

労働者派遣(法)の構造と機能

——施行から今日までを振り返って

長井 偉訓

はじめに——今回の派遣法改正の論点と本稿の課題

- 1 労働者派遣法の構造とその変容
- 2 派遣法の規制緩和と労働市場の構造変化
- 3 「専ら派遣」の構造と機能——ユーザー系列派遣子会社の実態
- 4 製造業務における「偽装請負」問題

むすびにかえて

はじめに——今回の派遣法改正の論点と本稿の課題

アメリカでの金融危機に端を発する世界的経済同時不況は、我が国の実体経済に対しても深刻な影響を及ぼし始めている。とくに対米依存度の大きい自動車や電機産業などにおいては、生産調整による余剰人員の発生により大量の離職者の創出が予想される。厚生労働省の発表によれば、今年10月から来年3月までに、期間満了か「雇い止め」または契約の中途解約による「派遣切り」などで仕事を失う非正規労働者の数は、約3万人にのぼると言われている。その内、派遣労働者が約2万人、期間工が約6,000人、請負労働者が約3,000人、その他が約1,300人となっている⁽¹⁾。今回、主な雇用調整の対象とされている物の製造現場で働いている派遣労働者は、2004年3月からの製造派遣の解禁により増え始め、偽装請負や2重派遣などの脱法行為に対するマスコミの報道、それに後押しされた形で始められた法令違反に対する労働行政の監督・指導の強化により、請負から派遣の切り替えが進められる中で急増してきた。しかし、景気が悪くなると、派遣先と直接的な雇用契約関係にない派遣労働者や請負労働者は、受け入れ企業にとって最も雇用調整が容易な労働力として、いとも簡単に解雇の対象とされる便利な調整弁であることが誰の目にも明らかとなった。

労働者派遣事業(法)は、そもそも適正な労働力需給システムの形成(常用労働代替の防止)と派遣労働者の保護を目的に制度化されたはずであった。しかし今日の状況から見て、労働者派遣法はポリシーメイカーの意図とは明らかに矛盾した役割・機能を果たしている。派遣労働の有り様は、労働市場や労働者保護に重要な影響を及ぼすが故に、その運用状況を見ながらこれまで5回ほど改

(1) 「毎日新聞」(2008年12月8日)。

正されてきた⁽²⁾。現在、「日雇い派遣」の原則禁止などを含んだ改正案が国会に提出され、審議待ちの状態となっている。

今回の見直しの主な論点は、1)「日雇い派遣」の出自となっている登録型派遣に対する規制の在り方、2) 常用型派遣に対しては、①事前面接解禁、②3年勤続後の派遣先に対する優先雇用義務の免除、3) 違法派遣を犯した派遣先への制裁措置については、派遣労働者に対する「直接雇用申込」を行政が勧告、4) 派遣先正社員との均等待遇問題に関しては、同じ業務の派遣先正社員の賃金を考慮して決定するという「均衡原則」を適用、5) いわゆる「専ら派遣」への規制の在り方などである。

本稿では、まず登録型派遣への規制の在り方を検討するために、労働者派遣の構造や法の立法趣旨並びに目的を再確認することから出発し、法が規制緩和されていった背景、規制緩和が労働市場に及ぼした影響、いわゆる「専ら派遣」の現状と問題点、製造業務における偽装請負問題の論点を明確にすることによって、これまで派遣法が果たしてきた役割や機能について明らかにしたい。

1 労働者派遣法の構造とその変容

(1) ポジティブリスト方式と登録型派遣

今日の見直しにおいても、とくに登録型派遣への規制の在り方が1つの大きな争点となっている。改正案は、とくに「ネットカフェ難民」⁽³⁾の温床となっているとして社会的にも問題視されている「日雇い派遣」（1日単位または30日以内の期日を定めて契約する派遣）は原則禁止としながらも、登録型派遣については従来通り認める方針を示した。しかしながら、登録型派遣は本来的に雇用の不安定性を持つが故に、派遣法の立法化の過程から法認には慎重論が多く、とくに労働側は一貫して反対してきた。

そのように当初から賛否が問われてきた登録型派遣を認めたのはなぜか、そしてその根拠はどこにあったのだろうか。まず、派遣法の構造上の特質からそれを確認しておこう。

派遣法が登録型派遣を認めた法的根拠は、基本的に2つあったと思われる。

まず1つ目の根拠は、我が国の派遣法が派遣労働を許可するに当たって、対象業務を限定せずに

(2) 1990年、94年、96年、99年、2003年の5回である。詳しい改正内容や経緯については、高梨昌編著『詳解労働者派遣法』エイデル研究所、2007年、195-262頁を参照。また改正の背景並びに論点については、拙稿「労働者派遣法『見直し』の評価と論点」（社会政策学会編『技術選択と企業・社会』御茶の水書房、1996年）、同「労働市場における規制緩和の現状と課題——ヨーロッパ諸国の動向を踏まえて」（東京都労働経済局『経済と労働2000-Ⅱ』2001年）参照。

(3) 日雇い派遣の実態について東京と大阪にあるネットカフェ10社の調査をまとめた厚生労働省「日雇い派遣労働者の実態に関する調査」（2007年）によれば、雇用契約が1ヶ月未満の短期派遣労働者数は約5万3千人、内、雇用契約が1日単位の日雇派遣労働者が5万1千人で、職業でみるとフリーター54.3%と最も多く、ついで学生23.1%、社会人16.4%、主婦6.2%となっている。その属性をみると、性別では男性が約6割、年齢では35歳未満が約7割、その内20歳代が約半数を占めている。毎月の平均就業日数は約14日で平均の月収は約13.3万円で、主に倉庫・運送業、製造業、店舗・量販店、飲食店などで働いている。

派遣を認めるネガティブリスト方式ではなく、政令により特定の業務を限定列挙して派遣を認めるポジティブリスト方式を導入したと深く関係している。その最大の理由は、派遣先と派遣元との労働者派遣契約の締結により派遣元と派遣労働者との雇用契約関係が発生する登録型は、そもそも雇用がきわめて不規則かつ不安定なものとなるからである。

2つ目の根拠は、それ故に対象業務を限定するに当たって、「業務の専門性」を重要な選定基準にしたことである。つまり、登録型派遣を認めるに際して、業務の専門性を許可要件とするポジティブリスト方式が最も重要な根拠とされていたのである。したがって、このような我が国派遣法の構造的特質からすれば、ネガティブリスト方式による1999年の改正において、登録型派遣に対しては原則禁止も視野に入れた何らかの規制がなされるべきであった。にもかかわらず、登録型派遣に対して一切規制を加えることなく原則自由化したことが、携帯電話やインターネットを活用した「現代版手配師」である「日雇い派遣」を生み出す根因となったのである。この点に関して、高梨昌氏は「もともと派遣システムは、雇用主責任を負わずに、労働者を使用できるいわば特別の権利を認めるわけですから、ネガティブリスト方式で幅広く認めるべきではないと考えます。仮にそうした場合にはドイツのように『登録型派遣』を認めずに『常用雇用型』のみということになります⁽⁴⁾」と、述べておられる。つまり、労働者派遣という働き方は、派遣労働者の雇用主（派遣元）と使用者（派遣先）が分離するという構造的特質を持つが故に、使用者責任が曖昧になるという問題が生じるだけでなく、雇用それ自体が不規則かつ不安定な性格を本来的に持っているのである。とくに、派遣元と派遣先との派遣契約の締結によって、派遣元と派遣労働者の間で雇用契約関係が結ばれる登録型派遣は、常用型派遣と比較してより雇用が不規則・不安定となる。それ故に、我が国の派遣法はネガティブリスト方式を採用せず、許可対象業務を法律で定めるポジティブリスト方式を導入したのである。

ではポジティブリスト方式において、その許可対象要件を“業務の専門性”⁽⁵⁾とした理由はなんであったのか。

その理由は基本的に2つあった。1つは、我が国の労働市場における労働者派遣事業の位置づけや役割との関連である。もう1つは、派遣の構造それ自体から派生する派遣労働者の不安定性に対する労働者保護の必要性からである。

まず、我が国の労働市場における労働者派遣事業の位置づけから見ておこう。労働者派遣事業とは、「派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、この派遣先のために労働に従事させることを業として行うこと」を言う。これは、従来職安法により厳しく禁止されていた労働者供給事業の中から、供給元と労働者との間に雇用関係があり、供給先と労働者との間に指揮命令関係がある形態を抽出し、「一定の規制」を加えた上で合法化したものである。一定の規

(4) 高梨昌「今日の規制緩和と労働政策」（『弾力化・規制緩和と社会政策』御茶の水書房、1996年）、15頁。

(5) 但し、政令指定業務の中には、「業務の専門性」ではなく、特別の雇用管理を要する業務として当初より、「案内・受付」、「駐車場管理」、「建築物清掃」、「建築設備運転、点検、整備」などの業務が入っていた。その点から言えば、派遣労働を基本的に「専門職の労働力需給システム」として構築するという派遣法の立法主旨がどれほど本気で考えられていたのか、疑問がないわけではない。もし本気で考えられていたのなら解釈が曖昧となる「専門的な業務」ではなく、文字通り「専門職」に限定して、派遣を認めるべきであった。

制とは、派遣元並びに派遣先に対する義務や法の根幹に係わる業務や期間に関する制限を言う。

労働者派遣法が制定された目的は、その第1条に明文化されているように、「職業安定法（昭和22年法律第141号）と相まって労働力の需給の適正な調整をはかるため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の就業に関する条件の整備等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資すること」であった。そして立法化の根拠として、職業の専門分化による専門的業務への需要の増加と、「自己の希望する日時、場所で、自己の専門的知識等を活かして就業することを希望する労働者層」（「新しい勤労観を持った労働者」）の増加に伴い、労働力需給双方のニーズに迅速かつ的確に応える必要性が強調されていた⁽⁶⁾。さらに、「厚生労働大臣は、労働者派遣事業に係わるこの法律の規定の運用に当たっては、労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を考慮するとともに、労働者派遣事業による労働力の需給の調整が職業安定法に定める他の労働力の需給制度の調整に関する制度に基づくものとの調和の下に行われるように配慮しなければならない」（派遣法第25条）と明記されているように、派遣法の運用に際して、労働者派遣事業が公的な職業安定行政や我が国の雇用慣行（終身雇用や年功制など）と調和することが求められていた。

第2は、派遣元と派遣先で締結される“労働者派遣契約”の性格から派生する問題である。労働者派遣事業は派遣労働者、派遣元、派遣先という三面的労働関係において、雇用と使用が分離するところに構造上の特徴がある。つまり、派遣労働者が実際に就業するのは派遣先であるにも拘わらず、雇用や労働条件に関して労働契約を締結するのは派遣元である。派遣先は派遣労働者の事実上の雇用者であるにも拘わらず、労働基準法や労働安全衛生法並びに均等法により雇用主に課せられた責任の一部を負うに過ぎない。しかも、派遣元と派遣先で締結される“労働者派遣契約”は、中野麻美氏が指摘しているように、「業者間の“商取引契約”であるのに派遣労働者の雇用や労働条件を実質的に決める機能があるところに特徴がある⁽⁷⁾」。つまり派遣元と派遣先との間で取引されるのは、労働力それ自体ではなくて、雇用契約期間や賃金（派遣料金の中から派遣元により支払われるが、派遣料金に対する賃金の比率は派遣元の裁量により決定される）などの基本的な労働条件が取引の対象とされているのである。そしてその“労働者派遣契約”に基づいて、派遣元は派遣労働者と労働契約を締結する。それ故に、派遣労働は、「働き手には大きなリスクとなる反面、ユーザーである派遣先には、必要に応じて受け入れたり排除したりでき、また労働条件もダンピングできるといった、“使い勝手のよさ”となる。この使い勝手のよさが、正社員を派遣労働者に入れ替えさせるインパクトを与える⁽⁸⁾」。その結果、最近の派遣労働者に対する解雇事例が示しているように、景気や製品の需要変動に即応して、派遣労働者はあたかも資材や部品と同じように、不要になればいとも簡単に切り捨てられるのである。

このような派遣労働のしくみそれ自体がもつ構造上の矛盾をいくらかでも緩和するために、我が

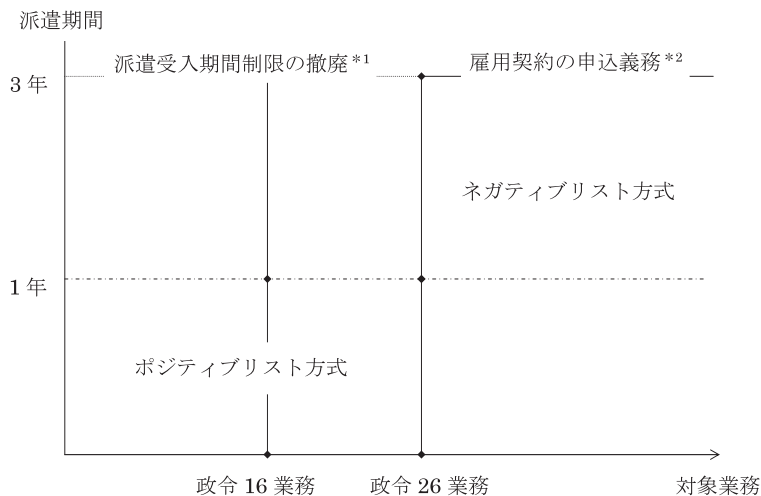
(6) 高梨昌編著『詳解労働者派遣法』エイデル研究所、2007年、26－28頁参照。

(7) 中野麻美『労働ダンピング－雇用の多様化の果てに』岩波新書、2006年、2頁。さらに氏はそうした派遣労働の商取引化に対応した派遣法の見直し論を展開されている。同「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」（『大原社会問題研究所雑誌』599・600、2008、10・11）参照。

(8) 中野、前掲書、2頁。

国の労働者派遣法は図表 1 に示すように、横軸に業務の限定を、そして縦軸に期間の制限を課してきたのであった。

図表 1 適用対象業務と派遣受入期間制限との関係



* 1 但し、派遣先が同一業務に同一の派遣労働者を 3 年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとする時は、当該派遣労働者に対し雇用契約の申込みをしなければならない。

* 2 最長 3 年まで。但し、派遣先が 1 年を超える派遣を受け入れようとする場合には、派遣先労働者の過半数代表の意見聴取等を必要とする。

(2) ポジティブリスト方式からネガティブリスト方式への転換の背景

しかしこのような一連の諸規制は、同じく図表 1 に示すように、とくにバブル経済崩壊後の90年代後半以降、なし崩し的に緩和若しくは撤廃されてきた。1996年10月には政令改正による許可対象業務の16業務から26業務への拡大⁽⁹⁾、1999年には法の根幹をなすポジティブリスト方式のネガティブリスト方式への改変、そして2004年には遂に「物の製造」への派遣が解禁され、対象業務については港湾運送・建設・警備等の一部の業務を例外として、ほぼ規制が撤廃され原則的に自由化された。他方、期間制限においては、「政令26業務」については原則として撤廃（但し、派遣先が同一の業務に同一の派遣労働者を 3 年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとする時には、その派遣労働者に対して直接的に雇用契約を申し込む義務がある）。「自由化業務」（「政令26業務」以外）については、当初、派遣期間を 1 年に制限すると共にそれを超えて使用する

(9) 政令26業務とは、ソフトウェア開発、機械設計、放送機器操作、放送番組等の製作、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストレーション、添乗、案内・受付、駐車場管理等、建築物清掃、建築設備運転・点検・整備、研究開発、事業の実施体制の企画・立案、書籍等の制作・編集、広告デザイン、インテリアコーディネーター、アナウンサー、OAインストラクション、セールスエンジニアの営業、放送番組等における大道具・小道具、テレマーケティングの営業である。

場合には、派遣先が直接雇用する努力義務を課していた。しかし2004年の改正で、派遣期間が3年に延長されるに伴い派遣受入期間制限への抵触日以降も派遣労働者を使用しようとする場合、派遣先に派遣労働者に対する雇用契約の申込みを義務付けた。2007年3月以降は製造派遣についてもその規定が適用された（但し、「期間の定めなき雇用契約」である必要はない）。

このように90年代後半以降、労働者派遣法の根幹に係わる規制の緩和や撤廃が急ピッチで進められていったが、その背景や要因について簡単に触れておこう。

まず第1は、経営者団体や派遣の業界団体からの強い要請である。派遣の業界団体である「日本人材派遣協会」は、「職業選択の自由」という観点から、一貫して対象業務や期間制限の撤廃を主張してきた。しかし、職業選択の自由というのは、差別や格差のない多様な選択肢の中から強制されることなく文字通り自発的に選択できることが必要条件であり、仮にどれを選択しても均等待遇が保障されるという十分条件があって初めて成り立つものであろう。派遣労働を選択する理由には、たまたま派遣という働き方が今の自分のライフスタイルに合致している人もいるだろうけれども、他に適当な選択肢がないがゆえにやむなく選択している人も少なくないのである。一方、経営者団体は派遣法が施行される1年前の1985年に「中間労働市場論」⁽¹⁰⁾を提起した際に、労働者派遣制度をその有力な労働力需給システムの一つとして位置づけ、業務限定や期間制限に強く反対し原則自由化の方針を主張していた。その10年後の1995年に、日経連は「新・日本的経営論」を打ち出した。その中で、専門的業務や定型的な業務についてはすべて雇用期間の定めのある有期雇用の非正規労働者に置き換えるという方針を公言し、それを実現する上で、派遣や職業紹介など人材サービスの自由化のための規制緩和を主張した。

第2の要因は、そうした財界の規制緩和要求に応える形で進められた政府の規制緩和政策である。中でも「経済改革研究会」が1993年11月8日にとりまとめた「規制緩和について（中間答申）」は、規制緩和の基本的方針として原則自由化を打ち出したという意味で、その後の一連の規制緩和政策に重要な影響を与えた。1995年3月31日には「規制緩和推進5カ年計画」が閣議決定され、1,091項目に及ぶ規制緩和リストが作成された。同年4月19日には、「規制緩和推進計画」に対して意見並びに具申を行うことを目的に、政府の行政改革委員会の中に「規制緩和小委員会」が設置された。7月、同委員会は雇用・労働分野をはじめとして40項目に及ぶ規制の現状・問題点など、規制緩和に対する賛否両論を併記した「規制緩和に関する論点公開」⁽¹¹⁾を公表し、12月7日に最終報告書を提

(10) 「中間労働市場」という言葉は、当時の経済同友会が1984年10月に発表した「ME化の積極的推進と労使関係―“中間労働市場”の提案」において初めて登場したものである。簡単に言えば、ME化に伴い余剰となる労働力と新たに必要となる労働力を確保するために、従来までの企業グループ内での応援、配転、出向などに加えて労働者派遣制度を重要な労働力需給システムとして位置づけるというのがその狙いである。今日、グループ内派遣（「専ら派遣」）はまさにこの「中間労働市場」を具現化するものとして機能している。この点については、拙稿「労働市場の規制緩和と今日の派遣労働者」（『愛媛大学法文学部論集（総合政策学科編）』第77号、1999年9月、69頁）参照。

(11) ここで紹介されている規制維持論と規制緩和論の主な主張点とその論点についての検討は、拙稿「労働市場における規制緩和の現状と課題——ヨーロッパ諸国の動向を踏まえて」（東京都労働経済局『労働と経済2000－Ⅱ』、2001年、12－27頁）参照。

出した。報告書には、電気通信市場への参入を規制する電気通信事業法の規制緩和、証券業の免許制から登録制への移行、持ち株会社の全面解禁など12分野53項目からなっているが、雇用・労働分野においては、有料職業紹介事業と労働者派遣事業の規制緩和が取り上げられていた。その主な内容は、職業紹介や派遣事業の原則自由化や許可手続きの簡素化などである。こうして1997年4月には、職業紹介事業に関しては、取扱職業の範囲を事務や販売などのホワイトカラー業務に拡大したほか、紹介手数料の自由化を認めた。他方、派遣労働については、既述のように96年には政令改正により新たに研究開発、事業の実施体制の企画・立案、書籍等の制作・編集、広告デザイン、セールスエンジニアの営業、テレマーケティングの営業等10業務が追加され、26業務に拡大された。また育児・介護休業取得者の代替派遣については、港湾・建設・警備業務を除き、製造ラインも含めて対象業務が原則自由化された。すでに60歳以上の高齢者派遣については、その前年に港湾・建設・警備並びに製造ラインを除いて、原則自由化するポジティブリスト方式に移行していた。こうした原則自由化の流れの中で、99年には登録型も含めて、ネガティブリスト方式による原則自由化に移行していったのである。それを促進したのは、バブル不況からの脱出という国内的要因に加えて、市場経済のグローバル化による企業間競争が激化する中で、日本経済の「高コスト構造」是正のために国際競争力の脆弱な低生産部門をスクラップ化する一方で、国際競争力のある高生産部門をビルド化するという「構造調整政策」であった。それを実現するためには労働力を大規模に流動化させる必要があったのである。すなわち、職業紹介や派遣事業のネガティブリスト方式による原則自由化は、構造調整政策による労働力の大規模な流動化の不可避性から促進されてきたのである。

2 派遣法の規制緩和と労働市場の構造変化

以上述べてきたように、企業の人事管理戦略の変容や構造調整政策のための労働力流動化政策は、我が国の労働市場を大きく変容させることになった。

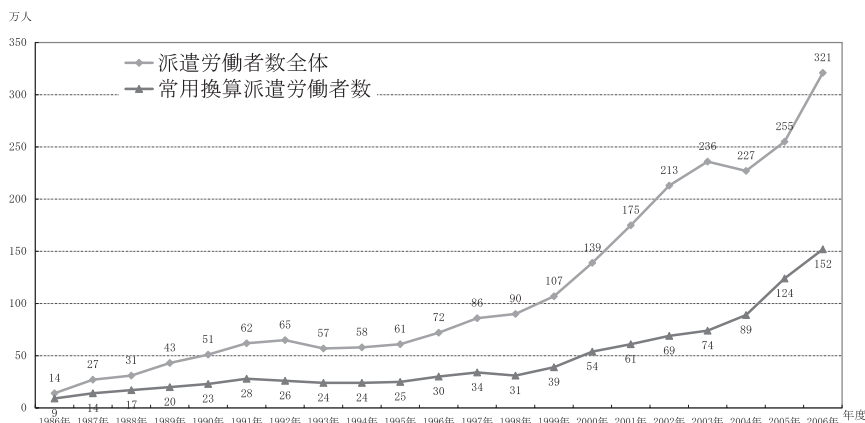
バブル経済が崩壊した90年代以降、正社員に代わってパート・アルバイト、契約・嘱託社員、期間工、請負労働者、派遣労働者、個人請負業者などの非正規労働者が急速に増加し、今や雇用者全体の約4割近くを占めるまでに至っている⁽¹²⁾。とくに近年の傾向としては、パート・アルバイトなどの直接雇用の有期雇用に代わり、請負や派遣契約による間接雇用の増加が顕著である。以下では、派遣労働を中心に、法の規制緩和に伴い労働市場がどのように変動してきているかについて見ることにしよう。

我が国の派遣労働市場は、原則自由化された99年以降、量的に拡大してきているだけでなく、質的にも変容してきている。図表2に示されているように、派遣労働者は派遣法が施行された1986年から最近に至るまで一貫して増加してきた。バブル経済崩壊直後は派遣先の雇用調整の結果、一旦減少したが、それ以降は新規学卒者の採用抑制、正社員を派遣労働者に置き換える人事管理が採られるようになったために、派遣労働に対する需要は急増した。とくに複線型人事管理が進んでいる

(12) 詳しくは拙稿「雇用・労働市場の流動化と非正規労働問題」(坂脇昭吉・阿部誠編著『現代日本の社会政策』ミネルヴァ書房、2007年、175-182頁)参照。

銀行や損保などの金融機関，大手商社を中心に，一般職を自社の派遣子会社からの派遣労働者に代替する傾向が見られた。さらに，2004年に「物の製造」に派遣が解禁された結果，派遣労働者数（一般労働者派遣事業の登録型・常用雇成型派遣労働者数及び登録者数と特定労働者派遣事業の派遣労働者数の合計）は急増し，2004年度の227万人から2006年度には321万人とわずか2年間で100万人も増加した。

図表2 派遣労働者数の推移



注1：「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及び登録者数並びに特定労働者派遣事業における派遣労働者数の合計である。但し，「登録者」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。

注2：「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及び常用雇用以外の労働者（常用換算数）並びに特定労働者派遣事業における常用雇用労働者数の合計である。

「常用雇用以外の労働者（常用換算）」は，一定の期間を定めて雇用され，その間派遣された労働者等（登録者のうち派遣された者を含む。）を常用換算（常用雇用以外の労働者の年間総労働時間数の合計を当該事業所の常用雇用労働者の1人当たりの年間総労働時間数で除したもの）したものである。

出典：厚生労働省職業安定局需給調整事業課集計

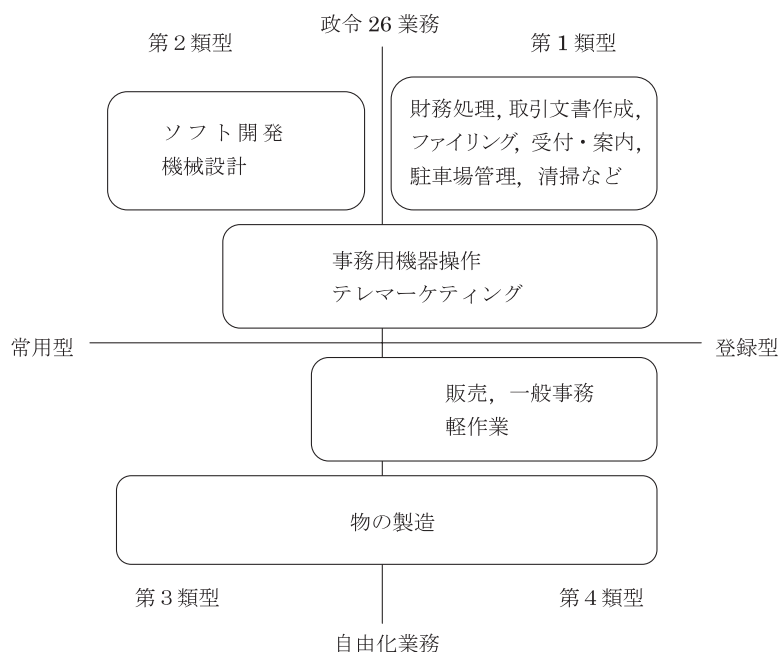
ここで留意すべき点は，派遣労働者が量的に増えてきただけでなく，派遣労働市場が質的にも大きく変容してきていることである。まず派遣労働者を登録型と常用型に区分し，その実態を厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」⁽¹³⁾（2005年）により簡単に紹介しておこう。属性で見ると，登録型の8割が女性で，年齢的には20～30歳代の若年層が全体の7割以上を占めているが，一般にパートタイマーの女性よりも年齢的に若い。1日平均の労働時間は7時間（平均の残業時間は約1時間）で，週平均5日勤務で，1ヶ月の平均賃金が約18万円となっている。派遣先での主な業務は一般事務や事務機器操作などである。他方，常用型は登録型に較べて男性が多く，年齢的にも高くなっている。1日平均の労働時間は8時間（平均の残業時間は約2時間）で，週平均5日勤務で，1ヶ月の平均賃金が約23万円となっている。賃金支払い形態では，登録型に時間給が

(13) 厚生労働省が2005年10月～12月の期間に，労働者派遣事業，職業紹介事業並びに請負事業（製造業）の実態を把握するために実施した大規模なアンケート調査。

多かったのに対して、月給制が半分以上を占めている。ただし、時間給も約3割いる。派遣先での主な仕事内容はソフト開発が約2割で、その他には事務用機器操作や一般事務などである。両者を比較すると、登録型よりも常用型の方が賃金や社会労働保険の加入率も高く、雇用も安定的で賃金や労働条件も優位にある。常用型は登録型に較べて一般に雇用が安定的で、収入も安定的であると思われる。そのため、今回の改正案においても、常用型派遣を派遣先企業が使いやすくすることによって、登録型から常用型への移行を誘導する政策が盛り込まれている。具体的には、「期間の定めのない」常用型に限り、派遣先による事前面接を解禁する他、派遣先に対する直接雇用申込み義務を免除するというものである。しかしながら、そもそも派遣労働者と雇用契約関係を持たない派遣先が派遣労働者を選定するために事前に面接をすることは派遣法の越権行為であり、それを認めること自体が、派遣法の自己否定を意味する。また現行法が規定する3年以上働いた場合には、派遣先が優先的に直接雇用を申し込む義務まで免除する規定を定めるくらいなら、派遣ではなく最初から直接雇用を指導すべきではないか。

さらに、今回の改正案では「期間の定めのない」常用型と限定されているが、「専門26業務」以外の常用型派遣労働者の中には、たとえば雇用契約を3ヶ月もしくは半年毎に更新しながら、パートなみの時間給で、しかも少数ではあるが厚生年金にも健康保険にも加入していない登録型と区別のあいまいな派遣労働者も少なくない。たとえば、厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2004年)により、派遣元との雇用契約期間の内訳をみると、常用型の場合、「期間の定めなし」は43.2%と半数以下である。その他の半数以上は、「1年-3年」14.6%、「6ヶ月-1年」23.5%、「3ヶ月-6ヶ月」12.8%となっており、長くとも3年未満である。また厚生労働省「労働力需給制度につい

図表3 派遣労働市場の類型



てのアンケート調査結果」（2005年）によれば、常用型派遣労働者の平均年収はフルタイム勤務（残業有り）で277万円となっている。

図表3は、登録型と常用型の区分に「政令26業務」と自由化業務をクロスさせて、派遣労働市場を4つのカテゴリに分類したものである。第1の類型は、「政令26業務」の登録型派遣労働市場である。この中には、法制定時から主要業務を占める「事務用機器操作」、「財務処理」、「取引文書作成」、「ファイリング」等のデータ入力や事務処理、受付・案内、駐車場等の管理の他に、90年代後半以降は対象分野の拡大により、政令業務ではテレマーケティング業務、自由化業務では引越・運輸、イベント会場設営等の軽作業や製造派遣などにおいて、登録型の派遣労働者の増加が顕著に見られるようになった。前者の事務用機器操作や事務処理関係では20歳代前半層から30歳代前半層の女性が多く、1日（8時間）の平均賃金が1万円前後となっている。

第2の類型は、「政令26業務」の常用型派遣労働市場である。このカテゴリの中には、ソフトウェア開発、機械設計などの技術職の他に、事務用機器操作や事務処理などが含まれる。技術職には男性が多く、賃金は1日8時間換算で1万5千円前後、事務関係職種には女性が多く、賃金は1万円から1万5千円程度である。

第3の類型は、「自由化業務」の常用雇用型派遣労働市場である。この中には、「物の製造」から一般事務までさまざまな業務が含まれるが、「物の製造」には、年齢的には若年から40歳代くらいまでの壮年男性が多い。一般事務では女性が多い。

第4の類型は、「自由化業務」の登録型派遣労働市場である。属性的には第3類型と同じように、「物の製造」には比較的若年の男性と女性、一般事務では女性が多い。またこのカテゴリに含まれると考えられる引越、イベント会場設営、建設現場の後片付けなどの軽作業には、フリーターの他に学生アルバイトなども多く含まれている。

以上、派遣労働市場を大きく4類型に分けてそれぞれの特徴を簡単に説明してきたが、90年代後半からの規制緩和以降の変化の大きな特徴として、次のような点が指摘できる。

まず第1には、派遣労働者の性別構成の変化である。従来、派遣労働の主流はOA機器操作によるデータ入力業務や一般事務を担う登録型派遣労働であり、その大部分は20歳代前半から30歳代前半までの女性であった。たとえば、厚生労働省が最近発表した「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果」（2008年11月7日）によれば、派遣労働者の性別構成を前回の2003年調査と今回（2007年）調査により比較すると、前回の男女比率は28.9%：71.1%であったのに対して、今回は48.6%：51.4%と男性比率が大幅に増加し、およそ半数近くを占めるまでになっている。

第2は、派遣労働者の男性化と若年ないし壮年化の傾向である。とくにこうした傾向はバブル経済崩壊後、新規学卒者の正社員への就職が狭められる中で、新卒派遣や紹介予定派遣を選択する若者が増加してきたことや、製造ラインで請負や派遣形態で働く若者や壮年者が増えてきた結果である。たとえば、厚生労働省「平成18年度労働者派遣事業報告集計結果」（2007年12月28日発表）によれば、製造業務に従事した派遣労働者は2005年度から2006年度にかけて69,647人から240,179人へと3倍以上に増加している。

第3は、とくに製造ラインで働く派遣労働者の中で、常用型の派遣労働者が増加してきていることである。たとえば、先の厚生労働省の調査結果によれば、常用雇用型では、42,806人から162,159

人（製造派遣全体の67.5%）へ、登録型では26,841人から78,020人（製造派遣全体の32.5%）と、常用型派遣労働者の増加が見られる。従来、常用型派遣の主力はソフト開発やCAD等を活用した機械設計業務を中心とした男性の技術者であったが、規制緩和により、製造ラインの組立作業のような単純業務にも常用型の派遣労働者が増えてきている。

第4には、派遣労働者の中にとくに日系の外国人労働者が多く参入してきていることである。我が国においてとくに南米からの日系人労働者が増加してきたのは、日系人の2世・3世とその配偶者に対して、「定住者」としての在留資格を認めた1990年の入管法の改正であったが、その目的は主に中小企業における労働力不足を解消するためであった。当初、現地の旅行会社（ブローカーなども含む）や日本の人材派遣会社の海外現地事業所の斡旋によって来日した労働者は、実際に就労する企業に雇われることが多かった。しかし、言葉や習慣の違いから労務管理におけるトラブルが多くなってきたことから、発注元企業は直接雇用から間接雇用に切り替えていった。その際に、重要な役割を果たしたのが人材派遣会社や製造業務請負会社であった。そして、こうした日系外国人労働者の労務供給を担う業務請負業の間に重層的な「人材供給のネットワーク」が形成されている⁽¹⁴⁾。

3 「専ら派遣」の構造と機能——ユーザー系列派遣子会社の実態

いわゆる「専ら派遣」とは、「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われる」労働者派遣事業である⁽¹⁵⁾。この「専ら派遣」は、我が国に特徴的な派遣の形態であり、常用雇用の代替を促進し、不安定雇用の創出に繋がるという理由から原則的に禁止されてきた。派遣法第48条第2項において、「厚生労働大臣は、労働力需給の適正な調整を図るため、労働者派遣事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われている場合（第7条第1項第1号の厚生労働省令で定める場合の除く）⁽¹⁶⁾において必要があると認めるときは、当該派遣元事業主に対して、当該労働者派遣事業の目的及び内容を変更するように勧告することができる」としている。

このように派遣法に抵触する「専ら派遣」の問題は、従来からとくに金融機関や大手商社、大手製造企業が出資する派遣子会社においてみられ、常用雇用の代替と不安定雇用の創出に繋がっているとしてその問題点が指摘されてきたにもかかわらず、今日まで黙認されてきたのである⁽¹⁷⁾。今回の見直しにおいて、この「専ら派遣」問題が初めて俎上にのぼり、派遣子会社のグループ内への

(14) 丹野清人「在日ブラジル人の労働市場—業務請負業と日系ブラジル人労働者」(『大原社会問題研究所雑誌』No.487, 1999年6月号, 36頁) 参照。

(15) その判断基準として、(1) 定款等の当該事業目的が専ら派遣となっている、(2) 派遣先の確保のための努力が客観的に認められない、(3) 他の事業所からの労働者派遣の依頼を正当な理由なく全て拒否をしている場合が挙げられている。

(16) 具体的には、派遣会社が雇用する派遣労働者の内、その10分の3以上の者が60歳以上の者（但し、他の事業主の事業所を60歳以上の定年により退職した後に再雇用された者に限る）である場合を言う。

(17) この点については、佐賀一彦『現代資本主義と不安定就業問題』御茶の水書房、1988年、205-214頁、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、151-171頁参照。

派遣割合を80%以下に制限するという改正案が提出されている。

ところで、こうした「グループ内派遣」（「専ら派遣」）はいつ頃からどのような理由で登場してきたのだろうか。ユーザー系列の派遣子会社は派遣法施行前後から設立され始めたが、基本的には2つのタイプがみられた。1つは、当時の円高経済体制への移行に伴い、構造不況業種となった鉄鋼、造船業などにおける派遣子会社の設立である⁽¹⁸⁾。こうした異業種からの派遣事業への参入の目的は、経営多角化の一環としてだけでなく、それを「余剰人員」の排出先として活用することであった。最近の特徴としては、製造や運輸・物流などで離職者や退職者の再雇用の受け皿として派遣子会社を設立し、そこからグループ企業に派遣するケースが増えてきている。

第2のタイプは、銀行などの金融機関や商社などの派遣子会社である。厚生労働省の調査では、金融や保険業界では、6割以上の企業が100%出資の派遣子会社を持っていると言われている。その目的は、1985年からの円高経済への移行に伴い競争が国際的に厳しくなる中で、本体のスリム化を図り経済効率を高めることによって競争力を強化することにあった⁽¹⁹⁾。具体的には、派遣子会社の設立により、それまで親企業が直接雇用していたパートタイマーを派遣子会社に移管し、そこから親会社に派遣するという形態に改めたのである。このようなパートタイマー管理の一元化により、親会社は雇用者責任の回避、募集・選考費、教育・訓練費、社会保障関連費の負担を回避することが可能となったのである。こうした派遣子会社設立の動きは、都市銀行からしだいに地方銀行や信用金庫にまで拡がり普及していった⁽²⁰⁾。そしてバブル経済崩壊後は、主に金融機関や商社などにおいて女性の圧倒的多数を占める一般職が派遣子会社からの派遣パート労働者に切り替えられていった⁽²¹⁾。近年、上記のタイプの他に、全国にコールセンターを設置し、そこからクライアントに労働者を派遣する形態が増加してきている。新たな金融商品の販売契約の勧誘、クレーム処理などのニーズが高まる中で、1996年の法改正により新たに「テレマーケティング業務」が政令業務として追加された。こうしたコールセンターは商社や情報通信企業等が設立した会社が多く、後に考察するようにグループ内派遣が行われている。

このように、派遣子会社はおもな派遣先である親会社やグループ会社の文字通り「第2人事部」的役割を果たしており、派遣法が目的とする適正な労働力需給システムとして機能しているとは言えないし、常用雇用の代替を禁止している派遣法に抵触していることは明らかである。

今日、このようなユーザー系列派遣会社はどれくらい存在し、どのようにして派遣労働者を調達しているのだろうか。

ユーザー系列派遣会社の実態に関するオフィシャルな統計資料は、私の知る限り存在しない。そ

(18) 伍賀（1988：211）はその代表的な事例として、「クリエイティブ」（日立造船の派遣子会社として、540名の男女社員を外向させて1986年1月設立）と「フソウキャリアサービス」（住友金属が1987年9月に、住友グループ企業に人材を派遣する目的で設立）のケースを挙げている。

(19) 中山徹「都市銀行における派遣パート労働者——『同一関係会社のみへの派遣』の実態と問題点」（加藤佑治監修・労働運動総合研究所編『フレキシビリティ——今日の派遣労働者』新日本出版社、1991年、78頁）参照。

(20) 但し、銀行の場合には、銀行法により派遣子会社のグループ会社への収入依存度が50%以上とされている。

(21) 桜井絹江「労働基準・労働市場の規制緩和と女性労働者」（加藤佑治＋内山昂監修・労働運動総合研究所『規制緩和と雇用・失業問題』新日本出版社、1997年、140－142頁）参照。

の手がかりになる資料として、株式会社ビジネスフォーラムが独自に作成した「2006年度人材派遣会社売上高ランキング」（2006年8月－2007年7月の間の決算、製造・軽作業系の派遣会社は除く）がある⁽²²⁾。そこには、独立系大手も含めて売上高10億超の107社が売上高順にリストアップされている。その内、親会社を持つユーザー系列派遣会社は67社で、全体の6割以上を占めている。107社の総売上高は約2兆130億円で、その内ユーザー系列派遣会社の占める割合は約20%である。但し、独立系大手派遣会社6社（スタッフサービス、パソナ、テンプスタッフ、アデコ、リクルートスタッフィング、マンパワージャパン）の合計売上高は約1兆3千億円で、全体の約6割を占めている。ちなみに、この大手6社の合計売上高は厚生労働省「2006年度労働者派遣事業報告」による売上総額5兆4,189億円の約24%に当たる。

図表4は、ユーザー系列派遣会社50社を系列に分けて、売上高規模順に並び替えたものである。まず設立年次で見ると、金融・保険系や商社系の多くが派遣法制定の前後に設立されている。派遣法制定以前に設立されている企業は、親企業の業務請負を目的に設立されていたところである。それ以外は1980年代末以降に設立されているところが多い。ユーザー系列派遣会社の業務内容は派遣以外にもさまざまな業務を営んでいるが、メーカー系で売上高規模の最も大きい松下エクセルスタッフ（現在のパナソニックエクセルスタッフ）の場合には、派遣売上の総売上高に占める割合が86%であるが、その他には、有料職業紹介、システム開発や経理・事務処理などの請負、能力開発などの研修受託などを行っている。表中の派遣比率はそうした諸々業務を含めた総売上高の内、派遣の占める割合を示している。系列別に見ると、金融・保険系、商社系、メーカー系上位5社の売上規模が大きい。従業者数については、とくに表記のない人数は正社員もしくは常定型派遣労働者の数の他に、登録者数と実際に稼働している人数である。とくに金融・保険系や商社系の会社は、ホームページの会社概要欄に従業員数や登録者数を掲載しているケースが多いが、その内最大規模の東京海上日動キャリアサービスの場合には、従業員500人、登録者8万人、稼働人数16,000人となっている。

図表4 主なユーザー系列派遣会社の概要

業種	会社名	親会社	設立年	2006年度総売上高(百万円)	内派遣売上高	派遣比率	従業員数(人)
メーカー系	松下エクセルスタッフ	松下電器産業	1989年	34,244	29,336	86%	548 登録140,332
	アロービジネスメイツ	松下電工	1988年	25,331	17,697	70%	372
	旭化成アマダス	旭化成	1987年	13,767	10,627	77%	245 稼働3,800
	富士ゼロックスキャリアネット	富士ゼロックス	1988年	12,007	9,005	75%	178
	オムロンパーソネル	オムロン	1992年	11,912	8,724	73%	200
	エフサス・クリエ	富士通	1996年	7,975	4,270	54%	156
	プロスタッフ	日産車体	1987年	6,351	5,752	91%	

(22) このデータは、「第25回サービス業総合調査」（「日経流通新聞」2007.11.7掲載）、「2006年度人材派遣業界ビジネス業績調査」（「月刊人材ビジネス」2007年8月号）、矢野経済研究所「人材派遣業界ビジネスの現状と展望2007年版」並びに（株）ビジネスフォーラムの聞き取り調査により、当フォーラムが作成したものである。詳しくは <http://www.jinzaibf.co.jp/toukei.html> 参照。

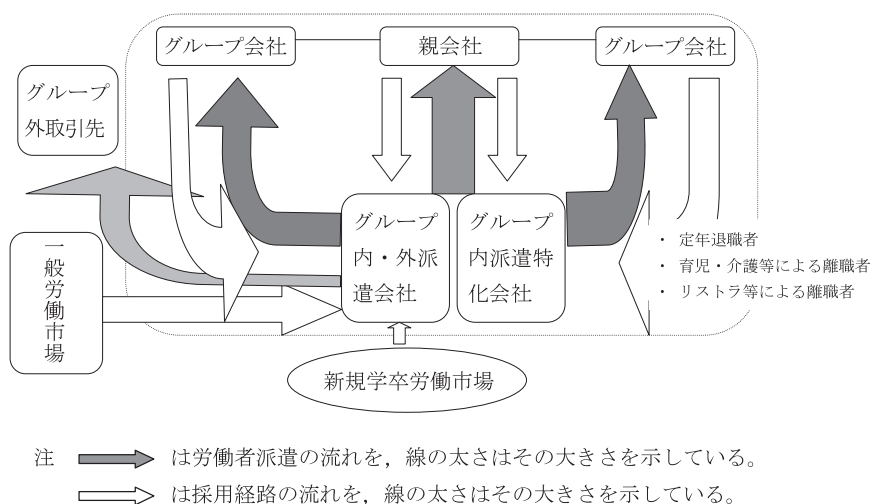
	東レ・エージェンシー	東レ		4,200	3,005	72%	270
	キャノンスタッフサービス	キャノン	1988年	4,182			
	安川ビジネススタッフ	安川電機	1993年	4,061	2,777	68%	
	ダイヤモンドパースネル	三菱電機	1998年	3,928	3,855	98%	
	コベルコパースネル	神戸製鋼	1995年	3,784	3,166	84%	200
	サンスタッフ	豊田自動織機	1990年	3,339	3,053	91%	
	リコー・ヒューマン・クリエイツ	リコー	1994年	3,127			238
	ケイキャリアパートナーズ	川崎重工業	1989年	2,713	2,598	96%	30 登録690
	テックソフトアンドサービス	東洋エンジニアリング	1986年	2,402			
	横河ヒューマン・クリエイト	横河電機	1989年	2,293			50 登録1,100
	エムシービジネスサポート	三井化学	2007年	1,894	1,250	66%	200
	パークス	三菱化学	1988年	1,709			19
	コマツゼネラルサービス	コマツ	1976年	1,462			279
	C.P.U	三菱レイヨン	1983年	1,170	1,158	99%	
金融・保険系	東京海上日動キャリアサービス	東京海上日動	1984年	33,478	31,987	96%	500 登録80,000 稼働16,000
	三菱UFJスタッフサービス	東京三菱UFJ銀行	1985年	27,105	24,909	92%	700 稼働12,500
	ニッセイ・ビジネス・サービス	日本生命	1985年	10,993	9,967	91%	登録約29,000
	明治安田スタッフサービス	明治安田生命	1984年	9,583	9,383	98%	稼働約1000
	ヒューマン・インベントリー	三井住友銀行	1987年	7,859			
	キャリアビジネス	朝日生命	1984年	7,757	7,748	100%	92 登録2,950
	みどり会	UFJ銀行	1970年	6,841			
	三井住友海上スタッフサービス	三井住友海上	1987年	4,550	4,459	98%	61 登録3,463
	スミセイビジネスサービス	住友生命保険	1985年	3,956	3,146	80%	1,900
商社系	キャリアビューロー	損保ジャパン	1985年	2,101	1,994	95%	
	アヴァンティスタッフ	みずほ・丸紅	1984年	26,343	23,084	88%	350 登録85,000
	メイツホールディングス	三菱商事他	1985年	25,542	18,803	74%	登録2,200
	キャプラン	伊藤忠	1982年	15,314	13,481	88%	344
運輸系	三井物産ヒューマンリソース	三井物産	1987年	5,551	5,273	95%	
	JALビジネス	日本航空	1979年	11,163	8,463	76%	518 稼働約2,100
	近鉄コスモス	近鉄グループ	1993年	8,516	4,451	52%	45 登録1,000
	ANAビジネスクリエイト	ANA		5,569			
	JR東日本パースネルサービス	JR東日本	2002年	5,321			350
	商船三井キャリアサポート	商船三井	1987年	4,400			
流通系	ベルキャリアール	鈴与	1980年	3,423	3,423	100%	
	郵船コーディネートサービス	日本郵船	1971年	2,644	835	32%	601
	センチュリーアンドカンパニー	高島屋	1973年	9,270	6,978	75%	600
	ディンプル	大丸	2005年	5,741			
	プロネット	三越	1997年	3,602			
	伊勢丹キャリアデザイン	伊勢丹	1991年	2,558	1,936	76%	
公益系	阪急ジョブエール	阪急百貨店	1946年	2,106	1,204	57%	
	かんでんジョイナス	関西電力	1998年	4,407	3,244	74%	
	キャリアライズ	東京電力	2000年	4,244	3,296	78%	99
	大阪ガスビジネスクリエイト	大阪ガス	1977年	3,304	3,201	97%	

注1：掲載会社データの内、親会社、2006年度総売上高、派遣売上高は（株）ビジネスフォーラムが日経流通新聞2007年11月7日掲載「第25回サービス業総合調査」、「2006年度人材派遣業界ビジネス業績調査」（『月刊人材ビジネス』2007年8月号）、矢野経済研究所『人材派遣業界ビジネスの現状と展望2007年版』並びに当社の聞き取り調査などにより作成されたもの。詳しくは <http://www.jinzaibf.co.jp/toukei3.html> 参照。

最近, こうした「専ら派遣」の実態を明らかにする目的で, 今年(2008年)3月, 厚生労働省は派遣会社の中で大企業の名を冠する, または大企業のグループ企業であることが判明している259の派遣事業所を対象に調査を行った⁽²³⁾。それによれば, 「グループ内派遣」の比率が100%の事業所が31.3%, 80-99.9%が37.2%と, 80%以上の事業所が約7割を占めている。派遣先では, 情報通信業(28.9%), 製造業(25.8%), 金融・保険業(24.4%)等が多く, 業務内容では事務用機器の操作(38.8%), テレマーケティング業務(12.6%), 製造や運輸などの物流関連業務(14.1%)などである。とくに金融・保険業では, 「グループ内派遣」の比率が高く, 業務内容も主には事務用機器の操作などのデータ入力業務などである。情報通信ではテレマーケティング業務が主で, 製造業の「グループ内派遣」では, 物の製造派遣が中心となっている。

それではこれらのユーザー系列派遣会社は, 主にどのような経路で派遣労働者を調達しているのだろうか。図表5はそれを概念化したものである。調達経路としては, 「グループ外からの採用」と「グループ内もしくは自社からの再雇用」とがある。前者は一般労働市場からの労働力の調達であり, 新卒採用と中途採用がある。一方, 後者はグループ企業内または自事業所で直接雇用されていた者(派遣労働者を除く)が何らかの事由で離職した後に再雇用されたケースである。具体的には, ①「定年退職後に再雇用」, ②「育児, 介護など就業を継続することが困難などの事由で離職した者の内, 再度就業を希望した者の中から再雇用」, ③「それ以外」(①及び②以外のケースの他, 企業のリストラなどにより自発的もしくは非自発的に離職した者も含まれている)に分けられる。

図表5 グループ内派遣会社の派遣先と労働力の採用経路



つぎに, 派遣以外の事業も行っているが, 労働者派遣をグループ内のみに行う事業所(以下, 「グループ内派遣特化事業所」という)と, グループ企業内だけでなく, グループ企業外にも労働

(23) 厚生労働省「グループ企業間で労働者派遣を行う事業所に関する調査概要」(調査実施時期2008年3月)参照。

者派遣を行っている事業所（以下、「グループ内・外派遣事業所」という）とでは、派遣労働者の調達においてどのような違いがあるのか見てみよう。「グループ内派遣特化事業所」では、「グループ内もしくは自社以外からの採用」は18.4%であるのに対して、「グループ内もしくは自社からの再雇用」が8割（81.1%）以上を占めている。後者は主に、定年退職後に再雇用された者（39.9%）とリストラなどにより自発的もしくは非自発的に離職した者（41.2%）などからなる。これらの「グループ内派遣特化事業所」の主な派遣先業種をみると、製造業（約6割）や運輸、建設業などが多く、派遣労働者の業務内容も製造並びにそれに付随する運搬・配送の他、事務用機器操作などのデータ入力業務が多くなっている。

他方、「グループ内・外派遣事業所」の派遣労働者の主な調達経路を見ると、「グループ派遣特化事業所」とは対照的に、「グループ内もしくは自社からの再雇用」は約2割（22%）と少なく、「グループ内もしくは自社以外からの採用」が約8割（78.1%）を占めている。しかし新規学卒者の採用は1.3%と僅かで、大多数は中途採用者で占められている。これらの「グループ内・外派遣事業所」の主な派遣先業種は情報通信業（29.8%）、金融・保険業（24.9%）、製造業（24.6%）であり、派遣先での主な業務内容は事務用機器操作が最も多く、つぎにテレマーケティング業務や製造関連業務などが多くなっている。しかし、情報通信や金融・保険業では、グループ外への派遣と比較して、グループ内への派遣比率が高くなっている。とくに、金融・保険業の場合、グループ内派遣の割合が80%以上の企業だけで見ると、金融・保険業のグループ内派遣比率はさらに高くなっている。

このように、「グループ内特化派遣会社」は、大手の製造、運輸、建設業の100%出資の派遣子会社で、グループ内企業もしくは自社の定年退職者並びにリストラなどにより「自発的」もしくは「非自発的」に離職した労働者を再雇用し、これらの再雇用者をグループ企業や自社に派遣しているケースが多い。この調査報告では、これらの派遣労働者の属性は示されていないが、その主力は中高年男子の登録型もしくは常用雇用型の派遣労働者であり、低賃金で不安定雇用であると推測される。一方、「グループ内・外派遣事業所」の多くは、テレマーケティング業務を主な派遣業務とする情報通信業、事務用機器操作などを主業務とする金融・保険業から製造関連の派遣業務を行う製造業の派遣子会社であり、派遣労働者の調達経路は「グループ内もしくは自社からの再雇用」だけでなく、一般労働市場から中途採用している。

以上、事例を挙げながら見てきたように、ユーザー系列派遣会社は親企業の「第2人事部」の役割を果たしていることは明らかである。すなわち、「専ら派遣」の典型であるユーザー系列派遣会社の役割は労働力需給システムの適正化と派遣労働者の保護という派遣法の立法主旨や目的から明らかに逸脱し、親企業やグループ企業の常用雇用の代替的役割と低賃金・不安定雇用の創出機関となっている。

4 製造業務における「偽装請負」問題

2004年3月1日施行の改正派遣法により、製造業務への派遣が解禁された。しかしすでに製造業の生産職場には形式的には請負契約であっても、実態的に発注元企業の指揮命令の下に業務遂行を行う偽装請負（＝労務供給）が常態化していたのである⁽²⁴⁾。一昨年頃より、我が国を代表する優

良企業と見なされているキヤノン、シャープ、松下電器、日野自動車、トヨタ車体などの工場（子会社や関連会社も含む）の製造工程において、偽装請負が常態化している事実がマスコミなどの報道により明らかにされた。その切っ掛けになったのは、製造業派遣の解禁に伴う直接雇用申込み義務化に対する派遣先の不履行への訴えや、偽装請負に対する内部告発であった⁽²⁵⁾。こうした派遣労働者の内部告発やマスコミによる大々的な偽装請負摘発キャンペーンにより、労働行政も偽装請負・違法派遣の摘発・指導に乗り出さざるをえなくなったのである⁽²⁶⁾。

このような製造派遣の偽装請負を初めとして、引越や運輸、建設現場の解体・後片付け、イベント会場の設営、飲食店の接客サービスなど特別な技能を必要としない単純労働の領域において、携帯電話やメール1本で派遣会社から指示を受けて、派遣先で就労する「日雇い派遣」（「ワンコールワーカー」とも呼ばれている）が増加してきているが、それらは明らかに職業安定法が厳しく禁止している労務供給事業である。高梨昌氏は「こうした実体が発生した基本的要因としては平成11年改正で取り入れられた派遣の全面的解禁、つまりネガティブリスト方式の採用をあげることができる。また物の製造業務の派遣対象業務への指定が大変遅れたため請負形式で事実上の派遣を行う事業の活動舞台が拡大したことも偽装請負の発生要因として指摘しないわけにはいかない⁽²⁷⁾」と述べられている。氏が指摘されているように、「日雇い派遣」が登場してきた背景には1999年の法改正があるが、最大の要因は前述したように、登録型派遣を法認したままで原則自由化したことにある。したがって、繰り返し強調するように、「日雇い派遣」の禁止は登録型派遣に対する規制とセットでなされるべきであった。また、氏は偽装請負の発生要因を製造業務への派遣認定が遅れたことに求められているが、これは自ら立案された派遣法の立法主旨や目的と明らかに矛盾している。

さらに氏は、派遣法の見直しに関して、本来の派遣法の立法主旨である専門職中心のポジティブリスト方式への回帰を主張される一方で、製造派遣における偽装請負問題について次のように述べられている。「製造業で偽装請負として問題にされているのは、自動車、電気機器、精密機器などの部品や完成部品を組み立てる大量生産方式をとる生産工程の一部を請負と称して『人材派遣』す

(24) 拙稿「請負・派遣労働者の状態と政策課題」（中村則弘・高橋基泰編著『グローバルゼーションに対抗するローカル』明石書店、2008年、118-125頁）参照。

(25) 2007年2月22日開催の衆院予算委員会の公聴会において、キヤノンで働く請負労働者で組織する「キヤノンユニオン宇都宮支部」の支部長である大野秀之氏が、同社の工場で働いている請負労働者の労働現場の実態に関して意見陳述を行った。そこで大野氏は、自分たちが現場で行っている半導体製造に使われるステッパー（半導体露光装置）に搭載される非球面レンズの加工と測定という仕事が、キヤノンの精密機器製品の性能を左右するきわめて重要な熟練を要するものであるにもかかわらず、正社員への道が閉ざされ、いつまでも低賃金で不安定な状態におかれている実態を明らかにし、キヤノンに対して直接雇用と正社員並みの待遇改善を強く訴えた。

(26) 「平成18年度派遣事業監督結果」によれば、18年度の指導監督件数は9,776件で、その内何らかの法令違反などで文書指導したのは64%に当たる6,281件（派遣元3,032件、請負事業者1,843件、発注者803件、派遣先603件）となっている。ここ数年間における指導件数は、製造業務派遣が解禁された2004年3月以降、急増してきている。

(27) 高梨昌編著『詳解労働者派遣法』エイデル研究所、2007年、46-47頁。

るインターネットを活用した『手配師』といってよい請負会社がめだちはじめてきたことにある⁽²⁸⁾。その上で、こうした製造業務請負会社で働いているフリーターや日系外国人労働者の雇用や労働条件は劣悪で、万一労災事故が起きても使用者責任が曖昧化されるなど、労災隠しの温床となっていると、業務請負会社を厳しく批判されている。しかし、氏はこのような製造業務請負業が明らかに労務供給事業であると認識されているにもかかわらず、「こうした物の製造業務の構内作業では、請負は認めず派遣への切り替えで対処し、この派遣では常用雇用型の特定派遣事業のみを認め、その場合には派遣期間制限を適用せず、長期安定的に雇用を保障することである」⁽²⁹⁾と主張されている。

先にも述べたように、2006年頃より偽装請負が社会問題化される中で、労働行政の指導もあり、製造現場では請負から派遣への切り替えが進められていった。しかしながら、昨今、大手製造業の生産現場では、期間工や派遣労働者の契約解除による大量解雇が行われているように、非正規労働者は基本的には景気や生産変動に伴う調整弁として活用されているのである。したがって、雇用の安定や労働者の保護を図るためには、安易に派遣の対象とするのではなく、直接雇用に切り替えていくよう指導すべきであろう。

むすびにかえて

以上、本稿は、本来派遣法の理念並びに目的であった適正な労働力需給システムの構築と派遣労働者の保護という視点から、派遣法が果たしてきた役割について述べてきた。すでに予定されている紙幅も尽きてきているので、派遣法の見直しに関してとくに以下の点を強調しておきたい。

まず第1は、登録型派遣については少なくとも「政令26業務」以外は原則禁止とする。また現行法では、許可対象業務を「業務の専門性」ということで、その内容を細かく規定しているが、実際にはそれに付随する業務の派遣が多く見られる。具体的には、「研究開発」とはいえ、実験などの補助業務への派遣である。本来、派遣法の目的は専門職の労働力需給システムの整備にあったことからすれば、「業務の専門性」とい曖昧な基準ではなく、職務内容が明確な専門職種に限定して許可基準を定めてはどうだろうか。

第2に、常用型派遣については「期間の定めのない雇用契約」のみとし、常用型派遣のみからなる特定労働派遣事業についても届け出制から登録型と同じように許可制とし、派遣労働者のキャリア形成並びに生活の向上に対して十分な雇用責任を果たせないような派遣業者の参入を規制すること。

第3に、すでに述べたように、今回の見直し案において、常用雇用型派遣の中でも「期間の定めのない契約」の者に限って、派遣先の事前面接や直接雇用申込み義務の撤廃が挙げられているが、これは派遣法それ自体の自己否定であり絶対に認められないことである。むしろ、こうしたケースは派遣ではなく、最初から直接雇用とすべきである。

第4に、「専ら派遣」については、本稿で詳しく見たように適正な労働力需給システム並びに労

⁽²⁸⁾ 高梨，前掲書，47頁。

⁽²⁹⁾ 高梨，前掲書，48頁。

働者保護という点から大いに問題がある。今回の見直しにおいて、これが初めて組上に載せられ、グループ内への派遣割合を一定以下（具体的には8割）にするという案が提示されている。しかし、たとえそれ以上であっても、基準それ自体が曖昧で、たとえばグループ外への派遣の営業努力をしていたり、グループ外からの派遣依頼を拒否していなければ違法とはみなされていない。実効性を挙げるためには、8割以下というのが妥当な基準かどうか議論の余地のあるところではあるが、「専ら派遣」の基準について明確なガイドラインの作成と違反している場合の罰則を厳しくすることがなによりも不可欠である。

第5は、同じく常用雇用代替防止を法的に担保し、実効性を持たせるためには法違反を犯した派遣先に対して、厳しく使用者としての責任を問うという意味からも、行政勧告という生温い措置ではなく無条件に派遣先に直接雇用義務を負わせる「みなし雇用制」という厳格な制裁が不可欠である。この場合には、有期契約ではなく、「期間の定めのない雇用契約」に限定する必要がある。

第6に、派遣労働者の雇用の安定や賃金・労働条件の改善による社会的地位の向上のために、派遣先の類似の労働者との「均衡処遇」が挙げられているが、基本的に同一価値労働ならば均等に処遇する必要がある。

第7に、派遣労働者の雇用の安定や労働条件の改善、派遣先の類似の労働者との均等待遇を確保していくためには、ILO第181号条約並びに第188号勧告に基づいて、派遣元だけでなく派遣先企業との間に適正な労使関係を早急に造り上げていくことが重要である⁽³⁰⁾。1995年に出された最高裁の判決では、派遣先企業が実質的に労働条件を支配している場合には、派遣先企業は派遣労働者の労働組合からの団体交渉申込みに対して応諾する義務があるとされた。労働者派遣制度は、派遣先に実質的な労働者への指揮命令権を法認しているわけであるから、派遣先も派遣労働者の使用者として派遣労働者の労働組合からの団体交渉に対して応諾する義務があるのは当然である。

追記：本稿脱稿後、厚生労働省は「平成19年度労働者派遣事業報告集計結果」（2008年12月26日）を公表した。それによれば、派遣労働者数（一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数及び登録者数並びに特定労働者派遣事業における常用雇用労働者数の合計）は約384万人（対前年度比19.6%増）で、その内、製造業務に従事した派遣労働者数（平成19年6月1日現在）は約46万人（対前年度比92.6%増）となっている。さらに同省によれば、2008年10月から2009年の3月までに「派遣切り」などにより、失業を余儀なくされるとみられる非正規労働者は、約8万5千人超で、その内製造業が全体の96%を占め、派遣労働者が全体の3分の2強を占めることが明らかになった。

（ながい・よりとし 愛媛大学法文学部教授）

(30) 詳しくは拙稿『「民間職業紹介所に関する条約」改正と我が国の労働者派遣制度』（『愛媛大学法文学部論集』総合学科編、第6号、1999年）参照。