

# 労働の商取引化に対応した 法見直しを

——労働者派遣法改正を問う

中野 麻美

---

はじめに

- 1 非正規雇用の特質
- 2 規制緩和政策の象徴的な存在としての労働者派遣法
- 3 登録型派遣の究極の矛盾としての日々派遣
- 4 労働現場や社会にもたらされた深刻な問題
- 5 労働者派遣法の見直しに向けて

はじめに

貧富の格差の拡大は、主として労働市場における非正規雇用の増大によっていると指摘されているが、そこに見えるのは差別と貧困、そして暴力である。就業基本統計調査によれば、150万円未満の所得で働く労働者は女性で5割弱、男性では1割弱に上る。そして、こうした格差は拡大傾向にあり、非正規雇用の増大に象徴される社会の変化が、産業の現場や働き手の生活と健康、文化といった社会全般に深刻な影響を与えてきた。この間世間を震撼させた無差別殺傷事件も、そうしたことを背景にもつ問題としてとらえられているし、先頃公表された労働経済白書も、非正規雇用化がかえって職場の活力を低下させ社会を疲弊させることへの懸念を表明している。しかし、人々の関心はもう、未来に展望をつなぐ政策を示すことができるかというところに向けられ、それが政治の焦点となりつつある。労働とこの間の政策の何に問題の真髄を見出すか、どのような方向に政策をかじ取りしていくか、が大きく問われている。それは一言でいって、新自由主義に基づく規制緩和・構造改革路線による労働の商取引化の拡大と決別し、時代にふさわしく、差別と暴力、貧困を撲滅するルールとシステムを構築できるか、ということである。

## 1 非正規雇用の特質

非正規雇用の労働関係上の特質は、①短時間性、②有期性、③間接性にあり、これらの一つまた

---

\*中野麻美（なかの・まみ） 弁護士，NPO法人派遣労働ネットワーク理事長。著書に『労働ダンピング』岩波新書，2006年など。

は複数の組み合わせによって成り立っている。

短時間性を要素とするパートタイム労働は、家計補助的で課税最低限の範囲で働く、あるいは「仕事と生活の両立を図る企業との結び付きの弱い労働」として低賃金におかれ、戦力化が図られる一方で正社員との間の賃金格差は拡大してきた。パート賃金で自立して生きる最低限の生活保護給付の水準ほどを得ようとすれば死ぬほど長時間（3000時間以上にわたって）働かなければならない。5～6か所にも上る複数の事業所をかけもちで働くことになるが、複合就労の最大の問題は、生きるために死ぬほど働き、社会保障の適用からも除外される。パート労働は、上記のいずれの視点をとってみてもジェンダー差別につながっている。これをどう解消させるかが問われてきたのだが、日本の法制度も労使関係も、この問題にはまったく手が及ぶところとならず、改善をみないまま厳しいグローバル競争時代に突入した。そして、この低賃金が「パラサイトシングル」といわれる若者たちの間に広がった。ロストジェネレーションの所得格差の拡大は、こうした差別に無関心であった政策の到達点を象徴するものといえる。ILOは、非正規雇用のジェンダー構造にも着目して、日本政府に対し、間接差別禁止の徹底とともに労働の性中立的な労働の価値評価に基づく男女間賃金格差解消に向けた立法化も含め、法政策の抜本の見直しを迫るに至った（2008年3月条約勧告適用専門家委員会報告）。厚生労働省が新しく設置した男女間賃金格差に関する研究会は、この間急速に広がりを見せた非正規雇用問題をメインに据えるかどうか成功の鍵とってよい。

そしてもう一つの根本問題は、こうした差別的な低賃金が非正規雇用の水準を規定し、しかも、「期間の定め」を置いた雇用や、労働者派遣のような「間接雇用」の形態を通じて激しく買い叩かれてきたということだ。小泉内閣以降与党が推し進めた構造改革は、そうした労働の買い叩きを、広範囲な産業分野において合法化してしまった。

## 2 規制緩和政策の象徴的な存在としての労働者派遣法

労働者派遣は、職業安定法44条の直接雇用の原則に基づく労働者供給事業禁止の例外として認められた労働関係であり、派遣元が雇用する労働者を第三者である派遣先の指揮命令下において働かせ、当該派遣先が労働者を雇用しない関係をいうとされている（労働者派遣法2条1号）。派遣先は、リース料（派遣料金）を支払って派遣元が労働者との間で締結した指揮命令権のリースを受け、例外規定としての労働者派遣法と当該労働契約の定める制限された範囲において指揮命令権を行使することができる。派遣元は労働契約を締結する雇用主として、派遣先は指揮命令権を行使する使用者として、それぞれ派遣労働者に対する労働法上の責任を負担するが、派遣先がユーザー＝消費者として位置づけられるこの法律関係のもとでは「消費者は王様」である。労働を取引の対象とする商取引関係（労働者派遣関係）においては派遣先の優越性は一般消費者以上に強力で、セクハラさえも「お客だから我慢して」という本末転倒の処理がまかり通ってしまう。そして、労働者の雇用や労働条件は、とくに登録型労働者派遣においては、商取引契約である労働者派遣契約によって実質的にきめられる。そこでは競争を促進させる独占禁止法の適用があるから、労働関係に市場競争原理が組み込まれ、それが労働者を支配してしまう。労働分野における規制緩和政策の象徴的な存在が労働者派遣法であり、規制緩和が声高に叫ばれるたびにそれは規制緩和のターゲットになっ

てきたが、それは、労働者派遣がそうした「労働の商取引化」を容認するものであり、労働法の適用による競争抑制原理を事実上排除できるというものだからだろう。

そんな危険を秘めた労働者派遣について、派遣労働者の雇用の安定と労働条件を確保し、もって常用代替を防止するにふさわしく、事業への参入や労働者派遣を受け入れることのできる範囲を厳しく制限するのも当然だったが、この規制のフレームはまったくといってよいほど機能しなかった。違法派遣に対する制裁措置はきわめて不十分で、西欧諸国のように派遣先の雇用責任が問われる仕組みにないため、違法を告発すれば、職場を失ってしまうことに対して雇用を確保する法的手段もなく、結局、労働者がリスクを負担することになってしまう。そうした構造から偽装請負＝違法派遣は加速度的に拡大することになり、そのもとの、労災事故や不当な賃金からのピンハネなどの労働法違反・人権侵害が蔓延することになった。合法的な派遣でも、登録型派遣を中心として、雇用と労働条件の買い叩きの勢いが増し、雇用期間の短期化と派遣料金・賃金の値崩れが始まった。専門性が確立され、あるいは特別な雇用管理が必要な業務であっても、当初の期待は大きく外れ、市場競争原理に飲み込まれた買い叩き（それは往々にして事前面接による派遣決定の場面で激しく行われることになった）が横行し始め、90年に入って労働者の賃金は大幅に下落した。

### 3 登録型派遣の究極の矛盾としての日々派遣

99年法は、そうした労働者派遣の構造を見直すというより、「違法派遣を解消する」という口実のもとに労働者派遣を利用できる対象業務を自由化してしまった。これまでの規制枠組みは、市場原理にさらしたとしても需給関係上の優劣が労働者側にそう不利にはならない（派遣業者側が派遣先に対して対等にわたりあえる）、また派遣先で働く常用労働者の雇用を侵食しない（常用代替禁止）場合にしか派遣は認めないというものであったから、どんな仕事でも派遣対応可となれば、労働者派遣は買い叩きの道具として公然と社会にその地位を占めるようになる。対象業務のネガティブリスト化は、派遣先に圧倒的に有利な力関係のもとで賃金と雇用が際限なく買い叩かれ、その結果として大規模な常用代替が促進されていく、そんな危険性を急速に高めたのであった。

案の定、2000年代に入ると、危惧は現実の姿となって労働現場を襲うようになった。労働者派遣事業報告書に賃金データが公表されるようになった2004年から2006年にかけての3年間で、派遣料金は7.1%、賃金は7.8%下落した。請負を偽装した違法派遣＝「偽装請負」は、職業安定法の労働者供給事業禁止規定に具体化された「直接雇用の原則」を突き崩すものであったが、これがさらに蔓延して職場と働き手を疲弊させ、回復不可能な損失につながっていることが明らかになった。究極の「労働の商取引化」ともいうべき登録型派遣で働く労働者の無権利状態の広がりも、人権侵害の温床として告発されるようになった。なかでも日々派遣は、ネガティブリスト法制下における登録型派遣の矛盾が最大化した究極の形態といってもよく、登録型派遣の自壊を示していた。同一派遣先に10年にわたって就業継続し、あるいは、同一派遣元を通じて年間400稼働（契約件数）もしているのに、休日・休暇概念など皆無の「日雇い」を許容するなど、この社会にあってはならないことだ。これは派遣元・派遣先双方が派遣契約期間を極限まで切り詰めて「雇用」によるリスクを回避し、その便法として派遣を利用していることを意味している。このような目的のもとに労働者

派遣制度が利用されること自体、制度がもともと予定しているものではない。そして、労働者派遣制度は、労働力需給調整機能を有することにその存在根拠を見出すことができるものであるが、日々派遣などでは、事前の環境把握や安全教育など安全対策を講じることなど全く不可能であることにみられるように、その機能自体が構造的不全に陥っている。

強制的で根拠のない費用徴収（データ装備費などの名目による）は、日雇い派遣や偽装請負にはつきものの「商慣習」であった。データ装備費は、安全会費や損害保険料などに充当するものだと説明されたこともあったが、実体は何らの根拠もなく、派遣業者の「利益指標」「利益充当」のために一稼働あたり数百円を徴収していることが明らかになっている。業者側は、登録型派遣は他の派遣業者を通じて働く選択の自由があるから、費用徴収に応じる同意も自由な意思に基づくものだと主張しているが、日々あるいは時間単位で成立させられる契約関係において、その日その日を生きていかなければならない労働者には選択の自由はなく、費用徴収や諸経費の自己負担は「搾取」というにふさわしい。また、これらの事態は、登録型労働者派遣が、人間を「使い捨てパーツ」としていることを端的に示すものでもあり、安全も保障されない危険な作業や重労働に投入する使い捨てパーツとして位置づけられた日々派遣労働者が、不慣れな現場に投入されていく。それは、「軽作業」の業務類型にくぐられながら、人間であることを自覚したときにはとても続けられない過酷な重労働であり、パート以下に買い叩かれた低賃金労働である。

#### 4 労働現場や社会にもたらされた深刻な問題

このような労働の商取引化は、この間の規制緩和政策によって促進され、自立して生きられないような低賃金労働や、仕事と生活のバランスを賃金・待遇とトレードオフの関係とみなして働き方と待遇における格差を容認するシステムとともに、人間をこれでもかと締め付ける鞭としての力を強めてきた。その結果として経済は見せかけの成長を遂げ、史上最高の景気の一方向に膨大な非正規雇用＝ワーキング・プアを生み出した。労働の買い叩きは、正規・非正規の別を問わず雇用の劣化・破壊をもたらし、一方の極には、低賃金不安定雇用を広げ、他方の極には、格差を利用した正規雇用の買い叩き、すなわち成果主義処遇の導入に象徴される包括無定量な従属関係を広げることとなった。労働者派遣法は、あってはならないとされる「常用代替」を促進させた。その影響は、きわめて深刻な問題を労働現場や社会にもたらしている。

第1に、長時間労働である。一方の極には生きるためには死ぬほど働かなければならない複合就労型・スポット就労型長時間低賃金労働があり、他方の極には、名ばかり管理職問題など、成果主義に揺れる正規雇用型長時間労働がある。後者は、労働者派遣など非正規雇用による常用代替の促進とともに、正規雇用であり続けるためには非正規雇用にはない相応の責任や結果（業績）が問われるようになった結果として、「雇用の液状化」ともいうべき労働関係の変容を象徴している。そもそも、成果という結果を労働契約の要素とする成果主義は、労務の提供それ自体を契約の目的とする雇用契約の形を破壊してしまうのだ。これに対して複合就労型・スポット就労型の長時間労働は、そもそも法定労働時間や36協定のような労働時間規制など実質的に機能しないことが問題である。休日の概念も成立しないし、年次有給休暇の保障もない。こうした労働を放置するところに

「ワークライフバランス」はありえない。

第2に、究極の商取引化された労働においては、労働者の「同意」の名のもとに、法に定められた最低限の権利すらネグレクトされてしまう。間接雇用、とりわけ登録型と呼ばれるような究極の不安定雇用には、「あなたに期待する」という投資はおよそ考えられない。人件費は買い叩きの対象とすべきコストであり、データ装備費や安全具などの費用負担を口実にした賃金からのピンハネ＝業者の利益計上まで容認してしまう。それは、「自己選択」の名のもとに安全衛生対策など労働法のルールを瓦解させるものでもある。このように、就業環境を知る手だても選択の自由も、安全教育の保障もなく、また、細切れの契約であるが故に職場単位に実施される安全衛生対策や健康保険制度の適用から除外されることによって、労働者を取り巻く環境や健康状態がフォローされないまま放置されている。

第3に、雇用の差別化（多様化）・流動化によってもたらされるコミュニケーション上の負荷や事故につながる危険因子の増加が指摘されてきているが、そこに浮上するのは人間の否定である。「どうせスポット・派遣・非正規だから」という差別がそうした危険を増大させる。使い捨てパーツとしての労働は、自尊感情を損なうには十分であり、差別的過小評価によるフラストレーション、いつ職場を奪われるかわからないという不安、敵対的な環境など、やりきれない閉そく感が働き手を襲うようになってきている。こうしたメンタリティーが職場や社会をどんな方向に導くのか、人々はようやく非正規雇用化が未来を分断する力を持つことに関心を向け始めたようだ。

第4に、職場暴力である。派遣先・供給先は、圧倒的優位性をバックに労働者を切り捨て、切り裂いていく。このように働き手を翻弄する職場関係はハラスメントの温床でもあり、暴力の連鎖を生みだしていく。無差別殺傷事件はそうした暴力の連鎖を生みだす職場の構造を警告するものだ。この事件をきっかけに、「お前は大丈夫か？」といった派遣労働者に対する虐めを危惧する声も上がっているというが、非正規雇用化が職場暴力を誘発し、それが拡大するという最悪のスパイラル現象が始まっている。

## 5 労働者派遣法の見直しに向けて

解決の糸口は、労働力の買い叩きと常用代替の促進を許さない、非正規雇用の法的保護の水準を格段に高めること以外にない。そして、労働者派遣法は、派遣労働者の権利と生活保証を基本に据えた労働者の権利法として抜本改正される必要がある。

とくに、無期限直接雇用の原則の徹底、生活・健康・安全・妊娠・出産・育児・介護といった人間としての基本的営みを保障する同一の権利の保障、性・年齢・障害その他社会的事由に基づく差別の完全な撤廃と均等待遇保障、社会保障制度の完全適用と格差撤廃が不可欠である。

労働者派遣法の見直しについては、労働者派遣制度のあり方に関する研究会報告が、日雇い派遣の原則禁止、登録型派遣から常用型派遣への転換ルートの設置を盛り込んだ法改正を打ち出しているが、日々派遣は、85年労働者派遣法に基づく制度の矛盾を最大化させたものであって、その問題構造を変えることなくして解決はありえない。

まずは、労働者派遣制度は、職業安定法44条の労働者供給事業禁止規定の例外として違法性を阻

却する枠組みのもとに認められるものであり、直接雇用の原則と例外の規制枠組みを改めて明確にし、労働者保護に徹すべきである。この職業安定法44条の趣旨は、前近代的労使関係からの脱却にとどまらず、市場競争原理が直接機能する供給契約関係が労働法原理の適用を実質的に困難にすることから近代的私的自治を制約するところにも求められるというべきである。そうであれば、憲法27条に基づく労働基準法など労働条件の最低保障基準として、職安法44条の禁止規定に反する供給契約は違法・無効となること、その結果法の求める「直接雇用」原則にしたがって供給先が雇用主としての責任を負担することを明文化すべきである。このことは、違法な労働者供給や労働者派遣を効果的に解消するために不可欠な制度化といえる。

そして、労働者派遣が労働者供給事業禁止規定の例外として違法性を阻却される実質的な事由は、(1)人間の労働を商取引の対象として競争原理にさらし、法律関係が不明確となることによる影響を回避できること、(2)労働者が通常の労働関係に等しい諸権利を確保できること、(3)常用代替を防止できて労働市場規模での安定的な雇用の喪失を招かないことが基本となる。このことは、労働者派遣法に明文化すべきである。その趣旨を徹底するには、原則として登録型派遣は認めないこと、商取引に競争抑制的な規制を働かせることなど、抜本改革の方向性が模索されるべきである。労働者派遣制度の構想が議論されはじめた当時は常用型派遣しか認めないとされていたことが想起されてしかるべきである。

具体的には、第1に、派遣労働契約～雇用の安定（常用雇用の原則化/登録型派遣は容認する法的合理性が認められる場合に限定する/業務制限のない臨時的・一時的派遣は登録型派遣労働契約の締結禁止/現行26業務の見直し/雇用継続に対する労働者の期待を保護する措置/不安定雇用手当の支給/労働・社会保険の常用労働者と同等の給付及び手続き上の保護）、第2に使用者責任に関するみなし規定の見直し（安全衛生/労働時間規制/解雇規制/差別禁止と均等待遇に関する規制）、第3に、許可届出制～派遣元事業主としての資格条件（派遣先から独立して対等な立場にたち、派遣条件の公正決定を確保するという派遣元事業主としての資格条件として現行許可届出制を再検討する/インハウス派遣・特定派遣/届出制から許可制への移行）、第4に、労働者派遣契約（契約締結から終了に至る契約関係のあらゆるステージにおける商取引であることによる不利益を排除/常用代替防止の趣旨徹底/契約締結過程における公正手続き/差別（労基法4条・3条その他）の禁止/均等待遇/マージン率規制による賃金の最低補償の確保）、第5に、法の規制枠組みを逸脱した場合の法的効力規定の導入（職業安定法及び労働者派遣法に、労働基準法13条のような効力規定と権利創設規定を設ける必要/直接雇用の原則と例外を労働法のメカニズムとして起動させる枠組み/①期間制限、②対象業務制限（法律上・契約上限定された）、③許可届出制（ex.無許可・無届・基準逸脱（特定派遣）の規制枠組みを超えた場合、④事前面接による派遣決定禁止規定違反について、派遣労働関係を無効として派遣先との間で正規常用労働者と同一の雇用関係を成立させる）という見直しが不可欠である。

野党の見直し法案も公表される中、見直しの議論は、①登録型派遣に対する規制のあり方、②利用制限違反に対する派遣先の直接雇用みなし規定の導入、③マージン規制、④均等待遇規定の可否が焦点となっている。事業法から労働者の権利法への脱皮にふさわしく、労働者派遣法見直しが実現されることを切に願うものである。