

労働者派遣制度と雇用概念

森 岡 孝 二

はじめに

近年の日本においては、経済界の雇用戦略と政府の労働政策が相呼応して雇用の弾力化と労働市場の流動化が推進されるなかで、正規労働者の絞り込みと非正規労働者の増大が進んだ。それとともに、労働者派遣制度の規制が大幅に緩和・撤廃されて派遣労働者が急増し、その著しく不安定で無権利な働き方／働かされ方が注目されるようになった¹⁾。また偽装請負、二重派遣、禁止業務派遣、装備費その他の名目による賃金の不当天引き、製造派遣の現場における労働災害事故の多発、さらには恐慌の勃発にともなう派遣労働者の大量の解雇・雇止めなどが社会問題になって、労働者派遣制度の抜本の見直しが政治日程に上ってきた。

労働者派遣法の改正をめぐる主眼に議論されているのは、登録派遣・日雇派遣・製造派遣などの制限・禁止、違法行為に対する直接雇用みなし規定の導入、派遣先労働者との均等待遇の確保、マージン率を含む情報公開の義務化、派遣先企業の使用者責任の強化などである²⁾。しかし、近年における派遣労働者の急増と派遣労働の実態が提起しているのは、労働者派遣制度の個々の欠陥にと

1) この間の労働者派遣制度の規制緩和が派遣業界の要求を反映していることはいまでもない。日本人材派遣協会の派遣法見直しプロジェクト座長としての立場から、大原博氏は2003年の労働者派遣法の改定を「規制改革の一步前進」として評価するとともに、「我が国の雇用の流動化はその加速度を増していくことは明白」であるとして、「多様な雇用システムの主要な柱として労働者派遣制度が十分な役割を果たすためには、『派遣期間・対象業務』をはじめとする諸規制を撤廃」することを求めている（大原博「労働者派遣法の改正——人材派遣ビジネスの健全な発展のために」日本人材派遣協会『人材派遣白書2003年版』東洋経済新報社、2003年、5-6ページ）

2) 労働者派遣法の見直しをめぐる議論については岡村美保子「労働者派遣法改正問題」国会図書館『レファレンス』2009年10月号を参照。

どまるものではない。問題は労働者派遣という働き方／働かせ方が抱える根本的矛盾に深く関わっている。

そこで本稿では、近年における派遣労働者の増加と派遣労働の実態を概観するとともに、労働者派遣法の原点に立ち戻って、労働者派遣制度の合法化が雇用概念の破壊であったことを明らかにする。

1 労働者供給事業の規制緩和とその経緯

戦前の日本においては、口入れ屋、手配師、周旋屋、人貸し、組頭など多様な名称の労働市場の仲介人が存在し、労働者供給事業が広く有料で営まれていた。当時は、労働者の保護法制が著しく不十分であったために、労働者の求職や就労を食い物にする悪質な労働者供給業者が多かった。供給先の企業も、労働条件の法的な規制とそれにとまなう使用者責任を回避しようとして、労働者を直接雇用せず、労働者供給業者から受け入れる間接雇用を好んで利用していた。また、そのなかで脅迫や監禁をとまなう強制労働、奴隷的な人身売買、賃金の中間搾取（ピンハネ）、労働市場や労働争議への暴力団の介入などが広くおこなわれていた³⁾。

1947年に制定された戦後の職業安定法は、使用者と労働者の間に中間業者が介在することにとまなう上述のような悪質な行為を生じさせないために、「供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させること」を「労働者供給」と規定し（第4条）、労働組合によるものを除き、労働者供給事業を営むことも、労働者供給業者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させることもきびしく禁止した（第44条）。その翌年には、労働者供給事業とされていない請負契約についても、労働者は常用ないし臨時の直用労働者とするという原則のもとに、一定の要件が定められた。

しかし、1952年に請負の要件が緩和されたことなどから、社外工やいまでいう偽装請負のかたちで、職業安定法の労働者供給事業規制を潜る間接雇用が広

3) 第2次大戦前の労働者供給事業については、藤本武『組頭制度の研究——国際的考察』労働科学研究所、1984年、中島寧綱『職業安定行政史』雇用問題研究会、1988年を参照。

がった。実際に派遣会社が登場するのは1960年代半ば以降である。1966年には、事務処理などの業務を請け負う企業として、アメリカの人材派遣会社の日本人であるマンパワー・ジャパンが設立された。その後、1973年にテンプスタッフ、1976年にパソナが設立されるなど、ビル管理、事務処理、情報処理などの分野で、職業安定法では禁止されているはずの労働者供給事業を営む企業が次々と創業された。

このように業務処理請負を装って労働者供給事業を営む企業が増加してきた状況を踏まえて、行政管理庁は、1978年7月、そうした事業の運営の実態ならびに職業安定機関の指導監督状況などについての観察を実施し、「**「民営職業紹介事業等の指導監督に関する行政観察結果に基づく勧告」**を行なった。その内容は、増加してきた派遣の形態の業務処理請負について、産業界の多様な需要に応え、労働者にも就業の機会を提供していると肯定的に評価したうえで、「事業の運営形態、労働者の労働条件の実態等を十分把握の上、業務処理請負事業に対する指導・規制の在り方について検討する必要がある」と指摘していた。

これを受けて、労働省のなかに高梨昌信州大学教授が座長になって「**労働力需給調整システム研究会**」が設置され、1980年4月、労働者派遣事業に対する許可制度の創設を盛り込んだ「**今後の労働力需給システムの在り方についての提言**」をとりまとめた。

1985年に成立した労働者派遣法（「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」）は、さきの行政管理庁の勧告や労働力需給調整システム研究会の提言を受けて、既成事実化してきた労働者供給事業の違法状態を、「労働者派遣事業」として許可し、職業安定法で禁止されてきた労働者供給事業を営利企業に公然と開放することを企図したものである⁴⁾。

同法の施行時に派遣の許可業務として認められたのは、「専門的な知識、技

4) 労働者派遣法の成立と改定の経緯については、脇田滋『労働法の規制緩和と公正雇用保障』法律文化社、1995年、濱口圭一郎『労働法政策』ミネルヴァ書房、2004年、伍賀一道「現代日本の間接雇用——派遣労働・業務請負を中心に」『金沢大学経済学部論集』2006年3月を参照。

術又は経験を必要とする業務」または「就業形態・雇用形態の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」とされた、①ソフトウェア開発、②事務用機器操作、③通訳・翻訳・速記、④秘書、⑤ファイリング、調査と整理・分析、⑥財務処理、⑦取引文書作成、⑧デモンストレーション、⑨添乗、⑩建築建物清掃、⑪建築設備運転・点検・整備、⑬受付・案内・駐車場管理の13業務であった。さらに施行から4カ月後に⑭機械・設備の設計、⑮放送機器等の操作、⑯放送番組等の演出の3業務が追加され、派遣許可業務は合計16業務となった⁵⁾。

労働者派遣法の成立に際し「中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会」の座長を務めた高梨昌氏は、同法制定の社会経済的背景について、(1)サービス経済化にともなう職業の専門分化、(2)外注・下請化の進行、(3)労働者の意識の変化という3つの事情を挙げている。

高梨氏の所論で見逃せないのは、いわゆるサービス経済化とマイクロエレクトロニクス技術を中心とするME革命の進展にともなって、巨大企業は「高度に専門的な技術、知識および経験を身につけた人材を多数必要」とするようになり、その必要に応じて発展してきたのが人材派遣業である、と考えられていることである。

高梨氏によれば、外注・下請化の進展もまた、「専門的知識・技術を有する者を社外から派遣してもらう」ことに力点が置かれており、「人材派遣業が成長し発展してくる基盤」もそこに求められる。また、労働者の意識の変化に関しても、特定の会社に正社員として長く勤めるよりも、むしろ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望む新しい勤労観を持った労働者が増加していることが、労働者派遣法の成立を待たずして人材派遣業の成長をもたらしているという。

「専門的な知識、技術、経験を必要とする業務」が増大しているという高梨

5) 労働者派遣法の原案策定の前に出た「中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会報告書」(1984年)が示した「当面検討の対象として考えられる業務例」のは14番目に「パーティー、宴会等の催事のコンパニオン」が挙げられていたが、これは法案からは除外された(高梨昌編『詳解労働者派遣法』2007年、156ページ)。

氏の現状把握は、事実認識において疑わしい。彼は「ME革命によって増える労働の内容はごく大雑把に言えば、直接的に物を作るブルーカラーの労働とは違い頭脳労働が中心になっており、サービス産業的な労働である」という。しかし、現実には、ME化・情報化は、新しい専門的・技術的職業を生み出した以上に、多くの産業部門で熟練を不要化し労働を単純化して、正規雇用の多くを非正規雇用に置き換えることを技術的に容易にしてきた。実際、近年増大してきた派遣労働者の多くは、専門的な知識、技術、経験を必要とする業務よりも、むしろ常用型と登録型の別を問わず単純労働型の派遣労働者である⁶⁾。

そればかりか、労働者派遣法成立時の13業務のうちには、ファイリング、建築建物清掃、受付・案内・駐車場管理など当初からあきらかに専門的業務とはいええない単純業務が含まれていた。事務用機器操作にしても、通常のパソコン操作であれば、今日ではほとんど特別の熟練や技能を必要としなくなっている。もともと、派遣法の成立に先立って拡大していた派遣の形態の業務処理請負業は単純労働的な性格の強いビル管理、事務処理、情報処理を3大業務としていた。これから見ても、派遣法制定の実際の狙いは、これらの単純労働的な業務にかかわる業務処理請負業を法認することにあった⁷⁾。

法案の検討・審議過程では、提案者は「派遣契約事業とそこで働く派遣社員の保護を図るための公的規制の実効ある立法化」を強調した。これはいつてみ

6) 厚生労働省「平成20年派遣労働者実態調査結果の概要」によれば、派遣労働者が従事する全業務(26業務+8業務+その他)のうち、単純労働とみなすことができる業務に従事する労働者の割合は、「専門26業務」では、事務用機器操作(17.4)、ファイリング(10.0)、建築物清掃(1.6)、案内・受付・駐車場管理等(4.4)で、合計33.4%、「26業務以外の業務」では、販売(2.9)、一般事務(23.6)、物の製造(24.0)、倉庫・運搬関連業務(5.9)、イベント・キャンペーン関連業務(2.1)で、合計57.9%となっている。この結果を複数回答で示された両業務の従事者の割合の合計(全業務135.9、「専門26業務」60.7、「26業務以外の業務」75.2)で換算すると、単純業務従事者の割合は業務全体で67.2%、「専門26業務」で55.0%、「26業務以外の業務」で77.0%となる。

7) 高梨氏は、最近のインタビュー「派遣法立法時の原点からの乖離」(『都市問題』第100巻第3号、2009年3月)において、当初の派遣対象業務にビルメンテナンスとファイリングという2つの単純労働ないし不熟練労働を入れてしまったことが、専門的な知識や経験をもった業務の派遣を認めるという論理の破綻を招き、「それがのちにポジティブリストからネガティブリストに変わっていく一つの道筋になってしまった」と告白している。

れば既成事実化した違法状態を野放しにするよりも、一定の規制のもとにおくという趣旨であるが、実際には、派遣法は、雇用・労働分野における規制緩和の先鞭を着けたものであった。そのことは、使用者側が、派遣法の立法化に際して、「規制緩和という時代の流れを背景として、事業規制は原則撤廃すべきであり、とりわけ、許可制、派遣対象業務、派遣期間等の諸規制については、制度の円滑な運用を可能とするよう、早急に見直すべきである」(中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会, 1984)と述べていることから、窺うことができる。

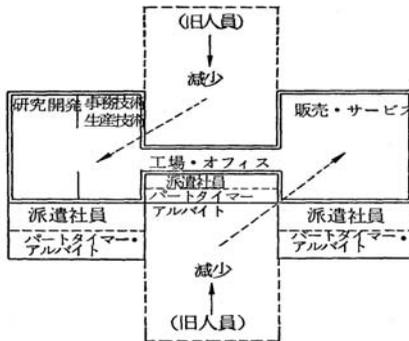
労働者供給事業の規制緩和の背景には、雇用の柔軟化・間接化・外部化を通じた労働市場の流動化を求める経済界の要求と、それを支援する政府の労働政策がある。この点で参考になるのは、労働者派遣法の成立と同じ年に出版された経済企画庁総合計画局編『21世紀のサラリーマン社会——激動する日本の労働市場』(東洋経済新報社, 1985年)である。経済企画庁が社会開発研究所に委託して行った調査の報告書「2000年に向けて激動する労働市場」を収録・編集したこの本は、労働市場を、終身雇用と年功賃金に守られてきた正社員の集合としての「内部労働市場」と、パート、アルバイト、派遣、日雇い、臨時などの非正規労働者の集合としての「外部労働市場」とに分け、近年の賃金格差の拡大は、賃金の低い「外部労働市場」が急速に膨らむことによって、賃金の高い「内部労働市場」とのあいだで「二極分化」が進行する過程で生じていると言う。

この本によれば、「内部労働市場」は勤続年数の長期化や高齢化が賃金コストの負担増をもたらすために年功序列制が維持できなくなり、自ずと崩壊する矛盾を抱えている。また、ME化の進展にともなう仕事のマニュアル化・単純化によって、内部労働市場の労働者は少なからずパートや派遣などの外部労働市場の労働者に置き換えられる可能性がある。それゆえに、「急速に拡大していく〔外部労働市場の〕低賃金労働層が内部労働市場の賃金を巻き込んでこれを引き下げてしまう、あるいは今まで内部労働市場でまかなわれていた仕事が外部労働市場の労働者によって代替されてしまう危険性がある」⁸⁾という判断

のもとに、「現在6人に1人にしか過ぎない外部労働市場〔非正規労働者〕が西暦2000年には3人に1人になる」⁹⁾と予想する。この予想は4半世紀を経た今日では、すでに現実になっている。

参考までにいえば、同書は第1図を掲げて、次のように説明している。「現状の工場・オフィス部門の従業者は点線で示しているように三つの部門の中で最も大きく、研究開発部門や販売・サービス部門は相対的に小さい十字架に似た形状を描いている。ところが長期的な観点からすると、工場・オフィス部門の従業者が研究開発部門と販売・サービス部門に移行し、中央部が凹んだバーベルに似た形状になっていくとみられる」¹⁰⁾。ここでは、長期的には、三部門とも、「派遣社員」と「パートタイマー・アルバイト」への依存を高めていくと見通されているが、両者の違いをいえば、「パートタイマーよりも賃金は高いが極めて流動性の高い」労働者と位置づけられているのが派遣労働者である。派遣会社が厚生労働省に提出する「労働者派遣事業報告書」によれば、労働者派遣法が施行された1986年度における派遣労働者数は、約14万5000人（労働者

第1図 長期的部門別就業構造



(出所) 経済企画庁総合計画局編『21世紀のサラリーマン社会』
東洋経済新報社、1985年、43ページ

8) 経済企画庁総合計画局編『21世紀のサラリーマン社会——激動する日本の労働市場』東洋経済新報社、1985年、21ページ。

9) 同書、52ページ。

10) 同書、42-43ページ。

全体の0.3%)であった¹¹⁾。その時点で派遣労働者を非正規労働者の有力な部隊として位置づけているのは驚くに値する。

派遣労働者を含む非正規労働者の増大の背景を考えるうえでいまひとつ見過ごせないのは、1995年に出た日経連の『新時代の「日本的経営」——挑戦すべき方向とその具体策』(「新・日本の雇用システム等研究プロジェクト報告」)である。この報告は労働力を3グループに分け、A「長期蓄積能力活用型グループ」を可能なかぎり減らし、B「高度専門能力活用型グループ」とC「雇用柔軟型グループ」を大幅に増やして、雇用の流動化と人件費の引き下げを押し進める戦略を打ち出した。その狙いは「内部労働市場」の雇用管理に成果主義を取り入れることによって、正社員を少数精鋭化し、雇用の非正規化と間接化を押し進めて「外部労働市場」の拡大を図ることにある。

こうした日経連の雇用戦略に呼応するかのようになり、1996年には労働者派遣法が改定され、派遣の対象業務が、従来の16業種から26業種に拡大された。さらに、1999年に派遣法が抜本改正され、それまでの派遣許可業務を限定列举するポジティブリストから、禁止業務——港湾運送、建築、警備、医療、製造業——以外は原則OKというネガティブリストに変わった。そして、2003年の派遣法の改定(2004年4月施行)にいたって、工場の製造現場への派遣も解禁され、偽装請負による派遣を含め既成事実化していた製造派遣が一挙に拡大することになった¹²⁾。

派遣労働は、英語ではテンポラリー・ワークと言われ、ほんらい臨時的・一時的な労働のはずであるが¹³⁾、2003年改定では派遣受入期間の限度が従来の

11) 後出の第1表を参照。

12) 高梨氏は「派遣は『専門業務限定』の原点に戻すべきだ」(07年1月30日『週刊エコノミスト』)というインタビュー記事のなかで、95年に日経連が非正規社員の活用をうたう「新時代の『日本的経営』」を発表したのを機に、除外業務以外を原則自由とする「ネガティブリスト」化の議論が浮上した」と述べている。これは96年の派遣許可業務の拡大と99年の原則自由化は『新時代の「日本的経営」」で示された日経連の雇用戦略に呼応した規制緩和であったことを証言するものである。

13) 派遣法の成立時には労働者派遣制度は「長期雇用を基本とした雇用慣行との調和に配慮しつつ、常用雇用代替防止を前提とし、臨時的・一時的な労働力の需給調整のシステム」(厚生労働省「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」)として位置づけ

1年から3年に延長された。それまで同一の派遣労働者について3年までとされてきたソフトウェア開発などの政令で定める26業務は、この改定で期間の制限がなくなった。

2 派遣労働者の急増と2008年恐慌下の派遣切り

派遣労働者の人数に関する整備された統計はないが、前出の派遣会社が提出する「労働者派遣事業報告書」をもとにした厚生労働省の集計によれば、派遣労働者は第1表に示したように、労働者派遣法が施行された1986年以降、ほぼ一貫して増大してきた。

この集計では、労働者派遣事業は、派遣労働者が常用雇用労働者のみである届け出制の特定労働者派遣事業と、それ以外の許可制の一般労働者派遣事業とに区分される。この区分は分かりにくいですが、後者は、実質的には主として登録型の労働者を派遣する事業に該当すると考えてよい。

さらに、第1表にいう「派遣労働者数」は、一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数①と登録者数③、ならびに特定労働者派遣事業における常用雇用労働者数④の合計を表している（登録者数には、過去1年間に雇用されたことのない者は含まれていない）。また、「常用換算派遣労働者数」は、一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数①と常用雇用以外の労働者数（常用換算数）②、ならびに特定労働者派遣事業における常用雇用労働者数④の合計を表している。

なお、一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数は、常用型派遣の形態で働いている者のほかに、登録型派遣での形態で1年を超えて働いている者や1年を超えて雇用されると見込まれるものが含まれている点で注意を要する。

第1表に示されているように、派遣労働者数は、労働者派遣法が施行された1986年度の14万5000人から2008年度の399万人に増大してきた。第1表をもとに作成した図2によれば、派遣労働者数は、概ね急激な増大傾向を示しているが、1993年度と2004年度は減少が見られる。また、常用換算派遣労働者数は、

↳ られていた。

第1表 派遣労働者数の推移

年度	86	87	88	89	90	91
派遣労働者数 (①+③+④)	144,709	268,300	312,903	427,958	510,267	624,200
常用換算派遣労働者数 (①+②+④)	87,367	143,324	166,233	195,377	233,765	283,143
一般労働者派遣事業 (常用換算:①+②)	39,799	66,614	94,310	121,680	153,200	195,530
常用雇用労働者①	9,771	20,307	29,136	37,552	47,632	64,929
常用雇用以外の労働者 (常用換算)②	30,028	46,307	65,174	84,128	105,568	130,601
登録労働者③	87,370	171,283	211,844	316,709	382,070	471,658
特定労働者派遣事業 (常用雇用労働者)④	47,568	76,710	71,923	73,697	80,565	87,613

年度	92	93	94	95	96	97
派遣労働者数 (①+③+④)	653,598	574,686	575,879	612,056	724,248	855,330
常用換算派遣労働者数 (①+②+④)	262,059	235,980	238,300	254,957	298,530	340,059
一般労働者派遣事業 (常用換算:①+②)	181,150	166,046	169,417	185,327	229,589	273,731
常用雇用労働者①	69,533	68,416	69,996	73,087	82,886	93,957
常用雇用以外の労働者 (常用換算)②	111,617	97,630	99,421	112,240	146,703	179,774
登録労働者③	503,156	436,336	437,000	469,339	572,421	695,045
特定労働者派遣事業 (常用雇用労働者)④	80,909	69,934	68,883	69,630	68,941	66,328

年度	98	99	00	01	02	03
派遣労働者数 (①+③+④)	895,274	1,067,949	1,386,364	1,747,913	2,129,654	2,362,380
常用換算派遣労働者数 (①+②+④)	306,914	394,502	537,063	612,096	693,418	743,640
一般労働者派遣事業 (常用換算:①+②)	234,160	331,643	401,612	470,985	542,637	604,753
常用雇用労働者①	72,885	112,856	137,392	157,450	187,813	236,519
常用雇用以外の労働者 (常用換算)②	161,275	218,787	264,220	313,535	354,824	368,234
登録労働者③	749,635	892,234	1,113,521	1,449,352	1,791,060	1,986,974
特定労働者派遣事業 (常用雇用労働者)④	72,754	62,859	135,451	141,111	150,781	138,887

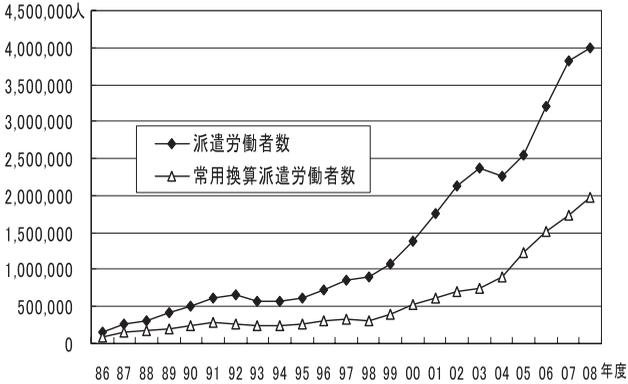
年度	04	05	06	07	08
派遣労働者数 (①+③+④)	2,266,044	2,546,614	3,210,468	3,812,353	3,989,006
常用換算派遣労働者数 (①+②+④)	890,234	1,238,832	1,518,188	1,743,866	1,983,336
一般労働者派遣事業 (常用換算:①+②)	743,847	1,081,982	1,297,454	1,469,156	1,651,106
常用雇用労働者①	274,813	455,782	645,767	741,644	844,789
常用雇用以外の労働者 (常用換算)②	469,034	626,200	651,687	727,512	806,317
登録労働者③	1,844,844	1,933,982	2,343,967	2,795,999	2,811,987
特定労働者派遣事業 (常用雇用労働者)④	146,387	156,850	220,734	274,710	332,230

(出所) 厚生労働省「労働者派遣事業報告集計結果」、高橋康二『労働者派遣事業の動向』労働新聞社、2006年、表Ⅱ-Iに2005～2008年のデータを追加

92年度、93年度および98年度に減少している。後者の減少は高橋氏が指摘するように、それぞれバブル崩壊後および金融危機後の不況期に対応している¹⁴⁾。しかし、1999年度以降は、完全失業率が過去最高を記録した2002年度を含め、

14) 高橋康二『労働者派遣事業の動向——「労働者派遣事業報告集計結果」に基づく時系列データ』労働新聞社、2006年、28ページ

第2図 派遣労働者数の推移



(出所) 第1表に同じ

常用換算派遣労働者数は増加しつづけている。このことは、この時期の非正規労働者の増加が派遣労働者の増加によって牽引されたことを示唆している。なお、2004年度における派遣労働者数の減少は、登録労働者数の減少によって生じたものであるが、製造派遣が解禁された年度に登録労働者数が減少した理由は定かではない。また、2008年度には後述するように08年の10-12月期から09年の1-3月期にかけて数十万人の規模に上る派遣切りがあった。これにともなう派遣労働者数の減少は、第1表および第2図には反映されていない。

上述の「労働者派遣事業報告書集計結果」は派遣元事業所の報告を基にしている点で、法規制に違反する事項や数字は適正に報告・把握されないという制約がある。このことは登録型の労働者の場合にとくに当てはまる。また、派遣元事業所は、毎年「労働者派遣報告」を提出するように義務づけられているが、すべての事業所が提出しているわけではなく、集計されているのは提出した事業所のみである。

他方、派遣労働者数は「労働力調査」や「就業構造基本調査」でも把握されている¹⁵⁾。しかし、両調査は統計利用にあたっては考慮すべき不備がある。

15) 「労働力調査」は全国約4万世帯の有業者約10万人を対象に毎月末(12月は25日)に終わる1週間の就業状態について、また「就業構造基本調査」は全国約45万世帯の有業者約

両調査においては、偽装請負に例をみるように、派遣元、派遣先および請負業者の便宜的な労働力管理を反映して、実際の就業形態と本人の認識が異なることがある。また、岡村氏が指摘しているように、ネットカフェ、ホームレス・シェルター、派遣会社の労働宿舍など、一定しない住居で寝起きする派遣労働者は調査対象から漏れる可能性がある¹⁶⁾。さらに、登録型派遣の場合は、短期間の派遣が断続的に反復されるために、常用型派遣に比べて、調査票の「今の仕事」(「労働力調査」)や「主な仕事」(「就業構造基本調査」)欄に「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答する割合は低いかもしれない。

「労働力調査特別調査」では「雇用形態別雇用者数」を調査してきたが、1999年8月からは非正規労働者の内訳として、パート、アルバイト、契約社員・嘱託の区分のほかに、派遣労働者数(「労働者派遣事業所の派遣社員」数)を集計するようになった。2002年からは調査方法が改められ、派遣労働者数は4半期ごとに実施される「労働力調査詳細集計」で把握されることになった。これらの調査によれば、派遣労働者数は、1999年8月の28万人から、2008年10-12月の146万人に増えている。ただし2008年秋以降の大量の派遣切りの影響を確かめるために2008年10-12月と2009年7-9月を比較すると、派遣労働者数は、この間に44万人減って、102万人になっていることがわかる。

「就業構造基本調査」では派遣労働者数は、1997年の26万人から2007年の161万人に増加している。比率で見ると2007年の161万人は、役員を除く総雇用者5326万人の3パーセントに当たる。

ちなみに、厚生労働省の2007年「就業形態の多様化に関する総合実態調査結果」をみれば、全労働者に占める派遣労働者の割合は4.7% (男性3.9%, 女性5.8%) であった。この割合で計算すれば同年の派遣労働者は約250万人と推計される。いまひとつ参考までにいえば、総務省の2006年「事業所・企業統計調査」によれば、同年の「他からの派遣・下請従業員数」は、281万人(男性161万人, 女性120万人)であった。この数字はこの「派遣・下請け従業員を受け

、110万人を対象に5年毎に10月1日現在の就業状態について調査している。

16) 岡村, 前掲誌, 128ページ。

入れている事業所における間接雇用の規模を表していると考えられる¹⁷⁾。

これも参考までにいえば、筆者の属する株主オンブズマンは2008年春に日経300社を対象に労務コンプライアンスに関するアンケート調査を実施し、78社(26%)から回答を得た。調査の目的は、労働時間、賃金、過重労働、派遣労働などについて法令遵守の状況を把握することにあつたが、正社員、非正社員、派遣、請負(構内請負)など、従業員の構成についても尋ねたところ、大手電機メーカー3社からそれぞれの人数について実数を記入した回答があつた。3社の合計では、正社員8万2153人、派遣1万5855人、構内請負2万7419人であつた。この3社では、請負労働者は派遣労働者の1.7倍にのぼる。請負のほうが派遣より多いという点では、正社員、派遣、請負についてそれぞれ実数回答があつた24社(さきの3社を含む)の合計でも変わらない。

一般に派遣と請負との境界は明確ではなく、偽装請負に例を見るように、請負の形式をとっていても、派遣と同様に当該労働者がユーザー側の指揮命令を受けていることがしばしばある。この点では伍賀氏が指摘するように、製造業の事業所における派遣労働者と業務請負労働者を明確に区別することは困難である。

ところで、厚生労働省「非正規労働者の雇止め等の状況について」(以下「非正規労働者の解雇・雇止め状況」と表記)の2009年11月報告によれば、2008年10月以降の都道府県別の非正規労働者の解雇・雇止めが総数でも1事業所数当たりの人数でも際だって多かったのは、トヨタ城下町を抱えた愛知県である。合計人数では、愛知県(4万1145人)は東京都(1万1000人)の3.7倍、大阪府(4809人)の8.6倍にあたる。内訳は派遣2万2,620人(55.0%)、契約(期間工等)1万3719人(33.3%)、請負3425人(8.3%)、その他1381人(3.4%)

17) 伍賀一道「間接雇用は雇用と働き方をどう変えたか——不安定就業の今日的断面」『季刊経済理論』第44巻、第3号、2007年10月は、「他からの派遣・下請従業者数」が、「労働者派遣法にいう派遣労働者」や、「下請として請負先の事業所で働いている人」だけでなく、「在籍出向など当該事業所に籍がありながら、他の会社など別経営の事業所で働いている人」を含んでいることから、厚生労働省『労働統計要覧』2007年から、2006年6月末現在の在籍出向者数50万3000人(産業計)を示し、これを差し引いた約230万人を間接雇用形態の労働者総数と推定している。

となっている。そこで前出の2006年「事業所・企業統計調査」によって、全国と愛知県および豊田市の間接雇用比率を比較すると、第2表に示したように、愛知県は全国平均より高く、豊田市は愛知県平均よりも高いことがわかる。

話を派遣にもどす。前述のように製造業の現場作業への派遣が解禁されたのは2004年3月1日からである。しかし「就業構造基本調査」でみると、第3表のとおり、2002年調査において、すでに20万人に近い派遣労働者が製造業で働いていた。それが2007年調査では、約58万人と約3倍に増えている。

製造業への派遣のうち現場作業に該当すると考えられる「製造・制作作業者」をみると、第4表のとおり、同じく2002年から2007年のあいだに約15万人から49万人に増加している。

注目すべきは、製造業における派遣労働者のこのような増大は、同じ期間に製造業の正社員が800万人から744万人に絞り込まれ、非正規労働者を含む就業者総数も1119万人から1091万人に減少したなかで生じたことである。

この間に急増した派遣労働者が恐慌の襲来とともに大量に使い捨てにされた

第2表 全国および愛知県と豊田市の間接雇用比率

	常用 雇用者 a			臨時 雇用者 d	派遣・下請 従業者 e	間接雇 用比率
		正社員・ 正職員 b	正社員・正 職員以外 c			
全 国	49,452,805	32,763,750	16,689,055	1,775,104	2,809,942	5.2
愛知県	3,231,444	2,119,008	1,112,436	102,522	241,921	6.8
豊田市	216,706	151,176	65,530	5,675	21,799	8.9

(出所) 総務省「平成18年事業所・企業統計調査」

(注) 間接雇用比率は $e / (a + d + e)$ で表した

第3表 製造業における派遣労働者の急増 (単位:人,%)

	2002年	2007年	07/02
製造業	195,700	580,600	3.0
一般機械器具製造業	15,600	61,900	4.0
電気機械器具製造業	25,700	59,300	2.3
情報通信機械器具製造業	12,900	41,100	3.2
電子部品・デバイス製造業	23,800	72,600	3.1
輸送用機械器具製造業	25,600	87,900	3.4

(出所)「就業構造基本調査」各年版

第4表 製造制作作業の派遣労働者 (単位：人，%)

	2002年		2007年	
	製造・制作作業者	148,000	100.0	488,800
男性	87,800	59.3	294,500	60.2
女性	60,200	40.7	194,400	39.8

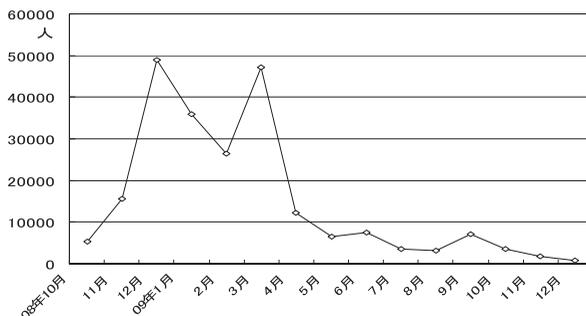
(出所) 第3表に同じ

ことはよく知られている。前出の2009年11月「非正規労働者の雇止め等の状況」によれば、2008年10月から2009年12月までに実施されたか実施予定の非正規切りの人数は、全国で4402事業所24万6847人（9月までに実施された人数は24万530人）にのぼる。就業形態別にみると、「派遣」が14万3908人（58.3%）、契約（期間工等）が5万6422人（22.9%）、請負1万9295人（7.8%）、その他2万7222人（11.0%）であった。

同じ2009年11月報告によって非正規切りの人数を月別にみると、全体の24万6847人（派遣以外の非正規労働者を含む）の70.5%は08年12月から09年3月までの4カ月に集中している（第3図参照）。

前出の厚生労働省「非正規労働者の解雇・雇止め状況報告」の数字をみると、2008年10月以降に解雇・雇止めされた派遣労働者14万4000人のうち13万9904人（97.2%）は製造業に従事していた。参考までに製造業界の派遣・請負会社でつくる日本生産技能労務協会と日本製造アウトソーシング協会は、2009年1月

第3図 2008年恐慌下の非正規切りの月別推移 2008年10月～2009年12月



(出所) 2009年11月「非正規労働者の解雇・雇止め状況」

時点で、製造現場の派遣・請負は約100万人を数え、そのうち40万人が2009年3月までに不況の影響で職を失うと推計していた¹⁸⁾。また、前述のように「労働力調査詳細集計」によると、派遣労働者は2008年10-12月の146万人から2009年7-9月までに146万人から102万人へ、44万人減少していることを確認した。すでに述べたところから派少した派遣労働者の大多数は製造業に派遣されていたと考えられる。

「労働力調査詳細集計」には勤め先における呼称による非正規労働者の「雇用形態」区分として、パート、アルバイトなどとともに、派遣労働者の人数が出ているが、製造業で働く派遣労働者の人数は示されていない。同調査はその事情を「労働者派遣事業所の派遣社員については、派遣元事業所の産業について分類しており、派遣先の産業にかかわらず派遣元産業である『サービス業』の中の『職業紹介・労働者派遣業』に分類している。なお、派遣先の産業については調査していない」と解説している。

これは、派遣労働者はどの産業で働いていようとも、派遣会社に「雇用」されており、したがって派遣業という産業で働いているという建前にしたがつたものである。これは形式のうえでは妥当な統計的取扱いであるように見える。しかし、「就業構造基本調査」によれば、2007年時点で約49万人の派遣労働者が製造業の現場作業に従事していて、その大多数が派遣先から派遣契約を解除され、派遣元によって解雇・雇止めになれたと推定される状況を見ると、派遣先の産業を調査していないのは、重大な統計的欠落と言わなければならない。これでは製造業の就業人口は正確にとらえようがない。

企業の労働力利用においては、派遣労働者は、人事部ではなく、製造部、資材部、調達部などが管理すると言われている。会計上は、通常、固定費である人件費としてではなく、原材料や部品と同様に変動費として計上される。そうした面でも派遣労働者の存在は見えにくい。

「労働力調査」にもどって、「サービス業」(「他に分類されないもの」)の「職業紹介・労働者派遣業」の雇用者数の増減をみると、2008年10月の122万人か

18)「朝日新聞」2009年1月28日。

ら2009年5月の96万人に26万人減少している。その内訳を職業別にみると、同じ期間に生産工程・労務作業者は40万人から22万人に18万人減少している。これは製造業における減少数に近いと考えられるが、この場合も製造業に従事する派遣労働者の人数が示されているわけではない¹⁹⁾。

3 労働者派遣制度からみた雇用概念

2008年秋以降の派遣切りでは、失職と同時に住居をも失った派遣労働者が少なくないことが問題になった。前出の厚生労働省による「非正規労働者の解雇・雇止め状況報告」によれば、2008年10月から2009年11月までの住居状況が判明した派遣労働者7万308人のうち1985人は住居喪失者であった。しかし、この数字は派遣会社に対する聞き取り調査の結果であるために、実際には失職にとまらないうちの住居喪失者はもっと多いものと考えられる。

さかのぼって、2007年8月に公表された厚生労働省職業安定局のネットカフェ難民調査²⁰⁾（「住居喪失不安定就労者等の実態に関する調査報告書」）によれば、住居を失いインターネットカフェや漫画喫茶に寝泊りしている不安定就労者は、全国で6万9000人を数える。

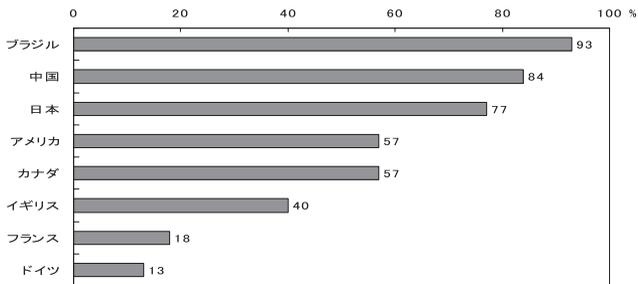
今一度、「非正規労働者の解雇・雇止め状況報告」にもどって、雇用保険の受給状況をみれば、別途集計された離職者11万6398人のうち、受給資格決定者は8万3525人（71.8%）であった。派遣に限れば離職者5万6822人のうち3万9405人（69.3%）であった。ただし、受給比率は、この間の派遣の離職者総数14万3908人を分母にすれば、27%に下がる。

2009年3月のILOレポートによれば、失業給付を受けていない日本の失業者は210万人に達し、全失業者の77%に上る。第4図に示したように、主に2008年12月時点のデータによる主要8か国の比較で見ると、失業給付の不受給率はブラジルが最も高く93%、次いで中国が84%。日本は74%で、先進国では最も

19) 近年における派遣労働者の急増と2008年恐慌下の乱暴な派遣切りについては、森岡孝二「株主資本主義と派遣切り」『経済』2009年7月号を参照。

20) 厚生労働省職業安定局「住居喪失不安定就労者等の実態に関する調査報告書」2007年7月（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/08/dl/h0828-1n.pdf>）。

第4図 失業給付を受けていない失業者の比率



(出所) ILO, The financial and economic crisis: A Decent Work response, 23 March 2009

高い²¹⁾。アメリカとカナダは57%、イギリスは40%で、ドイツ、フランスは10%台である。ILOも指摘するように、日本の失業給付の不受給率が高い背景には、真っ先に人員削減の対象となる非正規労働者の雇用保険の加入率が著しく低いという事情がある²²⁾。2008年11月14日の衆議院厚生労働委員会で明らかになったところによれば、2007年の非正規雇用者1732万人のうち、雇用保険未加入者は1006万人、未加入率は58%に達する²³⁾。

派遣労働者が置かれた状態の劣悪さは、労働災害事故の多発にも表れている。2008年8月の厚労省発表によると、2007年の派遣労働者の労災件数（休業4日以上死傷者数）は5888人（うち死者36人）に上る。製造業への派遣が解禁された2004年の667人に比べると、9倍近くの増加である。業種別では、製造業が2703人で最も多い²⁴⁾。

禁止業務への派遣や、違法な二重派遣なども跡を絶たない²⁵⁾。よく知られた事件では、2007年8月、175万人が登録していた日雇い派遣大手のフルキャストが、港湾業務への違法派遣をしたとして、同社の全国316箇所の事業所が

21) ILO, The financial and economic crisis: A Decent Work response, 23 March 2009.

22) 「日本経済新聞」2009年3月25日。

23) 「毎日新聞」2008年11月15日。

24) 「朝日新聞」2008年8月21日。

25) 製造業における派遣労働の実態については、高田好章「雇用の外部化と製造業における派遣・請負」森岡孝二編『格差社会の構造——グローバル資本主義の断層』桜井書店、2007年を参照。

最大2カ月の事業停止命令を受けた。

2007年12月には、労働者派遣が禁じられている港湾荷役業務に違法な二重派遣を行っていた日雇い派遣最大手のグッドウイルに対して、厚生労働省が同社の全国737事業所を対象に4カ月から2カ月の事業停止命を出す方針を固めたと伝えられた。また2008年7月には、厚生労働省が同社の許可取消処分につき踏み切る方針を固めたことを受けて、同社は有料職業紹介事業および一般労働者派遣事業を廃業した。同社は、1995年の創業時から2007年4月30日までの期間に同社に登録していた派遣労働者の賃金からデータ装備費の名目で1勤務につき200円を不当に天引きしていた。この問題では労働組合から返還を求める訴訟が起こされている。

ここ数年の派遣労働をめぐる違反事案でよく知られているのは、実態は受け入れ先が現場で指揮命令を行なっている点で派遣でありながら、請負業者が指揮命令をしているかのように偽装した派遣——通称「偽装請負」——である。これはもともと、労働者派遣法の成立以前から、職業安定法による労働者供給事業の規制を逃れるために、業務請負あるいは業務委託の形式で広く存在していたもので、工場に広く見られる構内請負は、請負業者ではなく注文主が指揮命令に関与していた場合は、すべてが偽装請負であったといえる²⁶⁾。

こうした状況を受けて、2008年2月、厚生労働省は「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」を立ち上げた。同年4月には「与党新雇用対策に関するプロジェクトチーム」が設置され、11月には政府法案として労働者派遣法改正案が国会に提出された。また2009年6月には、民主党、社会民主党、国民新党の野党改正案が共同提案された。その後、衆議院の解散によって両案ともいったん廃案になったが、総選挙における民主党の圧勝で誕生した三連立政権のもとで、派遣法の改正案があらためて2010年1月に始まった通常国会に上程されるものと見込まれている。

26) 偽装請負の実態については、朝日新聞特別取材チーム『偽装請負——格差社会の労働現場』朝日新書、2007年、風間直樹『雇用融解——これが新しい日本型「雇用」なのか』東洋経済新報社、2007年を参照。

2008年7月に厚生労働省「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」が発表された。この「在り方研報告」は労働者派遣制度を「労働力需給調整」の有効な仕組みとして基本的に維持することを前提として、派遣労働の現状を検討し、改善の課題を示したものである。

報告は、日雇い派遣について、2007年6-7月現在、1日約5万3000人が就業しているが、「あまりにも短期の雇用・就業形態であることから、派遣元・派遣先の双方で必要な雇用管理がなされず、また、事業主のコンプライアンス意識の低さも相まって、現実には、禁止業務派遣や二重派遣、賃金からの不適正なデータ装備費の控除等の法違反の問題が生じており、労働災害の発生も指摘されている」として、「労働者の保護という政策的な観点から、禁止することを検討すべきである」という。ただし、これは一律禁止ではなく、業務の種類や期間による条件付きの禁止を意味する。報告では、危険度が高い業務や雇用管理責任が担えない業務は禁止の対象にするが、短期雇用であっても、それが常態化していて労働者に特段の不利益が生じないような業務は禁止の必要がないという意見も付されており、禁止は30日以内といったきわめて短期間の日雇い派遣に限ってなされるべきだと考えられている²⁷⁾。

「在り方研報告」は、登録型派遣について、雇用の安定という観点から問題があり、「やむを得ずこうした働き方を選択している労働者にとって、長期間継続して従事するにふさわしい働き方とはいえない」という。にもかかわらず、「こうした働き方を選んでいる労働者も多く」、「迅速な労働力需給調整の仕組みとしてメリットがある」という理由で、禁止するのは適当でないとし、長期間登録型で就労している場合は、「派遣先への常用就職の促進等を努力義務として課す」ことなどを提起しているにとどまる。

「在り方研報告」は、ほかに均等・均衡待遇や、マージンの情報公開、派遣元・派遣先の責任分担などについても若干の待遇改善措置を講ずることを提起

27) 労働者派遣法の改正における日雇い派遣の期間の制限については民主党案と民主・社民・国新党案は2カ月以下としている。共産党案は日雇い派遣は期間を問わず原則禁止を求めている。

している。しかし、その場合も、マージンを例に引けば、「上限規制を行うことは適当ではない」とするなど、現行制度を維持することを基本にしている。問題の多い製造派遣については検討さえしていない。

「在り方研報告」が表面的な検討にとどまっているのは、労働者派遣制度は有効かつ必要な労働力需給調整システムであり、労働者派遣法の根幹部分は、当初のポジティブリスト（限定許可制）がネガティブリスト（原則自由制）に移行し、製造業派遣までもが解禁された現状にあっても、変更されずに維持されている、と考えているからである。

しかし、雇用の在り方を根本から揺るがす労働者派遣制度の矛盾は、同報告の表現を借りれば、「職業安定法において禁止されている労働者供給事業から、派遣元で労働者を雇用する形態のものを分離し、労働者派遣事業として、業務の専門性、雇用管理の特殊性等を考慮し、労働者派遣事業として制度化」した時点に立ち返って検討されなければならない。

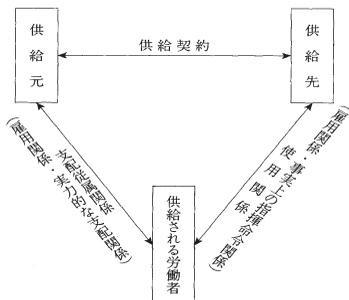
そこで職業安定法に立ち戻れば、同法は、「労働者供給」を「供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させること」（労働者派遣法成立以前は「供給契約に基づいて労働者を他人に使用させること」となっていた）を規定し、労働者供給事業を営むことも、労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させることも厳しく禁止していた。ここにいう労働者供給事業は、戦前は供給先の産業によって名称は異なるが、組頭制度、親方制度、人夫部屋、監獄部屋、飯場制などと呼ばれていた。労働者派遣法が成立する前年に出版された前出の藤本武『組頭制度の研究』によれば、組頭制度には労働力募集の機能、作業面における〔管理の〕機能、賃金管理に関する機能、生活管理の機能の4つの機能があるが、「組頭制度の本質は、商品としての労働力の売買に介入し、その間にあって〔賃金の一部をピンハネすることによって〕組頭＝親方が利益をうる制度である。中間搾取という点では募集人制度と同一であるが、募集人の場合にはただ一回募集時においてそれを行うにとどまるのに対し、組頭の場合は日々の労働ないし賃金についてそれを行う」²⁸⁾。

高梨氏による労働者派遣法の解説では、労働者供給事業は第5図のように図示される。この図は「実力的な支配関係」を「親分子分的な封建的支配関係」と言い換えて、いまでも厚生労働省（都道府県労働局）による労働者供給事業の説明で用いられている。この説明によれば、労働者供給のうち、供給元と労働者のあいだに雇用関係が成立し、それを前提に供給先と労働者のあいだに指揮命令関係（使用関係）が成立しているものが労働者派遣である。その意味で労働者派遣は労働者供給の一形態にほかならない。

そのことは高梨氏の解説でも否定されていない。それどころか、むしろこのように雇用関係と使用関係を分離した点にこそ、労働者派遣制度の定義における高梨氏の貢献があると自負されている。しかし、前出の第5図に戻っていえば、はたしてここでいう「雇用関係」なるものは果たしてまともな雇用関係といえるのだろうか。

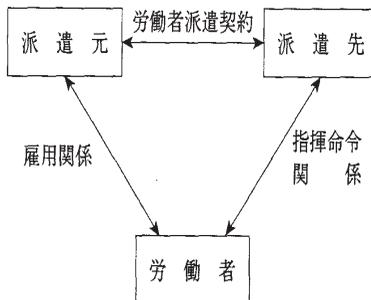
近代的雇用関係においては、藤本氏が指摘しているように、雇用主と労働者は形式的には自由人として相対しており、主従関係も身分的拘束も暴力的支配も排除されている。その結果、労働者は私生活においては自由であるのはもちろん、労働組合を結成して自己の生活を守る自由ももっている。

第5図 労働者供給



(出所) 高梨昌編 『詳解労働者派遣法』
273ページ

第6図 労働者派遣



(出所) 図5と同じ

ところが、戦前の日本の労働社会には、そういう対等性や自由は形式すら整っていなかった。とくに組頭制度の下では、極端な場合は労働だけでなく寝食の全生活が組頭あるいはその配下の小頭によって監視されていた。組頭制度の下における供給元と供給先と労務供給請負契約も、対等の契約といえるようなものではなく、著しく従属的なものであった。組頭と工場との供給契約には「拙者又は拙者配下人夫工場規則に違反し、又は不都合の所為ありたるときは勿論、貴工場のご都合により何時解雇されるも一切異議申聞敷事」²⁹⁾といった条項が盛り込まれていたという。工場と組頭の関係がこのようなものであれば組頭に支配される労働者の地位はいっそう従属的なものであった。だとすれば、供給元（この場合は親方）と労働者とのあいだにたとえかたちのうで雇用関係があったとしても、それは近代的な雇用関係ではなかった。だからこそ、第5図の説明でも、「実力的な支配関係」あるいは「親分子分的な封建的支配関係」があったことを指摘せざるをえないのである。

経済学では雇用は労働力の売買、したがって労働市場と不可分の概念であるが、法学では、雇用とは法律行為としての雇用契約ないし労働契約である。西谷敏氏によれば、民法でいう雇用契約は「労働に従事すること」と「報酬を与えること」を債務内容とする双務契約である。労働契約法においても、労働契約は「労働者が使用者に使用されて労働」することに対して使用者が労働者に「賃金を支払う」ことについて、労使が合意することによって成立する³⁰⁾。

現行の労働基準法では、賃金は、通貨で（現物ではなく）、直接労働者に、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならないが、雇用契約を「労働に従事すること」と「報酬を与えること」を債務内容とする双務契約と見なすなら、そうした双務契約が履行されている限り、かつての住み込みの家事手伝いに例を見るようにたとえ報酬が賃金の形態をとっていなくても、あるいは組頭制度の人夫に例を見るように賃金が直払いでなくても、雇用関係が成立しているといえなくはない。しかし、近代的な雇用関係の下ではそ

29) 藤本、同書、15ページ。

30) 西谷敏『労働法』日本評論社、2008年、9-10ページ。

うした関係は雇用とはいえない。

小著『貧困化するホワイトカラー』（ちくま新書）の終章でも述べたことだが、資本主義の多年にわたる歴史的経験と労働者たちの運動は、ILOの188の条約に謳われているように、労働組合の組織化、団体交渉権やストライキ権の承認、労働時間規制、年次有給休暇、最低賃金規制、失業給付、労災補償、医療保障、男女雇用平等、同一価値労働同一賃金、児童労働・強制労働の禁止、職業教育など、労働者のさまざまな権利と保護の制度を生み出してきた。こうした歴史的到達点を踏まえていうなら、雇用とはこれらの何十、何百という労働者の権利と保護のキーを、一つのキーホルダーに束ねた制度にはかならない。

国連は人権、労働、環境、腐敗防止の4分野にわたる10原則をグローバル・コンパクト（世界的合意）として提唱している。そのうちの労働に関する4原則——①組合結成の自由と団体交渉の権利、②強制労働の排除、③児童労働の廃止、④雇用と職業に関する差別撤廃——は、雇用という労働者の権利と保護の束のうちの最重要の原則を宣明したものである。これらの権利と保護のいずれが欠けても、蟻の穴から堤も壊れるように、雇用システムは破壊される。

ILOの「フィラデルフィア宣言」（1944年）は、ILOの目的と活動の根本原則として「労働は商品でない」という原則を掲げている。これはいま述べた多様な権利と保護の束としての雇用システムの根本原則でもある。日本の労働基準法、職業安定法、労働組合法、労働関係調整法などの労働諸法もこの原則の上に立法化されてきた。

資本主義の市場ルールは、営業の自由や契約の自由のうえに成り立っている。だからと言って、労働を一般の商品と同様に自由な市場ルールにのみ委ねると、労働者はまったく無権利で無保護な存在となり、ワーキングプアや過労死が生じて、労働者の生活や健康を確保できなくなる恐れがある。そこで、営業の自由や契約の自由のうえに一定の制限を加えて、労働者の生活や健康を守るために制定されてきたのがさきの労働諸法である³¹⁾。

労働者派遣法も、法の構成のうえでは、労働諸法の遵守義務を派遣元および

31) 森岡孝二『貧困化するホワイトカラー』ちくま新書、2009年、終章参照。

派遣先に課している。しかし、派遣元と派遣先のあいだで交わされる派遣契約には、労働者はいっさい介入しない。登録派遣においては、派遣元と派遣先の契約が労働者と無関係に成立していることが、派遣元と労働者のあいだに「雇用関係」が成立するための前提条件である。派遣労働者は形式上の雇用主の下で同僚と協働する職場をもたない点で団結の場から排除され、組合結成の自由と団体交渉の権利が著しく制約されている。この点では常用型労働者が置かれた困難と登録型労働者が置かれた困難は程度の差にすぎない。

おわりに

結びにあたって、筆者が労働者派遣制度の矛盾と考えるところを箇条書きにしておく。

- * 本来一体不可分の雇用と使用を分離することによって、間接雇用を容認し、労働市場仲介業者の中間搾取（ピンハネ）を合法化している。
- * 労働条件の決定を派遣元と派遣先の商取引（派遣契約）に委ね、労働条件の決定から労働者を排除している。
- * 使用者責任および雇用主責任の回避と潜脱を助長し、労働者の生活・健康・安全に対する配慮義務を空洞化している。
- * 企業の福利厚生の利用と雇用保険（失業給付）をはじめとする各種社会保険の適用から労働者を締め出している。
- * 労働力の需給調整の名の下に 労働力利用のジャストインタイム化を図るとともに、派遣の料金と賃金の値下げ競争（ダンピング）を招来している。
- * 労働者から団結の場を奪い、組合結成の自由と団体交渉の権利を実質的に否定している。

これらの諸点は、労働者派遣制度は近代的雇用概念とは相容れない矛盾を抱えていることを示唆している。かといって、組頭制度に典型をみるような、前近代的な労働者供給事業者と同一視することはできない。では、前近代的な労

働者供給事業と対比したときの労働者派遣事業の特徴は何か。

日本における労働者派遣制度の研究をリードしてきた伍賀氏は、「第2次大戦後の日本では直接雇用の原則が貫かれていたが、労働者派遣法の制定によってこの原則を弾力化し、雇用主責任を供給元（派遣元）に課すことによって間接雇用（労働者派遣事業）を合法化する措置が取られた」ことを踏まえて、労働者派遣制度の経済的意味を、「労働力商品をレンタル化」し、「雇用主責任代行サービス」までも商品化した点に求めている³²⁾。

筆者はこの点に完全に同意する。にもかかわらず、労働者派遣制度は、労働力商品のレンタル化と雇用主代行サービスの商品化をとともども容認することによって、雇用関係と指揮命令関係を分離した、という言い方をしている点には同意できない。近代的な雇用概念に照らすなら、指揮命令関係（使用関係）から分離された雇用関係は、労働条件の決定を派遣元と派遣先の商取引（派遣契約）に委ね、労働条件の決定から労働者を排除するものであって、まともな雇用関係とはいえないからである。水は水素と酸素の化合物であるが、水素と酸素を分離したとたんにもはや水ではなくなる。それと似て、労働契約は雇用と使用を分離したとたんにも労働契約ではなくなる³³⁾。伍賀氏はこうしたことを百も承知であるが、労働者派遣制度においては雇用関係は言葉の本来の意味では成立していないことを強調するためにあえて付言しておく。

参考文献

ILO, The financial and economic crisis: A Decent Work response, 23 March 2009

朝日新聞特別取材チーム『偽装請負——格差社会の労働現場』朝日新書, 2007年

風間直樹『雇用融解——これが新しい日本型「雇用」なのか』東洋経済新報社, 2007年

大原博「労働者派遣法の改正——人材派遣ビジネスの健全な発展のために」日本人材派遣協会『人材派遣白書2003年版』東洋経済新報社, 2003年

32) 伍賀, 前掲誌, 14ページ。

33) 労働基準法は終始「使用者」という概念を用い、「雇用主」という概念を用いていない。「雇用」という概念は同法第133条に1箇所見出されるが、これは男女雇用機会均等法から持ち込まれたものである。

- 岡村美保子「労働者派遣法改正問題」国会図書館『レファレンス』2009年10月号
- 経済企画庁総合計画局編『21世紀のサラリーマン社会——激動する日本の労働市場』東洋経済新報社、1985年
- 行政管理庁「民間職業紹介事業等の指導監督に関する行政観察結果に基づく勧告」1978年
- 厚生労働省職業安定局「住居喪失不安定就労者等の実態に関する調査報告書」
- 厚生労働省「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」2008年7月
- 厚生労働省「非正規労働者の雇止め等の状況について」2008年10～2009年11月
- 厚生労働省『労働統計要覧』2007年
- 伍賀一道「現代日本の間接雇用——派遣労働・業務請負を中心に」『金沢大学経済学部論集』2006年3月
- 伍賀一道「間接雇用は雇用と働き方をどう変えたか——不安定就業の今日的断面」『季刊経済理論』第44巻、第3号、2007年10月
- 総務省「就業構造基本調査」
- 総務省「労働力調査」
- 高田好章「雇用の外部化と製造業における派遣・請負」森岡孝二編『格差社会の構造——グローバル資本主義の断層』桜井書店、2007年
- 高梨昌「派遣は『専門業務限定』の原点に戻すべきだ」『週刊エコノミスト』2007年1月30日号
- 高梨昌編『詳解労働者派遣法』エイデル研究所、2007年
- 高梨昌「派遣法立法時の原点からの乖離」『都市問題』第100巻第3号、2009年3月
- 高橋康二『労働者派遣事業の動向』労働新聞社、2006年
- 中高職業安定審議会「中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会報告書」1984年
- 中島寧綱『職業安定行政史』雇用問題研究会、1988年
- 西谷敏『労働法』日本評論社、2008年
- 濱口圭一郎『労働法政策』ミネルヴァ書房、2004年
- 藤本武『組頭制度の研究——国際的考察』労働科学研究所、1984
- 森岡孝二『貧困化するホワイトカラー』ちくま新書、2009年
- 森岡孝二「株主資本主義と派遣切り」『経済』2009年7月号
- 脇田滋『労働法の規制緩和と公正雇用保障』法律文化社、1995年

The Temporary Staffing System and Employment Concepts

Koji Morioka

Abstracts

The proportion of non-regular workers in Japan, including part-time workers, temporary agency workers, contract employees and others, has recently risen to 35% of the total labor force. Although the majority of non-regular employees are part-time workers, the most striking increase has been in the number and ratio of agency temporary workers. Of the reasons behind this, the repeated changes to the Worker Dispatch Law and the subsequent liberalization of staffing services are the most important.

These changes have caused problems, such the replacement of full-time employees by agency workers, “net cafe refugees” whose low pay as daily agency workers forces them to stay overnight at cheap Internet cafes, disguised contract labor, the re-dispatch of workers to third parties, withholding of sundry expenses from wages, and deteriorating working conditions in general. These problems are related not only to the deregulation of temporary work but also to fundamental contradictions of the temporary staffing system.

In the first section in this essay, I examine the processes that led to the 1985 Worker Dispatch Law. I make clear that although the law originally permitted the dispatch of limited works including unskilled labor, such as filing and building maintenance, its consequence has been the full

liberalization of staffing services in recent years. The second section analyzes the rapid increase of temporary agency workers from 0.4 million two decades ago to 4 million today. Here I focus on the massive termination of agency workers in the manufacturing industry after the economic crisis in autumn 2008. The third section and conclusion argue that from the beginning the Worker Dispatch Law attacked the conceptual divide that separated the concept of employment from the use of labor power. The result was the liberation of indirect employment, which had been prohibited by the Employment Security Law of 1947.