付けや逆に大変な仕事の押し付けなどが、AさんやIさんの例に見られた。また正社員は帰り、派遣社員だけで残業をこなすという事例もあった。

セクハラ・パワハラ等が正社員に比べ多発しているのも差別構造に起因すると思われる。一段低い位置付と捉えているから嫌がらせ等の対象と「し易く」なる。「身内でない」ことも手伝っている。また派遣労働者としては、契約が切られる恐れから声をあげることに躊躇せざるを得ないという事情も語られた。

Bさん・Iさん等に甚だしかったハラスメントの状況を聞くにつけ、「低い階層」とみなされる派遣労働者は社員のストレスのはけ口になっていると考えざるを得なかった。また彼らが業務運営上で生じるというよりは、業務上必要のない場面を「手軽に」持ち込み取って人を傷つけるという傾向が見られる点で、企業や日本社会の病巣を見る思いであった。それは、特定の社員ではなく複数の社員から生じている事にも現れている。

因みに、聞き取り調査で大きな問題がなかったFさん・Gさんの派遣先は、労働組合が存在し組合員の立場に立った活動をしているように聞いた。働き方に比較的余裕が窺える会社であり、派遣の活用範囲も制限して

おり、正社員との置き換えなどは行っていない。

2 派遣労働の本質にかかる評価

派遣労働を評価するには、基底をなす問題を認識し構造的に把握する必要がある。雇用と使用の分離から派生するのが、①雇用者責任の薄まり ②使用者責任の不在 ③二重の意向にさらされる負担 ④問題解決の困難性 ⑤「借入れ」形態から派生する資材化である。

資材化は、さらに問題を派生させるという意味で要因ともなり、①簡便性故の不安定性 ②低く位置づけられることによる差別性を生み出す。不安定性は雇止めや契約解除として、差別性は処遇の差別・処遇以外の差別・いやがらせ等の形で現れている。

表6 派遣労働の構造

		派生する問題	
雇 用 者 責 任 と 使 用 者 責 任 の 分 離	基本的構造 1	→雇用者責任の薄まり	
		→使用者責任の不在	
		→二重の意向にさらされる負担	
		→問題解決の困難性	
	基本的構造 2	→簡便性ゆえの不安定性	雇止め、契約解除等
	→借り入れという構造から派生する資材化	→低く位置づけられることによる差別性	処遇の差別 処遇以外の差別 嫌がらせ等

2.1 雇用主と使用主の分離及び派生する問題について

法違反以外の問題点について要因を遡ると、「雇用責任を持たない労働者を使用」するところに帰着する。職場環境改善や職場で生じる問題の対応等で、派遣先が使用者責任を果たすことはほぼ期待できない。そもそもそのような対応を省きたいから派遣労働を利用するというのが現状である。

雇用主たる派遣元も、働く場を共有しないため雇用主としての自覚は弱い。また派遣先で生じている問題について雇用主として対応することも困難である。派遣先は顧客として圧倒的優位に立つ為、指導など成り立たないからである。まして度々の組織変更や多重派遣などがあれば、雇用主としての自覚は薄まるばかりである。

また、労働者は実質的に二重の契約関係を負うので、負担やリスクは倍化する。さらに問題への対応を求めても、雇用主も使用主も当事者責任を回避する。問題解決以前に当事者としての場面を作り出すことに力を費やさざるを得ないのだから、その先の困難も想像するに難くない。

2.2 「資材化」及び派生する問題について

派遣労働の使用者は、労働者との関係性を排除し使用メリットのみ受け取ろうとするから、資材の借入と同じ構図となる。この「資材化」は上記の「分離」とともに、様々に出現する問題の基底として存在し次のような問題を出現させる。

(1) 不安定性について

不安定性は他の非正規雇用にもみられるが、派遣労働は不安定の度合いがより強くなる。解雇等において、パート・有期雇用の場合、使用者は本人とのやり取りや手続きが必要となるが、派遣の場合は派遣元への解除等の通知のみで済む「簡便さ」があり、金銭的な配慮もいらぬ。

また派遣元と派遣先の二重の意向にさらされることも不安定性を増す要因となる。

(2) 差別性について

派遣労働は、職階制などとは異なる次元の階層を生み出し差別構造を形作る。

差別の第一は処遇である。同じ仕事をしていても賃金は正社員より低いことが通常であるし、仕事上で優れていても、ふさわしい処遇や活躍の場が与えられるということは通常ない。第二は、処遇以外の仕事上の選別や、施設利用の制限などの差別である。

これらの差別は雇用形態が違うので当然とする意見もある。しかし第一については、極めて短期の臨時的な利用であれば合理的区別が成り立つ余地もあるが、一定期間以上の派遣においては派遣形態を強いていることの不当性をこそ問題にすべきである。第二については、合理的理由がない施設利用制限や仕事の押しつけは、形態の違いでは説明がつかない。

第三は、差別構造から派生するいやがらせ等である。直接雇用より大きい割合で起きていることが実例にも窺える。派遣労働者の人格を認めてないという点では「資材」扱いそのものである。

2.3 派遣労働の本質

派遣労働には、違法性がなくても大きな問題が生じていることを上記で示した。これらの問題は偶発ではなく構造に起因している。労働力の提供に介在し、上記の構造を内包することが派遣労働の本質といえる。この構造が存在する限り、一定程度以上の割合で必然的に問題を引き起こす。働く側から言えば健全な働き方の対極にある。これらは法の規制ではあがなえない。

第6章 派遣労働の広がりが働き方に及ぼした影響

1 アンケート調査にみる変化

派遣労働は、当該派遣労働者の問題にとどまらず、働き方全般に多大な影響を与えていることが考えられる。派遣労働の増大による働き方や生活への影響は、数字上の検討だけでは量れない。

変化を推し量る一つの方法として、職業安定所の職員に対するアンケート調査を試みた。職業安定所の職員は、雇用問題の最前線で多くの求職者や受給者・企業担当者と接することにより、社会の変化や景気の動向を実感として把握している。また様々な雇用に関する施策の実行者でもあることから、政策・制度の実効性や問題点について敏感な立場にある。

アンケートは次の方法に拠った。

- ①変化を把握する一つの契機として、バブル崩壊時とリーマンショック時の失業者及びそれらを取り巻く状況を比較することとした。派遣法の大きな転換点である1999年と2003年をはさんだこの二つの現象を比較することにより、派遣の拡大で何が変化しているのかを一定明らかにできると考えた。
- ②また、大量失業以外の労働市場にかかわる変化を、入職時から現在までを振り返りながら述べてもらうこととした。アンケート回答者入職時は1968年から1994年にわたっている。
- ③アンケートの冒頭では「派遣労働の広がりが日本社会や働き方にどんな変化をもたらしたかを探っている」として問題意識をごく簡単に述べた。

結果的に、K労働局及びK県下12職業安定所の職員70名にアンケートを依頼し、39名の回答を得た。

1.1 2008年の解雇・派遣切りにみる主な変化

アンケート設問1は「1991年以降のバブル崩壊時のリストラと2008年のリーマンショック時の解雇・雇止めは、いずれも多くの失業者を生み出しましたが、どのような違いを感じられましたか」とした。

回答内容にそって、集約段階で便宜的に【 】内による項目分けを行った。()内は同主旨の記載件数である。

【リストラによる失業者の外形的变化】

バブル崩壊時	リーマンショック時
働き盛りの中高年齢が主 (4) 家族あり	派遣等非正規雇用の若年者が主 (12) 1人暮らし

<p>一般家庭が打撃を受けた</p> <p>住居あり (2)</p> <p>一定の蓄えあり (5)</p> <p>雇用保険の受給資格等公的補償あり (3)</p> <p>帰れる実家あり</p> <p>仕事についての経験や知識あり</p>	<p>経済力の弱い層が打撃を受けた</p> <p>結婚・子育てなど普通の生活が成り立っていない</p> <p>非正規の失業は一気に福祉対象に</p> <p>食と住を一気に失った (9)</p> <p>所持金ゼロ (7)</p> <p>雇用保険受給不可 (5)</p> <p>実家に帰れない事情あり (2)</p> <p>スキルなし</p> <p>離転職を繰り返し賃金は低いまま</p>
--	--

【リストラによる失業者の意識等にもる変化】

バブル崩壊時	リーマンショック時
<p>再就職に対し意欲的</p> <p>再就職可能 (3)</p> <p>悲壮感はなかった</p> <p>再就職に際し職種などの希望が明確</p> <p>正社員で、経験・衣食住等整い再就職が容易</p>	<p>諦め・投げやり・再就職意欲の低下など (6)</p> <p>お金目当ての人が増加 (5)</p> <p>クレームや暴言が増え窓口が荒れた (2)</p> <p>自己肯定感が弱い</p> <p>キャリア形成意識が弱い (2)</p> <p>職種希望等定まらず</p> <p>キャリアがないため再就職困難</p> <p>製造業派遣切りは職种的にマッチングが困難</p> <p>失業長期化</p> <p>権利を訴えるようになった</p>

【企業行動等に関わる変化】

バブル崩壊時	リーマンショック時
<p>解雇は避けようとする姿勢あり (3)</p> <p>業況悪化から雇用調整までタイムラグあり</p> <p>希望退職者の募集等リストラも緩やかに (4)</p> <p>リストラが間接部門にとどまっていた</p> <p>新たな求人開拓の余地があった</p> <p>これ以降、日本の雇用慣行が崩れていく</p> <p>これ以降、正規雇用が減少していく (4)</p>	<p>解雇を当たり前とする風潮 (6)</p> <p>安易な派遣切り (7)</p> <p>非正規雇用の解雇が目立った (4)</p> <p>解雇・派遣切りが一気に (8)</p> <p>労働者をモノのように扱う (3)</p> <p>労働者を使い捨て感覚で扱う</p> <p>求人開拓 50 件当たって 1~2 件がやっと</p> <p>学卒求人の激減 (3)</p> <p>正社員求人の激減 (3)</p> <p>派遣や非正規の増大 (9)</p> <p>正規雇用の減少 (3)</p> <p>正規雇用はますます長時間労働に</p> <p>人材を育成せず即戦力を求める (4)</p> <p>派遣法は企業に有利 (3)</p> <p>派遣法により企業モラルが破壊された (2)</p> <p>中小の経営は息も絶え絶え (2)</p>

事業所にもまだ余裕が感じられた	<p>人的・経営的に余裕が全くない</p> <p>派遣切りにより派遣会社の人員激減 (2)</p> <p>グローバル化に煽られ労働者を放りだした (2)</p> <p>規制緩和の影響で雇用軽視に (2)</p> <p>賃金の低下・抑制 (2)</p> <p>社会保険等を逃れるため雇用契約を行わず</p> <p>解雇に関する相談の増加</p> <p>経費と手間を省き派遣の活用に走った</p> <p>労働条件全般の劣悪化 (3)</p>
-----------------	--

【リーマンショック時の制度等について】

<p>企業の要請に応えた規制緩和の行き過ぎ (2)</p> <p>雇用に関する規制は歴史的教訓であり安易な規制改革は問題 (2)</p> <p>派遣法の自由化やなし崩しの改悪が格差社会や雇用不安を生み出した (4)</p> <p>非正規雇用の増大や長時間労働により、不安や不信が蔓延し社会がすさんだ</p> <p>製造業派遣により、派遣元・派遣先・派遣労働者全てが変わってしまった (2)</p> <p>派遣活用の企業が減ることを願っている</p> <p>派遣法が何も守れないことが明らかになった</p> <p>合法的な体裁をとっていても実態は違法というケースが多くあった</p> <p>派遣法の適正な運用は極めて困難であり、直接雇用のみにつき</p> <p>派遣法を規制強化の方向で見直すべき (2)</p> <p>労働者保護のための法整備が急務</p> <p>派遣法改正が検討されたがその後がうやむや (4)</p> <p>助成金の実効性に疑問 (2)</p> <p>助成金が乱立し、場当たりので変更が多すぎる (2)</p> <p>助成金手続きを簡素化しすぎたため不正受給増加 (2)</p> <p>雇用保険の受給日数を増やすべき (2)</p> <p>このような働き方では、今後雇用保険・年金等の無資格者が増える</p>
--

【リーマンショック時の行政対応等について】

<p>職員減・業務激増の中で、各種政策等に振り回されながらよくもちこたえた (2)</p> <p>職員の病気が増えた</p> <p>失業者で窓口は溢れんばかり、マスコミに取り上げられない日はなかった</p> <p>生活支援など職業相談以前のことが多すぎ、本来の職業支援ができない</p> <p>求人票と実際の労働条件が違うという苦情が絶えなかった (2)</p> <p>行政内にも場当たりの非正規職員が増えた</p>
--

【リーマンショック時の報道等について】

<p>マスコミなどが規制緩和を持ちあげた結果が派遣の拡大に繋がった (3)</p> <p>規制緩和=善、公=悪、民=善の図式で人材業者等を持ちあげたことの責任は重い (2)</p>
--

現象の報道にとどまり、その原因、新自由主義の問題点、などについての説明が不十分
「企業の論理」についての報道が不十分
派遣法の問題点に対する指摘が弱い
解雇・雇止めに対する批判がマスコミにも出てきた
切実な状況が報道されていたのはよかった
派遣労働者がすべて犠牲者であるかのような報道は疑問

【リーマンショック時のその他の変化】

セーフティネットが欠如していた
正規雇用の減少により生活安定度が低下
正規雇用の減少により企業の社会貢献度は低下
格差社会がこの時期に鮮明になった
先の見えない不安に覆われていた (3)
日本経済が崩れていった

2.2 雇用問題および労働市場全般の変化

アンケート設問2は、二つの大きなリストラ以外の変化について「入職されてから現在まで、雇用問題や労働市場に関して主にどんな変化を感じていらっしゃいますか」とした。

この設問についても内容に沿って分類を行った。

【雇用の外形的変化およびその意味するところ】

格差の増大
非正規の増大 (2)
正規の激減
派遣事業者を初めとした人材業の乱立
非正規の増大は企業にとっては「便利」だが、雇用関係を壊し、社会混乱の原因
「多様な働き方や自由な選択」ではなく、企業にとっての「働かせ方の自由」であった (3)
「雇用基盤の液状化」という状態になってしまった
雇用を軽視する企業が増えた (2)
派遣により労働者はモノ扱いされるようになった (2)

【職業訓練・キャリア形成等における変化】

企業が人を育てず、即戦力のみ求めるようになった (2)
技術を身につけるのは自己責任とされるようになった
企業が訓練を行わず、行政に求められるようになったが、内容が実態に合わず
非正規ばかりでは、企業も産業も発展は望めず
高度人材が中国等の海外に流出し始めた

【学卒・若年者における変化】

学卒者が就職できなくなった
 若年者の失業率の高まり
 いわゆるフリーターの増大
 若年者の就職意欲の低下
 勝ち組・負け組が社会に出る段階で決まってしまう

【その他の変化】

財界がめざす「新時代の日本的経営」が進行
 企業サイド優遇政策の結果が今の状態
 企業が派遣を真っ先に切るのは当然かもしれないが、働く側はその理屈では済まない
 雇用のミスマッチが深刻になった
 倒産・大量解雇などがあまりに増大したため、驚きを感じなくなっている
 企業、働く人間、主婦、高齢者全ての層に余裕がなくなってしまった
 未来を語れなくなった
 人間関係が希薄になった

【職業安定行政にかかる変化】

労働行政の未来が心配
 職員減、業務増、賃金減、国民を守るべき省庁が解体されようとしている
 入職時は自分達も民間労働者も仕事に誇りが持てたが、今は効率や利潤のみ求められる為困難
 忙しすぎて「職業相談」が形骸化していくことが耐えられない (3)
 安定所は求職者支援制度でいよいよ生活保護くい止めの最前線に立たされる

2 変化についての考察

指摘が集中していた事柄を取り上げ、派遣の広がりとの関連性について考察を加えたい。
 なお、把握や分析に際しては、安定行政に従事してきた筆者の経験・実例等も用いている。

2.1 大量解雇等に見る変化

(1) 若者・経済的弱者に集中した解雇・派遣切り

大きな変化として挙げられているのが、「バブル崩壊時は普通の暮らしをしている人にふりかかった解雇だったが、2008年は若者や経済的弱者が対象となった」という点である。

バブル崩壊時も生活は困窮し「面接に行く交通費がない」とか「水道を止められそうだ」という事例はあったが、住居はあった。また「こんな賃金では家族を養えない」という訴えを何度も聞いた。生活基盤を持ちながら仕事を探していたということである。

2008年の秋以降は、未婚者が圧倒的に多い。そして雇止めと同時に住まいを失っている。この変化は派遣労働が若年者に広がったこと、派遣労働者が経済的弱者であることを示す。

製造業派遣では、企業の寮で生活しながら就業する方法が広範に活用されていたため、派遣切りは直ちに住居喪失に繋がった。安定所を訪れる求職者は、荷物と共に友人の家等を転々とするケースが多かった。緊急避難的に実家に戻ることを提案しても、「親とうまくいっていない」「実家の経済的事情で不可能」など、実家は避難先には成りえなかった。構造改革等の進行は帰省先も壊している。これらが2008年解雇の象徴的外形である。

製造現場の派遣労働者がなぜ経済的弱者であったのか。正社員に比しての低賃金は言うまでもないが、ここで問題とすべきは、製造現場での派遣社員は、何年経ってもその状態が変わらないということである。スキルや資格がないまま派遣労働に就けるということは、裏返せば何年働いても賃金は上がらず、キャリアも伴わないということの意味する。

製造現場に直接雇用で就業していれば、年数と共に技術的にも人的な繋がりにも蓄積がなされ、処遇も仕事のレベルも基本的には上がっていく。しかし、様々な会社を派遣社員として転々としていけばそれは望めない。積み重なるのは年数だけである。ここに専門職派遣と一般職派遣との違いがある。製造業を初め原則的に全ての業務に派遣を認めたことの罪深さである。その結果「フリーター」などといわれながら20年を経た人もおり「フリーターの高齢化」が問題とされている。

退職時をとっても、正社員の解雇には退職金や優遇措置があり得るが、派遣の雇止めは何も伴わない。雇用保険の受給資格がないことも多い。経済的弱者そのものである。

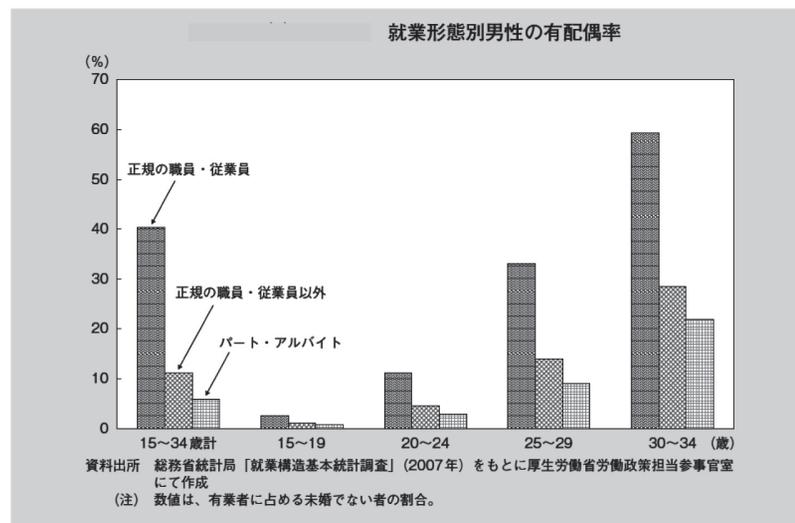
「解雇の対象が派遣等の若者」という変化を指摘する回答も多かった。なぜ派遣自由化業務に若者が多かったか。この間に学卒就職の超氷河期といわれる時期が横たわっている。必死で就職活動を行っても学卒者が就職できないという事態が起こった。就職できないまま次の学卒年次を迎え既卒未就職者という言葉も定着してしまった。これらの若者はアルバイトや派遣登録を余儀なくされ、男女を問わず若者が参入するようになる。そこに1999年の派遣の原則自由化、さらに製造業への解禁が追い風となり、人材ビジネスは急速に拡大する。若年派遣労働者も増加の一途をたどった。

就職難や高失業率を派遣労働が救ったという論調もある。だが派遣により雇用が生まれた訳ではない。必要な労働力を雇用せずに派遣に置き換えてきただけのことである。³³

細切れ雇用の若者が経済的に自立した生活を営むことは容易ではない。また社宅付の派遣労働も自立を困難にする。メーカーの寮、或いは派遣元の借り上げなど形態は様々で、地方に建設された工場の近くに労働力確保のために寮が設けられたりもする。「社宅には寝に帰る」というような働き方を続けながら、家賃その他で大幅に控除され手元には何も残らない。

このような生活では結婚や子育ては困難である。アンケートに多く寄せられた「1人暮らし」「所持金ゼロ」「職と住を同時に失う」等の特徴はこうして生まれた。

図5



厚生労働省「労働経済の分析23年版」より抜粋

33 建前として派遣事業者は人材を抱え、必要なスキルを付加し需要に応える筈だが、実態は、派遣契約が取れると急遽安定所に求人を出し、安定所からの紹介を受け派遣先に送り出すことが多い。派遣先が募集と雇用の労を派遣会社にアウトソーシングしただけのこととなる。

(2) 再就職意欲の低下

失業者の意識等にかかわり多く指摘されていたのが、諦めや再就職意欲の低下である。

これらの状態がなぜ生じたか。当時の社会状況や安定所における事例から派遣・請負等に就職した場合の問題を整理すると、①就業先が一定しないため労働条件が不明・不定 ②年数に比例した昇給やスキルアップが望めない ③仕事や職場を通しての成長が困難、等である。これらの状態が長期間に及んだ場合、諦めや意欲の低下が生じるのは不思議なことではない。

求人数の減少という困難な要素に加え、人材業が介在したことにより状況は一層過酷になった。職業経験のない若者が、職業訓練の機会も、特定の職場関係の中で成長する経験も持てず、雇用関係のない使用者の下で働くというのは、直接雇用の職場にはない孤独な経験である。

派遣労働者に対する聞き取り調査でも「いつ切られるかと常に不安」という声、また辛い経験が続くと「自分が悪いのかと思ってしまう」「自分を責めてしまう」などの声があった。経済的不安だけではなく、精神的にも追い詰められ自己肯定感が持たなくなっている。

アンケートの回答にバブル崩壊時の失業者を振り返りながら「社員であった人達は、在職中に一定の教育や研修を受けていたから、スキルや経験はもちろんそれなりの矜持も持ち合わせていたように思う」という指摘があった。組織や社会は人を育てるといえるが、バブル崩壊後、派遣が多くの職場に広がる中でその機能は縮小して行った。

経済的逼迫や意欲低下の中で、アンケートに多く寄せられた「お金目当ての人の増加」「クレームや暴言が増え窓口が荒れた」等の現象も起きてくる。

(3) 当たり前になっていった「解雇」

2008年秋以降、名だたるメーカーが競うように人員整理を発表した。決算も出していない段階で早々発表した企業も多かった。バブル崩壊時は各種手立てを講じたうえでやむなく解雇に至るといったケースが多かったが、2008年秋以降の解雇の実行は早かった。しかも企業に「苦渋」の跡や後ろめたさは見られなかった。変化する企業の姿勢を示した光景だった。

派遣を活用する側は、派遣を「雇用の調整弁」として位置づけているから、派遣が真っ先に整理の対象となるのは「当然」かもしれない。だがそこで起きていることは順番の問題だけではなく、扱い方が違ってくる。他社から調達した「生産手段の一つ」であるから、「当該社員の生活を心配する」必要はない。また整理に当たった際の配慮や退職金等の経費も要らない。整理対象者選定の必要もなく、解雇通告や退職勧奨の手間も要らない。派遣元への通告だけで済む。アンケートで「景気悪化から雇用調整までが一気に進んだ」と指摘されていたことの背景である。

これらの現象が大量にかつ度々行われると、派遣労働者だけではなく他の非正規労働者さらには正社員にもこのような人員整理の仕方は敷衍してくる。また現象を受け入れる雰囲気も醸成されてくる。アンケートに「倒産・解雇などを多く目にきて、このような事態に驚きを感じなくなっている」と自らの変化を記す職員もいた。「解雇を当たり前とする風潮」や「労働者をモノのように扱う」変化を多くの職員が指摘している。これらの風潮はやがて「雇用」の著しい軽視に繋がっていく。

2.2 労働市場全般に及んだ変化

(1) 正規雇用への影響

a) 量的変化

1999年から2010年の間に正規雇用者数は3688万人から3363万人に減少している。これに対し、非正規雇用は同時期で881万人から1708万人に増加している。2008年までは派遣労働者の増加がその主要因であった。2002年43万人であった派遣労働者数は2008年には140万人に達するが、2008年のリーマンショックを契機とする派遣切りにより、2009年には108万と減少に転じた。2009年以降は派遣に替わりパート・アルバイトが増加している。³⁴ だがいずれにしろ、正規雇用の減少傾向は変わらない。

b) 働き方の変化

非正規雇用への置き換えが進められると、残された正規雇用労働者の負担は増加する。正規の人数がそのま

ま非正規労働者で確保されるとは限らないし、仕事内容によっては非正規労働者に移行させられないものもあり、正規労働者の守備範囲は広がらざるを得ないからである。

また、成果主義や評価主義に基づく雇用管理や賃金制度導入の動き等も加わり、業務上の緊張度は高まる。近年、精神疾患を初めとした疾病による離職や予防的離職は増大している。

(2) 日本的雇用慣行への影響

日本的雇用慣行の変化としては下記以外に、長期雇用制度や年功賃金制度の崩れが指摘できるが、ここでは派遣労働の広がり直接的な主要因と言える以下に限定する。

a) 学卒者採用にみる変化

日本の企業には学卒者の計画的採用を卒業時に行う「新規学卒一括採用」が定着していた。正規雇用が前提であり、企業内訓練によって技能の習得が行われていた。

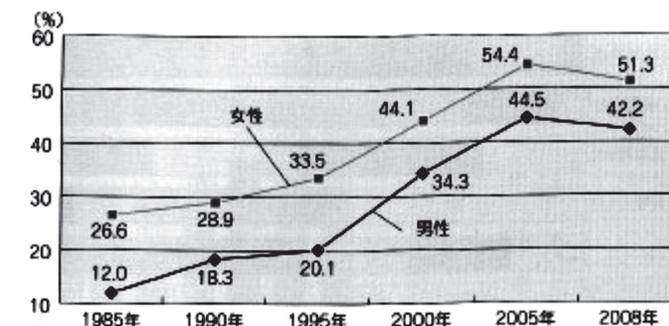
ところが、バブル崩壊後学卒者の就職は極めて困難となった。これには二つの要因が考えられる。一つは長期不況を理由とした採用数の縮小である。二つ目は、学卒者の定期採用を行わず、即戦力の中途採用で賄うという雇用戦略転換によるものである。

学卒求人質的变化もある。1999年当時、例年大規模に高卒者の求人募集を行うある自動車メーカーが求人を取りやめ、別の人材業者がその自動車メーカーを就業場所として高卒者の請負求人を同規模で出してきたことがある。企業において何が起きているかをよく示す事例である。

従来、人材業は学卒求人になじまなかった。有料職業紹介が当該職業の未経験者を扱うことも禁止されていた。ところが、派遣・民営職業紹介の原則自由化により取り扱い対象が経験不問となり、人材業者が学卒求人を出す事も可能となった。派遣・請負業の増加も加わり、学卒者における安定した雇用は一層縮小して行った。

学生達がどんなに頑張ったとしても、希望者がほぼ全員正社員になるということは困難な社会になった。正規雇用を占める若年者の割合は、1990年522万(約15%)から2007年268万(約7.9%)と半減に近い状態となった³⁴。また図6にみるように若年者に占める非正規及び無業者の割合も急増している。1985年に女性26.6%、男性12.0%だったその割合は、2005年のピーク時には女性54.4%男性44.5%に達している。

図6 若年層に占める非正規及び無業者の割合



資料出所:「労働力調査」(各年2月または1月-3月平均)による。

大原社会問題研究所 2009年版「日本労働年鑑」より抜粋

b) 弱まる企業内訓練

企業は自社に必要な職業訓練を行わなくなった。経費節減の結果であるが、派遣・請負の置換えを前提とし、学卒者の採用をしなくなったことと連動している。最低限必要な人員は派遣会社等から「調達」するか、中途

34 総務省統計局「労働力調査」(正社員との対比のためこの統計を用いたが、派遣労働者の数等、厚生労働省統計とは少なからぬ差が生じている)

35 1990年～2007年労働力調査

採用を行うこととなるが、中途採用求人に格段に増えた必須条件が「経験者」「即戦力」である。再就職の際の大きな困難となっている。

自社で養成しない場合、①経験者の採用 ②自己責任でスキルを身につけさせる ③公的訓練に依拠するという方法が考えられるが、それぞれに限界がある。

①については、経験者を育てる企業がなければ経験者はいずれ枯渇する。②については、労働者の経済的・時間的負担が大きく、業務に見合う実践的な訓練を個人で確保するのが困難である。

③について、公的訓練は主には自治体が職業技術校により担ってきた。しかしその公的訓練は、次々統廃合の憂き目にあっている。国が雇用促進事業団を基盤として行ってきた訓練も縮小され、訓練を行う基盤は弱まっている。代りに行われているのが各種学校等を対象とした委託訓練である。厚生労働省が緊急対策として行った各種訓練も委託訓練である。しかし、既設の各種学校等の科目は採算性のある分野に限られ非常に狭い範囲のものとならざるを得ない。リーマンショック時、失業者に対し基金訓練事業が実施されたが、製造業の派遣を繰り返してきた人たちに対し、用意された委託事業は殆んどIT系という事態が生じた。アンケートにも示されていた「お金が出るなら訓練の中身は何でもいい」と言わせた背景はこんなところにもある。

(3) 軽んじられる雇用

雇用慣行の崩れと共に雇用そのものの軽視が多く指摘されている。その企業特有の技術や運営を長期的に確保するという側面に重きを置かなければ、雇用せず安価に業務をこなすという現象が増大する。「新時代の日本の経営」も追い風となる。このことは、雇用量の減少だけではなく雇用の軽視を必然とし、雇用に関するモラルの低下に繋がった。

(4) その他

非正規雇用に関わり次のような影響も指摘された。

- ①失業者とともに不安定就業者は、労働条件全体を低下させる役割を果たす。
- ②加入資格を持たない者、また手続きがなされない者の増加により、年金制度、健康保険制度などの社会保障制度の運営に困難をきたす。
- ③労働者自身の技術蓄積の困難と共に、個別企業・産業としての技術蓄積にも困難を生じる。

第7章 改善の方向性

1 派遣労働見直しの前提として

労働者派遣制度は、他国に比べ規制が弱く労働者保護の視点も不十分であることから、とりわけ日本においてその問題点を露わにした。

労働者保護の観点抜きに使い勝手を優先して作られてきたこと、製造を含む一般業務にまで派遣対象を広げたこと等により、経済的自立が困難な層を大量に生み出した。広範な置換えを許す制度でもあったため、正規雇用者を減少させその働き方を過酷なものにしてきた。また派遣労働の広がりには雇用の軽視、職場機能の縮小などに帰結し、労働者の成長の機会も奪ってきた。この状態が続くと労働者の健全な再生産や産業の正常な運営も阻害される。社会的にも、各種制度維持に支障をきたし、雇用問題を背景とした社会不安もさらに増大していくことが考えられる。グローバル化等を視野に入れたとしても、雇用環境の改善抜きに社会の将来像は語れない地点に来ている。働き方の改善に向けて、本稿においては派遣労働の見直しを中心に行う。

派遣労働見直しの際に重要な点は、規制を強化しかつ違法性のない運営がなされたとしても、派遣の構造的な本質は変わらないということである。この点を直視するならば、制度見直しにおいては派遣労働の活用場面を極力狭めるという視点が不可欠となる。二つ目に必要な視点は、日本において極めて不十分である労働者保護の性格を明確に打ち出すことである。

2 労働者派遣法の見直し

活用場面を狭めるという視点及び労働者保護の視点から、国際水準を視野に入れ最低次の見直しが必要である。

2.1 受入理由制限の導入

基本的にすべての場合に活用可能である現行制度を、特殊な事情を有し恒常的な雇用が困難なものに限定することが必要である。ヨーロッパなどで常識となっている「派遣労働は臨時的な働き方」との捉え方を徹底すべきである。

2.2 直接雇用制度の導入

現状は期間制限を超えても「労働者を雇い入れようとするときは」従事した派遣労働者を「雇い入れるように努めなければならない」と規定するにとどまっている。

期間を超えた時点で直接雇用を義務化するあるいは直接雇用とみなすという強制力をもつ制度とする必要がある。ドイツでは期間制限を超えた場合には派遣ではなく職業紹介であったものとみなして、当該労働者と派遣先との間に雇用関係を強制的に成立させている。その結果「こうした規制の下で、派遣労働者の70%が3箇月未満の短期で終わっている」³⁶という状況がある。

2.3 均等待遇義務付けの導入

ヨーロッパや韓国で常識となっている均等待遇を義務付けることが必要である。このことにより、派遣労働者に正当な賃金を保障すると共に、低コストを求める安易な派遣活用の機会を狭めることになる。賃金及びその他の処遇を含め正規雇用と同等にすることを派遣法に明文化することが第一歩である。

3 当面必要なこと

3.1 派遣労働の本質についての理解

派遣労働が広がる社会に漠然とした不安感を抱いている人は多いだろう。だが「派遣労働の本質」という認識を持つ人は少ないと思われる。働き方が社会問題にまで及んでいる今、人間性に相反するというべき派遣労働の本質について、理解を広げていくことが必要である。

2000年代の後半からワーキングプアという言葉も一般的に知られ、2008年秋以降は派遣が決して自由な選択に基づく先進的な働き方などではないという理解もある程度は広がった。だが「派遣などの安上がり労働力を使えなければ企業の海外流出は進む」という類の主張も一般的には説得力を有している。また不十分ながら派遣法改正案も国会に提出されたが、2年近く棚上げになった挙句に完全な骨抜きというべき修正案が可決されてしまった。

しかし「派遣村」を余儀なくさせた事態と本質は変わっていない。派遣労働の本質は人間的な働き方を排除する。そして目先のコスト削減の追求は社会に大きな「つけ」を残す。

3.2 行政体制の強化

2008年に先立つ派遣労働に関わる関心の高まりを背景に、厚生労働省や各地方労働局の動きは精力的であった。大手派遣会社による不正事案の続出などに対して踏み込んだ是正措置も行われ、派遣の雇止めに対しても職業安定所と共に一定の役割を果たした。これらの動きは、指導対象となった当該事案の救済にとどまらず、業界全体に対しての法の徹底、社会への啓蒙という点で重要である。

小さな政府論や財政赤字等を理由とした公務員攻撃の中で、労働行政も削減につぐ削減を強いられてきた。必要なことをなす最低の人員を既に割り込んでいる。アンケートに記された「忙しすぎて本来の職業相談ができない」という呻吟が筆者には痛いほどに分かる。命や安全に関わる分野の規制緩和が大きな危険を伴うことと同様に、国民生活を保障する部門を細らせることは、確実に働く人間や国民の安全性や持続性に危機をもたらす。

制度の適正な運営のために、また働き方全般を健全に保つために、労働行政の充実が強く望まれる。

36 「海外の派遣事情」日本人材派遣協会

【主な参考文献】

- 有田健二 2010 「イギリスにおける派遣労働と 2010 年派遣労働者規則」 季刊労働法 223 号 労働開発研究会
- 五十嵐仁 2008 『労働政策』 日本経済評論社
- イ・ジョン 2008 「韓国の最近における労働立法の動向について」 季刊労働法 223 号 労働開発研究会
- 江口英一他 1981 『現代の労働政策』 大月書店
- 大橋範雄 2009 「ドイツにおける派遣労働者の特徴と請負・派遣区分に関する基準」 季刊労働法 225 号 労働開発研究会
- 大原社会問題研究所 2000 『日本労働年鑑第 70 集』 旬報社
- 大原社会問題研究所 2007 『日本労働年鑑第 77 集』 旬報社
- 大原社会問題研究所 2009 『日本労働年鑑第 79 集』 旬報社
- 大山盛義 2009 「フランス派遣労働法制における均等待遇原則」 季刊労働法 225 号 労働開発研究会
- 鹿嶋敬 2005 『雇用破壊非正社員という生き方』 岩波書店
- 加藤佑治 1980 『現代日本における不安定就業労働者』 御茶ノ水書房
- 川田知子 2008 「ドイツ労働者派遣法における均等待遇原則の機能と限界」 季刊労働法 225 号 労働開発研究会
- 規制改革会議 2008 「規制改革推進のための第 3 次答申」
- 規制改革会議再チャレンジワーキンググループ労働タスクホース 2007 「脱格差と活力をもたらす労働市場へ」
- 熊沢誠 2007 『格差社会ニッポンで働くということ』 岩波書店
- 熊沢誠 2007 「格差社会の若者と女性」 女性労働研究 No. 51 女性労働研究会
- 厚生労働省 2011 「労働経済の分析 23 年版」
- 厚生労働省 2006 「労働経済の分析 18 年版」
- 厚生労働省 2008 「派遣労働実態調査」
- 伍賀一道 1988 『現代資本主義と不安定就業問題』 お茶の水書房
- 伍賀一道 2000 「非正規雇用—派遣労働を中心に」 大原社会問題研究所雑誌 No. 501
- 伍賀一道 2007 「間接雇用は雇用と働き方をどう変えたか」 季刊経済理論第 44 巻第 3 号 経済理論学会
- 後藤道夫 2002 『反「構造改革」』 青木書店
- 総務省統計局 2010 「労働力調査特別調査」
- 高梨昌 2000 『第二版 詳解労働者派遣法』 日本労働協会
- 高梨昌 2007 『第三版 詳解労働者派遣法』 エイデル研究所
- 竹信三恵子 2010 「欧州流『安心』の模索と『賃下げ依存』日本の不安」 女性労働研究 No. 51 女性労働研究会
- 筒井晴彦 2010 『働くルールの国際比較』 学習の友社
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 2011 「派遣労働者の現状と政策課題」
- 中野麻美 2006 『労働ダンピング』 岩波書店
- 成瀬龍夫 2002 『総説現代社会政策』 桜井書店
- 濱口桂一郎 2009 「EU 派遣労働指令の成立過程と EU 諸国の派遣法制」 季刊労働法 225 号 労働開発研究会
- 増田正人他 2010 『国民的最低限保障』 大月書店
- 道又健治郎 1978 『現代日本の鉄鋼労働問題』 北海道大学図書刊行会
- 萬井隆令他 2001 『規制緩和と労働者・労働法制』 旬報社