

季刊

# 労働総研

クォーターリー

2004年夏・秋季号

No.55・56

労働運動総合研究所不安定就業労働者の実態と

人権プロジェクト報告書

「今日の不安定就業労働者の実態と人権」



労働運動総合研究所



# 新日本出版社 の出版案内

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6  
☎03(3423)8402(営) 郵便振替00130-0-13681  
info@shinnihon-net.co.jp  
www.shinnihon-net.co.jp

## 新・日本共産党綱領を読む

不破哲三著 ----- A5判／定価1890円(税込)

中央党学校での講義をもとにした綱領学習に必携の書。戦前・戦後史、世界の構造変化、多数者革命、未来社会論など、重点的な深い解明が特徴。

## 日本近代思想史序説(明治期後篇)下

岩崎允胤<sup>ちかづぶ</sup>著 ----- A5判・上製／定価5040円(税込)

自由・解放を求める女性、社会主義に眼を向け始める文学者、日本的思维に向かう哲学者など、明治後期のさまざまな思想家群像を描く。

## 小さな命からの伝言

アグネス・チャン<sup>あぐねす・ちゃん</sup>著 ----- 小B6判変型／定価1365円(税込)

2度売られたカンボジアの少女、スーダンの少年兵、戦火のイラクなど。アグネス・チャンが出会った、子どもたちの声なき叫び。

ビジュアルブック 語り伝えるヒロシマ・ナガサキ 第4巻

## あの日を忘れないー被爆体験を語り伝える 広島編

安斎育郎 文／監修 ----- B5判・上製／定価1890円(税込)

ヒロシマ・ナガサキを伝える取り組みを多数紹介。被爆マップ、資料館ガイドも収録。第5巻も同時発売、シリーズ完結。

ビジュアルブック 語り伝えるヒロシマ・ナガサキ 第5巻

## 平和をひろげようー被爆体験を語り伝える 長崎編

安斎育郎 文／監修 ----- B5判・上製／定価1890円(税込)

被爆地ナガサキに学び、核兵器はもういらないの声を世界に広げる案内をする一冊。第4巻と同時発売。シリーズ完結。

おはなしの森・4 (小学校中学年以上向)

## (児童書) まあちゃんのコスモス

中川なを<sup>なを</sup>み作 ----- A5判変型・上製／定価1470円(税込)

1995年1月17日。神戸をおそった地震で親友のまどかが死んだ。レイは自分が死んでまどかが生きていればよかったと思っていた。

# 労働総研クォーター

第55・56合併号（2004年夏・秋季号）



## 目 次

### 労働運動総合研究所不安定就業労働者の実態と人権プロジェクト報告書

#### 「今日の不安定就業労働者の実態と人権」

労働運動総合研究所不安定就業労働者の実態と人権プロジェクト報告書「今日の不安定就業労働者の実態と人権」の発表にあたって 労働運動総合研究所編集委員会 .....	2
序 章 本プロジェクト研究の分析視角と課題 .....	3
第1章 現代の日本における不安定就業問題の位置 .....	6
第2章 「労働市場の構造改革」を推進する雇用行政 .....	15
第3章 不安定就業の代表的形態の分析 .....	25
第4章 人権論から見た不安定就業問題 .....	68
第5章 アメリカ合衆国における市場原理の貫徹する労働市場と法規制の闘い .....	100
第6章 まとめにかえて—いくつかの政策的な提言— .....	121



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

### 労働運動総合研究所不安定就業労働者の実態と人権プロジェクト研究報告書 「今日の不安定就業労働者の実態と人権」の発表にあたって 2004年11月26日 労働運動総合研究所編集委員会

ここに発表するプロジェクト研究報告書『今日の不安定就業労働者の実態と人権』は、02年4月13日に発足した「不安定就業労働者の実態と人権」研究プロジェクトが、各方面の専門家の参加を得てヒヤリング調査等を行い、数々のグループ研究や15回にわたる全体研究会の研究・討議を経てまとめた「成果」である。本プロジェクト研究に参加され、「報告書」作成に多大の尽力を傾注されてこられた本プロジェクト研究会メンバーの皆さん、とりわけ責任者であられた伍賀一道常任理事や、最後まで「報告書」の補強・調整に協力していただいた萬井隆令常任理事および大須眞治常任理事に、まず心から感謝の意を表したい。

本「報告書」は苦闘の書である。現実の労働組合運動から解明を要請されている、複雑で多面的な理論的・実践的課題に、それぞれの専門領域をこえて総合的かつ積極的に対応しようとした、労働総研としては初めての学際的試みである。一読していただければ分かるように、この「試み」はまだ完結していない。内容上、執筆したメンバーの私的見解というべき部分が残されていて、プロジェクト全体としての統一した見解をまとめ上げるまでには至っていない、というだけではない。理論的にも政策的にも、引き続き調査研究を深め、実践的な要請にも的確に応えるようにしていかなければならない諸課題が、なお多く残されている。プロジェクト研究に参加された方々はそのことを誰よりも痛感されているであろうし、われわれもそれを隠そうとは思わない。

例えば、04年3月27日の労働総研プロジェクト・研究部会代表者会議に提出された本「報告」第1次案をめぐる第1説会および7月3日の本プロジェクト研究会の公開研究会では、参加者から、たとえば以下のような意見が出された。

①各論文間にカテゴリー解釈の不統一や相互に矛盾した見解もあり、プロジェクトとしての統一の見解を得るための努力をさらにする必要があるのではないか。

②不安定就業労働者の概念・形態区分の規定が序章と第4章で異なっている。正規、非正規という枠内での3基準の例外として請負労働者を位置づけるのではなく、今日の不安定就業労働者の形態区分の枠内に位置づけることが必要ではないか。

③第1章と第2章では、高度成長期のパート労働者創出の経過と原因に論及すべきではなかったか。第2章では婦人少年行政や基準行政にも言及した方がよいのではないか。パート労働者の分析では、その社会構造的要因にも注目すべきではなからうか。

④第3章は、パート労働者の統計的分析にとどまらず、低賃金・無権利などその労働の実態や人権状況を分析して欲しい。若年労働者の問題はフリーターに限定するのではなく、青年労働者全体の分析

のなかにフリーター問題も位置づける必要がある。フリーターのキャリア評価の政策提起は理論的に矛盾がありはしないか。サイクルタイムの分析は重要であるが、人間らしく働くルール確立という労働組合運動の要求・政策の観点から分析してほしい。

⑤第4章で、均等待遇、差別是正には「同一価値労働同一賃金原則の確立」や「職務評価制度の定着」が不可欠であると提起されているが、JMIU九子警報器支部の裁判闘争は、職務評価をとともなわないで正社員との「同一労働・同一処遇」を求め勝利和解している。この事例はどう位置づけるのか。

⑥「報告書」のタイトルに「実態と人権」とあり、労働組合運動の立場からは「人権」の視点が重要になっていると考えるが、「報告書」全体にわたってその視点をもっと貫く必要があるのではないかと。

こうした議論を紹介するのは、読者にもわれわれの未完の「試み」に参加してもらいたいからである。不安定就業の問題に関する積極的で創造的な意見や提案をよせてほしいからである。労働総研の仕事は、労働者・労働組合のみなさんに、過不足のない完成品を提供することにあるというよりも、労働者・研究者共同の創造的研究活動を発展させることにあると考えるからである。

多くの重要な論点を内包しつつ、本「報告書」は、今後の豊かな議論と理論・政策発展への出発点となりうるものである。そこには、労働の実態・運動とむすびついた真摯な理論的政策的努力が反映されている。すでに、伍賀・萬井両常任理事は、全労連の「派遣・請負政策」作成にも協力されるなど、労働や運動の実態をふまえた研究・政策活動をすすめてこられている。04年10月30日には、全労連が開催した「派遣・請負問題を考える交流集会」で、現場から豊富な実態報告が行われ、萬井氏は「派遣・請負業務をめぐる基本問題」を講演されている。集会に参加した伍賀氏は、このような交流集会の積み重ねが本「報告書」に示された諸課題の解明に大いに役立つに違いないとも述べられている。労働総研としても、こうした労働組合運動との協力・共同を進展させながら、今後のプロジェクト研究・部会研究会活動のなかで、諸課題の解明をいっそう深く発展させていかなばなるまい。

労働組合運動はいま、50周年目の春闘＝05春闘をむかえ、憲法を守るたたかいを軸に、壮大な未組織の組織化をすすめている。本報告書『今日の不安定就業労働者の実態と人権』が、いささかでもそうした運動の前進に貢献するものとなれば幸いである。

労働運動総合研究所不安定就業労働者の実態と人権プロジェクト報告書  
「今日の不安定就業労働者の実態と人権」

## 序章 本プロジェクト研究の分析視角と課題

1990年代後半から今日にかけてパートタイマーや派遣労働者、有期契約労働者など非正規雇用労働者が急増している。今や日本の労働者の3人に1人は非正規雇用である。女性に限定すれば非正規雇用が過半数を占めるまでになった。本プロジェクト報告書ではこのような非正規雇用について、今日の企業の雇用戦略とそれを支える政府の雇用政策によって生み出された「不安定就業」と捉えている。

日本の不安定就業問題の体系的な研究は、1970年代から80年代にかけて江口英一氏および加藤佑治氏らによって手がけられた<sup>1</sup>。それからおよそ20年余が経過したが、不安定就業問題は量的にも質的にも当時に比べるかに重要性が増している。この間、多くの論者がこの問題の研究に携わり、研究成果の蓄積も少なくない<sup>2</sup>。しかし、問題の広がりや重さに比べ研究はまだ立ち遅れている。本プロジェクトは今日の不安定就業問題の体系的な分析とその解決への政策課題を明らかにすることをめざして、2002年春に労働総研の「雇用・失業と不安定就業部会」および「労働法部会」に所属する会員をベースに組織された。本報告書は2年余にわたる調査研究の成果である。

はじめに本プロジェクトの分析視角について整理しておきたい。

### I 今日の不安定就業問題の分析視角

#### (1) なぜ非正規雇用を不安定就業と規定するのか

最初に明らかにしておきたいことは、非正規雇用の多くをなぜ「不安定就業」と規定するかという問題である。

従来、「正規雇用」とは、使用者による直接雇用、常用雇用および通常の労働時間による就労（フルタイム）の三条件をすべて満たしている雇用形態を想定しており、他方、これ以外のさまざまな雇用形態を「非正規雇用」と呼んできた。間接雇用や有期雇用、パートタイムの場合、直接雇用や常用雇用、フルタイムと比べ、程度の差はあれ種々の雇用の不安定さをともなっている。ただし、労働時間の短縮が実現するならばパートタイムかフルタイムかの区分は相対的な意味でしかなくなるであろう。

間接雇用とは労働者を指揮命令して就業させる使用者と労働者の間に第三者が介在する雇用形態のことである。では、間接雇用がなぜ雇用不安定になり

やすいかについて派遣労働を例にとつて考えよう。派遣労働の場合、雇用関係は派遣元企業と派遣労働者との間に、指揮命令関係は派遣先企業と派遣労働者との間にある。このように派遣労働は通常の直接雇用の労働関係と異なり、実際に労働者を指揮命令する派遣先と労働者の間に派遣会社が生かしている。派遣先は派遣元との間で結んだ派遣契約を終了することで派遣労働者の雇用調整がたやすくできる。たとえば派遣契約を2ヶ月程度にし、派遣労働者を気に入れば派遣先はこれを何回か更新し、もし不満であれば最初の契約満了時にうち切ることも可能となる。直接雇用の場合であれば、解雇権の濫用を規制する法理によって保護されるはずの労働者の権利もここでは生かされないことが多い<sup>3</sup>。

有期雇用（期間の定めのある雇用契約）の場合、使用者にとって契約の満了時点で契約を更新しない（雇止め）ことで雇用調整が容易になる。働く側にとっては契約終了時に次の就労機会が保障されるわけではないため、常に雇用不安がつきまといっている。通常、有期契約の労働者にたいして、企業はより上位の職務に必要な教育訓練の機会を提供しない。このため、本人が自力で教育訓練を受ける努力をしない限り、いつまでも低位の職務にとどまらざるをえない。後に取り上げるフリーターもこのような有期契約労働者の一員であるが、本人が望んでも正規雇用へ転換することは容易ではないため、低賃金・低技能労働から脱することはなかなか難しい。

以上は企業との間で雇用関係を取り結んでいる労働者の場合であったが、近年、形式上は個人事業主となっているが、事実上は雇用されている労働者の就労の不安定性が目立つようになった。入社後一定年数が経過した労働者について雇用契約を請負契約に切り換え、「個人事業主」に転じた個々の労働者はかつての雇用主からリース契約で貸与された機械設備を用いて従来通りの仕事をするという形である。賃金は請負代金に転じ、労働基準法はじめ労働法の適用からはずれることになる。本報告書ではこれらの個人事業主をも含めて「不安定就業労働者」と規定することにしたい。

#### (2) 不安定就業労働者の増加する背景と要因

分析視角の第2は、不安定就業労働者が増加する背景と要因にかかわる問題である。先の江口英一氏や加藤佑治氏の研究は、資本蓄積によって規定された存在として不安定就業労働者を捉える視点を貫いていた。本プロジェクトにおいてもこの視点を踏まえつつ、多国籍企業が支配する現代の資本主義の特



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

徴と関連づけながら不安定就業問題の具体的な分析を行うことをめざしている。本論で詳しく述べるように、今日の資本は巨大企業を中軸に中小企業までも巻き込んで「雇用の弾力化」を促進し、人件費の切り下げをめざして不安定就業労働者の活用を推進してきた（たとえば、日経連「新時代の『日本的経営』」1995年）。政府も労働者派遣法や労働基準法を数度に渡って改正し、巨大企業の雇用戦略を積極的に支えてきた。このような背景にはグローバル経済化のもとで国際競争が激化する現代資本主義の蓄積様式がある。

非正規雇用が増加する要因をめぐって、需要側の要因（資本の論理）を重視し非正規雇用の不安定就業としての性格を強調するわれわれの視点に対立するものとして、供給側の要因（新たな働き方を求める労働者の意識）を重視し、非正規雇用を不安定就業として捉えることを否定する見解がある。この見解に立つ論者は、非正規雇用の拡大を規制するのではなく、むしろ非正規雇用の労働市場への定着をうながす政策を支持している。本報告書ではこのような見解にたいする理論的な批判を随所で行っている。

### （3）失業と不可分の関係にある不安定就業

第3に、本報告書では不安定就業労働者を失業問題と不可分の存在として捉えている。不安定就業問題を失業問題と不可分のものとして捉える視点は21世紀を迎えた今日、ますます重要になっている。グローバル経済化がすみ、不況が構造化するなかで失業問題は先進諸国に重くのしかかっている。このため、現代資本主義の国家は雇用形態にかかわる労働基準（「使用者による直接雇用」および「雇用期間の定めのない常用雇用」）を緩和することで非正規雇用（不安定就業）の領域を広げ、そこに失業者を誘導することで失業率を引き下げる政策を志向するようになった。他方、企業サイドは雇用の弾力化を促進し、人件費の切り下げをめざす観点にたつて、不安定就業の拡大を促進する労働基準の緩和を政府に要求している。不安定就業の拡大に向けて国と企業サイドの意図は一致している。

もし、政府が法制度によって有期雇用や派遣労働を禁止し、雇用期限の定めのない雇用および直接雇用を原則とするならば、日雇・臨時雇用労働者や派遣労働者、業務請負労働者などの存在できる余地はなくなる。彼らのうち、ある部分は正規雇用（常用かつ直接雇用）に転じ、残りは顕在的失業者となるであろう。逆に言えば、これらの労働基準を緩和し、こうした非正規雇用、低賃金労働の存在を容認するならば失業は潜在化し、したがって失業率は低下することになる。このように、雇用形態にかかわる労働基準の内容如何は不安定就業の存在にとって決定的とも言える意味をもっていると同時に、失業の顕在化と潜在化の発現形態をも規定している。

最近、先進国の多くは、失業増加に直面すると、

雇用形態の労働基準を緩和することで失業者を不安定就業のプールに誘導する政策を導入するようになった。後に、詳述する小泉政権の労働市場の「構造改革」もそうした意味をもっている。

このように、失業者が増加すると不安定就業も増えるという点から言っても、また不安定就業のなかには失業状態に近い労働者が少なくないという点でも、不安定就業と失業とは不可分の関係にある。こうして現代資本主義においては失業者と現役労働者との境界は実際には明確に区分されなくなっている。なぜなら両者の中間には幅広く、不安定就業労働者の層が存在しているからである。現代資本主義の失業問題とはこういう形をとって現れているのである。

## II 本プロジェクト研究の課題と報告書の構成

今日、不安定就業問題が労働問題研究の重要な課題となったのは、一方で現代の企業がこの不安定就業労働者を積極的に資本蓄積の手段として位置づけ、利潤拡大の手段の一つとしていること、他方で現代資本主義国家は「失業解消」の手段として不安定就業を活用しているからである。したがって、不安定就業問題の研究にとっては、当の労働者のおかれている雇用の不安定さや労働条件の劣悪さ、生活の厳しさなどを明らかにするにとどまらず、このような不安定就業労働者を資本蓄積の重要な手段として積極的に活用している現代資本主義のあり方にまで分析のメスを入れる必要がある。先進資本主義国に共通して見られる派遣労働者やパートタイマーなど不安定就業労働者の拡大には、現代資本主義の特徴が投影されている。言い換えれば、今日の不安定就業労働者の増大とグローバル経済下の現代資本主義の性格とは切っても切れない関係がある。したがって、不安定就業問題は、現代資本主義の蓄積様式および国家の政策との関わりをなかで捉えることが求められている。もっとも、このことは不安定就業問題を経済的土台に還元することで事足りりとするものではない。今日の不安定就業労働者が生産工程に包摂され、広く活用されている形態は製造ラインの技術や労働編成のあり方とも関わっており、これらにたいする固有の分析も重要である。

また、不安定就業労働者の拡大を促す労働基準の緩和と政策は法制度の改正をともなっていることから、労働法理論の検討も欠かせない。

今日の不安定就業には多様な形態がある。なかには形式上は雇用関係のない個人業主のような人々もある。それぞれの形態には共通する側面と、独自の特徴もある。また、国によって違いもあるため、主要な国々の不安定就業との対比をとおして日本の特徴（共通性と独自性）を描きだすことも重要である。とりわけ、日本の不安定就業問題の一步先を歩んでいるアメ

リカの実態を詳しく知ることは不可欠である。

さらに、不安定就業労働者の労働条件改善をめざして、それぞれの職場や各地で取り組まれている運動にも目を向けることを忘れてはならない。他の国の進んだ運動の経験を取り上げて日本への示唆をさぐることも大切な課題である。

そこで、本報告書は以下のような章別編成をとることとした。

#### 序章 プロジェクト研究の分析視点と課題

#### 第1章 現代の日本における不安定就業問題の位置

#### 第2章 「労働市場の構造改革」を推進する雇用行政

#### 第3章 不安定就業の代表的形態の分析

##### 第1節 パートタイマー

##### 第2節 派遣労働

##### 第3節 業務請負

##### 第4節 若年不安定就業問題

#### 第4章 人権論から見た不安定就業問題

##### 第1節 概説

##### 第2節 有期雇用契約と不安定就業

##### 第3節 特殊な雇用形態と不安定就業

##### I パート労働者

##### II 派遣・偽装業務請負（労働者供給）企業の従業員

##### III 法形式上の独立事業者

#### 第5章 アメリカ合衆国における市場原理の貫徹する労働市場と法規制の闘い

#### 第6章 まとめにかえて—いくつかの政策的な提言—

- 1 代表的著作として、江口英一『現代の「低所得層」』上・中・下（未来社、1979年、80年）、加藤佑治『現代日本における不安定就業労働者』上・下（御茶の水書房、1980年、82年）などがある。
- 2 この間の研究史の整理は佐賀一道「非正規雇用」『大原社会問題研究所雑誌』No. 501、2000年8月号、を参照されたい。労働総研編の著作としては加藤佑治監修『規制緩和と雇用・失業問題』（新日本出版社、1997年）がある。
- 3 佐賀一道「雇用・失業と社会政策」牧野富夫・石畑良太郎編著『新版社会政策』ミネルヴァ書房、2002年、108頁。
- 4 たとえば、1ヵ月にわずか数日しか職がないような場合から、1週間に2～3日働いている場合、また、パートタイマーに代表されるように、ほぼ毎日働いているが就業時間

が短い賃金が低く単身では生活困難な場合、さらに登録型派遣労働者のごとく、派遣契約の解約によっていつ仕事を失うかわからない、いったん契約がきれると次はいつ仕事がまわってくるかわからないというように、不安定な状態にある場合など。あるいは派遣専業の中小ソフトウェア企業労働者のごとく先端産業の基幹的部署で就労しているが、派遣先企業をたらい回しにされ、10年近くも派遣されたままという場合もある。その就労実態を見ると、「本来の現役労働者」とは考えられない場合が多い。失業者と現役労働者との両側面をもちながら、その就労状況によって、限りなく失業者に近いグループから、「本来の現役労働者」に近い人たちまで幾重にも層をなして存在している。



## 第1章 現代日本における不安定就業問題の位置

### 第1節 不安定就業の歴史的変遷

#### I 「労働の民主化」から高度成長期まで<sup>1</sup>

##### (1) 「労働の民主化」

1945年以降、約5年間の「戦後改革」の時期においては、GHQ 占領軍に支持された上からの「民主化」と下からの大衆的運動を背景とした民主化要求とがあいまって、戦前の半封建的、前近代的な社会関係、労働関係を除去し、民主的な関係に転換する措置が取られた。雇用政策の領域での「労働の民主化」の代表的事例の1つに、職業紹介の公的独占と労働者供給事業の禁止がある。1947年に制定された職業安定法は、職業紹介事業の国家管理を原則とし、例外を除き有料職業紹介を禁止した。職安法第44条では労働者供給事業の禁止が定められたが、当時の政策当事者は封建的、前近代的遺制（労働ボスによる強制労働や中間搾取）にたいする排除の視点にたって労働者供給事業を禁止すべきと考えていた。

##### (2) 社外工制度の公認と潜在失業対策

1949年ないし50年を画期に戦後「民主化」期は終わりを遂げ、1950年代初頭には、わが国の独占資本主義復活にとって障害となる戦後民主化期の成果にたいする資本の巻き返しを試みられる。雇用・失業政策の分野の代表的事項としては、職安法施行規則の改正(1952年2月)によって、「健全な請負事業」であれば規制の対象からはずれることになった結果、社外工制度という形で事実上の労働者供給事業が復活していく。

そのように労働者供給事業の規制を緩和した理由は、同事業にたいする規制が資本蓄積の障害になることを資本とともに政府もまた恐れたからである。敗戦国日本が欧米先進資本主義国に迫いつくためには、「企業運営の実状に適合するように」労働者供給事業を復活させて、社外工制度を活用した雇用管理に転換しなければならないというわけである。この措置は、これ以降、高度成長過程をととして大企業の雇用管理にとって大きな恵みとなった。

社外工制度の復活に象徴されるように、1950年代の国家の雇用・失業政策は、企業の効率性を追求するために格差構造に依拠する資本の雇用管理つまり不安定就業の活用を承認したが、他面で、「潜在失業」、「不完全就業問題」の解消を課題とするというように一見矛盾したものであった。この当時議論された「不完全就業」とは、低賃金産業の労働者、臨時・日雇労働者、家内労働者、自営業者などが代表的形態とされている<sup>2</sup>。たとえば、総理府の失業対策

審議会『潜在失業に関する調査報告書』(1953年)は次のように述べている。

「元来、わが国において潜在失業が問題とされるのは、この失業が明確な失業状態におかれていないで、就業はしているが、その就業状態が劣悪であって、その就業そのもののうち失業の要素が多分に包含されていることによるものである。」

この後、失業対策審議会が改組された雇用審議会(1957年4月設置)の「意見」(1958年12月)や答申第2号(1959年5月)のなかでは、近代的労働市場の形成、および前近代的労働慣行の除去という視点から、臨時工、社外工制度にたいする批判的観点が提起されていた。当時の雇用審議会の答申が資本の雇用管理にたいして規制する視点を打ち出していたことは、現在の労働行政に関わる審議会のあり方と比べ注目に値する。

##### (3) 高度成長過程の不安定就業問題と雇用政策

以上のように、潜在失業問題および二重構造問題は1950年代をととして政策課題になったが、当時の労働行政は、「不完全就業者」を潜在化させたままにしておくのではなく、これを除去するという視点にたっていた。失業対策審議会答申第4号(1955年4月)が示すように経済成長を実現する雇用政策のなかで「不完全就業問題」の解決をめざそうとした。

しかし、経済成長すなわち資本の高度蓄積過程は、若年労働力不足を引き起こすとともに、他方で種々の新しい形態の不安定就業を生み出した。これまで「不完全就業」の代表的形態とされた臨時日雇や低賃金労働者問題も依然未解決のままであった。高度成長過程においては、大企業では、雇用審議会が掲げた「二重構造の解消」などの方針を無視し、装いを近代的な企業形態に変えた社外工制度(「協力会社制度」)を積極的に導入したため、同制度は重化学工業部門の基幹工程にまで拡大されていった。たとえば鉄鋼業では新鋭製鉄所になるほど社外工比率が高いという事態も生じた。言い換えれば、大企業は雇用の階層構造や不安定就業を高蓄積の手段として積極的に活用したわけである。また、国家の政策も雇用の階層性、不安定就業問題の解決にむけて積極的な対応をしていない。

高度成長末期の1970年代初頭において、かつての二重構造論が問題にした「労働市場の二重構造」が解消したかという点と実際には形をかえて、新たな役割をもって再編されたのである。かつての二重構造の下層に位置していた「不完全就業者」とは特定低賃金業種の労働者・臨時日雇労働者・自営業者・家内労働

者などが主たる形態であった。これらは前近代性の産物として捉えられ、近代化を実現する経済成長によって解消すべきとされていた。しかし、高度成長を経過した時点で大企業は社外工や下請労働者などの「不安定就業」を単なる景気調節弁として利用するのではなく、積極的に高蓄積の手段として恒常的に活用するようになった。高度成長過程でかつての前近代的な「労働市場の二重構造」は近代的な格差構造に姿を変えて新しい役割を担うようになったのである。

## II 雇用の弾力化と規制緩和政策の始まり——1980年代

1973年秋の第1次石油危機によって世界経済は深刻な不況に直面した。日本も例外ではなかった。この不況から脱出するために、多くの企業はヒト、モノ、カネにわたる減量経営を断行し、正規労働者（正社員）の削減ないし抑制を図るようになった。その一方で、パートタイマーや派遣労働者（当時は業務請負労働者と呼ばれた）、臨時雇いなどの非正規雇用の活用が積極的に推進され始めた。これまで終身雇用制によって保護されていると考えられていた大企業の男子正社員さえも非正規労働者によって置き換えられるようになった。このような傾向は1980年代に入ると、職場におけるコンピュータや産業ロボットの普及、情報化の進展ともあいまって更に強化された。85年から2年間、日本経済は円高不況に苦しんだが、87年半ば以降これを脱し、いわゆるバブル好況期を迎えた。「労働力不足」が叫ばれ、日本は失業問題とは無縁となったというような議論まで登場したが、正規雇用を上回る非正規雇用の積極的活用という雇用管理の方針は貫かれた。

1981年から88年まで、円高不況をはさんで正規雇用は3446万人から3362万人に減少した。とりわけ男子については100万人以上も減少した。正規雇用はバブル好況期に再び増加したが、90年時点で81年の水準に回復したにとどまる。他方、非正規雇用の方は81年から90年まで合計376万人増加し、非正規雇用は労働者全体の20%を占めるに至った。とりわけ女子のなかで非正規雇用の伸びが顕著で、90年には女子労働者全体の37.9%に達した（総務庁「労働力調査特別調査」各年版）。

このような企業の雇用管理のあり方は「雇用の弾力化」と呼ばれている。「雇用の弾力化」とは、第1に「必要な時に、必要な技能をもっている労働者を、必要な人数だけ動員できる体制」（雇用のジャストインタイム・システム）を追求することである。核（コア）になる正規雇用は最小限に抑えて、その周辺に、パートタイマーや派遣労働者、有期雇用の労働者、請負契約労働者などを配置して、労働需要の変動に容易に対応できるようにするものである。このような雇用の弾力化によって労働コストの削減と固定費の変動費化を可能にする。さらに、「雇用の弾力化」

戦略は、労働者にたいして複数の職務をも担えるような柔軟性を身につけること、産業構造の転換や事業の再構築に応じて、旧型産業（部署）から新規産業（部署）へ労働移動が容易に行われるように雇用の硬直性を除去すること、をも求めている。このような雇用の弾力化にたいして、政府は労働者派遣法を制定して（1985年成立、86年施行）労働者派遣事業を合法化するなど積極的に支援する姿勢を示した。

1970年代末から80年代にかけては国際的にも規制緩和政策や雇用の弾力化が本格化した時期である。1980年代の欧米諸国やILO、OECDなどの国際機関では、構造調整政策、積極的調整政策の議論と並行して「労働市場の弾力化」（flexibility in labour market）というテーマをめぐって盛んに議論がおこなわれるようになった。積極的調整政策とは、市場機構による調整、企業など私的経済主体の自主的な行動を重視しつつ、その不完全な部分を政策で補完しようという考えに立つもので、産業政策については、国際的に見て競争力を喪失した部門にたいして国家による保護政策をとることなく、場合によっては積極的に廃棄を促進する、労働政策や社会政策の領域では、公的な保障（失業者にたいする生活保障、公的就労事業の創設など）を控え、労働市場において特に供給メカニズムが発揮されるようにすべきである、というものであった。90年代の先進国で本格化する構造調整政策、規制緩和政策の基本的枠組みがここに示されている<sup>3</sup>。

## III 雇用の弾力化、労働分野の規制緩和の本格化——1990年代

### （1）不況下の雇用の弾力化と日経連の雇用戦略

1990年秋、バブル経済の破綻を契機に日本経済は長期不況に入った。鉄鋼業や繊維産業をはじめ不況が深刻化した業種では相次いで雇用調整に踏み切るようになり、労働市場はバブル期の労働力不足状態から一転し、失業問題が表面化した。労務コストが相対的に高いことを理由に、ホワイトカラー、特に中高年管理職にたいする削減が本格化し、希望退職の形をとった事実上の退職強要が行われた。この結果、1992年から94年までの2年間で管理的職業従事者が23万人も減少した（総務省「労働力調査」）。

また、この頃より、大企業を中心に新規卒卒者にたいする採用停止や抑制が強化され、若年者の失業率が上昇するようになった。たとえば、大手240社では91年4月のピーク時に10万7000も新規採用していたが、不況が長期化するにともない、採用抑制が強まり、96年4月にはピーク時の約3分の1にまで減少した。このような特徴は、90年代後半以降、更に顕著になる。

1990年代不況のもとでもパートタイマーなど非正



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

規雇用は正規雇用を上回る比率で増大しつづけたが、90年代なかばまで労働者全体に占める非正規労働者の割合は20～21%台にとどまっていた。日経連が95年5月に公表した「新時代の『日本の経営』——挑戦すべき方向とその具体策」は雇用の弾力化の抜本的な加速をめざす宣言であった。この中で、日経連は労働者を「長期蓄積能力活用型」（管理職・総合職・技能部門の基幹職）、「高度専門能力活用型」（企画・営業・研究開発などの専門職）、「雇用柔軟型」（一般職、パート、派遣労働者など）の3グループに区分し、期間の定めのない雇用契約は「長期蓄積能力活用型」の労働者に限定し、残りは有期雇用契約の非正規雇用で対応する方針を打ち出した。

この提案の中で注目すべきは「高度専門能力活用型」である。これは企画・営業・研究開発などの専門職で、従来はホワイトカラーの中でも基幹的位置にあるとみなされてきた労働者群である。かれらを有期雇用契約に切り換えることは従来の正規雇用（期間の定めのない雇用契約がその主要な特徴）を2つのグループに分け、一方を非正規雇用化することを意味した。他方で、「雇用柔軟型」を中心に種々の非正規不安定就業の急増をめざすものであった。こうした雇用方針が具体化された結果、非正規雇用の労働者全体に占める比率は90年代後半以降、それまでの2割台を大幅に上回るようになった。

### （2）労働者派遣事業、有料職業紹介事業の自由化、有期雇用契約の規制緩和

このような企業の雇用弾力化戦略を政府の規制緩和政策は積極的に支えた。まず、1996年には労働者派遣法が改正され、派遣労働者を利用できる対象業務がそれまでの16業務から26業務に拡大した。これに続いて99年6月の派遣法改正では港湾運送、建設、警備の3業務を除き、労働者派遣事業の対象業務を原則自由化した。これまで専門的業務や特別の雇用管理を必要とする業務に限定して派遣労働を認めてきた方針の根本的な転換である。その際に労働者派遣事業を「臨時的・一時的な労働力の活用手段」として位置づけなおし、派遣先が同一就業場所・同一業務に派遣労働者を利用できる期間は1年以内とした（ただし26業務については3年以内）。2000年12月には政府は法律改正によらずに行政通達で「紹介予定派遣」を容認した。これは派遣期間終了時に派遣労働者を派遣先企業に職業紹介することを予定した派遣である。

有料職業紹介事業の規制緩和あるいは自由化は労働者派遣事業の自由化と並んで労働市場の規制緩和の柱である。「失業なき労働移動」を達成するために、公的職業紹介事業では十分に対応できない分野（主としてホワイトカラー職種）の職業紹介を担うことが有料職業紹介事業に期待された。ホワイトカラーのリストラが増加するなかで転職ビジネスの拡大を目指す業界の意欲も強まった。こうした動きを背景

に99年の職業安定法改正によって有料職業紹介事業の取扱い職業は原則自由化されることになった（建設や港湾輸送の職業を除外）。求人企業から徴収する手数料制度も弾力化された。

先に紹介した日経連の「新時代の『日本の経営』」のなかで提起された雇用形態の3区分のうち、「高度専門能力活用型」および「雇用柔軟型」の2つは雇用期限の限られた雇用である。こうした有期雇用の拡大を法的に支えるために、1998年に労働基準法（第14条）の改正が行われた。この改正によって、①新しい商品、役務、技術の開発や研究に必要な高度の専門的知識をもつ労働者、②一定期間内に完了する予定の事業の開始・転換・拡大等のために必要な高度の専門的知識をもつ労働者が不足している事業場において、そのような労働者が新たに就く場合は上限3年の期間の定めをすることが認められた。

こうした90年代の労働分野の規制緩和政策は21世紀を迎えて小泉政権のもとで労働市場の「構造改革」に引き継がれている。この点は第2章『労働市場の構造改革』を推進する雇用行政で詳細に考察される。

これまで第2次大戦後から90年代後半までの不安定就業の特徴と政策の推移を概観した。各時期の要点は次のようにまとめることができる。第1は、半封建的遺制としての労働者供給事業を禁止した戦後民主化期である。第2は、日本の戦後復興をめざす立場からその規制を一部解除しつつも、近代的な労働市場の確立の観点にたつて潜在失業の除去、失業と就業との区分を明確にする考えを示した時期である。この背景には経済成長による完全雇用の達成という政策目標があった。第3は、高度成長期後半の1960年代後半から70年代初めにかけての時期で、不安定就業を資本蓄積の手段として位置づけなおすようになったため、不安定就業の除去という政策目標が消え去る。これは1970年代末から80年代に開始された雇用弾力化という雇用戦略のさきがけでもあった。第4は、先進諸国であいついで新自由主義的な規制緩和政策（構造調整政策、積極的調整政策と呼ばれた）が始まり、やがて本格化した80年代から90年代である。この時期には福祉国家の確立による完全雇用の達成というかつての政策目標が批判の対象とされ、さまざまな非正規雇用を就業形態の一つとして積極的に位置づけるようになった。この政策を支持する論者は非正規雇用を不安定就業と捉える見解にたいして厳しく批判を加えた。

そして迎えたのが90年代後半から今日までの時期である。ここでは多国籍企業を主役とするグローバル経済化の波が世界の国々を襲い、労働市場の構造にも大きな影響を及ぼすようになった。多国籍企業となった巨大資本は過剰人口のプールを途上国にも確保するようになり、これは先進国の雇用と失業の形態をも規定している。今日の不安定就業（雇用）はこうした構図のなかで捉えることが必要であろう。もちろん日本も例外ではない。以下、この点の考察に進むことにしよう。

## 第2節 今日の雇用・就業の質的変容

1990年代後期から今日にかけて、雇用・就業の状況はそれまでと比較して新たな特徴を示すようになった。これを推進する政府の規制緩和、「構造改革」政策にも質的変化が見られるが、これは日本経済のあり方、多国籍企業の動向に深く関連している。

### I 失業者の増加、雇用構造の変化

#### (1) 失業者の増加、職場の縮小

1990年代後半から今日までの雇用・失業に関わる第1の特徴はかつて例を見ないほど失業者および失業率が急増したことである。総務省「労働力調査」によれば、97年以降、完全失業者、完全失業率ともに増加し（97年時点、230万人、3.4%）、2002年には完全失業者は359万人、完全失業率は5.4%（男性5.5%、女性5.1%）に達した。完全失業者は過去5年間に約130万人増加したのである。2002年から03年にかけて日本経済の景気回復を反映し失業状況はわずかに好転しつつあるが、まだ微弱な段階にとどまっている（2003年平均の完全失業者350万人、完全失業率5.3%、男性5.5%、女性4.9%）。

完全失業者以外にも事実上の失業者またはそれに近い人々がかなりの規模で存在していることに目を向ける必要がある。たとえば、「労働力調査」（2003年10月～12月平均の詳細集計）で「就業を希望しているものの、適当な仕事がありそうにないため求職活動をしていない者」が201万人、うち「すぐに仕事につける者」は89万人いた。これらの潜在的失業者を完全失業者（325万人）に加えれば、失業者数は526万人、少なく見ても400万人強に達する。

1990年代後半以降、就業の場が絶対的に縮小したことも注目し得る。総務省「平成13年事業所・企業統計調査」によれば、1996年から2001年にかけて、事業所数は36.7万事業所（5.5%）、従業員数は259.4万人減少した。事業所数は1991年までは増加基調にあったが、91年から96年にかけて初めて減少に転じ（年率0.1%の減）、さらに96年～2001年には減少幅が拡大した（年率1.1%減少）。同期間に個人経営の事業所、同従業員数はそれぞれ10.2%、10.9%減少し、株式会社の事業所、従業員数は2.9%、5.0%減っている。特に、製造業および建設業の減少が顕著である。「労働力調査」も自営業主および家族従業者の大幅減少を示している。97年から2003年にかけて、それぞれ112万人、80万人の減少である。

2003年後半以降、日本経済は景気回復局面に入ったとされているが、こと雇用・失業に関していえば、非正規雇用の増加による完全失業者の若干の縮小というのが実態である。「毎月勤労統計調査」（2004年4月分）をもとに直近の雇用動向を見ると、2004年4月の常用雇用（企業規模5人以上）は全体では1998

年4月以来6年ぶりに増加に転じ、前年同月比0.4%増となった。ただし、この増加はパートタイム労働者の増によるもので（6.3%増）、一般労働者は1.1%減と77ヶ月連続して減少している。

#### (2) 雇用・就業構造の変化

1990年代をとって失業の増加と並行して雇用・就業の内容にも質的変化が生じた。図表1-2-1（総務省「就業構造基本調査」）によれば、1992年から97年までの前半の5年間と、97年から2002年までの後半5年間では大きな違いがあることが一目瞭然である。前半はバブル崩壊直後の不況に直面したため、雇用労働者全体はおおよそ254万人増加したが、この雇用増加分の8割は非正規雇用が占めている。前述のとおり、非正規雇用の増加の動きはすでに80年代初めには明確になっていたが、その流れが加速したのがこの時期である。90年代前半にはホワイトカラーを対象とするリストラが本格的に始まったものの、正規雇用は全体ではわずかながら増加した。

図表1-2-1 正規雇用・非正規雇用の推移（男女計）

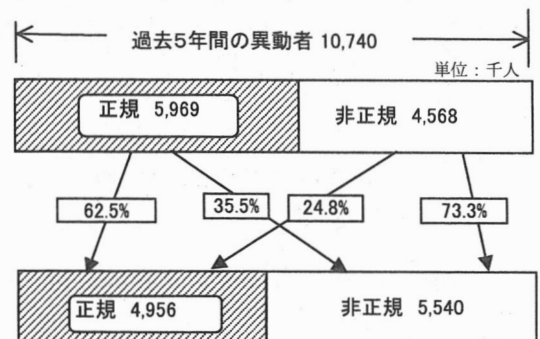
（単位：1000人、%）

	役員を除く雇用者		正規雇用		非正規雇用	
1992年	48,605	100.0	38,062	78.3	10,543	21.7
1997年	51,147	100.0	38,542	75.4	12,605	24.6
2002年	50,838	100.0	34,557	68.0	16,281	32.0

（出所）総務省「就業構造基本調査」（各年版）より作成。

ところが、後半の5年間はどうか。まず、正規雇用が約400万人も減少した。これと対照的に非正規雇用は368万人増加し、雇用労働者総数は30万人余

図表1-2-2 雇用形態別就業移動



（注）雇用形態が「その他」の者が除かれているため合計に一致しない。

（出所）総務省「平成14年就業構造基本調査」

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

り減少した。この期間に正規雇用から非正規雇用へのすさまじい規模での代替が起こったのである。とくに女性について言えば、2002年には非正規雇用が正規雇用を130万人も上回って労働者の53%を占めるまでになった。今や女性労働者の多数派はまぎれもなく非正規雇用なのである。

図表1-2-2は1997年から2002年にかけての雇用形態の移動を示したものである。この5年間に正規雇用から移動した人々のうち35.5% (211万7千人) が非正規雇用へ転換した一方で、非正規雇用から異動した人々のうち正規雇用になったものは24.8% (113万4千人) にとどまっている。つまり、正規雇用から非正規雇用への転換は企業のリストラ策のもとで大々的にすすんだが、逆に非正規雇用から正規雇用に移ることはたいへん困難になっている。今後、景気回復にもともなって企業が雇用増に転ずる場合でも、正規雇用を削減しつつ、非正規雇用を増やす雇用戦略を強めるものと見込まれる<sup>5</sup>。

1997年から2002年にかけては非正規雇用のなかの構成にも変化が見られる (図表1-2-3)。最大多数を占めているのがパートタイマーであることに変わりが、非正規雇用のなかでの割合は低下した (55.5%→48.1%)。伸び率で最も大きいのが派遣労働者で5年間に2.8倍に増加し、72万人になった<sup>6</sup>。

図表1-2-3 非正規雇用の内訳

(単位: 1,000 人, %)

	1997 年	2002 年	2002 / 1997 年
パート	6,998(55.5)	7,824(48.1)	1.12
アルバイト	3,344(26.5)	4,237(26.0)	1.27
派遣労働者	257(2.0)	720(4.4)	2.80
契約社員・嘱託・その他	1,991(15.8)	3,424(21.0)	1.72
非正規雇用 合計	12,605(100.0)	16,281(100.0)	1.29

(出所) 総務省「就業構造基本調査」(平成9年、14年)より作成。

また、非正規雇用に占める「契約社員・嘱託・その他」の比率も大きく増加している。このなかには有期雇用契約や業務請負の労働者がかなり含まれていると考えられる。パートタイマーやアルバイト、それに派遣社員や業務請負で働く若者が急増しており、「フリーター」とひとくくりに呼ばれているが、その中身は多様である (第3章4節参照)。

## II 非正規雇用・就業をめぐる今日の特徴

非正規雇用は多様な形態からなる。その代表的形態の分析および法理論的考察は、それぞれ第3章、第4章で詳細に論じられている。ここでは主な特徴を示すにとどめたい。

### (1) 有期雇用の増加

今日の非正規雇用をめぐる第1の特徴は雇用期限の定めのある有期雇用が広がっていることである。先述の日経連の雇用戦略 (『新時代の『日本的経営』1995年) にそって、それまで雇用期限の定めのない正規雇用を採用してきた職場で有期雇用の契約社員に切り換えるケースが増えている。図表1-2-3が示すように、1997年から2002年にかけて「契約社員・嘱託・その他」が5年間で150万人 (199万人から342万人へ) も増加した。これらのほとんどは有期雇用と考えられる。またパートタイマーのかなりの部分も有期雇用である。厚生労働省「平成13年パートタイム労働者総合実態調査」(アルバイトも調査対象に含む) によれば、「雇用契約期間が決められていた」労働者の割合は通常のパートで44.3%、長時間パート (正社員と同じかまたは長く働くパート) で62.2%である。さらに、派遣労働者の大半は雇用期間の限られた登録型の派遣労働者である。

政府統計では、有期雇用の場合でもその雇用契約期間が1年を上回る者は「常雇い」に計上されるため有期雇用契約で働く労働者数を正確に求めることは困難であるが、図表1-2-3 (総務省「平成14年就業構造基本調査」) をもとにおおよその数を試算してみよう。「契約社員・嘱託・その他」はすべて有期雇用と仮定 (342万人)、また上記の厚生労働省「平成13年パートタイム労働者総合実態調査」を参照してパートおよびアルバイトの少なくとも半数は有期雇用と仮定 (603万人)、さらに派遣労働者72万人のうち55万人を有期雇用とすると、少なくとも1000万人が有期雇用で就労していることになる。

なお、「平成14年就業構造基本調査」では「一般常雇」(雇用契約期間の定めのない労働者および雇用契約期間が1年以上の労働者) 4298万人、「臨時雇」(雇用契約期間が1ヶ月以上、1年以内) 労働者は629万人、「日雇」(日々雇用または雇用契約期間が1ヶ月未満) 157万人であった。

### (2) 間接雇用、労働者供給事業の拡大

非正規雇用をめぐる第2の特徴は派遣労働や業務請負などの間接雇用の拡大である。間接雇用のなかには登録型派遣労働や期間を定めた業務請負のように、有期雇用と間接雇用が重なっているケースも含まれる。今日の間接雇用の特徴は労働者供給事業に近い形態が広がっていることである<sup>8</sup>。

労働者供給事業 (以下、労供事業と略す) は、「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」(職業安定法第5条) を言う。利用する事業主は事業に必要な労働者を直接雇用することなく、他の業者から供給された労働者を指揮命令する間接雇用の典型である。このような労供事業はしばしば「中間搾取」や「強制労働」をともなっていたため、第2次大戦後、「労働の民主化」の一環として職業安定法および労働基準法によって禁止された。職安法施行規則で「請負」の定義を厳

格に定めて、請負を装った労供事業（偽装請負）の排除を図った。請負と認められるための要件の一つは、作業に従事する労働者を請負業者自らが指揮命令することである。もし、業務を発注した事業主が請負業者の労働者を指揮命令した場合は労供事業と判断され、職安法によって供給元だけではなく、供給先も処罰の対象となった。

ところが、1985年に制定された労働者派遣法はこのような労供事業のなかから、供給元（派遣元）と労働者との間に雇用関係が成立している場合を新たに労働者派遣事業と定めて、労供事業から切り離して合法化した。したがって政府のこの見解を前提にした場合でも、派遣元事業主と派遣労働者との間の雇用関係が形式にすぎず実態をとみななければ、労働者派遣事業ではなく労供事業と判断せざるをえない<sup>9</sup>。今日の派遣労働では、対象業務が原則自由化するにもなって派遣先企業が派遣労働者の選考を行うケースが一般化しており、労働者派遣事業の合法化の前提が揺らいでいる。

間接雇用が労働者供給事業に接近している今ひとつの例は「業務請負」においても見られる。第3章第3節で詳細に考察されているように、今日では、電機・自動車などの大企業の製造ラインをはじめ<sup>10</sup>、オフィス業務、病院の給食業務や医療事務、ホテル、医薬品部門の臨床試験、コールセンター、さらに図書館業務にまで業務請負が広がっている。

合法的な業務請負とみなされるためには、作業遂行の指揮は請負企業がすべて行わなければならない。労働者の採用は請負企業自らが行うことはもちろんのことである。しかし、実際には発注企業が請負労働者を面接している事例や、発注企業の正社員が請負労働者を指揮命令するケースが広く見られる。また請負代金の積算根拠も派遣される労働者の人件費がベースになっている事例が珍しくない。たとえば、請負業者がユーザーに示す見積明細書には請負労働者の給与、手当、求人費、赴任費、社会保険料、寮経費、福利厚生費、車両経費（寮から工場までの送迎費）などが記載されている例などがある<sup>11</sup>。欧米系以外の外国人労働者のなかには業務請負形態で就労する者も多く、権利侵害の事例が後をたたない。

業務請負のなかでも特に「短期業務請負」（軽作業請負）の場合は、労供事業の性格が色濃い。「短期業務請負」は、物流（とくに倉庫内作業）やコールセンター、販売促進、イベント会場設営などの現場に労働者を派遣する形態である。派遣期間は1日～数日のことが多い。携帯電話のネットサービスを活用して若者を中心に数十万人の登録者をかかえ、ユーザーの注文に応じて登録者のなかから最適者を選び出し迅速に派遣する体制を築いている。注文業者がユーザーに呈示する「業務請負」の価格は、もっぱら派遣する労働者の技能ランクと労働時間によって決められているのが通例である。

このように今日の業務請負のなかには請負というよりも本質は労供事業であるケースが少なくない。

製造ラインへの派遣は2004年3月の改正労働者派遣法施行までは禁止されていたため、「請負」を装う事例や、労働者派遣事業の対象業務への派遣の場合であっても、労働者派遣法の規制を免れるために敢えて請負契約にするケースなどがあった。上述のとおり、政府は労働者派遣事業について、労供事業のなかから条件を限定して分離し合法化したのであって、この労働者派遣事業の規定に違反する場合は、労供事業に当たると解するのが自然であろう。なお、業務請負と労働者供給事業についての労働法理論からの詳細な検討は第4章第3節で行われる。

### （3）「個人事業主」、在宅就労

今日の非正規雇用・就業の第3の特徴は、企業と労働者の間の雇用関係を消去して個人事業主に切り換えるケースが広がっていることである。入社後一定年数が経過した労働者について雇用契約を請負契約に切り換え、「個人事業主」に転じた個々の労働者はかつての雇用主からリース契約で貸与された機械設備を用いて従来通りの仕事をするという形である。賃金は請負代金に転じ、労働基準法はじめ労働法の適用からはずれることになる。

派遣労働者を個人事業主に切り換えて派遣先に送り込む派遣元企業も登場している。個人事業主にたいして労働者派遣法は適用されないため、現行労働者派遣法による派遣期間の制約（いわゆる「1年ルール」、改正派遣法により「3年ルール」に変更）に煩わされることもなければ、派遣先による事前面接の規制も免れる。派遣元・派遣先に課せられている使用者責任も問われない「好都合な」仕組みであるが<sup>12</sup>、労供事業に該当するおそれが強い。

「個人事業主」に類似した新しい請負型の就労形態がテレワークなどの在宅就労である<sup>13</sup>。在宅就労の場合、会社に出社することも不要で、自分の好きな時に働けるという面が強調されることが多いが<sup>14</sup>、現実にはむしろ厳しい。日本労働研究機構が2000年に在宅ワーカー113人を対象に実施した調査では、「仕事関連で困っていること」（複数回答）として「収入が安定しない」（53.4%）、「仕事の繁閑が極端」（47.9%）、「仕事の確保」（43.8%）などが指摘されている。「その他の問題」では、「眼精疲労、腰痛、肩こり」（50.7%）、「自分や子供の病気などで納期間際に仕事ができなくなった時の対処」（50.7%）などをあげる在宅ワーカーが過半数に上っている。なお、一週間の就業時間は35時間、年収は平均300万円である（『週刊労働ニュース』2002年3月25日付）。このようにテレワークなどの在宅就労は未来の労働形態を予測させる面と同時に、不安定雇用の側面をあわせもっている<sup>15</sup>。

### （4）ホームレスの人々の就業

今日の非正規就業の最底辺にホームレスの人々の就業がある。大阪府立大学社会福祉学部都市生活研



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

研究会が実施した『大阪府野宿生活者実態調査報告書』(2002年)によれば、野宿生活者(回答者406人)のうち8割は「仕事をしている」と答えている。仕事の内容はアルミ缶を拾い集める「廃品回収」が88.7%を占める。「廃品回収」の労働日数は1ヶ月20日以上が4割を超えているものの、そこから得られる現金収入(月平均)は「1万~3万円未満」が最も多く(30.1%)、これに「3~5万円」(23.5%)、「5~10万円」(20.6%)が続いている。雇用機会が収縮するなかで、日本では高度成長期を経て姿を消したかに見えた途上国型の「インフォーマル・セクター」が復

活しているようだ。

以上見たように、今日の非正規雇用・就業は単なる量的拡大にとどまらず、質的変容をともなうて進行している。事実上の労供事業の拡大や、労働法の適用を受けない個人事業主化は、公正な労働基準の僭脱につながる事態である。1990年代末から今日にかけてなぜこのような変容が生じたのだろうか。その背景を探るとグローバル経済下の日本経済の構造的変容を推進する動きにたどりつく。節を改めてこの点について考えてみたい。

## 第3節 今日の失業・不安定就業の背景と要因

### I 輸出主導型経済とグローバル経済化の結合

1970年代初めに高度成長がおわりを遂げて以来、日本経済は不況に直面するたびにその活路をもつばら輸出に求めてきた。たとえば、70年代末の第2次石油危機後の不況に見舞われた際に、日本は欧米諸国にたいして「集中豪雨」にたとえられるほど輸出を増強することで不況からの脱出を図った。この結果、アメリカや西欧諸国との間で貿易摩擦が激化し、やがて「プラザ合意」(1985年)に基づく円高、それによる不況(1986年~87年)につながった。90年代のバブル経済崩壊後も、やはり輸出主導の経済回復路線をつきすすんだ結果、「悪魔のサイクル」(輸出増加→貿易摩擦→円高→輸出困難→合理化によるコスト切り下げ→企業の競争力改善→輸出回復→貿易摩擦→新たな円高……)に直面した。要するに、日本はこれまで国民の購買力を高め、個人消費を拡大するという意味での内需主導による不況脱出の路線を取ってこなかったのである。これは90年代末から先頃までのデフレ不況下でも同様である。国内消費が冷え込んだ状態を放置したまま、欧米やアジア諸国への輸出に活路を求めようとしてきた。しかも、90年代末以降は、アジア諸国、とくに中国の台頭もあって国際競争が著しく激化しているだけに、輸出競争力を増強するためには従来にも増してコスト切り下げを図らねばならない。これに対応するために、前項で指摘したように、正社員を削減し、かわって安上がりの派遣社員や契約社員、さらには違法な労働者のレンタル(労働者供給事業)の利用がすすんでいる。サービス残業の拡大もこうしたコスト切り下げ競争がもたらしたものである。

次に、世界規模でのコスト切り下げ競争に加えて、1990年代後半以降、日本企業が本格的な多国籍企業として海外展開を強化したことが失業と雇用不安を加速するとともに「働き方のルール」の切り下げへの圧力をより一層強めている。海外展開は、貿易摩擦や為替リスクを回避するための欧米への進出と、

主として低賃金労働力の活用および現地市場の確保をめざしたアジア諸国への進出に大別できるが、近年は東南アジアから中国へのシフトを強めており、中国は日本企業の生産と市場の拠点のみならず研究開発拠点としても位置づけられるようになった。

日本各地に立地していた企業の海外流出は地域経済と雇用に深刻な影響を及ぼしている。地元へ誘致した縫製や電機部門の大手企業は海外へ移転し、海外進出ができず地元にとどまる中小企業は中国から研修生(実態は低賃金労働)を導入してコスト切り下げを図るという構図ができつつある。「研修生」名目の海外からの外国人労働者の「出稼ぎ誘致」は地域雇用の空洞化を加速している。

中小企業をもまきこんだ日本企業の海外進出は国内から雇用機会の流出をもたらすだけにとどまらない。日本企業が中国など現地で生産した低価格商品を日本に逆輸入するケースが増え、国内企業を圧迫するようになった。こうした逆輸入は、日本の輸出企業が国際競争力を高めるため海外の安い部品調達を強化することで促進されている。たとえば、松下電器は国内の資材・部品調達先を現在の6000社から2003年度末までに約2000社に削減し、調達総額に占める海外購入の割合を18%(2001年度)から30%(2002年度)に引き上げるという(「朝日新聞」2002年9月27日付)。

このような日本企業の方針は、地球上のどこで生産するのがもっとも効率的か、部品の品質を確保し、しかもコストを削減するにはどこから調達するのが最適か、という観点にたった経営戦略にもとづいている(最適地生産戦略)。今では高い精度を要求される「金型」(自動車のボディ製造などのプレス加工に必要な型枠)のような製品まで、調達拠点を中国に設け、日本から必要な技術指導を行い、高品質の低価格部品を輸入するようになった。この結果、国内の下請企業のなかでは従来の親企業からの注文が途絶えてしまつて廃業を余儀なくされるケースがあいついでいる。

このように、日本企業の多国籍企業化が主要な生産部門を日本に残し、輸出偏重型を維持しつつ、ア



アジア諸国への進出を強化した結果、日本のコスト構造を低コスト化へ転換する圧力を著しく強めた。いわゆる「価格破壊」の進行である。これによって、海外流出を含む雇用機会の縮小や労働基準（働き方のルール）にたいする切り下げの圧力が強まっている。前項で見た違法な働き方が拡大している背景にはこうした事態がある。

このような事態は、日本企業がアジア、特に中国進出によって現地の過剰人口を包摂しつつあること、低価格商品を介して中国の膨大な過剰人口の圧力が日本が間接的に受けるようになったことを意味している。これは日本における過剰人口（失業者および不安定就業者）の創出と賃金水準や労働基準の切り下げの要因となっている。労働者供給事業の事実上の拡大に象徴される今日の不安定就業の変容の背景にはグローバル経済化にともなう生み出された国際的な過剰人口の圧力が作用している。

## II 労働分野の規制緩和、「構造改革」政策

今日の失業と雇用・就業の質的変容をもたらしている第2の背景・要因に、政府が進める労働分野の規制緩和政策、およびその現代版である「構造改革」政策がある。小泉政権は、かつては世界の模範として自賛していた日本の経済社会の「構造」が今日では制度疲労をおこし、生産性を押し下げ、成長のマイナス要因となっているという認識に立って、その打破を目指している。「構造改革」の基本的課題は、国際的な低価格競争が激化するもとで日本企業（供給側）の競争力の強化をはかること、具体的には不良債権の処理をとおして、非効率となった産業や過剰債務をかかえて競争力を失った企業を淘汰し（過剰資本の廃棄）、ヒト、モノ、カネを新規成長産業へ移動させることであるという。これを実行に移せば整理される産業や企業から離職失業者が新たに生み出されざるをえない。小泉首相のいう「痛み」である。

政府の「構造改革」の領域は財政・金融・教育・医療・福祉・労働など多岐にわたっているが、ここでの主題にかかわって重要なのが「労働市場の構造改革」である。これは、従来の「長期雇用システム」（いわゆる終身雇用）の転換、雇用の流動化を強く打ち出し、国際的な低価格競争にうちかつために労働者保護のあり方（労働基準や働き方のルール）が改革すべき主要な対象と位置づけられ、またリストラも必要不可欠とされている。不良債権処理によって生み出される離職失業者にたいして正規雇用のポストを提供することは困難なため、派遣労働者や契約社員など非正規雇用への誘導が積極的に提起されている。

2003年の通常国会では、労働基準法や労働者派遣法が改正されたが、これはまさしくその具体化にはかならなかった。これによって、有期労働契約期間

の上限が1年から3年に延長され（専門職は3年から5年へ延長など）、派遣労働についても大幅な規制緩和が行われたが（①派遣受入れ期間の制限の緩和、②物の製造の業務への派遣を合法化、③紹介予定派遣について派遣先による事前選考の容認など）、これらの詳細については第2章で考察される。

なお、「構造改革」政策の一環として行政サービスの民間委託が、自治体レベルも含めて大々的に推進されているが、これらの委託先事業所では非正規雇用が多数活用されている<sup>15</sup>。民間委託化は非正規・不安定雇用の拡大と一体になっている。

## III 人材ビジネス業界の意図

非正規雇用、不安定就業へ向けた雇用の質的变化を促進した要因として、人材ビジネス産業（労働者派遣事業、有料職業紹介事業、業務請負）の動きにも注目したい。これはIおよびIIで述べた要因ほど規定的ではないにせよ、その動きは労働行政にも影響を及ぼすようになっていく。

第2次世界大戦前の日本で横行した営利的民営職業紹介事業や労働者供給事業はしばしば中間搾取や強制労働の弊害をとまっていた。このため、これらは「労働の民主化」の観点から職業安定法（1947年）によって禁止されたことはすでに述べたとおりである。職業紹介事業は公的機関（公共職業安定所）が行うことが原則とされ、例外的に特別な職業についてののみ有料職業紹介事業が許可された。ところが、近年、公共職業紹介事業が担ってきた職業紹介サービスを市場化（商品化）し、営利分野に転換する動きが盛んになっている。たとえば、1980年代ははじめから活発になった有料の求人情報誌の発刊はその代表的事例である。90年代に入ると、ホワイトカラーを対象とする転職サービス（民営職業紹介事業）やアウトプレースメント、ヘッドハンティングが隆盛してきた。また、労働者派遣企業や民営職業紹介業者が顧客企業の人事管理や社員の再訓練のアウトソーシング（請負）を引き受けるなど、職業紹介にとどまらず労働力の訓練を含む人材サービス全般にまで営業領域を拡大しつつある。

このように、職業紹介サービスの市場化は、①情報の提供、②カウンセリングを含む転職・再就職の斡旋、③労働者の職業訓練にまで拡大し、しかもそれぞれが個別に、あるいは統合されて市場化が進んできた。今日では、このような有料職業紹介と労働者派遣事業、さらには業務請負（アウトソーシング）を兼営する業者が増えつつある。日本企業の海外展開にともなう海外に支店網を設けるような大手業者も登場した。

日本の主要な工場では業務請負を活用することが今や「標準」となったと指摘したが、「紹介予定派遣」の規制緩和は日本の新規学卒者の就職ルートに大きな変化をもたらすおそれ（つまり試用期間としての派遣労働の活用）がある。こうした人材ビジネ

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

ス業界は規制緩和を推進する政府機関（たとえば規制改革会議）に代表を送り込んで積極的に政策形成に影響を及ぼそうとしている。

これまで1990年代後半から今日にかけての不安定就業の特徴とそれを生み出した背景を考察してきた。

従来までの不安定就業と異なる特徴は、不安定就業を企業の利潤確保の手段としてのみならず、労働行政も「失業の解決形態」の一つとして位置づけようとしていることである。その詳細については次章で考察する。

- 1 この項については佐賀一「雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業」大月書店、1999年、14～19頁による。
- 2 失業対策審議会によれば、ここで言う「低賃金産業」とは、パンおよび菓子製造業、紡績および染糸業、織物業、メリヤス製造業、縫製品製造業、製材および木製品製造業、家具建具製造業などである。
- 3 萬井隆令・脇田滋・佐賀一編『規制緩和と労働者・労働法制』。旬報社、2001年、32～38頁。
- 4 「毎月勤労統計調査」の「常用雇用」の定義は他の労働統計調査とは異なり、次の2つのいずれかが「常用雇用」に該当する。①期間を決めず、又は1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者、②日々又は1ヵ月以内の期間を限って雇われている者のうち、前2ヵ月にそれぞれ18日以上雇われた者。
- 5 例えば、東京都地域労使就職支援機構が東京経営者協会会員企業を対象に実施した調査によれば、3年後の従業員の増減意向について、正社員を減少させたいとする企業が約半数（48.9%）で、非正社員を増加させたいとする企業は35.7%である。正社員の減少傾向は、特に規模が大きい企業で高い割合を示している（日本経団連『経営タイムス』2004年5月20日付）。また、富山県地域労使就職支援機構が同県内の1460事業所を対象に行った調査によれば、「今後増加を考えている」雇用形態では、パートタイマー（603事業所、41.3%）が最も多く、続いて契約社員（25.8%）、請負社員（19.5%）、派遣労働者（17.6%）、アルバイト（17.0%）であったが、正社員は12.6%にとどまっている（『同』2004年5月13日付）。
- 6 厚生労働省「労働者派遣事業の平成13年度事業報告の集計結果」によれば派遣労働者は175万人である。これは派遣企業への登録者（ただし1年間に一度は派遣社員として就労した人）を含んだ数字であるのにたいし、図表1-2-3（「就業構造基本調査」）はふだん派遣労働者として働いている人たちの人数であるため、こうした差が生じたものと考えられる。
- 7 厚生労働省「労働者派遣事業の平成14年度事業報告の集計結果について」によれば、常用雇用の派遣労働者は33万8694人である。うち半数（16万9297人）を雇用期間の定めのない労働者と仮定。「平成14年就業構造基本調査」による派遣労働者72万人から約17万人を引いて有期雇用の派遣労働者（55万人）を算出。
- 8 以下の叙述は、佐賀一「現代日本の失業と不安定就業」、『社会政策学会誌』第10号、法律文化社、5～8ページによる。
- 9 1986年の労働省基発333号「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（第3章第4節関係）の施行について」は「供給元と労働者の間に労働契約関係がない場合には供給先と労働者との間の労働契約関係の有無を問わず供給契約に基づいて労働者を供給先の指揮命令を受けて労働に従事させるものが労働者供給に該当するものであること」としている。
- 10 『週刊東洋経済』2003年2月8日号（特集「異形の帝国「クリスタル」の実像」）によれば、業務請負形式で製造ラインに派遣労働者が導入されている実例として以下の企業が紹介されている。富士ゼロックス海老名事業所（生産ライン業務は全量請負会社に委託）/ キヤノン阿見事業所（1200人のうち500人は請負会社社員）/ NEC米沢工場（自社工場の生産要員140人のうち半数は請負社員）/ ソニー子会社のソニーEMCS（正社員1万3000人とほぼ同数の請負社員）/ デジカメの主力工場である幸田テックの製造部門（社員と請負社員がそれぞれ約2700人ずつ。同じ製品を正社員ラインと請負社員ラインの両方で作らせ生産性を競わせる）。
- 11 佐藤博樹氏の調査でも、請負料金の決定方法は請け負う業務の量や質ではなく、労働者数と労働時間で決めるケースが多い。「現状の請負業務は、付加価値が低い業務が多く、その労働サービス提供の仕方の実態を見ると、労働者供給に近いものが少なくない」（佐藤博樹・木村琢磨「第1回構内請負企業の経営戦略と人事戦略に関する調査」東京大学社会科学研究所SSJDA-20、2002年）。
- 12 「人材派遣大手のバソナが目指す新たな働き方がある。個人が事業主として企業と業務契約だけを結ぶ仕組みだ。個人事業主の場合、企業と雇用関係がいつい発生しない。企業は福利厚生なども含めた雇用関連業務に縛られず、必要な労働力だけを柔軟に調達できる。南部靖之グループ代表は「個人事業主なら複数の会社との契約も可能。特定の企業が雇用責任を負う必要がなくなり低コストで優秀な人材を活用できる」と読む」（『さくら』「正社員経営」『日本経済新聞』2002年8月3日付）。
- 13 テレワークとは、通信機能と情報処理機能の両方を活用した在宅勤務形態で、その職種は「ワープロ、データベース入力」、「DTP、電算写植」、「クリエイティブワーク（デザインなど）」、「ライター」、「ソフト関連」など情報化に関連したものが大半である（神谷隆之「女性請負型テレワークの実態と課題」『大原社会問題研究所雑誌』462号、1997年、23～24ページ）。
- 14 厚生労働省「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査結果（平成13年度家内労働等実態調査）」によれば、在宅就業を始めた理由としては、「自分のペースで柔軟・弾力的に働けるため」（48.3%）及び「育児や介護等、家事と仕事の両立のため」（44.8%）を、それぞれ回答者の半数近くが上げている。
- 15 石畑良太郎・牧野富夫編著『新版社会政策』2003年、ミネルヴァ書房、117～118頁。

## 第2章 「労働市場の構造改革」を推進する雇用行政

### はじめに

本章の課題は、今日の不安定就業問題に雇用分野における雇用行政（以下、「雇用行政」と記す）がどのようにかかわってきたのか、そして今後、どのような方向へと進もうとしているのか、その問題点はどこにあるのかを、1998年以降相次いで策定された政府の雇用対策も手がかりとしながら明らかにすることである。

2001年6月の経済財政諮問会議「今後の経済財政運営及び経済社会の構造改革に関する基本方針」（いわゆる「骨太の方針」）は、「成長分野の拡大を促進するとともに、そうした分野への円滑な労働移動が促進され、労働力の再配置が円滑に実現するように環境整備を進める」ことを「労働市場の構造改革」と称し、中でも、①自発的な能力開発の支援、②派遣、有期雇用、裁量労働、フレックス就業等の多様な就労形態を選択することが可能になるような制度改革、③キャリア・カウンセリングの充実と職業訓練の円滑化、④性別や年齢にかかわらず働ける環境の整備、が重要であるとしている。

「労働市場の構造改革」推進の先鋒役を務める八代尚宏氏は、「労働市場には、一般の商品やサービスとは異なる『特殊性』があるとしても、それは市場機能を原則禁止とすることの理由にはならない」とし、「金融市場のビッグバンに対応した、労働市場の抜本

的な改革を進めることで、経済活動の大動脈となる効率的な労働市場をつくりあげることが、21世紀の日本経済にとっての大きな課題である」<sup>1</sup>と述べている。これは、市場機能に任せておいては労働者の雇用や労働条件が脅かされるために、使用者に対してさまざまな規制を課して労働者保護を図っている労働・雇用の分野に、あえて市場原理を持ち込もうとするものであり、1990年代後半からの一連の労働法制改悪はそうしたねらいに端を発している。<sup>2</sup>

こうした「労働市場の構造改革」をひと言で言えば、従来の雇用・就業形態および労働者の働き方を根本から変えようということである。つまり、第1章で指摘したように、これまでの直接雇用、期間の定めのない雇用、フルタイムを基本とする正規雇用から、間接雇用、有期（短期）雇用、パートタイムなどの非正規雇用へ、さらには雇用重視から創業・起業も視野に入れた施策へ、また、建て前に過ぎなくなっているとはいえ適正な労働時間管理から、労働者の「自主性」に任された弾力的な労働時間制度へ、ということである。

ここでの問題は、雇用保障と労働者保護を本来の使命とする雇用行政、とりわけ雇用行政が、「労働市場の構造改革」の時代にあつて、具体的にどのような施策を講じているか、ということである。

## 第1節 長期雇用の実現から、短期・有期雇用の推進への政策転換 ——雇用対策法改正と第9次雇用対策基本計画の策定およびその見直し

### I 雇用対策における、雇用の維持・確保から労働力流動化への移行

今日の「労働市場の構造改革」に至る基本的方向を打ち出したのは、日経連（当時）が1995年5月に発表した「新時代の『日本の経営』」である。そこでは、労働者を「長期蓄積能力活用型」「高度専門能力活用型」「雇用柔軟型」の3グループに類型化し、さまざまな雇用形態、賃金体系、労働時間制度等の組み合わせ（雇用ポートフォリオ）によって、企業が最大限の利潤をあげられるような方向づけを行った。

「新時代の『日本の経営』」に示された方向は、当時、すでにいくつかの企業で萌芽的に実践されていた方策を一般化し、政府に対しても労働力流動化のための施策の本格的な実行を迫ろうというものであった。政府、労働省（当時）が1990年代後半以降、

矢継ぎ早に強行してきた労働法制の改悪や数次にわたる雇用対策の策定も、基本的にはこの方向に沿ったものである。

政府は、1998年4月以降、雇用対策を相次いで策定したが、その背景には、直接雇用から間接雇用へ、長期雇用から短期・有期雇用へ、フルタイム雇用からパートタイム雇用への転換を求める経営者側の強い要請とともに、雇用・失業情勢の急速な悪化があった。<sup>3</sup>

これらの雇用対策が策定された時期は、通常国会あるいは臨時国会の開会中か、その直前である。これらの中には、次年度予算の概算要求に反映されたものもあるが、多くは新年度予算成立あるいは概算要求提出からそれほど間を置かない時期に企画されたものということになり、明確な理念をもって中長期的な展望に立った施策というよりは、政治的な動向（場合によっては国政選挙の目玉的施策とされたこともある）を反映して企画された施策が多い。したがって、雇用対策の企画・立案から具体化までの

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

期間は極めて短いのが通例であり、担当部局は「突貫工事」的な作業を強いられることが多い。そのために、従来の施策とは明らかに考え方の違う施策、または従来の枠組みから外れる施策が、明確な説明もないままに打ち出されることも少なくない（後述する「移動高齢者等雇用安定助成金」はその一例である）。また、これらの施策の実行に要する経費は補正予算で措置されるため、当初予算のような「縛り」がかからずに「大盤振る舞い」とも言える予算がつくことも珍しくない。<sup>4</sup>

「緊急雇用開発プログラム」（1998年4月）や「雇用活性化総合プラン」（同11月）においては、雇用調整助成金を活用した雇用の維持・安定対策、解雇防止策がなお主要な位置を占め、労働力流動化の促進が最前面に出るには至っていない。これに対し、「緊急雇用対策」（99年6月）では緊急雇用創出特別基金の活用や、中高年労働移動支援特別助成金の抜本的な拡充と人材移動特別助成金の創設など、失業の増大を前提として、労働移動を促進する基金、助成金の活用に重点が置かれるようになる。雇用対策におけるこうした重点の変化の背景には、98年、99年と急激に上昇した失業率にみられる雇用・失業情勢の急速な悪化とともに、労働力移動を促す労働法制の改編、新たな雇用対策基本計画の策定等があったものと思われる。

## II 「正社員」と「非正社員」の同列化——「多様選択可能型社会」の提唱

雇用対策の内容に大きな変容をもたらした重要な契機の一つが、1999年8月に策定された第9次雇用対策基本計画にあることは間違いない。

第9次雇用対策基本計画では、「本計画期間においては、…労働市場が大きな構造化変化に直面する中で労働力需給のミスマッチが拡大し失業が更に増大する可能性がある」と、失業率の上昇は避けられないとの認識を有していた。重要なのは、「労働市場の構造化変化への対応」として、「規制改革や行政改革が進み新しい行政の在り方が問われ、勤労者の意識が多様化していく中で、自己選択・自己責任の下に、個々が主体的に行動できる社会を目指すとともに、意識や希望の変化に応じた多様な選択肢のある社会をつくっていく必要がある。…その際、パートタイム労働、派遣労働、在宅労働、契約労働、テレワーク、SOHO（スモール・オフィス、ホーム・オフィス）、ワーカーズ・コレクティブやNPOにおける就労など多様な働き方が今後増加していくことが見込まれることから、雇用であるかどうかにかかわらず、安心して働くことのできる条件の整備を図るとともに、働き方の多様性を認めあうような社会をつくることも必要である」と述べていることである。

ここでは明らかに、これからの政府の雇用対策の基本的な方向として、間接雇用、有期雇用、短時間雇用等を積極的に活用するとともに、「雇用であるかどうかにかかわらず」ない就業の促進も指向されている。第8次雇用対策基本計画と比べて特徴的なことは、「起業家支援」のウエイトが高まり、第8次では見られなかった新規学卒者に対する起業家支援が新たに盛り込まれたことである。<sup>5</sup>

第9次雇用対策基本計画の対象期間は、1999年から10年間程度とされていた。しかし、その後、雇用・失業情勢がさらに悪化する度深めたこと、および「労働市場の構造化改革」が本格化したことを受け、3年目の2002年7月には雇用政策研究会報告「雇用政策の課題と当面の展開——『多様選択可能型社会』の実現に向け個人の新たな挑戦を支援する政策展開」によって、第9次雇用対策基本計画は実質的な変更を迫られることになった。

この雇用政策研究会報告の特徴は、副題にも示されているように、「多様選択可能型社会」の実現に向けた政策の展開を提起していることである。報告によれば「多様選択可能型社会」とは、「『正社員』とパート労働者や有期契約の労働、派遣労働などの働き方が並列し、選択可能な『複線型』の働き方が用意されていること、さらには『働き方』それぞれについて見ても、例えば『正社員』であっても諸事情に応じ労働時間、勤務場所等を弾力的に調整する仕組みになっている」社会であり、「こうした個人の個性と能力に応じた働き方が、複線型で、かつ随時選択可能なものとして用意され、誰もがそれを明確に認識している社会」のことである。こうした社会では、同時に、「個人の責任に基づく主体的行動」が求められることになる。

このように、第9次雇用対策基本計画で打ち出された、間接雇用、有期雇用、短時間雇用等の積極的な活用が、雇用政策研究会報告では「複線型」の働き方として「正社員」と同レベルのものと位置づけられ、しかも、どの働き方を選択するかは労働者個人の責任であるとされ、雇用行政もそうした方向で展開するよう求められたのである。正規雇用の相対化という、政策方向の転換を迫ったものと言うべきであろう。

## III 雇用対策法改正の意味

これに先行して、その後の雇用対策の展開に大きく影響したのが、2001年の雇用対策法の改正である。

1966年に制定された雇用対策法は、「1950年代後半の炭坑離職者対策を基軸とし、それを一般的に拡大する形態をとって展開された」<sup>6</sup>労働力流動化政策、および60年代に入って本格的に展開されるようになった積極的労働力政策の画期となった法律であり、「国民経済の均衡ある発展と完全雇用の達成とに資することを目的とする」（第1条）とあるように、労働力政策を経済・産業政策に対応・従属させることを意図したものである。



このような性格を持つ雇用対策法の下で、労働(雇用)行政も、労働者・国民の勤労権、生存権保障としての機能よりも、経済・産業政策に対応した労働力政策を円滑に展開する方向へと転換させられたのであった。とはいえ、雇用対策法では「完全雇用の達成」が法の目的の中心に据えられており、その「完全雇用」とは直接雇用、長期雇用を意味するものであったことは疑問の余地がない。

これに対して2001年改正法では、新たに第3条(基本的理念)が設けられ、「職業生活の全期間を通じて、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする」の一文が加えられた。これは、派遣労働や契約労働などの短期または有期雇用であっても、これを反復更新していけば、職業生活の全期間を通じれば結果として職業の安定が図られたことになる、という発想である。しかし、こうした発想は、派遣労働や有期雇用の下では直接雇用、長期雇用に比べ

て雇用に対する労働者の不安度が高いこと、日本では正規雇用労働者に比べて非正規雇用労働者は劣悪な労働条件の下に置かれていること、労働者としての当然の権利行使が大幅に制約されていること、などを軽視または無視していると言わざるを得ない。

こうした雇用対策法の改正は、その後の雇用対策において、雇用行政を長期雇用の実現からリストラ支援へと向かわせる法制度上の根拠を与えるものとなった。

このように、1990年代後半から2000年代初頭にかけて、雇用対策法改正、第9次雇用対策基本計画の策定とその見直しが行われたが、「改革なくして景気回復なし」をスローガンに掲げた小泉内閣の発足によって、政府の雇用対策もリストラ支援へと突き進むことになった。その具体化を、2001年4月の小泉内閣発足後、最初に策定された雇用対策である「総合雇用対策」(同年9月)を中心に見ることにする。

## 第2節 不良債権処理策に対応したリストラ支援策の促進

### I 「雇用のミスマッチ」論

「総合雇用対策」では、①「雇用の受け皿整備」のため、思い切った規制・制度改革を通じた新市場・新産業を育成すること、②「雇用のミスマッチ解消」のため、労働移動が円滑に行われるよう、官民の連携による職業紹介、能力開発を積極的に推進し、人材の適材適所を実現すること、③「セーフティネットの整備」を行い、広く国民が安心感を持って生活し、新たな意欲が喚起されるよう努めること、という3つの課題に対応するための施策を一体的に講じていくこととされた。

中でも、「雇用のミスマッチ解消」策は、ハローワーク・インターネットサービスによる求人企業名の公開(2003年1月開始)など、その後の雇用行政に大きな影響を及ぼしている。「総合雇用対策」のもととなった政府の「改革先行プログラム」(2001年9月)では、「雇用のミスマッチを原因とする失業が拡大している現状を踏まえ、民間活力の活用を図りながら、職業紹介機能の充実を図る」としている。また、小泉首相も第153臨時国会の所信表明演説(2001年9月)で、「公共職業安定所には、求職者を上回る年間700万人もの求人があります。…求人と求職のミスマッチを解消し…」と述べている。

政府等の言う「雇用のミスマッチ」とは、求人側と求職者側との間に「情報」「能力」「年齢」の「ミスマッチ」があり、これらが両者のマッチングを困難にしているというものである。ここから、「情報のミスマッチ」解消のためには、公共職業安定所が持っている求人情報をハローワーク・インターネットサービスを通じて提供したり、「しごと情報ネット」を通じて官民の求人情報の一覧検索ができるようにすべきだという発想が出て、それが実行に移されている。

「雇用のミスマッチ」論の問題は、求職者が安んじて職業生活を送ることのできる良質の求人が絶対的に不足している中で、雇用対策の重点を「雇用をどうやって創出するか」ではなく、現にある限られた雇用の場に求職者をどうやって割り当てるかという方向に向かわせている、ということである。そのための有力な施策として、職業安定法および労働者派遣法の改正による有料職業紹介事業や労働者派遣事業の自由化が図られた。それは結局のところ、失業を余儀なくされた離職者やリストラの対象となった労働者を非正規雇用へと誘導し、見せかけの雇用を増やすことによって完全失業率の上昇を食い止めるようにするものにほかならない。

「雇用のミスマッチ」論は同時に、「ミスマッチ」の主要な原因が労働者側にあるかのように描き出している。しかし、実際は、決して「ぜいたく」、あるいは「わがまま」とは言えない求職者の希望条件さえ満たさない条件の求人がかなりの部分を占め(求人条件の「底割れ」)、これがいわゆる「ミスマッチ」の大きな要因となっているのが実態である。企業間競争の激化は人件費コストの削減＝賃金をはじめとする労働条件の引き下げを招き、その結果、求職者が求める労働条件と求人側が提示する労働条件との間の「ミスマッチ」を拡大させることになるのだが、「雇用のミスマッチ」論者は意識的にか無意識にか、この点については全くと言っていいほど言及しない。

### II 助成金を活用した労働移動の促進

小泉内閣は、「構造改革」を断行するためには、日本経済を機能不全に陥れている不良債権を一挙に解



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

消しなければならないとして、不良債権処理の加速策を推し進めてきた。「総合雇用対策」は、不良債権処理に伴って予測される雇用情勢悪化への対応策という性格を持つものであった。そこでは、大量の離職者の発生を想定し、労働者の産業間、企業間移動を円滑に進めることが大きな課題とされ、雇用関係助成金の新設も行われた。

雇用関係助成金は近年、雇用の維持・確保を主たる目的とするものが縮小・整理の対象とされる一方、労働移動支援を目的とする助成金が次々と創設されてきた。これは、雇用調整助成金などの雇用の維持・確保を主目的とする助成金が低生産性・衰退部門に「余剰労働力」を抱え込ませ、高生産性・成長部門への労働力の円滑な移動を妨げ、そのことが日本経済を担うべき労働力の確保を妨げている、ということを表向きの理由とするものであった。しかし、産業・業種間の労働移動は簡単に進むものではないし、そもそも企業の雇用吸収意欲そのものが希薄である時に、いくら労働移動支援を目的とした助成金制度を設けても、その積極的な活用を期待する政府の思惑は高望みというしかないものであった。労働移動促進を目的とした雇用関係助成金の新設は、不良債権処理に伴う雇用リストラを円滑に進めるためのものであり、政府や経営者側のねらいはその点にこそあった、と言うべきである。

「総合雇用対策」では、「建設業界内において、同業他社から技術者等を雇い入れる事業主に対して助成を行うことにより、労働移動を支援する」ための建設業労働移動支援助成金、「中高年齢者を受け入れる子会社等に対して助成を行うとともに、高年齢者を一定割合以上雇用する事業所を新たに設置する事業主に対して助成を行うことにより、グループ内での労働移動を支援する」ための移動高年齢者等雇用安定助成金、「大量の失業発生の激変緩和や失業なき労働移動を図るため、退職予定者の退職前における長期休業制度を設けた事業主に対して助成を行う」ための退職前長期休業助成金、および「再就職援助計画の対象者について、民間の就職支援会社を活用して再就職支援の取組を行う事業主に対し助成を行う」ための再就職支援会社活用給付金など、労働移動支援を目的とする助成金が一挙に創設された。

これらは、雇用における「セーフティネット整備」として位置づけられているのだが、とても「セーフティネット」と呼べるような内容のものではない。その具体例として、移動高年齢者等雇用安定助成金についてみることにする。

移動高年齢者等雇用安定助成金は、経営再建のため、事業再構築を行う事業主（事業再構築事業主）から失業を経ることなく高年齢者等（45歳以上65歳未満）の移籍・出向を受け入れる子会社等の事業主（雇入れ事業主）に対し助成するものである。グループ外企業への移籍・出向に対する助成金はそれまでもあったが、グループ内企業（関連子会社）への移籍・出向までを助成金の対象にすることに対して厚生

労働省（労働省）は、安易な雇用調整を促進するなど企業のモラルハザードを招きかねないとして否定的であった。それが、小泉内閣になって百八十度とも言える方針転換をした背景には、産業再生法や会社分割法の制定など企業再編法制の見直しがあったことは明らかである。

移動高年齢者等雇用安定助成金の支給要件には、「景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を伴う事業再構築を実施」していることが掲げられている。これでは、国際競争にさらされている企業にはすべて当てはまり、必ずしも経営困難に直面している企業ばかりではなく、国際競争での生き残りをかけて「攻撃的リストラ」を強行している企業でさえ活用できることになる。例えば、NTTは本社の中枢機能を除くすべての部門を関連子会社化し、50歳以上の社員を関連子会社に強制的に転籍（事実上の解雇というべきであろう）させた上、転籍後は賃金を3割程度引き下げるなど、11万人にも及ぶ大リストラ計画をすすめているが、移動高年齢者等雇用安定助成金はこうした労働者犠牲のリストラさえも支給対象とするのである。<sup>8</sup>

雇用関係助成金の支給対象はこれまで、期限の定めのない雇用に限定されてきた。これに対して最近の特徴は、短期雇用にも支給対象を拡大させてきていることである。<sup>9</sup>

すでに指摘してきたように、今日の雇用対策の大きな特徴は、労働者（求職者）を直接雇用、長期雇用、フルタイムという正規雇用だけでなく、パートタイム、派遣、有期雇用、請負など、いつでも置き換えのきく雇用形態、さらには個人請負やフランチャイズ経営など非雇用形態へと積極的に誘導しようとしていることにある。

「労働市場の効率化は、働き方の多様化と密接不可分な関係にある」とする八代尚宏氏は、「働き方の多様化を即『不安定雇用』と見なして排除する思想は、すでに終身雇用の恩恵を受け労働組合員でもある世帯主労働者の利害を代表するもの」<sup>10</sup>と主張するが、こうした主張は規制緩和論者に共通したものである。問題は、「働き方の多様化」そのものにあるのではなく、「多様な働き方」の中身である。間接雇用、短時間雇用、有期雇用などの非正規雇用にある労働者は、雇用不安、劣悪な労働条件、労働者としての権利行使の困難さなど、正規雇用労働者と比べてもきびしい状態に置かれているのが日本の実態であることを直視すべきである。

助成金の支給要件を緩和して短期雇用にも対象を拡大するということは、雇用確保というよりは助成金を見込んだ非正規雇用へのシフトという企業の傾向に拍車をかけ、不安定雇用をいっそう拡大させることになりかねない。

## Ⅲ トライアル雇用事業の拡大

「総合雇用対策」では、「インターンシップの一層

の活用を図るとともに、学卒未就職者等の若年者の試行就業支援を通じた実践的な能力付与を図る」として、学卒未就職者を中心とした若年者に対する試行就業(トライアル雇用)事業の実施を打ち出した。

トライアル雇用事業は現在、中高年齢者(45歳以上65歳未満)、若年者(35歳未満)、母子家庭の母等、障害者、日雇労働者、ホームレスを対象としたものがあり、トライアル雇用を受け入れる事業主には原則として3ヵ月間、対象者1人あたり5万円の試行雇用奨励金が支給される。トライアル雇用事業はこのほかにも、不良債権処理の加速策として、30歳以上60歳未満の「雇用調整方針対象者」を対象としたものもあり、これを合わせれば、対象範囲には限定があるにせよ、65歳未満の全年齢層をカバーすることになる。トライアル雇用事業は、以前から障害者、中高年齢者を対象としたものがあつたが、特に若年者に対するトライアル雇用事業は若年者雇用対策の中で大きなウエイトを占めるようになってきている。

若年者トライアル雇用事業は、職業生活経験が全くないか、あつたとしても蓄積が少ないために新たな就職に結びつきにくい若年者に、3ヵ月程度の試

行就業期間を設け、それを通じて常用雇用へつなげていこうというのが制度の趣旨である。これまでの実績では、トライアル雇用を終了した若年者のうち8割近くが常用雇用へ移行しているとされ、評価は高いようである。<sup>11</sup>しかし、その一方で、何回トライアル雇用を重ねても就職できない若年者は逆に就職に対する意欲を喪失してしまうのではないかと、従来であれば正式採用に踏み切っていた事業主が、助成金目当てにあえてトライアル雇用を選ぶのではないかと、という懸念はぬぐい去れない。トライアル雇用事業は、求職者側・求人側双方にとってお互いを知る機会になり、採用に結びつきやすいと言われるが、採用権は事業主側にある以上、篩(ふる)い分け期間が長くなることによって事業主側にとって使い勝手のいいシステムであることも否めない。

新卒紹介予定派遣がかなりの広がりを見せ、労働者派遣法改正によって紹介予定派遣における事前面接が認められたことと合わせて、トライアル雇用事業の拡大は求職者に対する選別を強め、求人者側の採用権をいっそう強化することになりかねない。

### 第3節 不安定就業化への法整備—2003年法改正の概要

以上では、「総合雇用対策」を例に「労働市場の構造改革」の具体化を見てきたが、小泉内閣は2003年の第156回通常国会に労働者派遣法、職業安定法、労働基準法、雇用保険法の改正法案を提出し、成立させた。これらの法律は、90年代後半以降、改正が行われてきたが、こうした中心的な労働関係法制の改正が一挙に行われたことはこれまでに例がない。それだけに、2003年法改正は、これまで述べてきた不安定就業化への体系的な法整備という性格を持っている。

ここで見ておく必要があるのは、労働者派遣の期間制限も労働契約期間の上限期間も、3年が基本とされた点である。前者が間接雇用、後者が基本的には直接雇用という違いはあるが、使用者は自らの都合に合わせて、目的に見合った有期雇用の形態を選ぶようになった、ということである。例えば、比較的軽易な作業で季節や曜日等による繁閑が大きい業務については労働者派遣、プロジェクト的な業務や、恒常的な業務であっても正規雇用を避けて人件費コストを抑えたい場合には有期雇用を、というような選択をするのではないだろうか。まさに、「新時代の『日本の経営』」が描いた労働者の活用ということになる。

以下では、労働者派遣法、労働基準法、雇用保険法改正の概要を記すこととする。

#### I 派遣期間の延長(撤廃)と対象業務の拡大—労働者派遣法

1985年に制定(86年6月1日施行)された労働者

派遣法は当初、専門性の高い業務および特別な雇用管理が必要とされる業務に限定して認められ、労働者派遣の期間は臨時的・一時的な労働力需給調整の措置ということから、1年未満とされてきた(90年からは3年を限度とするという行政指導が行われ、対象業務は96年に26業務とされた)<sup>12</sup>。

しかし、徐々に対象業務が拡大され、99年12月には港湾運送業務、建設業務、警備業務(以上、本法)、および医療分野の業務(施行令)、そして「当分の間」として「物の製造」の業務(本法附則)のみが適用除外業務とされ、労働者派遣事業は原則自由化された。

2003年改正では、①臨時的・一時的と判断される業務の派遣期間を1年から3年に延長するとともに、26業務については派遣期間制限(3年)を廃止する、②「物の製造」の業務を派遣事業の適用対象業務とする(派遣期間は、2007年2月末までの3年間は1年とする)、③医療分野の業務に関しては引き続き適用除外業務とするが、社会福祉施設等における業務については適用対象業務とする、④紹介予定派遣について、派遣労働者の事前面接や履歴書の送付、内定を可能とする、⑤許可および届出の単位を事業所から事業主とする、などが盛り込まれた。

今回の法改正で重要なことは、26業務については派遣先が期間制限なしに派遣労働者を利用できるようになったことである。これらの業務の中には、「ファイリング」のように一般事務にかなり近い業務が含まれているため、派遣先は「ファイリング」と称することで長期にわたって派遣労働者を利用することが

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

可能となった。また、26業務以外の業務については派遣期間の制限が1年から3年となったが、これではもはや「一時的・臨時的」ということはできず、いっそう常用雇用代替が進むことが危惧される。

今回の改正のもう一つの重要なポイントは、これまで禁止されていた「物の製造」の業務への派遣労働者の導入を合法化したことである。従来は、業務請負を装って事実上の労働者派遣が行われていたが（偽装請負）、派遣労働の合法化によって業務請負を派遣労働に切り換える動きが出ている。現に、トヨタ自動車、コマツ、マツダ、松下電機などでは数百人から千人余の派遣労働者導入が実施または実施予定となっている。<sup>13</sup>

他方、従来どおりに業務請負のままにとどめるケースも見られる。派遣期間が3年間は1年とされたこととともに、派遣労働に切り換えた場合、労働者派遣法が定めた派遣先としての責任を果たす必要が生じるが、これを回避するためには業務請負の方がむしろ好都合というわけである。

紹介予定派遣について規制緩和論者は、派遣先での直接雇用を実現させる制度であると高く評価している。しかし、トライアル雇用と同様、紹介予定派遣の対象となった労働者が確実に派遣先に採用される保障はない。紹介予定派遣の期間は通達で6ヵ月とされたが、企業としてはその期間、「正式採用」への期待を利用しながら労働者を過重労働に従わせることができるという効果を持つものとなる。また、派遣労働者の雇用主ではない派遣先企業が事前に派遣労働者を選考することは、派遣元と派遣労働者との労働契約の成立に介入することになり、労働者派遣事業の原理の根幹に抵触することとなる。

登録型の労働者派遣は、派遣元が登録者の中から派遣先の注文に応じることのできる業務遂行能力を備えている労働者を選び、派遣先はその労働者を受け入れるという仕組みとなっている。ところが、実際には、派遣先による派遣労働者の事実上の選考が横行しており、これに対する規制強化が求められていた。労働者派遣事業の規制緩和により派遣労働の対象業務が拡大し、専門的業務から一般事務などの業務に近づくほど、派遣先は派遣労働者の専門的能力よりもヒューマンスキル（いわゆる人柄を含め）を重視するようになった。このことは、派遣先が自ら派遣労働者の選考を要求することに拍車をかけている。

総合規制改革会議は2003年12月の「規制改革の推進に関する第3次答申」（以下、「第3次答申」）で、紹介予定派遣以外の派遣についても事前面接の解禁のための条件整備等を求めているが、一般の派遣についても派遣先による事前選考が自由化されることになれば、労働者派遣事業は労働者供給事業と区別がつかず、一体化することになるう。

## II 労働契約期間の上限規制を緩和—労働基準法

労働基準法に関しては、①労働契約期間の上限規制の緩和（一般的な上限規制を1年から3年に延長し、専門職については3年を5年に延長）、②裁量労働制の拡大（企画業務型裁量労働制について、手続の大幅な簡素化と適用対象事業場の拡大）、③解雇法制の改正<sup>14</sup>、が主な改正点である。ここでは、主に①について触れることとする。

労働基準法は、労働契約期間については上限1年としてきた。これは、使用者による労働者の長期間にわたる拘束を防ぐという労働者保護の趣旨にもとづくものであった。また、1年未満の労働契約を反復更新し、結果として長期雇用状態に置きつつ、使用者の都合によってはいつでも更新拒否（雇止め）を行うという脱法行為に対しては、期間の定めのある契約の反復更新が繰り返されている場合は、期間の定めのない契約に転化したと見なす判例が確立してきた。（詳細については、第4章第2節を参照）

これに対して使用者側は、1998年の労働基準法改正の際に、1年という上限規制を撤廃し、5年まで設定できるようにすべきであると主張した。結果は、特定の事由（専門的能力を有する労働者や、60歳以上の高齢者）については3年という上限期間を認めるとされたものの、1年の上限規制撤廃という主張は認められなかった。それから2003年に至るまでの間には、すでに述べたように雇用政策における考え方の重要な転換があり、政府も明確に有期雇用を積極的に促進する立場に立つようになった。こういう政策上の転換が、今回の法改正の大きな背景としてあることは明らかである。

当初の法案では、労働契約期間の上限が3年に延長される場合、労働者も労働契約期間に拘束されるのか否かが不明であった。仮に、労働契約期間が3年とされた場合、その契約期間内に労働者が自らの都合で退職できないと、人身拘束という事態が生じかねない。この問題については、国会審議の段階で、1年契約経過後には労働者はいつでも退職できるとの規定が盛り込まれた（労働基準法第137条）。一方、特例的な上限期間（5年）に関しては第137条の適用がないため、労働契約期間内に労働者が退職する自由が明文化されていないという問題が残されている。<sup>15</sup>

## III 「セーフティ・ネット」も不安定就業促進へ—雇用保険法

不安定就業化を促進している小泉内閣も、雇用保険制度については「雇用のセーフティ・ネット」と位置づけている。しかし、①雇用保険料の引き上げ、②給付水準（基本手当日額）および③所定給付日数の引き下げ、④就業手当の創設などを内容とする雇用保険法

の改正(2003年5月1日施行)は、とてもセーフティ・ネットを維持するなどと言えるものではない。

雇用保険の基本手当日額については、「高賃金・高給付層」において再就職時賃金を上回る「逆転現象」が生じ、これが雇用保険受給者の再就職意欲を妨げているとして、給付率を離職前6ヵ月間の平均賃金の60～80%から50～80% (60～64歳は50～80%から45～80%) へと引き下げることとした。雇用保険は、労働力の安売りを防止するという重要な機能を有しているはずであるが、そういうことは念頭にないと言わなければならない。

所定給付日数については、パートタイム労働者など短時間労働被保険者とそれ以外の被保険者との給付日数が一本化され、倒産や解雇などによる離職者(特定受給資格者)は短時間労働被保険者以外の被保険者の給付日数となったが、就職困難者を除く非特定受給資格者は短時間労働被保険者の水準に合わせられたため、所定給付日数が120日以上を受給資格者は一律30日切り下げられ、最高でも150日となった。

## 第4節 政策形成過程における変化とその問題点

政府や財界は、上記のような労働法制の改正で良しとはせず、さらなる法制度の見直しを意図している。総合規制改革会議「第3次答申」では、①有料職業紹介事業における求職者からの手数料徴収規制の撤廃、②労働者派遣業務や派遣期間の制限の撤廃、③ホワイトカラー労働者の労働時間規制からの適用除外(ホワイトカラーイグゼンプション)などを主張している。

今日、政府・財界は戦後改革の過程で実現を見た労働法制の、特に雇用保障、労働者保護に関する規定を一気に削除しようとしているが、中でも、規制改革の推進を担う機関として2001年4月に設置された総合規制改革会議が大きな役割を果たした。2003年の労働基準法、職業安定法、労働者派遣法の改正は、いずれも2002年12月の総合規制改革会議「第2次答申」にもとづくものであった。労働法制の見直しや労働政策に関する基本は総合規制改革会議が方向づけ、政府はこれを「規制改革推進3か年計画」(毎年3月に閣議決定)で追認していくという手法がとられてきた。

日本においては従来、法制度の改正や労働政策に関する重要な方針の決定は公労使(公益委員、労働者代表、使用者代表)の三者で構成する労働関係の各種審議会での合意を原則としてきたし、ILOも、労働政策の決定にあたっては特に当事者である労使の合意を原則とすべきであるという立場に立っている。審議会には、労働者側委員の連合独占(全労連

これらの受給資格者にとっては、給付水準と所定給付日数の引き下げという、ダブルパンチとなった。

本稿との関係でいうと、就業手当の創設が大きな意味を持つ。法改正前は、失業給付を受給中の人が職業に就いた場合、支給残日数に応じて再就職手当が支給されていた。その要件は、「安定した職業」(1年を超える雇用)に就いた場合、とされていた。これに対して、就業手当は、「安定した職業」以外での就業についても支給残日数に応じた手当が支給されることとなった。労働政策審議会雇用保険部会の報告によれば、就業手当の創設は「多様な方法による早期再就職の実現のため」とされている。政府の雇用対策が、安定した雇用の場の確保だけでなく、パートタイム労働や派遣労働、1年未満の短期就業にもシフトし、失業者として労働市場に滞留することを極力回避させようとしていることからすれば当然の帰結かも知れないが、「セーフティ・ネット」をも不安定就業促進の手段として利用するものと言わなければならない。

の排除)、議事録公開の不徹底さなど、是正すべき問題は少なくない。労働者にとって必要なのは、こうした審議会の問題点を改善することであって、労働政策決定の実質的な主体を、労働者代表の全く関与しない経済財政諮問会議や総合規制改革会議などに移すことではない。しかし、現実には、審議会は経済財政諮問会議や総合規制改革会議が決めた基本的な枠内でその是非を論ずるというように、機能低下が明らかである。こうした中で、審議会の事務局を務める担当官庁は閣議決定に縛られ、審議会を経済財政諮問会議や総合規制改革会議が決めた方向へ強力に誘導していくという構図となっている。<sup>16</sup>

総合規制改革会議の問題は、答申等にあられる内容と同時に、その委員構成にある。総合規制改革会議の委員15人は、全員が明確な規制改革推進の立場に立つ者によって占められ、労働者の立場を代表する者は一人もいない。しかも、その中には、雇用・労働分野の規制改革によって大きな利益を享受できる人材ビジネス会社の関係者が複数(ザ・アール社、リクルート社の社長など)加わるなど、疑いもなく人材ビジネス優先の改革を進める場となってきた。

総合規制改革会議は2004年3月で設置期限が終了し、4月には後継組織である「規制改革・民間開放推進会議」が設置された。委員数は13人となり、人材ビジネス会社の直接の代表こそ加わっていないが、その本質は総合規制改革会議と何ら変わるものではない。



## 第5節 民間委託の推進とその問題点

### I 民間委託化をめぐる背景

近年の雇用対策におけるもう一つの特徴は、公共職業安定所業務の民間委託の急速な進行、拡大である。「橋本行革」以来、「民間活力の活用」は一貫して政府の中心的な政策に位置づけられているが、雇用対策においても決して例外ではない。<sup>17</sup>

政府が2002年10月に策定した「改革加速のための総合対応策」と、それを補完・強化するために同年12月に策定された「改革加速プログラム」は、それまでの雇用対策と比べても、民間委託化を含めた公共職業安定所業務のアウトソーシングを格段に進める内容となっている。その主なものとしては、次の三つがあげられる。

①ハローワークインターネットサービスにおける求人企業名の公開

②「雇用再生集中支援事業」(2003年2月開始)における民間活用による再就職支援

不良債権処理の影響で中小企業から離職した者のうち、管理職や技術者の就職を希望する者について、民間のノウハウの活用が有効と判断される場合に、民間事業者が就職支援サービスの提供を委託するもの。

③再就職支援プログラムの実施

離職者のうち、特に早期の再就職の意欲と緊要度の高い求職者に対し、公共職業安定所に民間企業の人事労務管理経験者等から選ばれた専任の支援員(就職支援ナビゲーター)や求人開拓推進員を配置し、求人開拓、教育訓練、職業相談、就職に至る一貫した就職支援を、個別かつきめ細かく行うというもの。

就職支援は本来、国民の勤労権保障に責任を負う国が、その目的実現のために設けられた出先機関である公共職業安定所の体制を強化した上で行うべきである。しかし、「小さな政府」をスローガンに掲げ、「行政改革」を強行する小泉内閣は、厳しい雇用・失業情勢が続いているにもかかわらず、安定所職員を削減する一方で、本来は安定所が行うべき業務をアウトソーシングしているのである。

「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003」(いわゆる「骨太の方針・第3弾」)では、「職業紹介事業における地方公共団体・民間事業者の役割の大幅拡大」の中で、「ハローワークの職業紹介関係業務については、平成16年度から、例えば長期失業者就職支援などを示して、民間委託を拡大する。その際、成果に対する評価に基づく委託費の支給を行う」と述べ、職業紹介業務のさらなる民間委託化の方向を打ち出している。

以上の背景を念頭において、政府・厚生労働省は雇用対策の名の下にどのような民間委託化を進めようとしているのか、平成16年度予算に掲げられた長

期失業者の再就職支援と若年雇用対策について見ることとする。

### II 長期失業者の再就職支援

厚生労働省は、「骨太の方針・第3弾」を受けて、2004年度から2年間の事業として「民間委託による長期失業者の就職支援事業」を実施している。これは、公共職業安定所での求職活動により就職に至らなかった1年以上の長期失業者(30歳以上60歳未満)および「雇用再生集中支援事業」における雇用調整方針対象者について、就職支援から就職後の定着指導までを民間職業紹介事業者に包括的に委託するというものである。委託費については、成果に対する評価にもとづく報酬という観点から、長期失業者の就職および一定期間後(就職後6ヵ月経過後)の定着状況に応じて支給することとされている。

具体的には、①カウンセリング、セミナー等の再就職支援は実施したが、対象者が就職に至らなかった場合は1人につき20万円、②対象者が支援開始後1年以内に就職に至ったが、6ヵ月以内に離職した場合は同30万円、③対象者が就職後6ヵ月経過後まで職場に定着した場合は同60万円を委託先の民間事業者に支給することとされており、大都市圏(北海道、東京、愛知、大阪、福岡の5労働局・10地区)で実施されている。

これまでも、カウンセリングやセミナーなどの就職支援を民間事業者に委託するというケースはあるが、それにとどまらず、職業紹介およびその後の定着指導までを民間委託すること、さらにはそこに成功報酬方式を導入することは、日本の職業安定行政史上初めてのことであった。

民間委託化の推進の理由として、高失業率の中で公共職業安定所での対応には限界があること、民間のノウハウを活用した方が効率的に職業紹介ができること、などがあげられることが多い。しかし、国民に対する勤労権を保障するのが国の責任である以上、公共職業安定所の体制を確立し、早期就職に向けた援助を強めるべきであり、そのことこそが最も効率的である。職業紹介にかかる経費については、求職登録者の希望業種・職種や経験などの要素を考慮しなければならないが、就職件数1件あたりのコストは公共職業安定所の方が圧倒的に低いと言われており、職業紹介業務の民間委託化は合理的な根拠に乏しいと言わざるを得ない。<sup>18</sup>

### III 若年雇用対策

若年者の完全失業率が他の年齢層に比べて高水準で推移し、新規卒卒者の就職状況がきわめてきびしくなっていることを反映して、若年雇用対策がよう



やく政府の雇用対策としてもクローズアップされてきた。<sup>19</sup>

いわゆるフリーター問題、およびそれに対応した施策としての「若者自立・挑戦プラン」については第3章第4節に譲り、ここでは若年雇用対策を名目とした民間委託化の促進という問題にふれることとする。

厚生労働省は平成16年度施策において「地域との連携・協力による若年者就職支援対策の展開」を掲げ、新たに「若年者のためのワンストップサービスセンター(ジョブ・カフェ)」を設置することとした。

「ジョブ・カフェ」の設置主体は各都道府県で、厚生労働省は都道府県から要請があった場合に、学生職業相談室などの出先機関を「ジョブ・カフェ」に併設し、若年者に対する職業紹介等の業務を行うという枠組みとなっている。

問題は、「ジョブ・カフェ」設置に至るそもそもの契機にある。「ジョブ・カフェ」設置を当初からリードしてきたのは経済産業省であった。「日本経済新聞」2003年4月27日付は、「若年層、民間で職業訓練」という見出しで、「都道府県に非営利組織(NPO)による『地域若年者サポートセンター』を新設し、若年者らの求職や企業の求人を受け付ける。センターが一括してパソナやリクルートなど民間の職業紹介

会社に職業訓練・紹介を委託する」と報じた。NPOによる運営というオブラートに包みながら、目的の中心は、若年者の職業訓練や職業紹介等の就職支援を民間の職業紹介会社等に全面委託(丸投げ)するという構想である。

その後の「調整」で、こうした経済産業省の当初の構想はストレートな実現を見るには至らなかった。しかし、「ジョブ・カフェ」は、「若年者地域連携事業」という厚生労働省の委託事業(2004年度予算額27.3億円)と、「若年産業人材育成事業」という経済産業省のモデル事業(15地域、同52.5億円)が並存することとなり、委託先は公益法人や民間団体となっている。この委託先が、民間職業紹介会社等に実質的な運営を委託することは妨げられていない。このことから、「ジョブ・カフェ」に民間人材ビジネスが介入する可能性は十分に考えられ、当初の経済産業省の意図は貫かれたことになる。

このように、雇用行政における民間委託化は、雇用の維持・安定のための雇用対策というよりは、民間人材ビジネスに対する経営支援策としての性格が強いのではないかと感ずうことができない。そしてそれは、本章が言及してきた「労働市場の構造改革」をさらに促進する手段として位置づけられていることを、最期に指摘しておきたい。<sup>20</sup>

- 1 八代尚宏『雇用改革の時代—働き方はどう変わるか』中公新書、1999年、ii、iii頁。
- 2 1990年代後半以降の、特に雇用関係法制をめぐる動向については、萬井隆吉・勝田滋・佐賀一編『規制緩和と労働者・労働法制』旬報社、2001年、西谷敏・中島正雄・奥田香子『転換期労働法の課題』旬報社、2003年などを参照のこと。
- 3 1998年以降策定された雇用対策は次のとおりである。  
①緊急雇用開発プログラム(1998年4月)、②雇用活性化総合プラン(1998年11月)、③緊急雇用対策(1999年6月)、④経済新生対策に基づく雇用対策(1999年11月)、⑤ミスマッチ解消を重点とする緊急雇用対策(2000年5月)、⑥日本新生のための新発展政策(2000年10月)、⑦緊急経済対策(2001年4月)、⑧総合雇用対策(2001年9月)、⑨改革加速プログラムによる雇用対策(2002年10月)
- 4 「朝日新聞」2003年10月13日付は「雇用助成金5割減る」の見出しで、雇用対策の「目玉策」として創設された雇用創出関係の助成金の消化率が極めて低いことを指摘している。これは、補正予算による「大盤振る舞い」の結果と言える。企業の雇用吸収意欲が低い時に、いくら「雇用創出」と銘打って多額の助成金を設けても、それが十分に活用されないのは明らかであり、単なる運用の問題に解消すべきではない。それ以上に問題なのは、こうした助成金を使いながら「筋違い」「見当違い」の雇用対策が実行に移されていることである。この点に関しては、高梨昌「見当違いの政府の雇用対策」(現代経済研究会編『日本産業再構築の戦略—市場原理主義批判』エイデル研究所、2003年)を参照。
- 5 こうした方向に対して内山昂氏は、「労働の柱である『雇用』を政府の公文書で、その意義を否定もしくは、『軽視』したのは極めて重要なことといわなければならない」ときびしく批判している。(内山昂「今日の雇用情勢と第9次雇用対策基本計画に関連して」『季刊労働総研クォーターリー』No.38、2000年春季号、労働運動総合研究所、40頁)
- 6 田沼肇、丸谷肇「わが国における労働力政策の特質」江口英一、田沼肇、内山昂編『現代の労働政策』大月書店、1981年、15頁。
- 7 この「求職者を上回る年間700万人もの求人」は、有効求人

- 倍率を示す際に使う有効求人数ではなく、新規求人数を単純合計したものと思われる(「日本経済新聞」2001年10月2日付)。いずれにしても、これは、求職者が求める良質の求人が不足しているという現実を覆いかくし、「雇用のミスマッチ」の主な原因は求人を選り好みする求職者側にある、という印象を国民に植え付ける意図を持つものであったことは疑いがない。
- 8 厚生労働省は2004年度に、利用実績の少ない雇用関係助成金の見直し(統廃合)を行うこととし、移動高齢者等雇用安定助成金は労働移動支援助成金に統合されることとなった。「朝日新聞」2003年11月5日付夕刊は、移動高齢者等雇用安定助成金の2002年度の利用状況について、60億円(予定対象人は3万人)の予算に対して実績は4,013万円(1,762人)であったと報じている。総合規制改革会議などは雇用保険三事業の見直しを強く主張してきたが、雇用関係助成金を通じたリストラ支援が弱まるとは考えられず、見直し・縮小の矛先は雇用維持・確保を目的とした助成金に向けられている。
  - 9 下山房雄氏は、「社会政策における強制と誘導—現状と学説」(『季刊労働法別冊第5号 社会政策』総合労働研究所、1979年)で、「第二次大戦後のわが国の労働行政は、国家の強制的介入を徹底的に回避し、資本の自発性に期待しつつ啓蒙や金銭的刺激で改良を誘導するという『行政指導』に深く傾斜してきた」(173頁)、「次々と展開され一部で『前進』とも評価される雇用政策は、強行法規としての社会政策ではなく、企業に対する種々の給付金・奨励金制度であり」(178頁)と述べた。こうした指摘からしても、今日の労働移動支援関連の助成金は果たして社会政策としての雇用対策と言えるのか、という率直な疑問を持たざるを得ない。
  - 10 八代尚宏『規制改革「法と経済学」からの提言』有斐閣、2003年、81、83頁。
  - 11 若年者トライアル雇用事業の実績(2001年12月～03年11月)は、実施者が61,723人(トライアル雇用中の者を含む)で、終了者は44,195人、このうち常用雇用移行者は34,943人(常用雇用移行率79.1%)となっている(厚生労働省調べ)。これからすると、トライアル雇用を実施した若年者の常用雇

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

- 用移行の状況は良好なようであるが、この場合の「常用雇用」とは1年以上の雇用（有期雇用を含む）を意味しており、必ずしも期間の定めのない雇用をさすものではないことに注意する必要がある。
- 12 労働者派遣法改正をめぐる経緯と内容の詳細については、浜村彰「改正労働者派遣法の検討」『労働法律旬報』1554号を参照。
- 13 朝日新聞が主要製造業50社を対象に実施したアンケートによると、工場に派遣労働者をすでに導入した企業は14%、導入を検討している企業は54%で、合わせて7割近い企業が導入を実施または検討と回答している。現段階では派遣導入に慎重な企業がその主な理由としてあげているのは、1年という派遣期間の短さである（同紙、2004年6月21日付）。松下電機も、増産に素早く対応するため、国内の工場に派遣労働者を導入する方針を決めた（『朝日新聞』2004年6月10日付）。日本経済新聞が実施した工場雇用調査も同様の傾向を示しており、製造現場への人材派遣をすでに導入している企業は22%、検討中を含めると87%に達した。業務請負を採用している企業は全体の78%であったが、派遣を増やす傾向が鮮明になっている（『日本経済新聞』2004年5月4日付）。
- 14 解雇法制に関しては、大きく2つの争点があった。一つは、解雇事案に関する金銭解決制度の導入についてである。法案作成段階では、金銭解決制度の導入が検討されたが、労働組合や弁護士団体等の強い反対にあい、政府は法案化を見送った。しかし、2004年3月に閣議決定された「規制改革・民間開放推進3か年計画」では、2004年度中に「解雇の際における救済手段として、職場復帰だけでなく、『金銭賠償方式』という選択肢を導入することについても、引き続き検討することとしており、再浮上することは確実である。もう一つは、解雇の一般的規制（労働基準法第18条の2）についてである。法案では、前段に「使用者は、…労働者を解雇することができる」と、後段で「ただし、その解雇が、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」として、使用者による解雇権を明文化していた。これに対しては、法案審議段階での国会内外の強い反対により、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」という条文に修正された。
- 15 島田陽一「解雇・有期労働契約法制の改正の意義と問題点」『労働法律旬報』1556号。
- 16 竹中平蔵氏は、「そもそも、多様な社会では中立性などありえないことではないだろうか。先に批判した役所主導の審議会は、まさに中立を装い（だからこそ、業界の当事者と労働界代表、消費者代表と称する人々を取り込む）ながら、結果的に特定の利害に從属した（独立でない）機構になっている」（竹中平蔵『経世済民』ダイヤモンド社、1999年、199頁）と述べ、審議会は特定利害の代表者（既得権者）によって占められ、政府や特定の企業・グループからも独立していない、と決めつけている。八代尚宏氏も「これまでの国の審議会のように、経営者団体と労働組合との利害調整で労働市場の制度を形成するという方式だけにとられるのではなく、労働者と企業に多様な選択肢を与えることで、雇用機会の拡大とミスマッチを防ぐ効率的な労働市場を形成することが、望ましい構造改革の方向といえる」（前掲「規制改革」「法と経済学」からの提言」104頁）と述べている。これは、従来の審議会が利害関係者によって独占されていることから既得権擁護の場となりがねない主張することによって、財界代表が多数を占める経済財政諮問会議や、財界代表と規制改革論者で占拠された総合規制改革会議（あるいは、その後継組織である規制改革・民間開放推進会議）が、労働政策の実質的な内容を決定している現状を合理化する議論にほかならない。
- 17 公共職業安定所業務の民間委託化の拡大は、1997年にILO総会で採択され、日本では1999年7月に批准したILO第181号条約が大きな契機となっているが、ILO第181号条約は、日本の規制緩和論者が言うような、民間人材ビジネスの自由化を前面に押し出したものではない。たしかに、第96号条約と比べれば、民間人材ビジネスの活動を広く認めることにはなったが、同時に、派遣労働者等に対する保護や権利保障を各国政府や関係者に強く求める内容となっている。日本では、民間人材ビジネスの自由化の側面だけが強調されることが多いが、それはきわめて一面的なとらえ方であり、恣意性を感じざるを得ない。なお、ILO第181号条約の意義と、日本における意図的なとらえ方に対する批判については、全労働者労働組合職安法プロジェクト「職業紹介事業のあるべき方向と労働権保障—雇用法制研究会報告の批判的検討—」1998年（全労働者労働組合ホームページ <http://www2s.biglobe.ne.jp/~zenrodo/>）を参照。
- 18 高梨昌氏はこの民間委託事業について、「税金を投入して民間紹介会社をもうけさせるものだ。成功報酬を含めて1人80万円などというのは、法外な金額だ。ハローワークでは、1人数万円程度の経費で就職を実現できている」（『朝日新聞』2003年8月3日付）と語っているが、的を射た指摘といえる。
- 19 遅きに失したとはいえ、政府が若年雇用対策を重要施策の一つに位置づけたこと自体は否定されるべきではない。しかし、「若者自立・挑戦プラン」は若年者の安定的な雇用の場をどう確保するかという視点に立つのではなく、『学卒本格雇用』以外に「学卒後就職探索期間を経て本格雇用」という就業経路の複線化に対応した就職システムの整備を進める」というように、短期雇用、非正規雇用を前提とした労働市場の整備を指向していること、「雇用機会の創出」ではなく「就業機会創出」として創業・起業支援に重点を置いていることなど、さまざまな問題を含んでいる。また、今日の若年雇用問題を生じさせているのは長期・正規雇用という既得権に安住している中高年層だとして、中高年労働者の労働移動を推進すべきだという論調（たとえば、玄田有史「世代対立としての失業問題」社会政策学会編『現代日本の失業』社会政策学会誌第10号、法律文化社、2003年）もあるが、これは大幅なリストラを進めて雇用不安を生み出している大企業の社会的責任を免罪し、失業問題を労働者内部の世代間対立という構図に押し込めようというものである。
- 20 日本労働研究機構・資料シリーズNo.132『多角化・多様化する人材ビジネス—労働者派遣と有料職業紹介事業の兼業実態に関するヒアリング調査報告—』2003年は、労働者派遣事業においては規制緩和に伴う過当競争と不況の影響によって派遣料が低下していること、有料職業紹介事業では「成約があれば大きな収益につながるが、なければコストのみがかさむ」不安定な収益構造となっていることから、労働者派遣事業と有料職業紹介事業とを兼業する業者が増加している実態を明らかにしている。こうした実情にある民間人材ビジネスからすれば、「民間委託」という国からの実質的な補助は、経営維持のための大きな支援となることは間違いない。
- 「週刊朝日」2003年11月21日号は、長期失業者の再就職支援の民間委託を見込んで、全都道府県にアウトプレースメントの拠点を置いた再就職支援会社があることを紹介している。これは、厚生労働省が就職支援をはじめとする民間委託化を進めれば進めるほど、それに対する助成金をあてに民間人材ビジネスが委託部分に進出し、さらにそのエリアを拡大しようとしていることを示している。こうした民間委託は、もはや雇用対策ではなく、民間人材ビジネス支援策であると言わなければならない、雇用対策を媒介とした「第二の公共事業」になりかねない。

## 第3章 不安定就業の代表的形態の分析

### 第1節 パートタイマー

#### I パートタイマーの定義をめぐって—二つの定義とパートタイマーの性格—

第1章で明らかにされているように、1980年代は雇用の弾力化と規制緩和の始まった時代であり、非正規雇用の積極的活用という雇用管理が推し進められた時代であった。行政管理庁行政監察局（当時）は、1982年1月～3月、パートタイマー及び家内労働者の労働条件等について実態調査し、パートタイマー対策の改善を提言している<sup>1</sup>。それによると、パートタイマーは、中高年女子を中心に著しい増加をしていること、そしてその雇用形態、労働条件等に関して調査結果から次のような問題を指摘している。

A パートタイマーの定義が必ずしも明確でない。（厚生）労働省の「雇用動向調査」では、1日又は1週間の所定労働時間が一般従業員と比べて少ない者として把握され、パートタイマーの職業紹介の取り扱い範囲もほぼ同様のものとなっている（1981年9月24日、労働者職業安定局長通達）。総務庁（現在、総務省）の「労働力調査特別調査」では、事業場でパートタイマーという名称で雇用されている者とされている。

B 労働者の労働条件は、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等により最低の基準が定められている。パートタイマーも労働者であるからこの規定が適用されなければならないが、実際にはそれが適用されていないのが現実である。そこで労働保護法制と関連して、パートタイマーの問題点として次のような点が指摘される。

- ① 最低賃金法に関連して、最低賃金に満たない。
- ② 労働基準法に関連して、1日の休憩時間、年間の有給休暇の付与。
- ③ 労働災害補償保険法に関して、労働者災害補償保険への加入。
- ④ 雇用保険法に関連して、雇用保険への加入。健康保険法、厚生年金法に関連して、健康保険及び厚生年金の被保険者としての取り扱い。
- ⑤ 労働安全衛生規則に関連して、定期健康診断の実施。
- ⑥ 労働基準法に関連して、賃金に関する事項は、労働者を雇用する際に、明示されなければならない。
- ⑦ 労働基準法に関連して、就業規則の作成。
- ⑧ 労働基準法に関連して事業場に雇用労働者の名簿を備える。

さらに労働保護法制と直接に関連しないものとして、賞与・昇級制度についても一般労働者に準じて

整備されなければならないし、「雇用期間の定めのないパートタイマーの場合には、正当な事由のない解雇は解雇権の濫用として無効になる。期間の定めのある臨時的・季節的なパートタイマーの場合は、期間満了時にその契約を更新し反復契約しているときには、期間の定めのない場合と同様、合理的理由なしに一方的解雇できないとされている」<sup>2</sup>などパートタイマーでも守られなければならないにもかかわらず、無視されているのが現実である。

こうした現実があるため、「パートタイマーについては、常用労働者と同様に労働関係法令の適用があるにもかかわらず、法定労働要件に満たない労働条件で使用されている者がみられる実態にかんがみ、就業規則の整備等の指導により一層適正なパートタイマー雇用関係の確立を推進すること」<sup>3</sup>が課題とされている。適用されて当然な労働法規が適用されるだけでも、パートタイマーの現状はだいぶ改善される。それほどパートタイマーは、現在、不当に不利な扱いを受けている。

パートタイマーにたいする労働法規の適用を監督する機関は、労働基準行政及び監督署であるが、「急増するパートタイマーの労働条件の確保に必ずしも十分即応していない状況がみられ」<sup>4</sup>と指摘されている。監督行政の機能強化がなされなければならないが、それだけでなく職場の労働者自身による積極的な点検も強化され、それを保障していく制度の整備も重要であろう。

パートタイマーは、労働者の中でどのような特徴を持っているであろうか。先の『パートタイマーの現状と問題点』では、パートタイマーについては「雇用動向調査」で定義している「1日又は1週の所定労働時間等が一般従業員と比べて少ない者」、あるいは「労働力調査特別調査」の「事業場でパートタイマーという名称で雇用されているもの」を用いている。前者に関連しては、パートタイマーも労働法上の労働者であり、ただ販売する労働力の量が少ないということによってのみ他の労働者と区別されるに過ぎないという特徴が出てくる。労働力を多く売るか、多く売らないかは本来労働者の権限に属しており、それを理由に特別な扱いを受けることはないはずである。しかし、現実には労働力を多く売らないということがパートタイマーをそれ以外の労働者と区別する最初の原因となっている。

パートタイマーは、労働力の販売量が少ないだけでなく、正規の労働者ではないということによって他の労働者から区別されている。ここから後者、「労働力調査特別調査」の規定が現実的な意味を持つことになるのである。この正規労働者と非正規労働者の区別は、事業所によって異なっているので、「事業

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

場でパートタイマーという名称で雇用されているもの」ということに意味が出てくることとなる。要するに職場でパートタイマーと呼ばれているからパートタイマーなのである。

いわゆる「パートタイム労働法」と言われる「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」の定義でも、「短時間労働者」が規定されていて、パートタイマーが規定されているわけではない。ここで『「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比して短い労働者」であるとし、短時間の比較を1週に限定し（『パートタイマーの現状と問題点』や、『旧パートタイム労働指針』（1989年6月23日労働省告示第39号）とは異なる。）短時間労働者を規定しているのに過ぎない。しかし、短時間であるかどうかの判定が事業所を単位にされているのは、労働時間の単なる長短だけでなく、事業所ごとの雇用管理の状況を反映されたものになっているからである。

パートタイム雇用は「一般労働者との関係では、その労働者としての地位に関しては、労働時間が短いという契約関係に由来するもの以外に法上の適用上は原則として差異のないもの」という前提に立って行政指導がなされている<sup>5</sup>ということになるにもかかわらず、短時間就労という以外に、非正規雇用という性格を持っている。この非正規雇用という性格は、事業所における雇用管理によってのみ規定されている。この非正規雇用ということがパートタイマーにも適用されるべき労働法令をも保障しない差別的な扱いの原因になっている。このようにパートタイマーは、短時間労働を理由に事業主が行う雇用差別で、実際には短時間ということを超えて差別が拡大されているのである。

パートタイマーが以上のような性格を持つことから、先にみた、「雇用動向調査」と「労働力特別調査」との定義の違いが出てくるのである。これらの定義はいずれも実態の一面を捉えたものであり、どちらもパートタイマーの一面をあらわした定義ではあるが、どちらもパートタイマーを全面的に捉えるものにはなっていない。その意味でパートタイマーに関する統計としては不十分である。不十分さは統計に原因するのではなく、パートタイマーの実態、つまり「短時間労働を口実とする雇用差別」であるということに原因がある。

## II パートタイマーの分布状況

### (1) 非正規雇用全体におけるパートタイマーの位置の変化

パートタイマーが正規労働者と区別されるのは労働時間が短いということ以外にはないはずであるが、パートタイマーは正規労働者と区別され、非正規雇用労働者に分類される。パートタイマーが非正規雇用労働者の中でどのような位置を占めているかを、

厚生労働省「就業の多様化に関する総合実態調査」により検討してみる。この調査はパートタイマーだけでなく、出向社員、契約・登録社員、派遣労働者、臨時・日雇等を含め非正規雇用全体的な把握を目的としている。

この調査は、1987年、1994年、1999年の3回行われている。1回目の調査とその後の2回の調査では調査対象が異なり、1987年の調査は常用労働者規模30人以上を、後の2回の調査は5人以上の事業所を対象としている。したがって正確な比較が可能なのは後2回のみで、1987年の調査結果は、参考として表示するに留める。

非正規雇用労働者数の推移をみると（付属図表3-1-1）、男女計・調査産業計では、1994年が981万4千人で労働者総数に占める比率は22.8%で、1999年は1,335万3千人、27.5%となっており、この5年間で増加数は353万9千人弱、増加率は約36%である。男女別でみると、男性が1994年346万1千人、13.1%から1999年439万9千人へ93万7千人の増、労働者総数に占める比率は14.9%となり、増加率は27%となっている。女性は1994年635万3千人、38.6%から1999年895万5千人、47.0%へ、260万人の増、増加率40.1%となっている。非正規雇用労働者の数、そしてその増加数・率そのいずれにおいても男性に比べて女性が大きく、1999年で女性のほぼ半数に近い労働者が非正規雇用労働者となっている。男性でも15%弱が非正規雇用労働者となっており、非正規雇用労働者は男性労働者の中でも相当な数を占めるようになっている。

非正規雇用労働者のうちの雇用形態の違いをみると、パートタイマー数は1999年、男女計で986万4千人、その非正規雇用労働者に占める比率は73.9%である。男女別では男性231万2千人、52.6%、女性755万2千人、84.3%となっている。女性の正社員数は1994年1,011万1千人、1999年1,011万8千人でこの間ほとんど増加していないのに、パートタイマー数は470万4千人から755万人2千人と急増し、正社員数を超える勢いになっている。このようにパートタイマーは非正規雇用労働者の中で圧倒的多数を占め、なおまだ増加する傾向にある。

就業形態別労働者数の割合を産業別・男女別にみると（付属図表3-1-2）、非正規雇用労働者比率の高い産業は1999年男女計で、卸・小売、飲食店43.0%、

図表3-1-1 男女別産業別非正規雇用労働者比率の比較（1999年調査）

	男	女	男女差（女－男）
建設業	15.4%	19.1%	3.7%
製造業	8.1%	39.2%	31.1%
電気・ガス業	3.5%	38.9%	35.4%
運輸・通信業	11.2%	49.7%	38.5%
卸・小売、飲食店	22.4%	65.2%	42.8%
金融・保険業	5.5%	27.4%	21.9%
不動産業	17.0%	40.2%	23.2%
サービス業	18.7%	38.6%	19.9%



サービス業28.6%、不動産業25.2%の順になっている。1994年に比べて1999年に非正規雇用労働者比率が高くなっている産業は、卸・小売業、飲食店の7.3%増、不動産業の7.0%増、金融・保険業の4.4%増となっている。建設業では逆に非正規雇用労働者の比率は22.5%から15.9%に低下している。

次にパートタイマーの労働者総数に占める比率でみると、高いのは、卸・小売業者、飲食店の36.1%、サービス業20.7%、不動産業12.0%となっていて、非正規雇用労働者比率の高い産業はほぼ一致している。非正規雇用労働者比率が高く、パートタイマーの比率も高い産業である卸・小売業、飲食店、サービス業をみると、卸・小売業、飲食店が1994年から1999年にかけて非正規雇用労働者比率で7.3%、パートタイマー比率で7.6%比率高めたのに対して、サービス業はパートタイマー比率では7.1%の増加であるが、非正規雇用労働者比率では2.7%の増加にとどまっている。サービス業での臨時・日雇労働者の比率の低下など、サービス産業の内部で非正規雇用の内容の変化がある。男女別にみると、1999年の調査で非正規雇用労働者比率は次のようになる。

男女で非正規雇用労働者の比率は大きな差があり、どの産業でも男性より女性で比率が高くなっている。男女間での違いは、建設業を除けば、20%を超えている。男女差が一番大きいのは卸・小売業、飲食店となっている。

非正規雇用労働者比率の高いものを男女別に示すと、男性は第1位が卸・小売業、飲食店、第2位サービス業、第3位不動産業となっている。女性では第1位が卸・小売業、飲食店、第2位運輸・通信業、第3位不動産業となっている。男女共卸・小売業、飲食店でしかもここでは男女の非正規雇用労働者比率の差も一番大きくなっている。

1994年と1999年の比較でみると、非正規雇用労働者比率が低下しているのは、男性では建設業、電気・ガス・水道業、金融・保険業、女性では建設業のみとなっている。

産業別に非正規雇用労働者の就業形態の特徴をみると、男性は建設業で臨時・日雇の比率が高いこと、電気・ガス・水道業や金融・保険業では契約・登録社員、不動産業では出向社員、契約・登録社員の比率が比較的に高いことが特徴となっている。女性では建設業で臨時・日雇の比率が1994年に高かったが1999年には急速に低下し、電気・ガス・水道業で契約・登録社員の比率が高く、金融・保険業で派遣労働者が高いことなどが特徴的である。

非正規雇用労働者のうちのパートタイマーの労働者総数に占める比率を産業別にみると、右上のようになっている。

女性の比率が男性よりも高くなっているのはどの産業でも同じである。男女とも卸・小売業、飲食店で比率が一番高い。女性で高い産業は卸・小売、飲食店が一番高く57.4%と過半数を超えている。次の

図表3-1-2 男女別産業別パートタイマー比率の比較(1999年調査)

	男	女
建設業	3.4%	12.2%
製造業	3.5%	35.2%
電気・ガス業	0.5%	12.9%
運輸・通信業	4.1%	35.4%
卸・小売、飲食店	16.3%	57.4%
金融・保険業	0.7%	14.6%
不動産業	4.1%	26.6%
サービス業	10.2%	31.3%

で運輸・通信業、製造業、サービス業となっている。男性でも一番高いのは卸・小売、飲食店で16.3%となっている。

## (2) パートタイマーの増加の状況

このように位置づけられるパートタイマー労働者の数の動向をみる。すでに見たように、総務省「労働力調査」ではパートタイマーを短時間労働者と捉え、「労働力調査特別調査」「労働力調査詳細集計」では事業所での呼称で捉えている。

前者は個々の労働者の客観的な状況の共通性によって分類されているが、それぞれの事業所において、それらが共通にパートタイマーとして扱われているかどうかは不確定である。後者は個々事業所の中での状況を反映しているが、呼称の共通性によって統一された集団であるため、分類された労働者の個々の労働条件等に共通性があるわけではない。

### (ア) パートタイマーの動向——短時間労働者——

総務省「労働力調査」によって、パートタイマー数の推移を跡づけてみる(付属図表3-1-3)。ここではパートタイマーは、短時間労働者である。いわゆる「パートタイム労働法」も「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」であって、短時間労働者を規定しており、正確にはパートタイマーを規定しているものではないが、これによると、パートタイマーは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者に比べて短い者であるということから、「労働力調査」の週間就業時間別就業者のうち週間就労時間が35時間未満の雇用者をパートタイマーに近いものとし、その数の推移を明らかにする。これは「パートタイム労働法」のパートタイマーの定義と完全に一致するものではない。というのは「パートタイム労働法」による定義は、通常の労働者の所定内労働時間に比較して、短時間就労の労働者だからである。したがって「労働力調査」で就労時間が1週35時間未満のものであっても、「パートタイム労働法」のパートタイマーでないものもある可能性はある。個々人のレベルで見ると問題はあがあるが、1週35時間未満就労の短時間雇用者をパートタイマーとして、その動向をみてみる。



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

短時間労働者は、1960年、133万人、雇用者総数に占める比率は6.3%であったが、1983年には433万人、1986年には500万人を越し、1996年には1000万人を超え、2001年には1,205万人と1,200万人を超え、2003年は1,259人になり、現在まで増加を続けている。雇用者総数に占める比率も1980年に10%を超え、1997年には20%を超え、2003年24.1%が短時間労働者となり、雇用者数の約4分の1を占めるにいたり、男性が約10%（表なし）、女性は40%もなっている。

短時間雇用者の増加傾向は明白であるが、特に1990年代になって増加数が大きく、1990年に120万人、1996年119万人、2001年152万人と前年比で100万人以上の増となっている。一方、この期間内で1995年には71万人、2000年には85万人と減少した年もあり、増加傾向の中でも、変動を含み、雇用者の大きな部分を占めるようになってきている。

女性の短時間雇用者数は短時間雇用者総数の増加よりも急激で、1960年以後増加傾向はほぼ一貫している。特に1989年以後、増加数が大きくなっている。大きさの順では、2001年75万人、1990年69万人、1986年60万人の増加である。この時期は増加も激しい反面、1995年、2000年は減少した年となっており、増減の激しい時期となっている。こうした変動を含みつつ女性短時間労働者の雇用労働者に占める比率は、現在4割強である。

産業別に短時間労働者の動きをみてみると（付属図表3-1-4）2001年で雇用者総数に占める短時間労働者比率の高いのは男女計で、卸・小売、飲食店32.4%、サービス業26.3%である。女性ではほとんどの産業で30%を超えている。特に高いのは卸・小売、飲食店の50.5%、電気・ガス熱供給水道業の50.0%で、運輸通信業39.2%、サービス業35.6%等となっている。

### （イ）いわゆる「パートタイマー」・「アルバイト」数の動向

「労働力調査特別調査」では、会社・団体の役員を除く雇用者（主に仕事、通学のかたわらに仕事、家事のかたわらに仕事、休業者を含む）について、勤め先での呼称により「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」「その他」に分けて統計をとっている。これら「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の合計が「非正規職員・従業員」となっている（付属図表3-1-5）。「パート・アルバイト」の数でみると、1983年は496万人、1986年に500万人を超え1999年で1,000万人を超えている。こうした動向は、短時間労働者数のそれとほぼ同じものである。2002年で減少しているが、その数は1,053万人となっている。これは調査が「労働力特別調査」から「労働力調査詳細集計」へ変わったことと重なっている。調査の違いによるものか、実態の変化を反映したものであるかは、確定できない。「労働力調査詳細集計」は「労働力特別調査」を引き継いだものであるが、両者は調査の体系が異なり、正確には

接続できない。しかし、継続する調査は他にないので参考として載せている。

### （ウ）短時間労働者と「パートタイマー」・「アルバイト」

「パート」「アルバイト」と先の短時間労働者との関係でみると、増加の傾向では同じような動向を示しているが実数を比べると両者でかなり異なっている。下図にその関係を示してみた。短時間労働者と「パート」「アルバイト」は異なった調査によるもので、定義も異なるから、両者の数字が一致することはもとよりありえない。しかし、どちらもパートタイマーの一面面を示すものであるから、何らかの関連が現れても良いはずである。短時間労働者数と「パート」数との関係でみると、両者にはかなりの開きがある。1990年では「パート」506万人に対して短時間労働者722万人で216万人の差があり、誤差というには大きすぎる差がある。しかし、差の変化に一定の傾向をみることで、1990年後でその差が大きくなっている。1990年以後ではその差は300万人から400万人になって、それ以前より差が大きくなっている。つまり「パート」より短時間労働者数が大きく上回っているのである。短時間労働者数と「パート」・「アルバイト」では「パート」との差ほど大きくはないが、それでもかなりの差がある。しかも1990年でその差に変化がある。1990年以前は「パート」・「アルバイト」の数が短時間労働者数よりも多かったが、1990年以後になると逆転して、短時間労働者数が「パート」・「アルバイト」の数よりも多くなっている。1990年を境に「パート」・「アルバイト」の数と短時間労働者数との関係に変化があらわれている。

後にみる「パートタイム労働者総合実態調査」でのパートタイム労働者数と比較しても（ここでのパートタイム労働者の定義は、付属図表3-1-8を参照）、1995年のパートタイム労働者数は668万6,700人である。これに対して同じ年の短時間労働者数は896万人、「パート」は563万人となっている。2000年でも

表3-1-3 短時間労働者数と「パート」・「アルバイト」数との比較

年	(A)短時間労働者	(B)パート	(A)-(B)	(単位:万人)	
				(C)パート・アルバイト	(A)-(C)
1983	433	—	—	496	-63
1984	464	—	—	435	29
1985	471	499	-28	655	-184
1986	503	381	122	523	-20
1987	506	414	92	561	-55
1988	533	443	90	599	-66
1989	602	468	134	656	-54
1990	722	506	216	710	12
1991	802	522	280	734	68
1992	868	555	313	782	86
1993	929	565	364	801	128
1994	967	559	408	800	167
1995	896	563	333	825	71
1996	1,015	594	421	870	145
1997	1,114	638	476	945	169
1998	1,113	657	456	986	127
1999	1,138	686	452	1,024	114
2000	1,053	719	334	1,073	-20
2001	1,205	769	436	1,152	53
2002	1,211	718	493	1,053	158

ると、パートタイム労働者数は948万5千人、短時間労働者数は1,053万人、「パート」は719万人、「パート」・「アルバイト」は1,073万人となっている。短時間労働者、「パートタイマー」、「パートタイム労働者」それぞれは、数的に大きく異なり、数としてパートタイマーを確定することは難しい。この難しさはパートタイマーの性格に起因している。

### (3) パートタイマー・アルバイトの分布状況

#### (ア) 企業規模別分布状況

パートタイマー・アルバイトが企業規模別にどのように分布し、それはどのように変化しているかをみてみよう。「労働力調査特別集計」で「パート」「アルバイト」として把握されるものにより、パートタイマー及びアルバイトの職場の分布状況についてみる。パートタイマー・アルバイトが従業者規模（企業規模）別にどの程度存在しているかをみる（付属図表3-1-6）。

構成比でみると、1990年では従業者規模5～29人にパートタイマーの33.5%が就業し、1～4人層には13.4%が就業していた。これら小零細企業に働くパートタイマーは46.9%を占めていた。その後、この小零細規模層で就業者するパートタイマーの比率は低下した。5～29人規模の比率は33.5%から2001年31.1%に低下し、1～4人規模は13.4%から9.0%に低下した。この2つの層に就業するパートタイマーの比率はほぼ40%へと低下したのである。これに対してパートタイマーの就業者就業率比率を高めているのは30人以上規模の企業である。30～99人規模では18.2%から19.8%に上昇し、100～499人規模では15.6%から18.4%へ3%上昇し、500人以上は16.0%から17.1%（500人以上と1000人以上の計）にまでなっている。パートタイマーの就業先は小零細規模の企業から中・大規模に移ってきていると言えるであろう。

アルバイトについても、1990年当時は小規模層の1～4人、5～29人規模の企業がアルバイトの就業者先の最大の企業層で、これら二つの小零細企業層だけで50%を超えていた。ところがその後、零細の1～4人規模の比率は低下し、それとは逆に中規模企業へ就業する者の比率が増えてきている。100～499人規模は12.4%から2001年14.2%へと伸ばしている。500人以上の比較的大規模な企業では大きな伸びはない。アルバイトの就業先企業は小零細規模企業から中小規模へ段階従業者規模の大きな層へ移っている。

パートタイマーは小零細企業から中・大規模企業へ、アルバイトは小零細規模から中小規模へと移ってきている。

職場の従業員総数に対するパートタイマーやアルバイトの比率について見よう。パートタイマーの比率を全体としてみれば、1990年の11.5%から2001年の15.3%とほぼ一貫して上昇している。特に1995年

以後の上昇は急である。従業者規模別にみると、一番パートタイマー比率の高い企業層は1990年には1～4人規模の零細企業で、この企業層でのパートタイマー比率は21.3%で他の企業層に比べて格段と高いものであった。ところがその後この零細企業層でのパートタイマーの比率の上昇はみられず、より規模の大きな企業はいずれもパートタイマー比率を急速に上げてきている。5～29人は16.8%から20.4%へ、30～99人は13.4%から18.6%へ、100～499人は10.8%から14.8%へと急上昇している。このように、パートタイマーは零細企業に偏って就業していたものが、今では規模には関係なくどのような従業員規模の企業にもほぼ一律に見られるものとなった。官公でのパートタイマー比率は民間企業よりも低いとはいえ、1990年の2.9%からあ1999年には6.0%までになっている。

アルバイトについて職場の従業員の中に占める位置をみてみる。全体としてみるとアルバイト比率はこの間ほぼ一定の比率で高まっている。企業規模別にみると、どの規模層でもアルバイトの比率を上げてきている。アルバイト比率の高いのは小零細企業であり、このことは現在まで変わっていない。2001年で1～4人層で13.2%、5～29人層で12.3%と特別高くなっているが、より大規模層でもアルバイト比率を高めている。

以上見たように、パートタイマーにせよアルバイトにせよ小零細規模企業でその多くを吸収し、それらの企業での比率が高くなっているが、小零細企業に偏っているという性格はまだ残されているとはいえ、近年その重心が比較的大規模の大きい企業に広がってきている。公務労働でも比率は相対的に低いとはいえ広がりがつつある。

#### (イ) 年齢階級別分布状況

次にパートタイマー、アルバイトの年齢的分布についてみてみよう（付属図表3-1-7）。パートタイマーの年齢階級別の構成比は、最大の構成部分が35～54歳層になっている。1990年で、最大の構成部分は68.8%、2001年で56.7%、2003年は55.1%である。この年齢層がこの間、パートタイマーの中心的部分になっている。しかし、この年齢層の比率が低下する傾向にあることも事実である。68.8%から53.1%へ低下している。さらに35～54歳層部分の内部でも、44歳以下と45歳以上の位置が変化してきている。44歳以下は、1990年に38.7%と全体の3分の1以上であったが、それが2001年には24.8%と4分の1を割り、逆に45歳以上は30.1%から31.9%を占めるようになり、44歳以下を超えている。もともとパートタイマーは中高年齢層が中心であったが、それがさらに高年齢層へと重点を移し、さらにより高年の55～64歳層は20%弱を占めるようになってきている。

雇用者総数に占めるパートタイマーの比率でみると35歳で大きな落差がある。34歳以下でその比率は10%未満であるが、35歳以上で2桁台となり、この

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

間には10%近くの差があり、その傾向は変わっていない。しかも35歳以上では、55～64歳で多少異なるが、傾向として年齢が高くなるほど比率が高くなっている。しかも高年齢者の比率は年々高まってきている。55～64歳層は20%を超え、65歳以上では25%をも超えている。パートタイマーの年齢構成は、さらに一段と高年齢化する方向にあるといえよう。

アルバイトの年齢階層的な動向はこれとは異なっている。アルバイトの年齢構成をみると、圧倒的な部分が24歳以下で占められており、この年齢層だけで半数を超え、一時は60%も超えていた。15～24歳が半数を超える傾向は現在も変わっていない。15～24歳と25～34歳層を加えた34歳以下の年齢層は、1990年で69.3%、2001年には75.7%、2002年では74.4%になり、アルバイトの4分の3はこれらの若年齢層で占められている。アルバイトの雇用者総数に占める比率でみると、この若年の傾向は一層顕著になる。24歳以下は1990年で16.4%であったが、2001年には35.4%、2002年には31.1%となり若年者が占める比率は高まっている。全体として、若年齢に大きな重点のあることは変わらない。ただ、65歳以上の高齢者でも雇用者総数に占める比率が7～8%と比較的高い比率になっていることは注視されなければならないであろう。

年齢階層別の動きでは、パートタイマーとアルバイトで異なった動きが見られる、前者における高年齢化、後者における若年齢層の比率増である。

### (4) パートタイマー・アルバイトの全体的な状況

#### (ア) パートタイマー分布の特徴

厚生労働省は1990年、1995年、2001年に「パートタイム労働者総合実態調査」を実施している。ここではパートタイマーは次のように定義されている。1990年の調査では、事業所が正社員以外でいわゆるパート労働者の扱いをおこなっている者を「いわゆるパート」とし、そのうち一般の正社員よりも所定労働時間が短い者を「Aパート」としている。1995年、2001年の調査では正社員以外の労働者を「パート等労働者」とし、そのうち1週間の所定労働時間が正社員よりも短い者を「パート」としている。パートタイマーの定義を事業所での取り扱いと所定労働時間で規定している。ここで「パート」として扱われているパートタイマーの状況を示したのが付属図表3-1-8である。

パートタイマー総数は463万人、668万人、948万人と増加している。パートタイマーの一番多い産業は卸・小売、飲食店で、そこでのパートタイマー数は男女計で、209万人、334万人、529万人と増加している。次にパートタイマーの多いサービス業も125万人、168万人、241万人と増加している。2001年の数を1995年のそれに比べると卸・小売、飲食店が2.53

倍、サービス業が1.93倍である。それらの産業に次ぐ製造業は101万人、116万人、114万人とほとんど増加していない。産業別でみるとパートタイマーは、卸・小売、飲食店、サービス業に集中し、特に前者への集中を深めつつある。

企業規模別で構成比をみると、1990年の状況では企業規模5～29人が28.0%と一番大きな比率を占めていたが、2001年では21.4%に比率を低下させている。30～99人規模も20.8%から15.6%へと比率を下けている。これに対して1000人以上の大規模企業は26.0%から29.3%と比率を上げている。規模別全体の動向で見ると、100人以上の企業規模で比率を上げ、それ以下の企業規模では比率を下げ、比較的大規模の企業でパートタイマーの構成比を上げている。そうした点は、「労働調査特別調査」が示している傾向（図表3-1-6）と同様であるが、それぞれの比率の高さは両調査でかなり異なっている。1000人以上規模の構成比では「パートタイム労働者総合実態調査」では2001年にほぼ30%のかなり高い比率を示しているが「労働力調査特別調査」では10%弱に留まっている。もともと2つの調査は別のものなので正確に一致しなくてもやむをうえない。一致しない原因として調査対象とする企業の規模で「パートタイム労働者総合実態調査」が5人未満を調査対象としていないこと、企業規模区分が異なることなどが考えられる。そうした違いはあるが両調査はパートタイマーを調査対象としている点では共通しており、傾向に違いが出てくるのはそれだけでは説明できないものがあるように見える。パートタイマーの定義の違いがこのような差になっている可能性として考えられる。

パートタイマーの雇用者総数に占める比率を「パートタイム労働者総合実態調査」でみると、男女計で1990年、11.1%、1995年、14.9%、2001年、22.1%と高めてきている。企業規模別でみると1000人以上で比率を高め、2001年の男女計で25.0%、女性は50.8%で過半数を占めるにいたっている。これについても大規模企業の職場でパートタイマーの比率が高まっていることでは「労働力調査特別調査」で示されている傾向と共通しているが、パートタイマーが占める比率では、「パートタイム労働者総合実態調査」のほうがかなり高くなっている。

#### (イ) パートタイマーとして働く理由の変化

パートタイマーがパートタイマーとして働く理由についてみてみよう（付属図表3-1-9）。

男女計でみると、「生活を維持するため」が1990年、1995年、2001年の順で、33.0%、33.8%、47.7%と増加している。特に1995～2001年での増加は大きい。パートタイマーで働くことが、生活維持にとって切実なものとなったことを示している。これに対して、「家計の足しにするため」は就業理由では一番高い比率ではあるが59.0%、53.5%、53.1%とわずかずつつではあるが低下している。これに対して「余暇時間を利用するため」は、35.4%、27.0%、22.9%、

「子供に手がかからなくなった」は27.2%、21.9%、17.2%と低下の傾向が明白である。こうしたことからパートタイマーで働く意味は、余暇時間の有効利用というような性格から、生活費確保のためのものへと大きく変わってきている。特に2001年にその傾向は急速に高まったといつてよいであろう。男女別にみると男性では「生活を維持するため」が1990年、1995年、2001年でそれぞれ46.9%、46.3%、62.6%となつてなり、特に、2001年になって顕著に比率を高め、男女計を上回る変化となっている。これに対して「家計の足しにするため」は35.6%、31.0%、32.1%と若干の低下となっている。「生きがいや社会参加のため」は23.5%、16.6%、19.0%と低下、「余暇時間を利用するため」は32.8%、26.5%、24.0%と大幅な低下となっている。これらの傾向から、男性の場合パートタイマーとして働く理由は、生きがいや余暇の利用という性格から生活のために働くという性格を強めていると言える。特に2001年には顕著にその性格を強めた。

女性でも「生活を維持するため」は1990年、1995年、2001年でそれぞれ29.7%、30.2%、42.6%と比率を順次高め、2001年に大幅に比率を高めている。これに対して「家計の足しにするため」は、64.7%、60.1%、59.6%と若干の低下、「余暇時間を利用するため」は36.1%、27.2%、22.6%と大幅な低下、「子供に手がかからなくなった」は33.4%、27.6%、22.2%と大幅な低下となっている。女性においてもパートタイマーとして働く理由は、余暇の有効利用から生活のために働くという性格を強めている。特に1995～2001年でこの変化は顕著である。

このようにパートタイマーとして働く理由は、男女とも生活のために働く性格を強めている。特に2001年になってその性格を急速に強めており、女性よりも男性においてその性格変化は激しくなっている。こうしたことからパートタイマーの特徴の一つとして指摘されていた、家事など私的事情と就労との両立を図るという性格が薄れ、生活費を得るという性格を強めている。その側面でパートタイマーが一般の労働者から区別される条件はなくなりつつあると言えよう。

#### (ウ) パートタイマーを採用する企業側の理由

パートタイマーを企業が採用する理由はどのように変化してきているかを厚生労働省「雇用管理調査」でみてみる(付属図表3-1-10・1～2)。回答の選択肢が調査の年ごとに変わるので、正確な比較はできないが、調査産業計では、1971年時点での最大の理由は「不定期的な人員補充のため」というのが79.7%であったが、1983年には最大の理由は「仕事の内容がパートタイム労働者で間に合うため」63.1%で、第2位の「人件費が割安となるため」29.2%を大きく引き離している。1989年になると「専門的知識・技能を必要とせず、パートタイム労働者で間に合う」が第1位で45.3%、第2位の「人件費が割安となる

ため」43.4%とかなり接近してきている。

これらの変化をみると、パートタイマー採用の理由は、スポット的な労働力不足の穴埋めから、単純労働のパートタイマーへの置き換え、そして人件費の節減へと変わってきている。

最近の状況を「パートタイム労働者総合実態調査」でみると(付属図表3-1-10・3)、1990年は第1位が「業務が増加したから」で39.6%、第2位が「一日の忙しい時間帯に対処するため」36.4%、そして第3位が「簡単な仕事だから」33.9%となっている。これに対して1995年は「人件費が割安となるため」が第1位38.3%となり、第2位は「一日の忙しい時間帯に対処するため」37.3%、第3位が「簡単な仕事だから」35.7%となっている。「人件費が割安となるため」が大きく割合を伸ばしている。さらに2001年では「人件費が割安となるため」は65.3%、第2位が「一日の忙しい時間帯に対処するため」で39.2%、第3位が「簡単な仕事だから」で31.4%である。この間の大きな特徴は、「人件費が割安となるため」が急速に大きな理由として台頭してきたことである。

パートタイマー採用の企業側の理由はこの数十年で大きく変化してきていると言える。

#### (エ) パートタイマーの賃金(時間給・日給・月給)

働く側としてパートタイマーで働く理由は、私的事情と両立させながら働くというよりも、生活維持のために働くという性格を強めてきていること、働かせる側としては、人件費の節減が大きな理由となつてきていること、これが今日、パートタイマーをめぐる働く側と、働かせる側の対立を一層緊迫させている原因である。ここからパートタイマー賃金額が働く側、さらに働かせる側に一層重要なものとなっている。「パートタイム労働者実態調査」によりパートタイマーの賃金を時間給、日給、月給別に比較してみよう(付属図表3-1-11)。この間の消費者物価指数をみると、2000年を100.0とした場合、1990年が92.1、1993年が98.0、2002年は再び98.4となっているので、実額で比較しても実態から大きくそれることはないと言えよう。

1995年と2001年と比較し、男女計でみると、時間給で1995年は856円、2001年は854円で2円低下している。日給も1995年の7,414円に対して、2001年7,109円で、やはり305円低下している。月給については1995年が133,239円、2001年が136,500円で増加しているが、増加額は3,316円、2.49%に過ぎない。このようにパートタイマー賃金の変化は、パートタイマーで生活費を得る条件が一層厳しくなる方向に動いていることを示している。

男女別で1995年と2001年を見ると男性計で時間給は1,045円から930円へ、日給は9,205円から7,903円へ、月給158,937円から151,726円へと、それぞれ低下している。逆に女性計を同じ期間でみると、時間給は809円から834円へ、日給は6,196円から6,431円へ、月給は115,669円から125,167円へとすべて上昇



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

している。賃金の増減ではそのような動きとなっているが、賃金の高さをそれぞれの計でみれば、2001年で男性の時間給930円に対し女性は834円、日給では男性7,903円に対し女性は6,431円、月給では男性151,726円に対し女性は125,167円になっており、同じパートタイマーでも男女の格差は歴然としている。

男女別に賃金の年齢別変化をみると、男女で違った特徴をみることができる。女性の賃金は年齢別にほとんど変化がないということである。これは時間給、日給、月給のどの形態でもほとんど変わらないし、1995年と2001年を比べても変わりはない。女性のパートタイマーの賃金は、どのように払われても年齢とは関係なく支払われ、しかもそれは1995年でも2001年でも変わらないままなのである。これに対して男性の賃金は年齢により変化している。時間給で1995年に35歳から44歳の間でかなり賃金の上昇がみられるが、2001年には年齢による変化はほとんどなくなっている。日給、月給では時間給よりは年齢差が出てきているが、いくつかのピーク点を除けば、2001年の賃金は1995年の賃金を下回る傾向がある。賃金の年齢別の変化でみると、男性と女性に違いがあるように見えるが、違いは女性賃金の形に近づくことで減りつつある。

### (オ) パートタイマーの賃金水準

賃金水準をどのように計測するかは、難しい問題になっている。小越洋之助氏は「所得保障としてのナショナル・ミニマム保障は雇用・労働の保障が大前提となる。そして所得保障の水準は労働者の稼得収入水準、とくに労働者の多数を占める現役労働者の全国的賃金水準の最低限によって規定される」<sup>6</sup>と指摘されている。そこで貧弱な保障水準であるが、まず現行最低賃金との関連でパートタイマー賃金の水準を見てみることにする。

1995年の時給でみると、パートタイマー賃金の最高は男性35～39歳の2,155円、最低は女性15～19歳の752円である。これに対して1995年度の最低賃金は東京都のそれで650円であるから、最低のパートタイマー賃金でもなんとか最低賃金の水準を超えているということになる。それにしても最低のパートタイマー賃金の指数は115.7でわずか15%超えただけに過ぎない。しかも現行最低賃金の水準が低く設定されていることが問題となっており、後にみるように少なくとも1000円にすることを主張している。最低賃金の高さを1000円と想定するならば、パートタイマー賃金のうちの最低の賃金はおろか、平均でさえ、最低賃金水準に届かないことになる。パートタイマー賃金が最賃水準を超えているのは最賃水準が低いという現実を支えられているに過ぎないのである。

日給でパートタイマー賃金と最低賃金額を比較してみると、1995年の場合は、パートタイマー賃金の最低額は、最低賃金の額を割ってしまうのである。女性15～19歳の賃金は4247円で最低賃金の5,144円に対して82.6でしかなく、実に18%弱も最低賃金額より

図表3-1-4 最低賃金とパートタイマー賃金の比較

(単位:円)

1995 年最低賃金		パートタイマー賃金			
		最高		最低	
東京都		男 35～39 歳	2,155	女 15～19 歳	752
時給	650				
指数	100.0		331.5		115.7
日給	5,144	男 50～54 歳	12,836	女 15～19 歳	4,247
指数	100.0		249.5		82.6
					144.1
2001 年最低賃金		パートタイマー賃金			
		男 30～34 歳	1,035	女 15～19 歳	787
時給	708				
指数	100.0		146.2		111.2
日給	5,597	男 45～49 歳	13,172	女 65 歳以上	5,419
指数	100.0		235.3		96.8
					127.0

りも低くなっている。もちろんこれには、就労時間の問題がからんでいることはいうまでもない。しかし、最低賃金の目的が「賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善をはかり、もつて、労働者の生活の安定」(最低賃金法第1条)に資するものであるとすれば、このように提示された最低賃金を下回る、極端に低位な賃金は許されるべきではないであろう。先にみたようにパートタイマーとして働く目的が生活維持を目的とするものに重きをおいてきている現状に照らせば、さらに許されるべきではないであろう(ちなみに2004年度以後、最低賃金額の日額による提示は行われていない。)

2001年状況を見ると、時間給ではパートタイマー賃金の最低の部分は787円、最低賃金は708円なので、それを上回ることも11%でしかない。さらに日給でみた場合、パートタイマー賃金の最低部分は最低賃金額を下回るものとなっている。政府が保障する最低賃金を下回る賃金額が政府の調査によって明らかにされている。

このようにパートタイマー賃金は最低賃金額を下回るような低い水準となっているのである。

次にパートタイマー賃金と生活保護の水準との比較を行ってみよう。いうまでもなく生活保護は政府が国民に対して、生活の最低限として保障しているものである。これと賃金を比較するのには、困難がある。というのは賃金は個人に対する支払であるが、生活保護は世帯に対するものであるからである。対象とするものが異なっているために比較が困難になっている。そこで20～40歳の単身を例にして、パートタイマー賃金と生活保護基準とを比べてみることにする。

生活保護の基準についていうと東京都1級地-1を考えると、第1類の基準額は1995年で39,110円、2001年では40,410円である。第2類1人の基準額は1995年で41,360円、2001年では43,910円である。さらに住宅扶助特別基準額は1995年単身世帯で49,900円、2001年で53,700円である。これを合わせると1995年単身者の生活保護水準は130,370円、2001年で138,020円となる。

これらをパートタイマーの賃金水準とくらべてみると、1995年では男性の20～24歳、と女性の20～39歳、2001年の場合は男性の20～24歳と30～34歳、女性は30歳から39歳で生活保護の水準に達していない。

図表3-1-5 生活保護基準(東京都1級地・1・単身)とパートタイマー賃金の比較 (単位:円)

	1995 年	2001 年
生活保護基準	130,370	138,020
パートタイマー賃金		
男性 20～24 歳	82,216	99,322
男性 25～29 歳	151,541	216,833
男性 30～34 歳	274,250	137,574
男性 35～39 歳	161,940	153,901
女性 20～24 歳	114,599	141,468
女性 25～29 歳	125,968	147,932
女性 30～34 歳	115,395	123,282
女性 35～39 歳	102,298	102,348

みてきたように、法律で国の最低限として認められている最低賃金および生活保護の基準を下回る賃金がパートタイマーに支払われていることが明らかになったのである。

### Ⅲ パートタイマーと一般労働者の賃金比較

パートタイマーと一般労働者(男女計)の賃金について厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によって比較してみる。対象にするのは全産業と製造業、卸・小売、飲食店、サービス産業である。これらの産業は、先にみてきたように、パートタイマーが多い産業だからである。「賃金構造基本統計調査」では、就業形態による区分として一般労働者とパートタイム労働者に分け、前者を一般的な所定労働時間が適用されている労働者、後者を1日の所定労働時間又は1週間の労働日数が事業所における一般労働者より少ない常用労働者としている。パートタイマーの賃金は、時間給で示されているので一般労働者の賃金は所定内給与額を所定内実労働時間数で割って算出し、比較した(付属図表3-1-12)。

1990年に一般労働者(男女計)の全産業計の時間給は1,431円、男性パートタイマーは944円、女性パートタイマーは712円であった。一般労働者とパートタイマーとの違いが販売する労働力の量だけの違いであるならば、時間あたりの賃金に雇用形態による違いはないはずであるが、現実には時間給で大きな違いがある。女性パートタイマーを100.0とした場合、一般労働者の賃金は201.0となり、そこには2倍の差がある。1990年以後、賃金は、1990年を100.0とすると、一般労働者は2002年で128.2

であるのに対し、女性パートタイマー125.1、男性パートタイマーは105.0である。一般労働者と女性パートタイマーとの関係ではもともと女性パートタイマーの賃金が低かったにもかかわらず、伸び率は一般労働者のそれより小さかったため、格差は拡大している。男性パートタイマーは賃金の伸びは、女性パートタイマーより小さかったため、両者の開きは狭まっているが、一般労働者との関係では開きは拡大している。格差もこのような変動を伴っている。1997年以後賃金の上昇は一般労働者、パートタイマーいずれにおいても鈍化ないし低下している。

さらに産業別に賃金の状況をみてみよう(付属図表3-1-13、1～3)。全産業・総数で1993年をみると、男性の一般労働者は1,904円、女性一般労働者は1,167円となっている。これに対して男性パートタイマーは1,046円、女性パートタイマーは832円となっている。賃金の高さの順で言うと、男性一般労働者、女性一般労働者、男性パートタイマー、女性パートタイマーの順になっており、パートタイマーよりは一般労働者が高く、女性よりは男性のほうが高くなっている。賃金の高さの順のうち、男性一般労働者と女性一般労働者との間の差が特に大きくなっている。

1993年以後の賃金の変化をみると、男性一般労働者の賃金は1993年1,904円、1998年2,002円、2002年は2,025円となっており、女性一般労働者は1,187円、1,295円、1,372円となっている。いずれも賃金額は上昇している。男性パートタイマー1993年1,046円、1998年1,040円、2002年991円で減、女性も832円、886円、891円で増加となっている。1993年と2002年と比較すると男性一般労働者は121円6.3%の増、女性一般労働者は185円15.6%の増、男性パートタイマーは55円5.26%の減、女性パートタイマーは59円7.1%の増となっている。

産業別で賃金額の特徴をみてみる。

額で一番低いのは、製造業の女性パートタイマーで、一番高いのはサービス業の男性一般労働で、この関係は年が変わらない。

賃金の高さについて産業間の関係は以上のようなものであるが、それぞれの産業の中での賃金の状況を解明するために、それぞれの産業・年ごとに女性パートタイマー計の時間給を100.0として、年齢別に男性一般労働者、女性一般労働者、女性パートタイ

図表3-1-6 産業別、パート・一般労働者別、男女別賃金の比較 (単位:円)

		製造業		卸・小売業、飲食店	
		一般労働者	パートタイマー	一般労働者	パートタイマー
		男	女	男	女
1993 年		1,872	1,008	769	
1998 年		1,975	1,115	825	
2002 年		1,990	1,171	1,040	836
サービス業					
1993 年		1,898	1,271		932
1998 年		2,037	1,403		1,016
2002 年		2,131	1,480	1,116	1,011

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

マーの賃金を指数にして示す。付属図表3-1-14・1は全産業についてそれを見たものである。

まず、女性パートタイマー賃金は、年齢で変化しないのが特徴である。これはどの年をとってもほぼ同じような傾向である。これに対して年齢で変わるのが、男性一般労働者の賃金である。男性一般労働者の賃金は50歳代の前半で女性パートタイマーの3倍近くになり、その格差は1993年で294、1998年で290、2002年で283となっている。こうした傾向産業ごとに違いがある。それをまとめたのが図表3-1-14・2～4である。

これからわかることは、開きの一番大きいのは男性一般労働者の50～54歳（サービス産業1993年を除く）で、産業別では一番大きいのが、卸・小売、飲食店で指数は318、324、321となっている。次ぎが製造業、そしてサービス業となっている。女性一般労働者は男性一般労働者と女性パートタイマーとの間にあるが、男性一般労働者よりも女性パートタイマーに近い動きになっている。女性一般労働者の賃金のピークでの指数は146から182である。ピークの年齢層は製造業では20歳代後半から30歳代前半、卸・小売、飲食店で30歳代前半から後半、サービス業が30歳代後半から40歳代となっている。ピークの年齢層は製造業が一番若く、次いで卸・小売、飲食店、一番高いのがサービス業である。ピークの年齢は高年齢化する傾向がある。

開きの年次的な動きについてみると、男性一般労働者では316～302へと縮小し、卸・小売業、飲食店では318から321へわずかに広がっている。サービス業では開きは変わらない。女性一般労働者はこの産業でも指数を高め、開きが広がっている。

これまでは女性パートタイマーを基準に賃金を比較してきたが、逆に、男性一般労働者の賃金を100.0として、賃金水準をみてみよう（付属図表3-1-15・1～4）。全産業計をみると、女性パートタイマーの1993年の指数は43.7で、1998年44.2、2002年44.0となる。女性パートタイマー賃金は男性一般労働者のほぼ4割でしかない。男性パートタイマーの賃金は1993年54.9で女性のパートタイマーより少し高い程度で、やはり一般労働者とは大きな隔たりをもっている。しかもこの隔たりは年々開きつつある。1993年の54.9から、1998年51.9、2002年48.9となり、2002年では、男性一般労働者の50%を切っている。

男性パートタイマーの賃金水準は、女性パートタイマーのそれに近づきつつある。年齢別にみると、女性パートタイマーの場合は20歳台の前半まで、男性一般労働者の7割を超えているが、40歳台で30%台にまで低下し、この年代層で開きは最大になっている。男性パートタイマーも中高年で格差を広げるが1993年にはまだ50%台であったが、1998年では40歳代後半で40%となり、2002年では40歳代前半で40%台となり、開きが大きくなる年齢が下がっている。男性パートタイマーの賃金水準は、女性パートタイマーの賃金に引きつけられている。

パートタイマーと一般労働者との賃金の違いを産業別にみてみよう。男性一般労働者の賃金と女性パートタイマーとの関係で格差をみると、賃金の開きの一番大きいのは産業、時期を問わず女性50～54歳となっている。産業別では卸・小売業、飲食店が一番開きが大きく、次ぎが製造業、そしてサービス業となっている。一番開きの少ないサービス業でも女性パートタイマーの賃金は同年の男性一般労働者の35%にしか過ぎない。しかも卸・小売、飲食店やサービス産業では開きは、年々広まる傾向にある。

## IV パートタイマー・アルバイトに対する労働者保護法の適用状況

本節、第1項で述べたように、パートタイマーは短時間労働を口実とした雇用差別であるから、短時間労働であることを除いて、パートタイマー・アルバイトを他の労働者から区別する合理的な根拠はない。それならば現実には、パートタイマーは短時間労働であること意外に差別されていないのであろうか。全国労働組合総連合・パート・臨時労組連絡会は、2001年11月～2002年3月末にかけて、パート・臨時・非常勤・派遣等で働いている人について実態調査を行っている。この調査によりパートタイマーが受けている差別の実態について追跡してみよう。本調査の回答者数は、14,855人で、うち女性が13,838人(93.4%)、男性が984人(6.6%)で、女性のうち組合員は6,173人(44.6%)で、組合未加入者は7,212人(52.1%)、男性は組合員は186人で、未加入は743人であった。

パートタイマーが根拠もない差別を受けているとしたら、その差別に対して労働組合はどのように機能しているかを明らかにするために、調査の結果を組替えてみることにする。

調査結果は2002年10月、「パート・臨時などではたらくみんなの実態アンケート調査報告書」として発表されている。報告書では、女性組合員、女性未加入者、男性の3つのグループに分けて分析されている。調査結果を男女別に雇用形態別でみると、女性組合員の83.8%、女性未加入者の61.1%、男性の22.3%はパートタイマーで、女性組合員の1.6%、女性未加入者の17.2%、男性の45.8%はアルバイトになっている。その他の雇用形態についてみると、女性組合員の場合、契約社員1.3%、嘱託1.6%、非常勤6.7%、臨時3.2%、派遣0.4%、女性未加入者では契約社員4.0%、嘱託2.7%、非常勤3.2%、臨時6.8%、派遣3.0%などで、圧倒的な部分がパートタイマー、アルバイトになっている。

これを組合加入者と未加入者に分けて分析する。男性の回答者数は少ないので女性組合員と女性未加入者にわけて分析する。

そこで女性について業種別、組合加入者と未加入者別に労働者保護法令の適用状況やそれ以外の労働条件等の分析をすることとする。本節の最初にふれた、1982年の行政管理庁の調査で指摘された、パートタイマーの抱えている問題点の現状を検証してみることとする。労働者保護法令の適用はパートタイマーの問題のすべてではないが、問題解決の第一歩であり、解決のための重要な出発点をなすものだからである。

対象とする業種は、卸・小売、飲食店、サービス業（医療・福祉を除く）、医療・福祉、製造業の4業種である。4業種についてそれぞれの雇用形態をみると卸・小売、飲食店ではパートタイマー・アルバイトの比率は組合員98.7%、未加入者で95.2%である。医療・福祉を除くサービス業ではそれぞれ96.1%、90.1%、製造業では90.0%、89.7%と多くがパートタイマー、アルバイトで占められている。しかし、医療・福祉についてはパートタイマー、アルバイトは組合員で54.8%、未加入者で58.7%となり、組合員では嘱託、非常勤、派遣が、未加入では臨時が他に比べて高い比率になっている。

## (1) 労働者保護の業種別状況

### ——組合員と未加入者の比較——

産業別に、まず卸・小売、飲食店についてみてみよう。労働基準法（第15条）では、労働契約の締結に際して、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないことになっている。これについて調査結果は、組合員の場合、「雇入れ通知書、契約者などの書面」で示された（以後「書面で通知」）が71.0%、「口頭で説明された」（以後「口頭で通知」）が16.3%となっている。それに対して未加入者の場合は「書面で通知」が36.7%、「口頭で通知」が43.8%となり、書面による通知が組合員で高くなっている。しかし、組合員の場合でも「特別に何もなかった」、「良く覚えていない」を合わせると11.3%もあり、労働組合員でも労働条件の提示がきちんとなされていない場合があり、労働力の売買について近代的な関係の前提自体に問題があるといえよう。

労働基準法（第39条）では6か月継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に年次有給休暇が与えられているが、所定労働日数の少ない労働者についても命令に定める休暇日数が与えられることになっている。有給休暇の取得についての実態を勤続6か月以上の者に限ってみると、組合員の場合は、「ほぼ取れる」が66.5%であるが、未加入者の場合は22.1%と低くなっている。未加入者の場合は「ない」が54.9%にもなり、組合員の5.5%に比べて著しく少なくなっている。

労働安全衛生法（66条）では、事業者は、労働者に対し医師による健康診断をおこなわなければならない

ないことになっており、短時間労働者でも常時使用する者には、1年以内毎に1回の定期健康診断を行わなければならない。これについて、組合員の場合、「ある」が93.7%、未加入者は31.8%で、未加入者で健康診断のある人の比率が組合員の3分の1以下になっている。

雇用保険については、短時間労働者でも1週20時間以上で、1年以上の雇用が見込まれる場合、被保険者となることになっている。そこで勤務時間が週20時間以上の人の雇用保険への加入実態をみると、組合員は「加入している」が70.1%、未加入者は30.8%となっている。「加入していない」は未加入者で57.6%になっており、加入していない人が過半数を占めている。

健康保険・厚生年金については、所定労働日数が非正規雇用労働の4分の3以上であれば、パートタイマーにも原則適用される。そこで1週間の就業時間30時間以上の人についてみると、組合員の場合、「加入している」は92.0%、未加入者では40.5%となっている。未加入者の場合、「加入していない」は53.0%にもなっており、健康保険・厚生年金への加入が極端に悪くなっている。

労働災害補償保険についてはパートタイマー、アルバイト等雇用形態を問わず、労働者を一人でも雇っていれば、事業主は加入しなければならない。これについて組合員で「加入している」は43.0%、未加入者は12.7%である。組合員と未加入者として大きな差があるばかりでなく、組合員でも「加入している」が半数に満たない状況にある。

最低賃金法に関連しては、パートタイム労働者、アルバイトでも最賃以下での雇用は当然認められていない。現行最賃額はあまりにもその額が低いので、全労連が要求している時間給最低1000円以上を基準にしてみると、時間給1,000は、1ヶ月の労働時間150時間で15万円を目標とするものであるが、それを満たしているのは、組合員で7.4%、未加入者で5.8%でしかない。

サービス残業は雇用形態にかかわらず不法であり、すぐにでも禁止されなければならないが、組合員の場合「よくしている」が16.3%、「時々することがある」が26.5%で両者を合わせると42.8%にもなっている。未加入者では、「よくしている」9.3%、「時々することがある」21.9%で合わせて31.2%である。サービス残業については組合員のほうが未加入者よりも多くしている。

賞与についてみると、組合員では「賃金の何日分・何ヶ月分と決め現金で支給される」が80.9%、これに対して未加入者は10.1%と極めて低くなっている。

通勤手当については、「全額支給」が組合員で44.6%、未加入者は26.4%である。

退職金制度は、組合員では「ある」が69.5%、未加入者では7.7%でしかない。

以上が卸・小売、飲食店の状況であるが、これと同じように医療・福祉を除くサービス業、医療・福



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

祉、製造業で比較を行った結果をまとめて示すと以下のようになる。

a 卸・小売、飲食店		
	労働組合員	未加入者
①労働条件の明示:「書面で通知」	71.0%	36.7%
②有給休暇:「ほぼ取れる」	66.5	22.1
③健康診断:「ある」	93.7	31.8
④雇用保険:「加入している」	70.1	30.8
⑤健康保険・厚生年金:「加入している」	92.0	40.5
⑥労働災害補償保険:「加入している」	43.0	12.7
⑦時間給1000円以上	7.4	5.8
⑧賞与:決まった方式で支払われる	80.9	10.1
⑨通勤手当:「全額支給」	44.6	26.4
⑩退職金制度:「ある」	69.5	7.7
⑪サービス残業:「よくしている」+ 「時々することがある」	42.8	31.2
b 医療・福祉を除くサービス業		
	労働組合員	未加入者
①労働条件の明示:「書面で通知」%	67.0%	36.1%
②有給休暇:「ほぼ取れる」	66.3	20.5
③健康診断:「ある」	91.9	31.3
④雇用保険:「加入している」	69.9	33.2
⑤健康保険・厚生年金:「加入している」	84.2	40.2
⑥労働災害補償保険:「加入している」	39.2	12.7
⑦時間給1000円以上	21.0	9.9
⑧賞与:決まった方式で支払われる	79.8	11.5
⑨通勤手当:「全額支給」	44.3	33.0
⑩退職金制度:「ある」	70.5	10.4
⑪サービス残業:「よくしている」+ 「時々することがある」	45.2	31.6
c 医療・福祉		
	労働組合員	未加入者
①労働条件の明示:「書面で通知」	71.1%	53.7%
②有給休暇:「ほぼ取れる」	58.2	43.0
③健康診断:「ある」	87.2	77.4
④雇用保険:「加入している」	83.1	70.6
⑤健康保険・厚生年金:「加入している」	92.0	85.5
⑥労働災害補償保険:「加入している」	36.9	21.4
⑦時間給1000円以上	8.6	42.2
⑧賞与:決まった方式で支払われる	61.5	43.0
⑨通勤手当:「全額支給」	47.9	41.8
⑩退職金制度:「ある」	32.3	11.0
⑪サービス残業:「よくしている」+ 「時々することがある」	33.2	30.7
d 製造業		
	労働組合員	未加入者
①労働条件の明示:「書面で通知」	61.9%	33.9%
②有給休暇:「ほぼ取れる」	67.4	30.6
③健康診断:「ある」	92.9	49.2
④雇用保険:「加入している」	62.7	40.3
⑤健康保険・厚生年金:「加入している」	83.7	48.3
⑥労働災害補償保険:「加入している」	44.6	20.7
⑦時間給1000円以上	17.0	6.4
⑧賞与:決まった方式で支払われる	74.4	19.1
⑨通勤手当:「全額支給」	37.8	27.7
⑩退職金制度:「ある」	64.8	12.1
⑪サービス残業:「よくしている」+ 「時々することがある」	24.7	19.8

以上が全労連の調査を再整理したものである。この結果は、本節の冒頭で示した、行政管理庁・行政監察局『パートタイマーの現状と問題点』（1982年）と同じような観点でパートタイマー・アルバイトの現状を点検したものとなっている。

### （2）現状の意味するもの——現状を打開する道——

点検した項目のうち、①から⑥の項目は、労働者保護法令にかかわるもので、労働者に適用すること

が法律で定められているものである。労働者とは、労働基準法（第9条）では、「職業の種類を問わず、前条の事業又は事業所（「適用事業所」）に使用される者で、賃金を支払われる者」と規定されている。労働者は「使用者の指揮命令のもとに労働力を提供する関係のあることを意味」し、「勤務実態からみて、実質的な指揮命令関係があるならば、名目（たとえばアルバイト、パートタイマー、嘱託、委託職員、共同経営者、同居の親族など）はなんであれ、すべて労基法上の労働者というべきである」。<sup>7</sup>パートタイマーであれアルバイトであれ、当然適用されるものなのである。

また、⑦から⑩は法律に規定されているわけではないが、労働者に適用することがもはや「常識」になっていると考えられるものである。そして⑪は、近代的な社会ではありえないもの、禁止されなければならないものである。

そのような性格の項目であるから、①から⑥については労働者であれば誰にでも適用されていて当然で、適用されていないのは法律に反することとなり、⑦から⑩については法律違反にならないとしても①から⑥の項目を同じようにだれにでも適用されて当たり前のものとなっているのである。さらに⑪は、あるはずのないことで、あることが近代社会の「常識」に反したことである。

そのような性格を持つそれぞれの項目が現実にとのようになっているか、上記の数字は示している。結果、適用状況はかなり低い。行政管理庁が問題を指摘してから20年経ってその実態はほとんど変化していないといつてよいであろう。労働者に適用されなければならない労働者保護法令が依然としてパートタイマー・アルバイトの多くの人々に適用されていないのである。この現実、労働組合に所属していてもまぬがれない現実である。労働組合員も、未加入者に比べすべてが高い適用率になっているわけではないし、組合員であつてさえ適用されるべきものが適用されていない実態が多く存在している。

しかし、労働組合員と未加入者とを比較した場合、ほとんどの項目で労働組合員の適用状況が未加入者のそれに比べて、格段の高さになっていることも明白である。ここに労働組合の果たしている役割を読み取ることができる。と同時にその限界も明白になっている。労働組合に結集することが、労働者保護法令の適用率を高くしているものと考えられる。逆に見ると、法律により適用されることが義務づけられている労働者保護法令でさえも、ただ黙っていただけでは適用されないのが日本の現実でもある。適用のために力を合わせ要求して初めて適用を実現することができるのである。労働組合員の適用状況と未加入者の適用状況で大きな差があることはそのことを示している。

そして、労働者が力を合わせていけば、当面少なくとも労働組合員が現在達成している水準にまで適用率を引き上げることは十分に可能であることも明

らかにされている。

しかし、そうして労働者保護がパートタイマーに適用されるようになったとしても、それによって解決されるパートタイマーの問題は、まだ端緒的なものに過ぎない。そうではあるがそれが現状の改善になることも間違いない事実である。それは改善の一步でしかないが、確実な改善の一步であり、本格的な改善の出発点となりえるものである。

(本文に示した付属図表は紙数の関係で掲載しきれないので、ここでは省略させていただきます。付属図表は労働総研のホームページに掲載されているので、

そちらを参照していただくようお願いいたします。)

- 1 行政管理局・行政監察局編『パートタイマーの現状と問題点』大蔵省印刷局、1982年5月。
- 2 『社会保障・社会福祉事典』労働旬報社、419-20頁。
- 3 行政管理局・行政監察局、前掲書17頁。
- 4 行政管理局・行政監察局、前掲書12頁。
- 5 安西愈『改訂・パートタイマーの雇用と法律実務』日本経営協会総合研究所、1998年3月、26頁。
- 6 黒川俊雄・小越洋之助『ナショナル・ミニマムの軸となる最賃制』大月書店、2002年1月、26-27頁。
- 7 全国社会保険労務士会連合会編『社会保険労務ハンドブック2004』中央経済社、2002年11月、8頁。

## 第2節 派遣労働

派遣労働者の増加は非正規雇用のなかでも特に顕著である。総務省「平成14年就業構造基本調査」によれば、1997年から2002年にかけて非正規雇用のなかで伸び率(2.8倍)が最も大きかったのが派遣労働者で72万人になった。他方、厚生労働省の集計では2002年には約213万人(対前年度比21.8%増)に達した(「労働者派遣事業の平成14年度事業報告の集計結果」)。後者の数字は派遣企業への登録者(ただし一年間に一度は派遣社員として就労した人に限る)を含んでおり、派遣労働者のなかには複数の派遣企業に登録するケースが少なくないため213万人という数字は実際よりもかなり多く計上されている。常用労働者に換算した派遣労働者数は約69万人で<sup>1)</sup>、先の「就業構造基本調査」の数字にかなり近づく。「平成14年就業構造基本調査」によれば、雇用労働者全体に占める派遣労働者数の比率は2002年時点で3.3%程度で、パートタイマーなどに比べてその割合はそれほど大きいわけではない。しかし、派遣労働は間接雇用の典型であり、今や労働市場の「構造改革」の焦点にもなっている。

派遣労働に類似の就労形態として「業務請負」がある。また個人事業主の形態をとっているが、実態は派遣労働者か、またはそれに近い形態もある。事務職場でも業務請負の形態をとった派遣労働が見られる。これらに共通する問題については第1章および第4章で触れているので、ここではもっぱら労働者派遣事業に該当する派遣労働に焦点をあてて論じ、業務請負については次節で考察する。

### I 派遣労働の原理がかかえる矛盾

派遣労働は第1に「雇用関係」と「指揮命令関係」を分離させているところに特徴がある。すなわち、通常の直接雇用の労働関係と異なり、実際に労働者を指揮命令する者(派遣先)と労働者の間に派遣会

社(派遣元)が介在する間接雇用である。政府は、雇用関係と指揮命令関係を分離し、もっぱら派遣元に使用者責任の大半を負わせることで労働者派遣事業を労働者供給事業から切り離して合法化した(労働者派遣法制定、1985年)。これにより派遣先企業は使用者責任の大半を派遣元に転嫁しながら、派遣労働者を指揮命令できるという特別な雇用管理(「寄生的雇用管理」)が可能となった<sup>2)</sup>。しかし形式と実態の乖離は著しい。もとをただせば、このような労働者派遣事業(特に登録型)の「原理」自体が矛盾をはらんでいるためである。そもそも雇用関係と指揮命令関係を形式的にせよ分離できるのかという問題がある。ここではその点は措くとしても以下の問題が残る。

労働者派遣事業の原理によれば、派遣元と派遣先企業の労働者派遣契約は商契約であり、取り引きされるのは派遣労働者によって遂行される労働サービスである。言うまでもなく労働サービスと派遣労働者とは一体不可分である<sup>3)</sup>。派遣労働者の選考はあらかじめ派遣元によって実施されているが、派遣先の多くは指揮命令を執行する立場から労働サービス提供者(派遣労働者)を選考する権限の行使を派遣元に要求し、実際に実施している(派遣先による派遣労働者の事前面接や試験の横行)。常用型派遣は別として、登録型派遣の場合は明らかに派遣先企業の選考が派遣元と派遣労働者との雇用関係の成立を左右している<sup>4)</sup>。派遣先が派遣労働者の選考を派遣元に全面的にゆだねるならば、こうした問題は回避されるであろう。しかし、派遣先企業が派遣労働者の選考権限を要求し、実際に行使するのであれば、必然的に派遣先は雇用責任を免れることはできない。つまり労働者派遣事業における雇用関係と指揮命令関係の分離は形式にすぎず、多くの矛盾をはらんでいると言わざるを得ない。ここで言う矛盾とは、指揮命令権限しか有していない派遣先企業が派遣元と派遣労働者との雇用関係に介入する傾向を払拭できないという意味である。

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

派遣労働者が派遣先で行う仕事が専門職から一般事務に近づくほど、派遣労働者の「ヒューマンスキル」(後述)にたいする派遣先の注文は大きくなる。これは彼ら/彼女らを指揮命令する派遣先による「事前面接」への要求が増すことにつながる。こうして労働者派遣事業が原則自由化され、派遣労働の対象業務が専門職にとどまらず一般事務に拡大されるにともなう、雇用関係と指揮命令関係の分離という労働者派遣事業の原理から生ずる矛盾が顕在化することになる。労働者派遣事業の規制緩和がすすむにつれて、「事前面接を認めよ」、「労働者供給事業をも解禁せよ」などの自由化要求に拍車がかかるのはこのような事情がある。しかし、これは「雇用関係と指揮命令関係の分離」という労働者派遣事業の原理自体の破綻を告白していることを意味する。

このような矛盾を回避するためには登録型派遣を禁止し、常用品派遣のみとするか、または派遣先の雇用主責任を明確にするほかない。ここで言う派遣先の雇用主責任の拡大とは、現行労働者派遣法が規定する派遣先の責任の範囲を拡大すること(たとえば派遣元が倒産した場合、貸金支払い責任を負うこと)や、派遣労働者との団体交渉の応諾義務を派遣先にも課すことなどが考えられる。

第2に、派遣労働は間接雇用であると同時に、派遣元と派遣先との派遣契約(しばしば派遣先の権限が強い)に規定された有期雇用(登録型派遣の場合)でもある。派遣契約の終了と同時に派遣元企業と派遣労働者との雇用契約も終了する。第4章において人権論の視点から論じられるが、「間接雇用」に「有期雇用」が加わった登録型派遣労働においては現行労働基準法の規定遵守が困難になる(たとえば36協定締結問題)。脇田滋氏が指摘しているように、派遣労働者は「次の雇用継続の保障がなく求職者・失業予定者という弱い立場のために、有給休暇など労働基準法所定の最低の権利さえ行使困難である。通勤手当、賞与、退職金、定期昇給、育児休業、病欠休職などの保障も受けにくいことが多い」<sup>5</sup>。派遣労働の拡大は労働法の存在基盤をも揺るがしている。

## II 現段階の派遣労働の特徴

### (1)「常用代替」の進行

1990年代後半以降、グローバル経済化の進展によって国際競争が激化するも、各企業はコストの削減と業務の効率化を目指して正規雇用の圧縮をすすめるとともに、パートタイマーや派遣労働者などの非正規雇用の活用を強化してきた。こうした雇用戦略のなかに今日の派遣労働が位置づけられている。

派遣先が派遣労働を利用する理由としては派遣労働者の専門的能力の活用ではなく、従業員数を抑制するため<sup>6</sup>という理由が明確になっている<sup>6</sup>。正規雇用を削減するために派遣労働者の積極的導入が行われ、派遣労働者の常用代替が進行している<sup>7</sup>。派遣先

企業の雇用戦略にもこうした方針が示されている。東京都産業労働局が2002年に実施した調査では、「今後、派遣労働者をどのように活用していきたいか」という問にたいして(2つまで選択)、「正社員の補助として」が36.7%で最も多く、これに「正社員とともに基幹的な労働力として」(32.4%)、「臨時・一時的な労働力として」(29.2%)が続いている<sup>8</sup>。

ソフトウェア開発や秘書、通訳などの専門職として派遣労働者を活用する時代から、正社員の代替として、あるいは正社員の補助としての派遣労働者活用への転換は、従来の正社員の働き方にも変化をもたらしている。かれらの職務を見直し、そこに含まれていた定型的な部分を切り離して派遣社員に回すことで、正社員にたいして直接利益に直結する仕事に集中させるやり方が取り入れられている。

この点のある都市銀行の営業店舗を例に見ることにしよう。融資先の新規獲得は収益に直結する基幹的業務の一つであるが、これは正社員が担当する。融資先が獲得できた場合、それにかかわる事務書類の作成は従来は営業担当の正社員自ら行っていたが、今では派遣社員の仕事になった。正社員はそうした定型的業務を担当しないで、すぐに次の融資先の獲得に回るのである。「年収1000万円の社員にはそれにふさわしい仕事に集中させ」、付帯業務は一般職または派遣社員が担うという分業関係ができあがっている。こうした仕事の分担は正社員にたいする成果主義を加速している。この業務を担う派遣社員を派遣する大手派遣会社はこの銀行の仕事の段取りに精通している。4ヶ月ごとの派遣契約を更新し、実際には派遣社員は2年は働いている。時給は1200~1300円という。

窓口を訪れる顧客に対応するカウンター業務にも派遣社員が導入されている。収益性のある商品(投資信託や外貨預金など)を扱うロー・カウンター(顧客は椅子にこしかける)は正社員が配置されているが、ハイ・カウンター(定期預金の入出金、送金など)は収益性の低い業務のため派遣パートが担当している。また、顧客からの集金業務もこれまでは正社員の仕事であったが、今では女性のパートタイマーまたは男性の派遣社員の業務となった。ロビーで顧客の案内をしているのも女性パートである。これら女性パートは銀行が100%出資した派遣会社からの派遣社員であり、男性の派遣社員は銀行の集金業務を専門に扱う派遣会社あるいは警備会社から派遣された労働者である。店舗内では銀行系列のカード会社が拡張のキャンペーンを行うことがあるが、これを実際に行っているのは派遣社員である。集金担当の派遣パートの時給は1000円~1200円であるが、カウンターの派遣社員は850~950円に抑えられている。

こうして銀行の営業店では収益に直結する業務とそうでない業務の仕分けが厳しく行われ、正社員はもっぱら前者に、残りは派遣社員や嘱託社員にゆだねられるようになった。正社員にたいしてはそれだけ成果の追求が徹底されている。かつては新規融資

先を獲得した後の書類作りは多少のゆとりがもてる時間であったが、今ではそうした時間を持つことは許されていない。このように職場に派遣社員が広く導入される過程は、仕事の見直しによって正社員からわずかのゆとりさえも取り上げることと一体に進んできたのである。

## (2) 派遣労働者への要請の高度化

### —— ヒューマンスキル、事前面接

従来の基幹的業務の一部にまで派遣労働者が導入されるようになるとともに、派遣労働者にたいする派遣先の要請が強くなっている。派遣先は、派遣労働者にたいして職務遂行に必要な技能上のスキルだけでなく、派遣先の雰囲気にあわせ、派遣先の正社員との人間関係をうまく処理する能力など、いわゆるコミュニケーション能力（「ヒューマンスキル」）を求めている。専門的な技能が要求される専門職よりも一般事務職になるほどこちらの要求がより大きくなる。なぜならば、後者の仕事は「日々の、細々した、大きな業務をうまくゆかせるためにいろいろ気づかいする後方支援」<sup>9)</sup>のため、職場からは派遣労働者のヒューマンスキルへの要請が増加する。このなかには、時として「職場の家事」<sup>10)</sup>を担うにふさわしい「細やかさ」、「気遣い」などジェンダーと関わりの深い要素が含まれている。

たとえば、以下のようなことが現場では語られている。

「派遣労働者のスキルとして、テクニカルスキルとヒューマンスキルの2つがある。近年では後者が重要になっている。テクニカルスキル（職人としてよい仕事ができる）は一人で仕事ができるような部署であればよいが、派遣先の正社員と混じって仕事をする場合にはヒューマンスキルが重要だ。」（大手派遣会社幹部の話、2001年11月聞き取り）

派遣労働者にたいする派遣先の事前面接はこうした中で強化されている。事前面接では派遣労働者の職務にたいする能力評価だけでなく、ヒューマンスキルも重視される。先の東京都調査では、派遣先企業が派遣労働者を受け入れる前にしておきたいことは何かとの問にたいして（2つまで選択）、「面接」と回答した派遣先事業所は77.0%と8割近く、これに「履歴書の取り寄せ」（54.8%）が続く。「年齢に関する指定」（5.5%）、「採用試験」（4.1%）、「性別に関する指定」（3.2%）という回答は控えめである。

聞き取りのなかである派遣労働者は次のように語った。

「面接の後に、『派遣先が断るということもある』と言われた。分析の仕事をしている関係上、現場をみたいという気持ちはある。現場によってはこちらも断りたいということもある。」

「〇〇ビールの事前面接の場合は、派遣先から4人

も出てきた。分析業務の経験を尋ねられた。」「知人の場合、1ヶ月待たされてはねられたことがあった。」「派遣先の仕事の常用代替の性格が強まるにつれて、職務範囲が広がるため派遣会社の営業担当者自体、その内容をよく理解できなくなる。そこで、派遣労働者の選別は派遣会社ではなく、派遣先に任せようということになるのではないか。」

派遣先企業が常用労働者の代替を目的に派遣労働者を活用する方針を強めていることは、派遣法によって派遣労働の利用期間が制限されていること（専門的26業務以外は1年、2004年3月以降、3年に延長）と矛盾する。これを免れるやり方が、派遣労働者を利用する業務を従来の「専門的26業務」と位置づけることである。そうすればこれまでは3年まで利用可能であった。2003年の派遣法改正によって26業務の場合は利用期間の制限がなくなったが、これは常用代替として常に派遣労働を活用したいという派遣先の強い要求を反映したものといえよう。

派遣労働を長期にわたって利用したいと考える派遣先にあっても、派遣契約自体は短期化する傾向にある。東京都調査では、98年調査に比べ、比較的短期の契約である「6ヶ月未満」が67.2%から74.4%へと7.2ポイント増えているのに対して、「6ヶ月以上」は32.7%から25.6%へと7.1ポイント減っている。他方、通算契約期間については「1年未満」が減り、「1年以上」が増えており、個々の派遣契約期間とは逆に、通算では契約期間が延びている。派遣労働者の仕事ぶりやヒューマンスキルが派遣先の要求水準に達していなければ契約満了時に労働者の差し替えを派遣元に求めるためであろう。

## (3) 派遣料金、賃金、マージンの関係

図表3-2-1は東京都調査による26業務の1時間当たりの派遣料金と賃金を示している。ただし、「賃金(1)」は派遣元が回答した時間当たり賃金、「賃金(2)」は派遣労働者が回答した時間当たり賃金である。派遣料金は1998年の前回調査よりも148円アップして2208円に、「賃金(1)」も175円アップして2054円になったのに対し、「賃金(2)」は逆に276円ダウンし、1457円となった。「賃金(1)」、「賃金(2)」のいずれが実態に近いのだろうか。2002年について見れば「賃金(1)」が派遣料金に占める比率は93.0%になり、これでは派遣元の営業管理経費すらまかなえない。派遣料金にたいする「賃金(2)」の比率は66.0%

図表3-2-1 26業務平均の派遣料金および派遣労働者の賃金

(単位: 円)

派遣料金		賃金(1)		賃金(2)	
1998年	2002年	1998年	2002年	1998年	2002年
2,060	2,208	1,879	2,054	1,733	1,457

(出所) 東京都産業労働局『派遣労働に関する実態調査2002』2003年3月刊



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

でこちらが実状に近いと考えられる<sup>11</sup>。「賃金(1)」のなかには社会保険料の使用者負担分をはじめ派遣労働者の人件費だけでなく、派遣労働者の募集コストなど営業管理経費の一部も含まれているのではないだろうか。

ここで労働者派遣事業の派遣料金、派遣労働者に支払われる賃金、それに派遣元企業が取得するマージンの関係について触れておきたい。このことは今日の自由化論者が派遣期間の延長や自由化を強く主張する理由を理解するためにも必要である。

そもそも派遣料金は何にたいして支払われているのだろうか。派遣料金の算出方法について、派遣企業の説明では「派遣労働者が就業した時間数をもとに算出する」「例えば時間単価で契約した場合は、契約時間単価×実績時間数×消費税が派遣先への請求金額となる」と明言している(テンプスタッフのホームページより)。契約時間単価は派遣労働者の時間当たり賃金にマージンを上乗せした価格である。あるいは契約時間単価からマージンを差し引いた価格が派遣労働者の賃金となる。

派遣労働者が行う業務の成果(パソコン操作とか貿易事務処理など)の対価ではなく、派遣労働者の労働サービスの対価が派遣料金である。もし、「業務の成果」の対価が派遣料金であれば、当該労働者が契約どおりの成果をあげることができなければ発注元(派遣先)は料金を支払わなくても構わない。だが、派遣労働の場合はそうはいかない。派遣労働者が期待していた成果を達成できなくても派遣先は派遣会社に派遣料金を支払う義務がある。

このような派遣料金の算出方法は労働者派遣事業が労働者供給事業と同質であることを示している。他方、業務請負の場合に発注元企業が請負業者に支払う請負代金は、形式上は請負業者が遂行した業務の対価であって、何人の労働者を使用して何時間かけてその業務を遂行するかは請負業者の裁量によるはずである。ところが、今日、工場の製造ラインに広く導入されている業務請負の場合は、そうした算出方法をとっていない。ここでも算出の基礎には「派遣」された労働者数と労働時間がベースになっている。偽装請負、つまり事実上の労働者供給事業に近い。第1章2節で指摘したように、請負代金の積算根拠となる見積明細書には請負労働者の給与、手当、求人費、赴任費、社会保険料、寮経費、福利厚生費などが記載されている事例がある。

次に、派遣元が取得するマージンの中味は何であろうか。社会保険料の使用者負担分、派遣労働者の募集・採用や教育訓練経費、派遣中の派遣労働者にたいするサービス経費、それに派遣元の利益である。経費は、実際にはこれらを担当する派遣元の営業スタッフの人件費、事務所維持経費、租税公課などからなる。

有料職業紹介の場合は、紹介に成功した際に紹介先企業から紹介手数料を1回しか取得できない(年

収700万円を超える求職者[ただし科学技術者、経営管理者、熟練技能者など]からも手数料を取得できるようになった<sup>12</sup>)。その相場はおおよそ年収の30%程度である。これに対し、派遣労働の場合、派遣元は継続してマージンを取得できる。いったん派遣労働者を派遣先に派遣してしまえば募集・採用経費は必要なく、教育訓練経費もほとんどかからないとみてよい<sup>13</sup>。したがって、派遣労働者が同一派遣先で長期間定着してくれるほど派遣元の利益は増えることになる。自由化論者の主張する派遣期間の延長や制限撤廃は、派遣先のみならず派遣元にとって利益増加に直結するのである。

### (4) 派遣業者間の競争、「人材ビジネス産業」を指向する派遣元企業

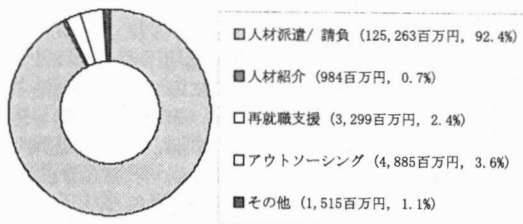
1986年の労働者派遣法施行以来、90年代半ばに一時的な落ち込みはあったものの、派遣元企業数や売上高はともに増加が続けてきた。厚生労働省の集計結果では2002年度の派遣事業所数は1万4655(前年度比26.7%増)、売上高合計は2兆2472億円に上っている。

労働者派遣事業の自由化は市場拡大をめざす派遣業界の要請でもあった。小泉政権の「構造改革」推進政策(「骨太の方針」)の一環として提起された530万人の雇用創出プランのなかで労働者派遣事業を含む人材ビジネス分野は重要な位置を占めている。今や人材ビジネスは主要な新規成長産業の一つとなった。製造業の大企業が多国籍企業化し、海外展開を強める下で国内の投資先の有力分野が人材ビジネス産業である。失業情勢が悪化し、人々が職を求めてキャリアアップを目指して競争する時代こそ人材ビジネスにとっては絶好のビジネスチャンスである。

大手の派遣元企業は、労働者派遣事業だけではなく、業務請負(アウトソーシング)、職業紹介、アウトプレースメント、さらには顧客企業の人事部門の業務委託を兼ねた総合人材ビジネス産業への指向を強めている。

図表3-2-2はパソナの総売上高の構成(2003年5月期実績)を示している。最も多くの割合を占めているのが「人材派遣 / 請負」(1252億6300万円、92.4%)である。「人材派遣」と「請負」とが区別されていないこと自体、興味深い。両者は法的には明確に異なる業務であるが、実際には分かちがたく行われているのであろう。両者が総売上高の9割以上を占めているのは、このなかには派遣労働者あるいは請負労働者の賃金をはじめ人件費がすべて含まれているからである。「アウトソーシング」(パソナでは請負とアウトソーシングを分けているが、法的には同一)の場合も、そこに従事する労働者の人件費が売上高に含まれる。これにたいして「人材紹介事業」や「アウトプレースメント」は紹介手数料などの収入に限られているため、相対的に小さく現れる。

図表3-2-2 パソナの売上高の構成 (2003年5月期実績)



(出所) パソナのホームページ (<http://www.pasona.co.jp/>) より作成  
(2004年3月21日閲覧)。

派遣元の各社は経営基盤の強化を図るために積極的に経営統合を進めている。製造ラインへの派遣労働が解禁されるのにもなって、業務請負専門の企業と業務提携する派遣企業も現れている。

派遣元企業にとって能力の高い派遣労働者の確保は死活問題でもある。求人情報誌に魅力的な仕事先を掲載し、求職者を引きつける。派遣元に電話をかけてきた求職者にはまず派遣登録を促す。求人情報誌に載せた仕事に派遣するとは限らない。公共職業安定所 (ハローワーク) への求人にも積極的に行っている。職安では就労場所をはじめ就労条件が明確でないような派遣元からの求人にたいしては受理しないことが原則ではあるが、現場では多少の幅もあるようだ。

派遣元企業間の競争が激化するにともない、派遣元の営業スタッフにも負担が増している。聞き取り調査のなかで派遣労働者自身次のように語っている。

「派遣会社の社員の仕事自体、結構な重労働と思う。何百人の派遣社員を一人で担当しているはず。自分を担当していた人が辞めていくことがしばしばある。」

「派遣先での仕事が契約内容と異なることがあるので、派遣会社に電話をしても、『指揮命令は派遣先にある』と答えるだけ。親身に対応してくれない。」

### Ⅲ 派遣労働者はどのような働き方をしているのか

#### (1) 「派遣」を選択した理由

先に取り上げた東京都調査のなかの登録型派遣労働者を対象とする調査によれば、派遣労働という働き方を選んだ理由 (2つまで選択) について、「自分の都合に合わせて働けるから」と「正社員として適当な仕事なかったから」がともに43.8%、次いで「賃金水準が高いから」が16.5%であった。1998年度と比較すると、「正社員として適当な仕事なかったから」は37.1%から6.7ポイント増加した。他方、「専門的な技術や資格をいかせるから」は22.9%から9.5ポイント減少し13.4%である。

厚生労働省調査 (2002年) でも同様の傾向がうかがえる (複数回答)。「正社員として働きたいが、就職先が見つからなかったため」(35.5%) がトップで、これに「働きたい仕事内容を選べるから」(35.2%)、「働きたい曜日や時間を選べるから」(25.4%)、「仕事ですぐにみつかるから」(21.9%) が続いている<sup>14</sup>。

#### (2) 派遣契約期間

東京都調査 (登録型派遣労働者調査) によれば、現在の派遣契約期間について、「6ヶ月未満」が50.6%にたいし「6ヶ月～1年未満」が31.9%、「1年以上」は9.3%であった。1998年度と比較すると、「6ヶ月未満」は45.3%から50.6%へと5.3ポイント増加したのにたいし、「6ヶ月以上」は47.3%から41.2%へと6.1ポイント減少した。この間の労働者派遣事業の規制緩和によって制度上の派遣期間は延長されてきたが、現実の派遣契約期間の短期化が進んでいる。しかし、実際には派遣契約を更新して長期にわたることが珍しくない。労働者派遣法で継続派遣期間1年の制限を受けていた業務 (「26業務」以外の業務) の中でも、「一般事務」と「営業」については、調査時点の派遣先での通算就労期間が「1年以上」と回答した派遣労働者がそれぞれ60.6%と80.0%に達している。派遣法の規制は守られていないことを示している。

#### (3) 労働条件

上記の東京都調査 (登録型派遣労働者調査) では「26業務」の平均賃金は1,457円で1998年度の1,733円から276円も低下した。「新たに自由化された業務」の平均は1,419円で、全体平均では1,432円。業務別に見ると、「ソフトウェア開発」が1,846円で最も高く、次いで、「秘書」(1,555円)、「研究開発」(1,550円)の順である<sup>15</sup>。

賞与・一時金の有無について、「支給されない」と回答した派遣労働者が70.2%と7割近くになっているのに対して、「ある」が19.5%に止まっている。

大手企業では複数の派遣元から派遣された労働者が同じような仕事に従事していることが珍しくない。しかし、賃金 (時給) について派遣社員はお互いに口にしないという。派遣会社または派遣先から「派遣社員同士で時給がいくらかということをつたえないように」と指導されているとのことである。派遣社員から「同じ仕事ならば同じ時給を」という要求が出されることを警戒しているのではないか。

登録型派遣労働者の場合、派遣と派遣の間に中断期間が生ずることは不可避であろう。東京都調査では、過去1年に未就労が2週間以上続いた人は30.4%であった。2週間以上の未就労期間が「ある」と回答した人に対して、未就労の期間をたずねたところ、全体で「2～4週未満」が20.6%で最も多い。次いで、「4～6週未満」と「10～15週未満」がとも

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

に15.4%。10週間以上働かなかった人はあわせて40.0%で、1998年度と比較して11.2ポイント増えている。

働かなかった理由については、「自分の都合」が44.6%で最も多い。次いで、「仕事の紹介がなかった」が28.0%となっている。年代別にみると、「10～20代」と「30代」ではともに「自分の都合」がそれぞれ48.6%、51.4%で最も多いが、「40代」は「仕事の紹介がなかった」が62.5%で最も多い。年齢が高くなるにつれて派遣の仕事が少なくなる傾向がうかがえる。このことは、現在派遣労働者として働いている人たちの5年後、10年後の就労状況を暗示するものと言えよう。

時間給が抑制され、ボーナスがなく、派遣期間の中断も加わるため派遣労働者の年収は低位に固定されている。東京都調査では「200万円～250万円未満」が21.9%で最も多い。次いで、「250万円～300万円未満」16.0%、「150万円～200万円未満」13.6%。250万円未満の合計は70%（女子77.2%）になる。他方、「400万円以上」はあわせても5.1%にすぎず、1998年度と比較して8.0%から2.9ポイント減少した。

図表3-2-3は総務省「就業構造基本調査」をもとに派遣労働者の年収別の分布を示している。200万円未満が男女合計では46.2%を、女子では過半数を上回っている（男子30.6%、女子52.4%）。単身者の生活を支える最低ラインとされる年収250万円を超える派遣労働者は28.1%（男子45.5%、女子21.6%）に止まっている。マスコミには年収700万円を超えるようなカリスマ派遣社員の例が紹介されて「派遣労働で働くのも悪くない」というイメージをふりまいているが、それはごく一握りの例外的事例に過ぎない。派遣労働者の多くは他に主たる生計維持者がいなければ生活困難ではないか。

図表3-2-3 派遣労働者の年間所得（2002年）

（単位：人、%）

年間所得	合 計	男子	女子
50 万円未満	26,800 ( 3.7 )	5,100 ( 2.5 )	21,700 ( 4.2 )
50-99	93,000 (12.9)	10,200 ( 5.0 )	82,800 (16.0)
100-149	95,800 (13.3)	16,200 ( 8.0 )	79,600 (15.4)
150-199	117,700 (16.3)	30,700 (15.1)	87,000 (16.8)
200-249	174,300 (24.2)	46,000 (22.6)	128,300 (24.8)
250-299	93,300 (12.9)	33,300 (16.4)	60,000 (11.6)
300-399	81,600 (11.3)	37,300 (18.3)	44,300 ( 8.6 )
400-499	21,000 ( 2.9 )	14,300 ( 7.0 )	6,600 ( 1.3 )
500-599	4,500 ( 0.6 )	4,400 ( 2.2 )	100 ( 0.02 )
600-699	2,000 ( 0.3 )	2,000 ( 1.0 )	0
700 万円以上	1,400 ( 0.2 )	1000 ( 0.5 )	400 ( 0.1 )
合 計	720,900 (100.0)	203,600 (100.0)	517,200 (100.0)

（出所）総務省「平成14年就業構造基本調査」より作成。

## （4）派遣労働者の雇用不安や苦情、今後の働き方への希望

東京都調査では約7割の人が雇用不安について「感じる」と回答している。年代別にみると、「30代」で最も高く75.6%、これに「40代」の74.7%が続いている。不安の内容は、「今後、安定した仕事の供給があるか不安」が76.9%と圧倒的に多い。厚生労働省調査（2002年）でも「派遣労働者としての働き方のデメリット」（複数回答）として、過半数の登録型派遣労働者が「雇用が不安定」（52.0%）をあげ、「将来の見通しがたかない」（48.2%）がこれに続いている<sup>16）</sup>。

このことは派遣労働者の要求にも反映している。東京都調査をもとに派遣先にたいする要求を年代別にみると、「10～20代」では「正社員として雇用してほしい」が24.3%で最も多く、「30代」では「契約の不当な打ち切り、中途解約はやめてほしい」が最も多い（26.7%）。「40代」と「50代」、「60歳以上」ではともに「契約期間を長くしてほしい」がそれぞれ43.0%、43.8%、27.3%と最も多い。いずれも雇用の安定にかかわる要求である。

次に、派遣労働者の具体的な苦情や不満を見よう<sup>17）</sup>。民主法律協会が実施している派遣労働者からの労働相談のなかで最も多いのが派遣先都合による中途解約や更新拒絶に関するものである。派遣労働者の結婚や妊娠、些細な業務上のミス、上司・同僚との衝突などを理由に、いとも簡単に解約・解雇されている。派遣元にとって派遣先は「大事な顧客」という考えが優先するため、派遣先は是正を求めるよりも派遣労働者に泣き寝入りを迫るという構図になっている。相談者（派遣労働者）の半数はまったく何の補償も受けておらず、残りの半数も賃金の6割相当の休業補償しか受けていない。

派遣元の営業担当者にはたいする不満も多い。雇用契約に関する書類がない、契約期間の満了の直前にならないと更新の可否が分からない、労働条件が説明と全く異なるなどの相談である。派遣元が「長期で勤めていただける方を求めます」と労働者を募集していながら、実際には労働者が長期契約を希望しても2ヶ月や3ヶ月の短期契約しか締結しないという苦情も多い。

登録型派遣労働者も社会保険へ加入するようになっているが、保険料の使用者負担分を派遣労働者に転嫁する派遣元がある。社会保険への加入、不加入によって時間給に差を設けるケースもある。また、多くの派遣労働者が交通費の実費が支給されていないため、賃金のなかから自己負担している。それにもかかわらずこの交通費負担分が所得税の非課税扱いにならない。

偽装請負や二重派遣、三重派遣など派遣法に違反する事例も後をたたない。派遣法で禁止している事前面接についてはほとんどの派遣元・派遣先で行われており、派遣労働者の間でも事前面接は常識化し

ているという。

今後希望する働き方について、東京都調査では「できれば正社員として働きたい」が最も多く37.2% (1998年調査では30.4%)、ついで「今のところはつきりしない」が29.4% (同、31.1%) で、「派遣の仕事をやっと続けていきたい」は26.1% (同、29.0%) である。また、厚生労働省調査 (2002年) では、登録型派遣労働者のうち「できるだけ早い時期に正社員として働きたい」、「家庭の条件が整えば正社員として働きたい」と答えた人がそれぞれ30.8%、13.6%であった。近年、正規雇用への道が狭くなるにつれてやむなく派遣労働に従事している人たちが増えており、それゆえ可能ならば正社員に転換したいと

いう志向が強まっていると見るべきであろう。正社員を希望する派遣労働者は決して少数ではない。労働者派遣法が派遣の長期化をさらに容認するならば、こうした正社員への転換を求める派遣労働者の要求をますます閉ざすことになる。「期間制限は正規労働者の保護主義」という自由化論者の批判はあたらない<sup>18</sup>。派遣労働者の雇用の安定と保護を第一に考えるのであれば、派遣期間が1年を超えた場合には希望する派遣労働者について派遣先への直用を義務づけることであろう。さらに、派遣労働者の労働条件を派遣先の同種の労働者の労働条件と同等にすること (均等待遇) が肝要である。

- 1 「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派遣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の) したものである (厚生労働省「労働者派遣事業の平成14年度事業報告の集計結果」)。
- 2 「寄生的雇用管理」については佐賀一「現代資本主義と不安定就業問題」御茶の水書房、1988年、第12章を参照されたい。
- 3 このため、派遣元企業が派遣先に請求する派遣料金の算出基礎は派遣時間単価に実労働時間をかけた価格に消費税を加えたものである。これについては後述する。
- 4 労働者派遣法制定当時、派遣労働 (「間接雇用」) の合法化を理論的に支援する議論に「中間労働市場論」があった (伊丹敬之・松永有介「中間労働市場論」『日本労働協会雑誌』312号、1985年)。「中間労働市場」とは、「働き場所としては企業間移動を行ないながらも『失業』ということを生じさせないメカニズム」として構想されたもので、具体的には企業グループ内での応援、配転、出向、あるいは労働者派遣業者による労働者供給などを指していた。「中間労働市場」の「中間」とは、1) 労働者が使用者と直接の取引関係をもたず、中間に雇用者という仲介者を介在させていること、2) 雇用者 (仲介者) による労働力の配分決定が主として雇用者の権限による組織的配分メカニズムであるという。しかし、現実の派遣労働 (とくに登録型派遣) を見ると、労働力の配分決定は雇用者 (仲介者) の権限による組織的配分メカニズムではなく使用者 (派遣先) の意志が大きく働いている。
- 5 脇田滋「同等待遇・派遣先直用を軸に保護拡充を！」『日本労働研究雑誌』No. 489、2001年。なお、日本経済新聞によれば、派遣労働者の場合、住宅の賃貸契約が困難であったり、かなりの金融機関がカードローンの契約を制限している (『日本経済新聞』2002年3月5日付)。
- 6 派遣先が派遣労働者を利用する理由について、東京都の調査 (2つまで選択) では「従業員数の抑制」33.2%がトップで、これに「業務量の変動が大」32.9%、「欠員の一時補充」30.9%が続いている (東京都産業労働局『派遣労働に関する実態調査2002』2003年3月刊)。
- 7 厚生労働省調査 (2002年) によれば、派遣先企業で派遣労働者が行っている業務の前任者は「常用労働者」が69.9%

- に達する。「新規発注の業務で前任者なし」は17.4%に止まっている (厚生労働省「労働者派遣事業実態調査」労働政策審議会民需部会配布資料。後に「労働力需給制度についてのアンケート調査集計結果」として公表 (<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/enquete/index.html>))。
- 8 東京都産業労働局、前掲書。
- 9 熊沢誠「女性労働と企業社会」岩波書店、2000年、150頁。
- 10 同上書、71頁。
- 11 地方税法では企業が派遣労働者を活用した場合の報酬給与額の計算について、派遣料金の75%を派遣労働者の人件費として繰り入れることとしている (地方税法72条の15②-2)。
- 12 平成15年厚生労働省令告示第442号。これ以前は年収要件は1200万円を上回ることであった。
- 13 厚生労働省調査 (2002年) によれば、派遣元事業所が行っている派遣労働者の平均教育訓練期間 (登録型派遣労働者の場合は「0日」という事業所が8.2%、「1~2日」37.2%、「3~6日」19.4%にとどまっている。「7日以上」は10.9%にすぎない。残りは「不明」(24.3%)の事業所である。
- 14 注7に同じ。
- 15 この賃金額は派遣元調査の回答とかなりの差異が見られる。派遣元調査によれば、「専門的26業務」の平均時間給は2,054円、98年度の1,879円と比較して175円のアップ。一方、「平成11年の法改正により自由化された業務」の平均は1,630円、全体での平均時間給は1,992円。業務別にみると、最も時間給が高いのは「機械設計」で3,371円、逆に、最も低いのは「軽作業」で1,474円。これにたいして厚生労働省調査の時間給は全体にかなり低く、登録型派遣労働者の平均時間給は1,286円であった。これは東京都以外の道府県を含んでいるためその地域格差を反映しているためであろうか。
- 16 聞き取りをしたA銀行の場合、派遣労働者は4ヶ月契約で更新を続けている。「今の契約の終了時点で次の契約が更新されるかどうか不安でたまらない」と親しい正社員に話している。実際、この店舗では「ミスが多い」と評価された派遣労働者は契約更新されなかったという。
- 17 以下の紹介は民主法律協会「民主法律」253号 (2003年2月刊) による。
- 18 たとえば八代尚宏氏は、1999年の改正派遣法が新たにネガティブリスト化した業務の派遣期間の上限を1年に制限したことは派遣社員の増加によって職を奪われる可能性のある正規労働者を派遣社員の犠牲で守ろうとする典型的な保護主義であるという (八代尚宏「雇用改革の時代」中公新書、1999年、183頁)。



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

### 第3節 業務請負

本節では、不安定就業の形態として、最近の労働者派遣事業法の改定による製造の業務への派遣解禁に関わって、従来よりその問題性が指摘されてきた「業務請負」について、現状とその問題性を解明する。事業としての業務請負の性格付けに始まり、とりわけ製造業務請負の展開を企業の雇用管理、外注管理との関係で考察し、プロジェクトとして実施したヒアリング調査の成果を生かし、製造の業務における労働者派遣解禁と製造業務請負の今後の展望について若干考察している。別項の補論「量産組立工程における請負労働者の増大と実態面からのその歯止めの可能性」は、本節の分析を製造企業の事業所レベルまでおりて業務請負の現状と展望を分析しているので、ぜひあわせてお読みいただきたい。

直接の分析対象としなかったが、業務請負で働く労働者は、製造業に限らず物流・小売・情報・サービス・金融保険・公務、公共・その他の多くの産業部門で増大している。その数は1万社・100万人ともいわれている。しかし後に見るようにその数を正確に把握することは難しい。これらの産業で増加する業務請負労働者のあいだには、労働基本権や最低限の労働条件が守られていない事例が多発しており、人権問題や労使紛争として労働者によるたたかいが始まりつつある。

#### I はじめに

1986年7月に労働者派遣法が施行される以前より、「構内下請」「社外工」等雇用主である企業家の事業所とは別の場所で労働者を就業させる働きかたは、比較的広範囲にみられた。建設業のように、企業・事業所の所在地と建設工事現場が原則として異なる業種はもとより、放送番組制作業や水運・陸運・空運といった輸送業、家政婦派遣業など労働者が事業主の所在地と空間的に離れて働く業態自体はなにも特殊なものではない。近代的工場制度は、一方で多数の労働者を一つの事業所に集めて大量生産方式による集中的就業形態を必要としたが、その時代においても、原材料・製品の輸送や工場設備の建築など工場事業主に直接雇用される労働者以外が同一事業所で働くことは、広くみられたのである。

しかし今日において、直接雇用していない労働者を自己の事業所において就業させる契約関係は、業態の特性による必然性や補完的業務に限定されるという状況に止まらず、新しい段階に到達した。すなわち、経営資源のアウトソーシング(outsourcing)戦略の一環としての派遣労働者や製造業務請負労働者の活用である。従来、当該事業所内部では採用・育成できない専門的技術・知識をもつ従業員を必要に応じて外注あるいは派遣契約により働かせたり、製造設備等で自社内調達不可能な部品や設備を購入・

外注として発注する方式はとられていたが、いずれもその事業所の業務体系の一部分を外部資源に依拠するという位置づけであった。これに対して、今日の戦略的アウトソーシングとは、基幹的業務へのパッチワーク(接ぎあて)から、経営効率、採算性の観点から事業としてまとまりのある部門をまるごと外部の企業や事業所に委託する方式である。たとえば情報システム部門、人事・総務部門、製造ラインの一部分等の「外部化」がおこなわれている。確かに日本では、分社化、子会社化、別会社化、あるいは企業買収による系列化・企業グループ化など資本関係を継続しながらあるいは承継して分業システムを構築する経営手法が、アウトソーシングという言葉が普及する1990年代以前からおこなわれてきた。それに対して、今日の戦略的アウトソーシングとは、資本関係の有無にかかわらず、経営効率、採算性の観点から、製造業を含めたあらゆる業種で、もともと企業内部で直接調達・配置・管理されてきた機能を、外部の企業等に部分的に完全委託する方式である。この場合、経営効率・採算性が、社内生産(in house production)かアウトソーシングかの選択において最も重要な判断材料となる。特に、近年目立つのは、労働法制の規制緩和により、総額人件費を圧縮する有力な手段として、主要な業務を外部労働力に依存させるやり方が横行している。

自動車や電気機械産業のように大量の部品やユニットを組み立てて完成品にする企業においては、かなり前から部品・ユニットの調達は外部化されてきた。しかし、製品の品質を保証する最後の工程である最終組立ライン(F A)は、自社設備と直接雇用労働者によっておこなわれるのが通例であった。ところが、近年ではこの最終組立ラインですら、企業が直接雇用しない労働者によってその一部分が担われるようになり、2004年3月1日以降は、「物の製造」業務への当面1年間の労働者派遣が解禁された。<sup>1</sup>

ここで派遣法の制定から相次ぐ改訂について過去の経緯を必要な範囲で振り返ろう。労働者派遣法が1986年に施行された当初は、ごく限られた16種類の業務についてのみ労働者の派遣が認められていたが、96年には26業務へと対象業務が拡大し、99年の改正では、労働者派遣は原則として自由とされ、例外的に禁止される業務を、港湾運送、建設、警備とし、政令上の禁止業務を医師・看護師等の医療関連の業務とした。「物の製造」については、同法附則4項にもとづき、「当分の間」労働省令(当時)で派遣対象業務から除外されたのであって、労働政策審議会等の使用者側委員の意向は、一刻も早い解禁の実施で一致していた。そしてついに、今回の2003年7月の派遣法改正により、「製造の業務」についても「当分の間」、1年間に限って労働者を派遣することが認められることになった。<sup>2</sup>

他方、労働者派遣法の制定(1985年)から最近の法改正(2003年)に至る時期は、円高の急速な進行とバブル経済が始まり、製造業を初めとして企業活動のグローバル化が急速に進んだ。1990年代にバブル経済が崩壊した後は、なんだか日本経済の立ち直りの可能性もあったが、グローバル化の波と国内市場の衰退に対する有効な対策を打てなかった経済政策運営により、景気回復は実現せず、デフレスパイラル(不況の悪循環)へと落ち込んでいった。特に1997年秋以降の不況では、大企業の倒産や合併とならんで、中堅・中小企業の倒産・廃業が相次ぎ、グローバル化対応で業績を回復している巨大メーカーを除けば、不良債権処理と国内市場回復の遅れにより多数の中小企業が経営状況を悪化させている。そうしたなかで、もともと日本の生産システムの特徴とされてきた系列・下請取引、あるいは垂直的分業ネットワークが、急速に再編成されていった。大企業を初めとして主流企業は、経営資源の外部化あるいはアウト・ソーシングの方向をめざすようになった。雇用管理においては、1995年に日経連(現日本経団連)が「雇用ポートフォリオ」を提唱して以来、雇用形態の多様化あるいは内部労働市場と外部労働市場の新しい組み合わせが堰を切ったように始まった。<sup>3</sup> 今後は、それら内部・外部の労働市場を接合する役割の一端を製造業務請負企業と労働者派遣企業が担うという可能性が強まるのではないか。その意味で、今回の派遣法改正に象徴されるように、製造の業務における派遣事業の解禁は、わが国製造業における分業生産構造に新しい条件と課題をもたらすものと考えられる。以下では、製造業務請負の定義、下請取引との関係、事例調査研究、そして派遣法改正との関連でみた今後の製造業務請負の展望を論じていく。

## II 製造業務請負とは何か

### (1) 請負の概念からみた製造業務請負

一般に、企業等がおこなう業務の一部を別の企業や個人が請け負うことを、請負契約や業務委託契約と呼んでいる。請負契約は、仕事の完成を約束し、仕事の結果に対して報酬をもらう契約(民法632条)である。<sup>4</sup> 業務委託契約は、法律行為以外の事務を行うことを受諾した者が自分の責任・管理のもとで、その事務の処理を行うことを約束する契約(民法656条)とされる。

さて、事業としての製造業務請負業は、製造物の完成に対して報酬を受け取る関係を前提とするから、その製造物が発注者の期待通りに完成していなければならない。もちろんここで「完成」とは、消費者や購買者に直接販売される物品としての完成品である必要はない。これに対して、日本の製造業下請企業がこれまで取引先企業と結んできた下請取引は、基本的には「業務委託」の範囲に含められる。ただ

し、取引先企業と下請企業の関係は、これまで「下請二法」と一括される、下請代金等支払遅延防止法と下請中小企業振興法によって規制されてきた。<sup>5</sup>

今日一般に製造業務請負業とよばれているのは、下請企業のような「製造委託」ではなく、顧客企業の生産ラインの一部を、製造業務請負業者として自らが雇用する労働者を顧客企業の製造現場に配置して、自らの指揮監督の下に「仕事の完成」を約して労働者を働かせる事業者を意味している。そして、この請負事業の主たる内容は、労務の供給である。なぜなら、顧客企業の生産ラインに設置された製造設備・動力源・原材料・部品・工場設備全般は、事業者の所有物ではなく、顧客企業からの貸借(賃借)であることを前提に、事業者が雇用する労働者を働かせているからである。下請企業の場合、「委託」を「受託」する前提として、自社工場の保有、製造設備の保有ないし確保(リースを含む)、場合によっては原材料の自社調達もおこなわれている。もちろん、下請企業のなかには、金型を含む機械設備を親企業から貸与され、原材料も図面も親企業から支給されて製造に従事するレベルから、設計図をみずから作り、部材の調達も自分でおこない、自家製金型を使い、時には機能部品を組み合わせたユニット完成品まで仕上げるものもあり、一律に下請企業を「委託」契約で割り切ることは難しい。したがって、独自の生産設備を持たない下請企業が、親企業の要請に応じて自社の労働者を親企業の工場に配置して働かせるという業態は、職業安定法で禁止されている「労務供給業」と紙一重の差しかないという指摘は、十分根拠のあることである。<sup>6</sup> しかし、他方で、そのような下請企業が業として存続してきた日本の製造業における系列・下請構造の現実から出発する限り、「社外工」や「構内下請」を禁止することは、一社専属型下請企業の存立を脅かすことになり、先の下請二法は、こうした葛藤のなかで整備されてきたものと評価できよう。

### (2) 日本標準産業分類からみた製造業務請負

さて、事業体としての製造業務請負は、どのように数量的に把握されるだろうか。わが国の政府統計等で使用される標準産業分類の区分には、「製造業務請負」業は存在しない。なぜなら、業務請負は、その請け負われる業務の種類によって、それぞれ当該業種に区分されるからである。製造業務請負は、それをおこなう企業の主たる事業が製造業であれば、当然製造業に区分される。ただし、もっぱら労働力の派遣ないし供給を主たる業務とする事業は、それとして区分される。

2002年3月に改訂された「日本標準産業分類」から、製造業務請負と密接な関係のある業種をひろいだしてみよう。

労働者派遣あるいは労働者供給業

[9095](産業細分類番号、以下同じ) 労働者派遣

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

業：主として、派遣するために雇用した労働者を、派遣先事業所からその業務の遂行等に関する指揮命令を受けてその事業所のための労働に従事させることを業とする事業所をいう。ここで、注意すべきは主として労働者派遣業をおこなっている企業が、同時に請負事業をおこなっている場合や、逆に主として請負業を営む企業が労働者派遣をおこなう場合があることである。

労働者供給業 [9051]、民営職業紹介業 [9051]、公共職業安定所 [9531]、港湾運送業 [4811]、建設業 [06、07、08]、警備業 [9061]、ソフトウェア業 [391]、建物サービス業 [904]、機械設計業 [8062]、物品賃貸業 [88] は、業態からみた労務供給業およびそれに類似した産業としてくくられている。<sup>7</sup> これらのうち、[9051] 民営職業紹介業とは、主として労働者に職業をあつせんする民営の事業所をいう。ただし、映画出演者の紹介を行う事業所は中分類41 [4159] に、演劇出演者の紹介を行う事業所は中分類84 [8496] に、公共職業安定所は大分類R-公務（他に分類されないもの）[9531] に分類される。この民営職業紹介業に該当する産業の例示として、看護師紹介所、家政婦紹介所、マネキン紹介所、配せん人紹介所、労働者供給業、労働者募集業、内職あつせん業が示されている。分類番号が付いていないのは、これらの事業がまだ産業分類として認証されていないからである。他方、これに該当しない産業として、公共職業安定所 [9531]、公共船舶職業安定所 [9531]、映画出演者あつせん業 [4159]、演劇俳優あつせん業 [8496] が例示されている。

なお、主として請負によって各種事業を行っている事業所、自らその業務の遂行等に関する指揮命令を行っている事業所は、経済活動の種類によりそれぞれの産業に分類される。<sup>8</sup> したがって、製造業務請負業の多くは、製造業に分類されることになる。

[9092] 産業用設備洗浄業は、主として石油精製所、化学工場、セメント工場、製紙工場、発電所及び製鉄所などに設置された各種設備機器、配管設備、貯水槽及び上下水道管を機械的又は化学的な方法を用いて洗浄する事業所をいう。こうした事業においても、労働者は直接雇用された事業主の事業所から空間的に離れた事業所で就業することが通例である。産業用設備洗浄業の例示として、プラント洗浄業、産業用配管洗浄業、産業用タンク洗浄業、産業用上下水道管洗浄業などがあげられている。後の事例調査にみるように、製造業務請負企業の中には、製造ラインの「洗浄」部分の請負から事業を拡大していった例もある。ビルメンテナンス業 [9041]、自動車清掃業 [8619]、ビル清掃業 [9049] は、産業用設備洗浄業には含まれない。

[9093] 非破壊検査業とは、主として原子力発電所、船舶、航空機、化学プラント、橋りょう（梁）、ビル等の構造物、設備若しくはボイラ等の機器の製造時の品質保証又は使用中の安全確保のため、放射線、超音波、渦電流、浸透現象等を利用して構造物、

設備を破壊せずに検査する事業所をいう。検査はおこなうが、「非破壊検査業」に属さない産業として、商品検査業（非破壊検査法によらないもの）[9021]、計量証明業 [903]、建物サービス業 [904]、水質検査業 [7492] が例示されている。

[9094] 看板書き業とは、主として屋号などの看板書きを行う事業所をいう。看板書きを行うもので単純な加工を注文によって行う事業所も本分類に含まれる。ただし、規格品などを大量に製造する事業所は大分類F-製造業に分類される。

労働者派遣業には属さない産業の例として、労働者供給業 [9051]、民営職業紹介業 [9051]、公共職業安定所 [9531]、港湾運送業 [4811]、建設業 [06、07、08]、警備業 [9061]、ソフトウェア業 [391]、建物サービス業 [904]、機械設計業 [8062]、物品賃貸業 [88] が列挙されている。

[9099] 他に分類されないその他の事業サービス業は、事業数が僅かであるか、あるいは最近登場したばかりの業種で業態が安定していないもの、国際的産業分類基準に合致しないもの等の対事業所サービス業である。これに属するものとして、新聞切抜業、鉄くず破碎請負業、船舶解体請負業、集金業、取立業、陸送業、商品、展示所、パーティ請負業、パンケットサービス業、レッカー車業、温泉供給業、はく（箔）押し業（印刷物以外のものに行うもの）、圧縮ガス充てん業、液化ガス充てん業、液化石油ガス（LPG）充てん業、プリペイドカード等カードシステム業、トレーディングスタンプ業、メーリングサービス業、電気保安協会、自家用自動車管理業が例示されている。このような分野においても、直接雇用関係にない労働者が、事業所むけのサービスに従事している例が多くみられるから、労働者派遣業と業務請負業双方にオーバーラップする分野として注目すべきであろう。アメリカなどでよく見られる独立契約者あるいは個人請負（Independent Contractor）は、こうした産業分野で今後一気に拡大する可能性が予測される。

労働者性を直接雇用関係の有無に限定する従来の通念から、事実上指揮命令下において就業する請負をも労働者の範疇に含めていく努力はこのような背景から生まれたものである。それは、偽装業務請負における請負先企業の使用者責任、個人請負における契約当事者間における指揮命令関係の有無による従属労働概念の適用など、現実の係争事件で問題とされてきたし、今後はさらなるルール化が求められよう。

### （3）「事業所・企業統計調査」による製造業務請負事業所・労働者の推計

すでに説明したように、製造業務請負業を政府統計によって直接把握することはできない。そこで、代替手法としてここでは総務省統計局の「平成13年

事業所・企業統計調査」を用いて、若干の推計を試みてみた。図表3-3-1は、全産業およびその内数の一部である製造業・その他サービス業の事業所数を、「派遣又は下請従業員」の有無別にみたものである。「派遣又は下請」と、派遣と製造業務請負あるいは構内下請を区分して把握したいわれわれの関心からすれば、不十分なデータであるが、この統計調査実施時点では、製造の業務への派遣は解禁されておらず、製造業事業所が製造の業務以外への派遣従業員の受け入れはともかくとして、製造の業務に派遣を直接受け入れることは禁止されていたのだから、おおまかな状況を知る上で、一定の意味はあるだろう。ま

た、「派遣又は下請」が「事業所・企業統計調査」の調査票に加わったのは、2001年調査が初めてであった。事実、調査対象事業所からみれば、派遣も構内下請もアウトソーシングによる外部労働力として区別が意識されにくいという面もあるだろう。<sup>9</sup>

公務を除く全産業事業所数約614万の内、別経営の事業所へ派遣又は下請従業員を送り出している事業所は約10万7千事業所で、比率は1.7%あまりと低い。派遣と下請従業員のみで成り立つ事業所は、5903事業所で、別経営の事業所への派遣も下請従業員も送り出さず、もっぱら他の事業所からの派遣又は下請従業員で成り立っているものである。

製造業についてみると、約65万事業所の内、別経営の事業所からの派遣又は下請従業員を受け入れている事業所数は約4万で6.2%で全産業平均の4倍近い率である。また、事業所規模別にみると、別経営の事業所からの派遣または下請従業員受け入れ事業所数の割合が50%を超えるのは300人以上規模の製造業事業所である。こうした事業所の中に、製造業務請負企業の労働者が就業していることは容易に予想できる。

次の図表3-3-2は、派遣又は下請従業員数ベースでみた事業所分布である。公務を除く全産業の従業員（従業員上の地位区分のすべてを含む）は約5,491万人で<sup>10</sup>、その内約136万人は別経営の事業所への派遣か、下請従業員として送り出されて働く人たちである。ここで、派遣とは、労働者派遣法に定める派遣を含み、さらに在籍出向社員も含まれる。これに対し、別経営の事業所から

図表3-3-1 全産業（公務を除く）、製造業及びその他のサービス業民営事業所の派遣又は下請従業員の従業員規模別事業所数

従業員規模	事業所数	別経営の事業所への派遣又は下請従業員のある事業所数	別経営の事業所への派遣又は下請従業員のない事業所数	別経営の事業所からの派遣又は下請従業員のある事業所数	別経営の事業所からの派遣又は下請従業員のない事業所数
			数	数	所数
全産業（公務を除く）					
規模合計	6,138,312	107,229	6,031,083	239,002	5,899,310
1 ～ 4人	3,804,505	19,768	3,784,737	43,157	3,761,348
5 ～ 9	1,175,523	21,531	1,153,992	45,214	1,130,309
10 ～ 29	854,767	31,373	823,394	73,498	781,269
30 ～ 49	151,462	11,278	140,184	25,514	125,948
50 ～ 99	91,621	10,952	80,669	23,621	68,000
100 ～ 299	44,661	8,895	35,766	16,954	27,707
300人以上	9,870	3,432	6,438	5,141	4,729
派遣・下請従業員のみ	5,903	-	5,903	5,903	-
製造業					
規模合計	650,950	16,777	634,173	40,202	610,748
1 ～ 4人	319,277	1,368	317,909	2,814	316,463
5 ～ 9	141,761	2,039	139,722	4,187	137,574
10 ～ 29	123,746	4,280	119,466	11,309	112,437
30 ～ 49	28,915	2,151	26,764	6,166	22,749
50 ～ 99	20,748	2,650	18,098	7,128	13,620
100 ～ 299	12,423	2,779	9,644	6,093	6,330
300人以上	3,877	1,510	2,367	2,302	1,575
派遣・下請従業員のみ	203	-	203	203	-

資料出所：総務省統計局『平成13年事業所・企業統計調査・事業所編』より作成

図表3-3-2 全産業（公務を除く）、製造業及びその他のサービス業における民営事業所の派遣又は下請従業員の従業員規模別従業員数

	従業者数			従業者数（続き）			別経営の事業所からの派遣又は下請従業者数		
				うち別経営の事業所への派遣又は下請従業者数					
従業者規模	計	男	女	計	男	女	計	男	女
全産業（公務を除く）									
規模合計	54,912,703	31,686,170	23,226,533	1,361,160	813,809	547,351	2,158,264	1,309,787	848,477
1 ～ 4人	8,273,604	4,136,586	4,137,018	24,959	16,028	8,931	155,208	98,215	56,993
5 ～ 9	7,640,093	4,174,940	3,465,153	42,966	28,662	14,304	164,248	112,649	51,599
10 ～ 29	13,654,586	8,021,244	5,633,342	128,842	88,371	40,471	369,823	249,585	120,238
30 ～ 49	5,694,314	3,363,388	2,330,926	97,181	65,472	31,709	194,487	127,051	67,436
50 ～ 99	6,214,554	3,647,492	2,567,062	170,406	107,221	63,185	258,177	156,937	101,240
100 ～ 299	7,039,228	4,143,539	2,895,689	327,173	190,435	136,738	409,975	236,020	173,955
300人以上	6,396,324	4,198,981	2,197,343	569,633	317,620	252,013	573,354	311,823	261,531
派遣・下請従業者のみ	-	-	-	-	-	-	32,992	17,507	15,485
製造業									
規模合計	11,126,145	7,399,028	3,727,117	338,752	269,325	69,427	632,537	446,609	185,928
1 ～ 4人	765,822	464,433	301,389	1,704	1,176	528	11,863	8,414	3,449
5 ～ 9	933,223	553,410	379,813	4,109	2,855	1,254	16,430	12,338	4,092
10 ～ 29	2,032,379	1,227,282	805,097	16,717	11,560	5,157	57,052	41,273	15,779
30 ～ 49	1,096,776	663,227	433,549	16,371	11,241	5,130	44,620	31,313	13,307
50 ～ 99	1,426,004	883,052	542,952	32,245	21,754	10,491	79,467	52,752	26,715
100 ～ 299	1,992,086	1,318,740	673,346	75,276	52,791	22,485	158,812	107,106	51,706
300人以上	2,879,855	2,288,884	590,971	192,330	167,948	24,382	260,665	190,528	70,137
派遣・下請従業者のみ	-	-	-	-	-	-	3,628	2,885	743

資料出所：表1に同じ



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

図表3-3-3 企業産業別常用雇用規模別企業数及び男女別従業者数、派遣又は下請従業者数

企業産業分類 及び 企業常用雇用者規模	企業数					従業者数										別経営の事業所からの派遣 又は下請従業者数		
	総数	別経営の事業所への派遣又は下請従業者のいる企業数	別経営の事業所への派遣又は下請従業者のいない企業数	別経営の事業所からの派遣又は下請従業者のいる企業数	別経営の事業所からの派遣又は下請従業者のいない企業数	総数	うち別経営の事業所への派遣又は下請従業者数			計	男	女	計	男	女	計	男	女
全産業（M公務を除く）	1,577,725	60,952	1,516,773	102,184	1,475,541	36,848,854	23,222,420	13,626,434	1,144,052	699,587	444,465	1,770,753	1,098,059	672,694				
0～4人	822,086	10,613	811,473	19,500	802,586	3,217,062	1,947,292	1,269,770	22,040	15,588	6,452	72,436	56,947	15,489				
5～9	319,924	9,084	310,840	13,721	306,203	2,865,165	1,837,060	1,028,105	25,782	18,073	7,709	52,687	42,900	9,787				
10～19	208,983	9,666	199,287	14,792	194,191	3,414,805	2,195,912	1,218,893	40,631	27,964	12,667	69,375	54,785	14,590				
20～29	77,565	5,222	72,343	8,735	68,830	2,106,609	1,344,045	762,564	34,827	22,640	12,187	48,354	36,301	12,053				
30～49	62,345	6,059	56,286	10,731	51,614	2,606,659	1,657,419	949,240	54,027	36,310	17,717	70,926	50,950	19,976				
50～99	45,815	6,610	39,205	12,739	33,076	3,384,542	2,137,233	1,247,309	85,853	54,094	31,759	118,718	80,185	38,533				
100～299	29,378	7,510	21,868	13,367	16,011	5,013,664	3,192,393	1,821,271	162,392	96,678	65,714	227,178	148,160	79,018				
300～999	8,874	4,145	4,729	6,130	2,744	4,587,608	2,937,897	1,649,711	214,686	117,756	96,930	285,827	176,503	109,324				
1,000～1,999	1,553	1,022	531	1,349	204	2,179,675	1,387,162	792,513	112,402	66,047	46,355	170,465	103,633	66,832				
2,000～4,999	832	670	162	760	72	2,577,091	1,618,301	958,790	130,782	76,856	53,926	207,861	114,498	93,363				
5,000人以上	370	321	49	360	10	4,895,974	2,967,706	1,928,268	260,630	167,581	93,049	446,926	233,197	213,729				
製造業	291,051	12,093	278,958	25,697	265,354	9,991,892	6,806,383	3,185,509	313,990	251,208	62,782	604,908	426,173	178,735				
0～4人	120,934	1,002	119,932	1,927	119,007	486,944	301,603	185,341	2,413	1,643	770	6,863	5,016	1,847				
5～9	61,966	1,130	60,836	2,174	59,792	550,439	339,670	210,769	2,707	1,974	733	6,461	5,059	1,402				
10～19	46,095	1,563	44,532	3,355	42,740	753,620	456,829	296,791	6,203	4,050	2,153	12,688	9,770	2,918				
20～29	19,375	1,002	18,373	2,515	16,860	524,080	311,944	212,136	6,081	3,898	2,183	12,121	8,554	3,567				
30～49	16,894	1,386	15,508	3,519	13,375	701,953	416,777	285,176	9,872	6,490	3,382	21,994	15,725	6,269				
50～99	13,261	1,689	11,572	4,490	8,771	975,571	588,959	386,612	16,747	11,182	5,565	43,916	29,775	14,141				
100～299	8,940	2,298	6,642	4,783	4,157	1,519,098	968,638	550,460	36,207	24,373	11,834	91,447	60,721	30,726				
300～999	2,735	1,354	1,381	2,118	617	1,410,792	990,527	420,265	47,658	35,538	12,120	108,036	73,659	34,377				
1,000～1,999	486	346	140	456	30	675,540	497,415	178,125	26,707	21,849	4,858	57,423	41,090	16,333				
2,000～4,999	240	207	33	235	5	756,324	587,958	168,366	36,347	29,920	6,427	74,954	52,185	22,769				
5,000人以上	125	116	9	125	-	1,637,531	1,346,063	291,468	123,048	110,291	12,757	169,005	124,619	44,386				

資料出所：総務省統計局『平成13年事業所・企業統計・名寄せ集計結果』より作成

派遣又は下請従業者として送り込まれている従業者数が約216万人いることに注意したい。製造業についてみると、派遣又は下請従業者として送り出されている人数が約33万9千人に対して、同様に受け入れられている従業者数は約63万3千人と2倍近くになっているのはどういう理由によるものだろうか。これは単なる統計上の不突合の問題として片づけることはできない。統計調査への回答者の意識のずれに留まらない現実の問題として、第一に、派遣と下請の区別が曖昧になっていること、第二に、従業員の外部と内部の区別が曖昧になっていることの両側面から分析を深める必要があろう。

製造業で派遣又は下請従業者として受け入れられている男女別割合は、男性が約7割と全産業の男性比率約6割と比べて高い。この点も、製造業務請負で働く従業者の男性比率と関連づけて考察する必要がある。

以上は、事業所ベースでみた派遣・下請従業者の状況であったが、今度は図表3-3-3によって、企業ベースでみた派遣・下請従業者数の企業規模別分布をみることにしよう。もちろん、製造業務請負企業の中には、多数のグループ企業に分社化して、見かけ上小規模企業として業務請負に算入している例もあるから、この表からは大まかな傾向しか読み取ることはできない。派遣・下請従業者の有無別企業数でみると以下の特徴が明らかになる。

第一に、製造業の5000人以上規模の企業では、125社すべてで派遣又は下請従業者を受け入れている点である。巨大企業とも呼ぶべきこれらの企業では、人材のアウトソーシングが100%実施されており、この比率は規模が小さくなると共に低下し、100人から

300人未満規模で5割強、それ以下の規模になると受け入れ率は急速に低下している。

第二に、製造業では他の事業所に送り出される派遣・下請従業者と受け入れられる派遣・下請従業者でともに男性比率が高く、送り出しで約90%、受け入れて約70%が男性従業者である。

派遣と下請が区別されていない制約はあるものの、以上の分析から仮説として描けるイメージは、次のようなものである。従業者の戦略的アウトソーシングは、製造業においては比較的事業所・企業規模の大きいところでこそ積極的に推進されている。それは、企業の固定費としての人件費をいかに変動費化するか、そして総額人件費をいかに削減するかを主たる動機とする人材のアウトソーシング戦略のあらわれとみることができる。そして、製造の業務への人材派遣が全面的に解禁されたあかつきには、製造ライン作業者（オペレータ）として基幹的製造業務に携わる労働者を、いわば「貸し工」として利用する製造業企業が飛躍的に増大する可能性が大きくなるだろう。ただし、その場合でも製品の品質保証、労働安全への配慮をすることなく人件費削減だけを追求した場合、大量のリコール製品を市場に送り出したり、労働災害を頻発させるなどのリスクが伴うことを、企業経営者は認識すべきである。

## Ⅲ 製造業務請負企業および請負労働者調査

以下では、調査による製造業務請負企業と請負労働者の実態についての事例分析を紹介する。

1990年に創業したA社は、製造業構内請負事業を営んでいる。事業内容は、アウトソーシングとされ、業務請負業および登録免許に基づく労働者派遣事業の両方を事業展開している。創業のきっかけは、大手電機メーカー工場の「請負」と「派遣」を引き受けることであった。もちろん、請負事業として人材を派遣するのは違法だったから、15人くらいの点在していた作業者を一ヶ所にまとめて請負とした。工程は、コンプレッサの完成工程（最終仕上げの工程）で、その請負からスタートした。工程の中でも一番労働負荷の大きい部分を請け負ったので、従業員の定着は困難であった。そのため、短期間で契約を打ち切られた。

A社では、社員、準社員（パート・アルバイト・研修期間）、臨時社員、アルバイトなどの社員区分がある。これ以外に登録社員が2000人以上いる。1日でもA社の社員として働いたら登録社員としてカウントしており、1993年以降雇った経験のある人はすべて1人としてみなしている。年間1000人以上が有効登録者で、その内で現在雇用契約を交わしている人が200から300人くらいいる。

さて、メーカー等との請負契約の実態についてみると、ほとんど相手側企業の指し値発注であることがわかった。請負契約は、小ロット化の影響でほとんどが1ヶ月単位になっている。長期の契約でも半年くらいで、期間の定めのない契約はわずかである。製造業務請負が、顧客企業の生産量変動の調節弁とされている実態は明らかである。

他方、登録社員の雇用契約期間は、2ヶ月を基準にしている。雇用保険等の関係で、社会保険の加入義務が生じるための措置である。また、請負契約期間が短いことの反映で2、3ヶ月以上続くような仕事は実際に少ない。また、働く登録社員の側として一つの仕事を勤め上げようとする人は少ないとされている。

A社の登録社員の賃金は、時給1000円で日給8000円が基本となっている。この中に交通費が含まれている。実際の時給の分布は、900円～1000円の間で、登録社員の技能に応じて「技能手当」を基本給の50%まで出す。したがって最高の時給は1500円となるが、調査時点では適用者がいない。

単価の決め方は、完全請負で最低1600円は必要で、しかも品質保証はできない。しかし、1600円の単価を保証してくれる企業は少ない。重作業（男）が1600円、集中力・判断力の必要な女性の軽作業が1400円、安いところは1200円や1150円といった水準である。

請負と派遣の微妙な違いについては、以下のような指摘に注目できる。「派遣のほうが、利幅が多きかもしれない。18%で利幅はよい。プロを送るから派遣とよくいうが、そんな人材、実際に多くいるだろうか。請負の場合は、消耗品、手直しの費用、品質保証まで考えたら派遣のほうが儲けやすいのではないだろうか。スポットだから、派遣のほうが悪いことはいくらでもできる。伝票操作も可能だろう。」<sup>11</sup>

製造業における業務請負企業は、大手も中小も顧

客企業としての製造業メーカーに対しては、下請・外注企業としての性格が強い。メーカーのコストダウン戦略を前提に受注を確保しようとする、どうしても低価格での契約になりがちなので、そのしわ寄せは請負労働者に向けられることになる。なぜなら、彼らのほとんどは、労働組合によっても労働協約によっても守られていないからである。今後は、派遣と請負の区別がだんだん不明確になる可能性があるからこそ、労使当事者、労働基準監督行政がこれら労働者の就業実態について監視を強める必要がある。

次に、本プロジェクトとして労働組合の協力を得ておこなった聞き取り調査の結果から、製造業務請負労働者の実態について紹介したい。

B社は、精密機械メーカーとして有名な会社である。昔から外注はあったが、製造やサービスなどにわかれてきた。B社の請負的な会社として諸企業が存在し、そこに請負労働者が入り込んでいるという実態がある。一人で行っている個人請負というものもいて、ある部分は時間で、ある部分は図面一枚でいくらかという支払いを行っている。

いろいろな派遣の部分・請負の部分があり、判然としない企業が入り込んでいる。組合員のいるところと、いないところがはっきりしているが調査は行き届いていない。1993年にB社のパート争議があった時期より本社のほうに入り請負としてやってきた。人数の概算は、派遣・請負労働者はカードを出して入構するので、守衛の話では200人程度である。個人請負として入っているのは設計である。1974年にB社で解雇があったとき、辞めさせられた部分が個人請負として今も取引している。

B社に請負が入った時期と、パートタイム再雇用闘争とは相関があり、団体交渉でのやり取りでは、会社側は「パートタイマーとしても雇用責任が伴うので増やせない」と主張した。「パートを含めて人を増やせ（再雇用すべきだ）」という組合の要求にたいして、会社は「安直に人を増やせない。また景況が悪くなったときに切らざるをえないから再雇用はしない」と答えていた。解雇反対闘争をしたうちの2人が組合に入って、仮処分判決では敗訴したが、本訴で和解した。原告となった2人を優先的に採用する、という。ひとまず会社とは全面和解した。業務請負会社は資本関係がないが、B社の社員だった人物が社長としてやっている企業がある。

技術的な意味から組立ラインに請負労働者が入ることについては、製品の質が問題となっており、設計者としては請負に組立てをあまりやらせたくない、ということがある。また、話としては、外注依存が強まるとともにクレームが増えた、と感じている労働者が多い。このことは会社としては、トータルコストを考えた場合、背に腹は代えられないのでコストダウンが優先される。外注化と品質の問題は日常的に話題になっている。

中国との合併企業では、日本企業並の品質を確保

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

するためには、当初、日本人管理者をはりつけなければ安定した品質が確保されないという意見もあった。B社側の話では、中国から入ってきたものについては、日本での手直しが現在はどうしても必要だが、中国で一貫生産するという衝動は経営サイドにあるが、そこまでの水準が中国には現在ない。現在は古いマシニングセンターも合併企業に運び込んでいる。

請負労働者と一緒にOJTで正社員が実働において覚えさせる。しかし、必ずしも実働でいきなり訓練しやすい仕事だけに請負労働者が就くというわけではない。いまだで、組合員も差別されてきており、正社員にOJTなんてことはやらせてもらえなかったのに、いまだで組合員が請負社員を訓練することについて、本社も容認している（1年ほど前は口きくことを許さない風潮もあったが）。

請負労働者が1ヶ月、半年で辞める、ということはよくある。モラルが極端に低いという人はいないようだが。製造ラインの請負（派遣）労働者は、本社の管理職が現場で面接しているわけではなく、請負会社に採用は任せてある。設計とか技術部門は本社で面接している。

請負労働者の制服はばらばらである。いろいろな制服があることのほうが実は経営者にとっても都合がよい。B社の方針として私服はOKであり、いろいろな人たちが職場に入り乱れ、誰が請負労働者なのかということは、胸のプレートを除きわからない、という。

請負労働者の人員構成を把握しているのは、製造関係で言えば、ある企業がそれぞれの部署のまとまりごとで把握しているので、全体で把握している人は守衛だけである。しかも、派遣の場合はタイムカードがあるが、請負の場合はそれもなく、資材を納入する業者の出入りチェックと同じである。請負代金については、組合が関与できずあまり判然としない。

外注化・アウトソーシングに対しては、「われわれの雇用を危くする」という主張を繰り返してきたが、経営側は、従来の従業員にたいして、より高度な技術・技能部門にまわってもらい、かつそれは高付加価値部門である、という主張をする。旋盤などを回していた労働者がなれないPCに向かうことも高付加価値部門への移動なのだ、というスタンスである。経営協議会で何が話されているのかは、連合の労組さえ知らないであろう。そこではB社の経営戦略がすりあわせされている。そしてそのあとに労使協議会に持ってくる。そこでは99%会社サイドの見解となる。春闘時の団交が4回ある程度で、あとは労使協議。回答は連合、JMIU 双方に対して同じ内容

である。2000年の闘争のあと、労使の関係を正常化しようという動きが続けている。JMIU とトラブルを起こしたくないという経営側の姿勢と読み取れる。あと5年くらいでJMIUの組合員は退職するからそれまでの辛抱、という判断があるのかもしれないが。

請負の派遣労働者は、個人で組合に加盟するという例はこれまでのところない。元労組員だった、と言うような人にもぶつかることがない。仕事を教えている関係もあるから、個々のところでは親しい感じもある。身分差別がきわめて強いと言うわけではない。

B社の場合、業界大手であること、複数組合が存在し機能してきたことなど特別な事情があるが、それにもかかわらず請負労働者の拡大に歯止めをかけることができなかった。正社員と請負労働者の連帯を追求できる労働組合の存続と拡大が求められている。

## IV 労働者派遣法における製造の業務の今後

労働者派遣法による製造の業務への派遣の解禁が今後どのような事態を生み出すかについては単純な予測が困難な現状である。<sup>12</sup>

しかし、一つの流れとして、従来製造業務請負としてアウトソーシングされていた業務の一定割合が、派遣事業者に流れることは間違いないだろう。その場合、派遣法改正までの労働政策審議会の意見の対立や、国会における付帯決議に示されているように、派遣であれ、製造業務請負であれ、雇用主としての責任は厳格に果たされなければならない。しかし、事例調査にもあらわれていたように、製造業務請負企業や派遣企業の一定部分は、顧客に対して価格設定力をそれほど強く発揮できる条件は当面少ないだろう。だとすれば、派遣・業務請負を大量にこなす企業の中には、価格競争のみに走ることで、自己の雇用する労働者に対する安全配慮義務や福利厚生を回避し、労働者の基本的労働条件をないがしろにするような企業があらわれないとも言い切れない。派遣であれ、請負であれ、労働者の人権を尊重しないものは厳しく摘発されるべきである。その際、派遣労働者、請負労働者の人権を実現するためには、雇用主と就業場所の使用者双方に対して、労働基本権を遵守させていく質をもった労使関係の形成であり、労働組合は請負労働者や派遣社員の労働条件の改善に対してはひとしおの関心と連帯を示すことが求められるだろう。

1 厚生労働大臣は、12月2日付けで労働政策審議会に対してすでに成立した労働者派遣法の施行時期を定めた政令案「職業安定法及び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の一部を改正する法律の施行期日を定める政令案要綱」について諮問をおこない、若干の付帯意見を添えて即日「おおむね妥当」の答申を得た。

2 同法附則第5項は次のように改正された。  
第5条第2項の規定の運用については、当分の間、同項第3号中「所在地」とあるのは、「所在地並びに当該事業所において物の製造の業務（物の溶融、鋳造、加工、組立て、洗浄、塗装、運搬等物を製造する工程における作業に係る業務をいう。）であって、その業務に従事する労働者の就業の実情並びに当該業務に係る派遣労働者の就業条件の確保及

び労働力の需給の適正な調整に与える影響を勘案して厚生労働省令で定めるもの(以下「特定製造業務」という。)について一般労働者派遣事業を行う場合にはその旨とする。

3 ここで「内部労働市場」とは、個別企業あるいは企業グループ内において、正規雇用(正社員)を中心に新規学卒一括採用、内部昇進、年功的処遇として現れたいわゆる「終身雇用」慣行を意味している。企業経営にとってこの内部労働市場で働く労働者=正社員は、企業業務の恒常的遂行に欠かせない「人的資本」として位置づけられ、その処遇も非正社員とは区別されてきた。賞与・退職金の支給や企業内福利厚生完全適用などは、こうした正社員に限定されたものである。それにたいし、「外部労働市場」とは、企業の基幹的労働力としては位置づけられないが、業務の繁閑により、追加あるいは削減対象となる必要労働量(業務)を担う労働力の確保の仕組みとして、古くは臨時工・社外工からはじまり、今日ではパートタイムや派遣社員を活用する雇用の「多様化」戦略として重視されている。もちろんこれらの外部労働市場から調達される労働力に対しては、賞与や退職金は支給されず、企業内福利厚生の適用も限定的で、内部労働市場への参入(正社員化)もきわめて限定的である。

現在進んでいるアウトソーシングや雇用形態の多様化は、従来企業内部で育成・確保されてきた人的資源が担ってきた業務を、企業外部に委託・外注したり、逆に外部労働市場に位置づけられてきたパートタイム労働者を「基幹社員」化するなど、内部と外部の垣根に揺らぎをもたらしている。しかし、その基本は、企業経営にとって、make or buy(自社でつくるのか外部から購入するのか)の意志決定という古くからある選択肢に求められる。そして、その決定の基準のひとつが、コスト(どちらが安い)にあることはいうまでもない。

4 民法第632条は、「請負」について次のように定めている。「請負は当事者ノ一方カ或仕事ヲ完成スルコトヲ約シ相手方カ其仕事ノ結果ニ対シテ之ニ報酬ヲ与フルコトヲ約スルニ因リテ其効力ヲ生ス。この意味で、製造の業務であれ、建設の業務であれ、サービスの業務であれ、企業相互間、企業と個人間、政府と企業間、個人と個人間に「請負」関係が成り立つ。

5 下請代金支払遅延等防止法(1956年)の第2条では、下請取引を「製造委託」として以下の通り定義している。「この法律で『製造委託』とは、事業者が業として行う販売若しくは業として請け負う製造(加工を含む。以下同じ。)の目的物たる物品若しくはその半製品、部品、附属品若しくは原材料又は業として行う物品の修理に必要な部品若しくは原材料の製造を他の事業者に委託すること及び事業者がその使用し又は消費する物品の製造を業として行う場合にその物品又はその半製品、部品、附属品若しくは原材料の製造を他の事業者に委託することをいう。」

他方、下請中小企業振興法(1970年)では、第2条4項において、下請事業者を「委託」の観点から次の通り定義している。「下請事業者」とは、中小企業者のうち、法人にあっては資本の額若しくは出資の総額が自己より大きい法人又は常時使用する従業員の数が自己より大きい個人から委託を受けて第二項各号のいずれかに掲げる行為を業として行うもの、個人にあっては常時使用する従業員の数が自己より大きい法人又は個人から委託を受けて同項各号のいずれかに掲げる行為を業として行うものをいう。」

6 「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(1986年4月17日)(労働省告示第三十七号)によれば、労働者派遣法の制限を免れるためには、以下の要件を事業者が満たしていなければ、「偽装請負」とみなされるはずであった。

「1 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。

イ 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その

他の管理を自ら行うこと。

(2) 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。

ロ 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理(これらの単なる把握を除く。)を自ら行うこと。

(2) 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理(これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。)を自ら行うこと。

ハ 次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。

(2) 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

2 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。

イ 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。

ロ 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

ハ 次のいずれかに該当するものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

(1) 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材(業務上必要な簡易な工具を除く。)又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

(2) 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。」

7 各産業に付けられた数字は産業分類番号で、4桁の数字が産業細分類、3桁が産業小分類、2桁が産業中分類をあらわしている。

8 総務省統計局による「日本標準産業分類」の詳細については次のサイトを参照されたい。<http://www.stat.go.jp/info/seido/sangyo/>

9 事業所に対するアンケート調査等では、派遣と構内下請を区分すると、かえって回答の精度がおちるという問題も生じる。評価は別として、実際において派遣と請負の区分は当初より曖昧であった。この点については、筆者も一員として調査票の設計・解析にあたった財団法人雇用開発センター「世紀転換期の雇用システム——業績主義と雇用管理の多様化・外部化」2001年3月、における拙稿「多様な就業者の活用と雇用管理の課題」および小林良暢稿「非正規化が進む製造業の雇用管理」を参照されたい。

10 「事業所・企業統計調査」では、従業上の地位区分として以下のように分類し、集計表にはこれらすべての従業者が含まれている。①個人業主：個人経営の事業所で、実際にその事業所を営んでいるものをいう。②無給の家族従業者：個人業主の家族で、賃金・給与を受けずに、事業所の仕事を手伝っているものをいう。家族であっても、実際に雇用者並みの賃金・給与を受けて働いている人は、「常用雇用者」又は「臨時雇用者」に含める。③有給役員：有給役員とは、法人、団体の役員(常勤、非常勤は問わない。)で、給与を受けている人をいう。重役や理事などであっても、事務職員、労務職員を兼ねて一定の職務に就き、一般職員と同じ給与規則によって給与を受けている人は、「常用雇用者」に含める。④常用雇用者：事業所に常時雇用されている人をいう。期間を定めて雇用されている人若しくは1か月を超える期間を定めて雇用されている人又は平成13年8月と9月にそれぞれ18日以上雇用されている人をいう。⑤正社員・職員：常用雇用者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人をいう。⑥正社員・正職員以外：常用雇用者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人以外で、「嘱託」、「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれに近い名称で呼ばれている人をいう。⑦



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

臨時雇用者：常用雇用者以外の雇用者で、1か月以内の期間を定めて雇用されている人又は日々雇用されている人という。⑧派遣・下請従業員：労働者派遣法という派遣労働者、在籍出向など出向元に籍がありながら当該事業所に来て働いている人のほか、下請として他の会社など別経営の事業所から来て働いている人という。

- 11 松丸和夫「製造業務請負の新たな展開」（中小企業家同友会全国協議会・企業環境研究センター『企業環境研究年報』第8号、2003年、41ページ）
- 12 業界大手の日総工産会長の清水唯雄氏は、製造派遣の解禁について次のような展望を語っている。「業務として熟練度

がさほど高くない分野では派遣で構いませんが、それら以外の通常の業務、例えば、先ほども申した通り電子デバイスなどのような熟練度が高い分野では長期の教育をしないと、できないものもあり、そうしたところでは請負以外にありませんね。」（『月刊人材ビジネス』201号、2003年4月、5ページ）。派遣と請負の区分は、当面労働力の調達期間、作業内容によってある程度棲み分けが成立するだろうという見通しが語られている。しかし、今後製造の業務への派遣期間1年という限定が緩和され、3年まで延長された場合、両者の垣根は相当低くなるものと予想される。

## 補論 量産組立工程における請負労働者の増大と実態面からのその歯止めの可能性

### （1）はじめに —— 課題と問題意識

わが国の雇用の場において非正規労働者が多数雇用されていること、彼らの大多数が雇用の不安定、低賃金、各種社会保険福利厚生からの排除等劣悪な雇用環境にあることは周知の事実である。こうした非正規労働者の形態は多様であるが、今日のひとつの注目すべき点は、直用形態ではなく、その労働者を利用している企業が労働者との間では雇用関係を結ばないという、間接雇用の形態が広がっていること、その形態には主として派遣と請負の二種類があるが、その中でも建前上は「利用企業」と労働者の間にはなんらの関係もない請負形態が広がっていることである。例えば第33回民間労働力需給制度部会提出資料の請負発注者調査（以下「請負発注者調査」と略）によれば、「常用労働者」「パート・アルバイト・臨時」「派遣労働者」「請負労働者」について過去三年間の増減についてスコア計算してみると、過去三年間の増減についてはそれぞれ-0.25、-0.06、0.21、0.27となっており、ここ数年間派遣労働者と請負労働者とりわけ請負労働者の活用が進んでいることが浮かび上がる（1に近いほど増加傾向が強く、-1に近いほど減少傾向が強い）。ちなみに今後の3年間の増減についてのスコアはそれぞれ-0.21、-0.04、0.08、0.25となっており今後についても請負労働者の増加傾向が強く示されている。ところで、過去こうした請負形態はさまざまな業種職種領域で広範に活用されているのであるが、今日それに関して特筆しておくべき点は製造業量産組立型産業（自動車、情報家電等）の組立工程において近年請負労働者の活用が急速に進んでいる、ということである。確かに製造業でも従来から鉄鋼、造船、化学といった装置産業において社外工という形態で多数の請負労働者が活用されてきた。また量産組立型産業においても、梱包、出荷、倉庫、清掃等の作業での請負労働者の活用はこれまでもかなり一般的であった。これに対し量産組立職場の直接工としての不安定就業労働者の活用は、従来は臨時工、パートタイマーといった直用形態が主であった。しかし近年においてはこ

の工程に請負労働者が多数活用されるようになってきている。こうした事態の進展は関係者によれば90年代半ば以降のことのようである。それゆえ最近の量産組立工程での請負労働者の活用拡大は今日の請負労働増大がある意味大きく「支えられて」といってよい。3節に続きここで量産組立工程の請負労働者に焦点をあて分析するのは、そうした理由からである。

こうした請負労働者の労働条件は総じて劣悪であり、後述するような理由より、その雇用は直用形態の不安定就業労働者と比べても（さらにとりあえずは一定の法的「規制」のもとにある派遣労働者と比べても）きわめて不安定である。それゆえ彼らの労働条件の改善を図りその活用拡大に歯止めをかけることは急務である。請負という形態での活用のあり方は職安法等を文字通り解釈すればそれらに違反していることは明白である。それゆえ法遵守を強力に求めていくという社会的力をまず構築しなければならない。同時に今日の力関係の現状をリアルに認識し、実態面の中に存在するその活用拡大に歯止めをかける可能性についても、この際模索すべきではないだろうか。そのためにはなぜ90年代の半ば以降量産組立職場で、直用形態の不安定就業労働者にかわって、新たに請負労働者の活用やその拡大がなされたか、についてのメカニズムを分析する必要がある。こうした問題意識のもと本稿では、量産組立職場における請負労働者活用拡大のメカニズムについて、従来の研究や聞き取り調査の結果等より試験的に展開し、実態面の中に存在する今後の請負労働者の活用拡大に歯止めをかけられる可能性について考えてみたい。

### （2）量産組立工程における請負労働者の増大要因

#### （ア）増大要因に関する先行研究

——中馬氏の研究を題材として

近年における製造業生産工程での請負労働者の増

大に焦点をあてその要因分析を行っている研究として注目すべきものに中馬氏の研究がある<sup>1)</sup>。中馬氏は近年(とりわけ90年代半ば以降)の製造業での請負労働者の急増の要因として、①90年代の深刻な不況に団塊の世代の中高年齢化現象による総人件費の増加があいまったこと、②中国、東南アジア諸国の追い上げ、といった要因とともにわが国製造業を取り巻く経営環境の構造変化をあげている。そこで中馬氏が指摘しているのは、「製品サイクルの短期化」「開発・生産リードタイム短縮の重要性急増とそれに対処するための製品モジュラー化の急速な進展」といったことである。

前者は研究開発コストやリスクを増加させることを通じ企業のコスト削減意欲を従来以上に駆り立てる、その際最も標的になりやすいのは製品・生産技術的にみて確立しきった(あるいは「枯れた」)部門であり、その意味で生産工程は従来以上にコスト削減を迫られ、その結果そこでの請負労働者活用が進んだ、とみるわけである<sup>2)</sup>。また後者は企業組織間の水平的分業化傾向を促進し、その結果生産部門の分離独立化傾向(分社化?)やEMSなどの外部調達傾向を増大させる、そして生産工程における請負労働者活用もそうした傾向の延長線としてとらえる、といったことである<sup>3)</sup>。なお中馬氏は同時に電機連合が行ったアンケートの個票データを使った重回帰分析も行っている<sup>4)</sup>。その回帰分析によれば、請負労働者の全従業員に対する比率に有意にプラスの効果を及ぼす説明変数は、「事業所内で雇用される正規従業員の実態に対する労働組合の把握度」「当該事業所の主要製品・業務に対する(最近における)年間変動幅を示す変数」「当該事業所の主要製品・業務のライフサイクルの長さを示す変数」「主要製品・業務の開発機能が期待されている事業所であることを示すダミー変数」「当該事業所で正社員を確保する際の難易度」「当該事業所がソフトウェア開発・情報サービス業であることを示すダミー変数」であり、逆に有意にマイナスの効果を及ぼす説明変数は「正社員に期待されているものもとも長期の訓練を要する仕事の訓練期間が1年以上であることを示すダミー変数」「当該事業所が東京23区を含む政令指定都市に立地していることを示すダミー変数」であった<sup>5)</sup>。

この結果を先の中馬氏の請負労働者増大に関する構造要因の仮説と重ねあわせてみると、必ずしも中馬氏の仮説を強く支持する結果が得られたとはいえない。しかしその一部は電機連合のアンケートの作成技術に由来することであろう(すなわちアンケートの設計が中馬氏の仮説によってなされているわけではない)し、また一部仮説を支持していると解釈できる結果も得られている。その意味で中馬氏の仮説は今後の請負労働者増大要因の分析にあたって大いに参考にすべきであると思われる。次に以下では中馬氏の仮説を念頭におきながら、筆者なりに請負労働者増大の要因分析を試みることにしよう。

## (イ) 請負労働者活用拡大のメリット・デメリット

### ——活用する企業の立場より

企業が今日請負労働者の活用を拡大しているのは、その活用のメリットの方がデメリットを上回るからにほかならない。そこでまず、どのようなメリット・デメリットが考えられ、それは今日の状況からどのように評価されるか、について検討することからはじめよう。

考えられうるメリットとしては第一に「労務費コストの削減」ということがあげられる。もちろんこうしたメリットは形態を問わず不安定就業労働者全体についてとりあえずはいえることである。しかし請負労働者の場合は請負業者間の競争が介在するためにそれがさらに容易になるということがあげられる。すなわち売り手の側の競争が、直用の不安定就業労働者の場合には、不安定就業労働者間競争のみであるが、請負の場合は、請負労働者間競争に請負業者間競争、請負業者と請負労働者との間の競争が加わり三重となり、その結果売り手と買い手との競争において買い手がきわめて優位に立てるからである。実際請負形態での雇用が拡大するに伴い、いくつかの相対的に経営基盤の安定した大手請負会社が生じ、そうした請負会社との競争にさらされている地場中小の請負会社からは値引き競争を余儀なくされていることを訴える声も聞こえている。

考えられうる「メリット」の第二は「人間かんばん方式」がより可能になるということである。つまり「必要なとき必要なだけヒトを調達する」と同時に「不要になったときには不要な分だけ排出する」ということがより容易になるということである。採用、解雇は請負会社の責任であり、メーカーはその請負会社と請負契約を結ぶだけである(この点に直用形態の不安定就業労働者の活用比べての請負労働者の活用の企業にとっての「うまみ」がある)。このことは同時に活用企業にとっては採用コスト、解雇コストを避けることができるという意味で、第一の「労務費コスト」の削減ともかかわっている。

以上のような「メリット」が考えられる反面、請負労働者の活用には活用企業にとって次のような五つの「デメリット」も存在すると思われる。

第一に先に述べたように、今日活用されている「請負労働者」の大部分がその実態からすれば偽装請負であり、職安法などに違反している可能性が高いということである。そうであればその積極的活用は「職安法違反による摘発→企業のイメージダウン」という危険と、となりあわせということになる。ただ労働行政の現状を考えれば、その活用を行っている企業が職安法違反として摘発される可能性は、よっぽど悪質な事例以外は実際には(残念ながら)ほぼゼロだといってよいであろう。そうであるならばこのデメリットは今日ではそれほど大きいものとはいえない。

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

第二はさまざまな理由で労働組合が請負労働者の職場への導入・その拡大に反対し、その結果安定的労使関係にひびがはいる可能性である。しかし今日の日本の民間大手企業の労働組合の現状を考えれば、その可能性はきわめて低いといえるし、むしろ民間大手企業の労働組合はその運動方針からすれば、その導入拡大については支持（少なくとも黙認する）という立場をとると思われる。日本の民間大手企業労働組合は基本的に正社員のみを組織対象としている。そして彼らの労働条件の維持改善をはかるためにはまず企業の競争力強化を追求するというスタンスをとる。そうであれば請負労働者の職場への導入・拡大に対しては反対せず、支持もしくは黙認という態度をとることは自然なことであろう。なぜならば、請負労働者は自らの組織対象ではないし、またその活用は先に述べたコスト削減を通じて企業の競争力を強化し、自らの雇用維持・労働条件の維持改善のための基盤をつくりだすものであるからである。それゆえ、戦闘的な労働組合が職場規制力を発揮している企業（それは民間ではきわめて例外的な存在であろう）以外では、この第二のデメリットも具体化しないであろう。先に紹介した中馬氏の重回帰分析において「事業所内で雇用されている非正規従業員の実態に対する労働組合の把握度」が請負労働者の総従業員の比率に対し、プラスに有意となっているのも、電機連合傘下の労働組合の性格・方針を考えればある意味当然のことであろう。

第三は、請負労働者が自分たちの職場に多数入ってくることによる正社員のモラルダウンという問題である。請負労働者の活用が盛んなアメリカでは、こうした事実がみられることを指摘した研究も存在している。しかし今日の日本の雇用環境を考えれば、「請負労働者の活用拡大→正社員が自らの職を脅かされる可能性→正社員のモラル向上」というベクトルの方が強く働くのではないだろうか。

第四は職場への外部人材の参加による企業秘密の漏洩という問題である。この点は特に製品秘密の保持という点にかかわって重要な点である。そしてこの危険性は実際のところ無視できないものと思われる。

第五は「請負労働者」という雇用形態ではたして必要な職務能力を有する人材を充分確保できるか、という点である。日本の企業の場合、労働者は一定期間にわたるローテーションを基本としたOJTによりその職場に必要な職務能力を身に付けていくというのが一般的であり、その点からみて請負労働者の活用には一定の限界が存在するのではないだろうか。

以上のことからすれば、企業が請負労働者を活用するかどうかの判断基準はここでみた、メリット1、2とデメリット4、5を比較考量し、どの選択を行えば企業にとって効用が最大になるか、という点であろう。このことは先に引用した「請負発注者調査」においても示されている。請負労働者活用企業の活用理由として上位の位置にあるのは、「一時的・季節的な業務量の増大に対処するため」「雇用調整が容易

なため」「欠員補充等必要な人材を迅速に確保できるため」「雇用管理の負担が軽減されるため」「経費が割安のため」というメリット1、2に関することであり、また「パート・アルバイト・臨時の労働者ではなく請負労働者を受け入れる理由」としては「雇用調整が容易なため」「雇用管理の負担が軽減されるため」「経費が割安のため」といった理由があげられている。さらに請負労働者活用の問題点として多い項目は「求めるレベルの仕事ができない」「直接に業務の命令が出せない」「求めるレベルの請負労働者がいない」といった、いわばデメリットの5に関する項目が指摘されているのである。

ところで、こうしたメリット、デメリットを比較考量する際、大きなポイントとなるのは「今日の市場環境にもっとも適合的な競争戦略の実現にとって」という視点であろう。そこで次にこの、今日の市場環境にもっとも適合的な競争戦略の実現、という観点からもう一度ここで述べたメリット、デメリットについて検討しなおしてみることにしよう。

### (ウ) 今日の競争戦略とメリット・デメリットについての再論

今日の市場環境は一部の製品を除き、成熟段階にあり（製品によっては衰退段階）、そうした状況下でいくつかの企業が小さい、あるいは小さくなりつつある市場でシェアを争うという構造となっている。その中で企業に求められる競争戦略は、いかに消費者（ユーザー）のニーズを的確機敏に把握し、そのニーズにそった製品を迅速かつ低価格で供給するか、ということになるだろう。すなわち多品種少量生産のみならず変種変量生産への対応と低価格化の同時追求である。しかもかつてと比較すれば、価格曲線の低下の角度も急となっており、低価格化はこの側面からも強い圧力を受けているといえよう。ところで変種変量生産の徹底追求と低コスト化は本来矛盾する要求である。すなわち製品一個あたりのコストを下げるもっとも典型的な方法は量産効果を発揮させることであるが、変種変量生産の追求のもとではそれはできない。その矛盾を解決する鍵はどこにあるのだろうか。

その解決方法とは、いわゆる製品の部品、ユニットの部分では出来る限り共通化をはかり、そこでは量産効果によるコスト削減を実現する一方、その組み合わせを多様化することで多品種化の要請にこたえる、というものである。それは「設計製図」「部品加工」「ユニット組立」の各工程では量産効果発揮、精密性追求の観点から自動化を推進しつつ（しかしかつてのようなシステムとしての自動化ではなく、単体の自動化機器の導入が中心）、最終組立工程では柔軟性を発揮するため、人により活用する、という生産システムに帰結する<sup>6</sup>。このことは最終組立工程では資本の技術的構成が低下することを意味す

る。そして付加価値は設計開発、加工の工程と販売部門で付加され、組立工程ではほとんど付加されない、ということであるならば、組立工程ではコスト削減圧力が従来以上に人件費に集中し、それを変動費化する必要がきわめて強まるだろう。こうしたことを背景にして、量産組立工程において直用の不安定就業労働者だけでなく、請負労働者の活用が進んでいるのではないだろうか。先に述べた生産システムの展開の方向が定まったのが90年代半ばであること、それ以前には組立工程までを対象とした自動化の推進が大きな流れであったこと、はこうした連関の存在を充分示唆しているといえないだろうか。

さて、今のべた仮説のとおりであるとすれば、企業が請負労働者を導入、その拡大を行うかどうかの判断基準は、先のデメリット5をどうクリアするか、ということになるだろう。すなわち、工程で要請される職務能力のレベルが請負労働者でも充分対応可能なレベルであれば、請負労働者の活用は積極的に拡大され、その活用拡大の限界点はどの程度までならその職務能力を阻害しないか、になるわけである。この点は先に引用した「請負発注者調査」においても「請負業者を選択する際に重視する点」として「請負労働者の技能水準」がスコア1.32で「請負料金の水準」のスコア1.58に次ぐ数値となっていることから示唆されているといえよう（この場合はスコア2に近いほどその傾向性が強く、マイナス2に近づくにつれその傾向性は弱まる）。

そこで次に、今日の市場環境、それに対応する生産システムの展開の中で、量産組立工程のブルーカラー労働者に要請されている職務能力はどのようなものか、について節を改めてみていくことにしよう。

### (3) ブルーカラー労働者の職務能力と請負労働者活用

#### (ア) ブルーカラー労働者の職務能力とその育成方法

ブルーカラー労働者に要請される職務能力の第一は手工的熟練の基本技能であり、組立の場合には「締め」「半田付け」「コネクター装着」（特に電機関連）「機械の運転」等があげられる。第二は「標準作業票に従い標準作業時間どおりに作業を行う」という能力である。特に「標準作業時間どおりに」という点は量産品の生産の場合には特に重要である。作業自体は単純でもその要件が入ると一定の習熟期間が必要となる場合もある。第三は「品質不具合のチェック」つまり「不良品のはじき出し」である。「工程で品質を作りこむ」という日本の生産システムにおいては重要な点である。第四は以上の点について建立生産、頻繁なモデルチェンジにも対応できるという点である。ラインの効率化の観点から交流生産が一般的なわが国の生産工程の場合には、こうしたこと

に適応することがブルーカラー労働者に求められるよう。第五は一定の範囲（といってもせいぜい「班」「組」の範囲内であるが）のいくつかの工程についても、以上のようなことが可能である、ということである。第六はリリーフ、および教育を行える能力である。第七は「段取り替え」を行える能力である。第八は不良品が発生した場合にそれを修繕できるという能力である。第九は不良品が出た場合に、品質不具合の原因解明、それに基づく原因の解明を行えるという能力である。第十は設備不良に対処できる能力である。これらの能力は一から順にあとにいくほど難易度が高いといえる。

ではこれらの能力の育成方法はこういったものであろうか。これまでの調査および既存の文献によれば、1から3についてはOJT、4についてはOJTと若干のローテーション、5、6については幅広いローテーション、7、8についてはOff-JTと検査工程まで及ぶローテーション、9、10についてはOff-JTと保全部門まで及ぶ幅広いローテーション、という方法である。このように考えると、請負労働者の契約期間（各種調査によれば短くて1ヶ月、長くて半年から1年）からすれば、彼らにはせいぜい4レベルまでの職務能力しか期待できないと思われる。また請負労働者の活用が進むと、職場としてもローテーションで動かせる人材の不足が生じるから、正規従業員についても5レベル以上の職務能力育成には支障が生ずる可能性がある。

ここに請負労働者活用の範囲と限界があるのではないだろうか。

#### (イ) ブルーカラー労働者についての仮説と請負労働者活用に対する含意

ところでわが国のブルーカラー労働者の職務能力に関しては周知のように、小池和男氏の「知的熟練」仮説と野村正実氏の「テラー分業」仮説が対立しているといつてよい。

小池氏の仮説によれば、「日本のブルーカラー労働者は比較的長期にわたる幅広いローテーションを基本としたOJTにより基本的に前記すべての職務能力を身に付けている」ということである。そして「ふだんと違った作業」（前記の例でいえば3以降）を遂行する能力を知的熟練として、それをわが国ブルーカラー労働者の熟練の特質であるとしている。小池氏のこうした議論は、日本の雇用慣行としていわれていることを経済合理性の観点から説明する議論としてはすぐれているが<sup>8</sup>、この議論によれば請負労働者等の大企業生産現場での活用はきわめて限られた範囲でしか不可能ということになろう。小池氏の理論の枠組みで最近の請負労働者の活用拡大を説くとすると、中馬氏が述べているように、製品・生産システムの高度化の結果、現場技能者では生産現場の解決能力を担えなくなり、「統合型」から「分離型」



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

に移行を余儀なくされ、その結果生産現場で請負活用が進む、という理論展開しかないだろう。しかしこうした論理では小池氏の「知的熟練」仮説の一種の否定となってしまうのである。

他方で小池氏の「知的熟練」仮説を鋭く批判する野村氏によれば、日本の生産職場でも「直接工」「(熟練工としての)準直接工」「(非熟練工としての)準直接工」との間でテーラー的分業がなされており、前記職務能力6は主としてラインの職制により、7以降の職務能力は「(熟練工としての)準直接工」に担われている、とのことである。そして4、5の職務能力といえども、1から3の職務能力の単なるバリエーション化にすぎない、としている。こうした認識によれば、少なくとも「直接工」及び「(非熟練工としての)準直接工」の領域、具体的には倉庫、梱包、清掃等の領域では、請負労働者の大幅な活用は可能ということになろう。しかしこの見解に対しては、日本の生産職場では従来からはたして本当に厳格なテーラー的分業がなされていたのだろうか、またそうであるならばなぜ「直接工」の分野まで、カッコ付「長期雇用」「年功制」の労働者を活用してきたのであろうか、との疑問が浮かぶ。それに対する考えられうる解答としては、第一に50年代から60年代までの各種労働争議の影響(「解雇は結局は高くつく」)、第二に高度経済成長期においては「長期雇用」「年功制」は、技術革新に適合的でありかつ労働需要が集中した若年労働者の賃金をその市場賃金以下に抑制するという機能をもっていたため、ピラミッド型の年齢構成のもとでは人件費コストを削減するというメカニズムとして機能しえたこと、という二点があげられよう。

以上のような両者の見解に対して筆者自身は以下のように考えている。すなわち従来日本の職場ではゆるやかなテーラー的分業がなされており、「直接工」に対しても一定の「知的熟練」が要請された場面もあったといえる。しかし近年(90年代半ば以降)における先に述べたような展開の過程で分業構造がより厳格なものになり(前記職務能力4と5の間に「分業構造の強化」が介在した形で先に述べた展開)、その結果「直接工」部門での請負労働者の活用が進んだのではないだろうか。そして今日の雇用環境が請負労働者の供給源を安定的に確保していること(その賃金労働条件を考えれば、雇用環境が良好ならばすぐに給源は枯れてしまう)、かつての労働争議の遺産が希薄化し、又「長期雇用」「年功制」が年齢構成の変化から、企業にとってコスト抑制メカニズムからコスト高騰メカニズムに転化したこと、等がそれらを支える要因として機能しているという事情もあるだろう。

そこで次に以下のような仮説を各種事例調査の結果より検討してみることにしよう。

### (ウ) 事例調査の結果と仮説の検討

事例調査としては、ある外資系A社のパソコン組立工程、顕微鏡医療機器メーカーB社、計装システムメーカーC社におこなった。

まずA社パソコン組立工程についてみてみよう。ここでは正社員はもっぱら不具合の手直し、請負労働者(「直接工」として活用、後述)のリリーフといった熟練工としての準直接工として機能しており、直接工はもっぱら請負労働者によって担われていた。組立工程の業務は「能力的に磨く必要のない業務」というように、定型業務中心ということである。しかも標準作業票、標準作業時間の規制がゆるいうえに(その厳格な遵守は要求されていない)標準作業時間も量産組立工程としては長いように思われる。すなわち最大で日産350台でありラインの数は二つということであるから、1日の実作業時間を七時間とすれば、タクトタイムは480/175で2.7分強である。各人のサイクルタイムはかなり長い。それゆえ定型業務中心で標準作業票、標準作業時間の規制もきつなくなり、しかもサイクルタイムも二分以上ということはその要請される技能水準はかなり低いものと思われる。

次にB社である。B社では請負労働者の活用を進めているが、品質管理上問題視する意見も社内にはある。また設計の立場からすれば、組立には請負労働者を使ってほしくない、ということである。筆者の推測によればそれは、同社の製品の性格上組立作業で要求される精度はかなり高いレベルにあり、そのため作業にはかなりの熟練が要請されるためである、と思われる。別言すれば同社の製品は、組立工程でもかなりの付加価値がつけられるため、であろう。この点に製造業における請負労働者活用の限界があるように考える。なお同社では請負労働者の活用により、正規従業員はさらに高付加価値部門に移動されたようである。

最後にC社であるが、同社では90年代半ばの価格破壊が強まった時期(95から96)から請負労働者を活用が開始されたとのことである。一方同時期にあるコンサルタント会社の指導により工程・作業改善がなされ、その時期以降作業が細分化され過密になったということである。

ただし同社の場合は最初に請負労働者が活用されたのはNC工作機械の多台持ちの工程(加工工程)であった。この工程に必要な職務能力は「短いサイクルタイムで正確に作業を行う」「多数の機械が生産する各製品の品質チェック(おしゃかをばく)を短い時間で行う」「機械のトラブル処理(チョコ停への対処)」である(ちなみにプログラミングについては不明)。こうした職務能力は一見すると高いレベルのように見えるが、同工程が多台持ち工程であり一種のU字ラインであることを考えれば、その特性上それら業務は定型化されたものでそれほど高い技能を要しないといえよう。ここに請負労働者を同社が活用し始めたのはコスト上の理由が大きいと思われる。すなわちNC工作機械の導入に対しては汎用工作機械の場合と比べて設備投資金額が巨額となるため、

その早期回収が必要となり、残業時間の増大、深夜業の恒常化がともないやすい。一方で同社はコスト削減という観点から「残業代節約のため正社員には残業させない」という方針である。それゆえ同工程に請負労働者を活用したのだと思われる。

#### (4) おわりに —— 請負労働者増大に歯止めをかける途

ここまで今日の量産組立工程における請負労働者の活用拡大について試論的にみてきた。もちろんここでの分析はまだ試論の域をです、それゆえ今後はより詳細な事例研究が必要である。その点を強調した上で請負労働者の増大に歯止めをかけるための方向を提案し結びとしたい。

請負労働者が一部の例外を除ききわめて劣悪な環境におかれていること、それゆえその増大に歯止めをかける必要があることについては言を待たない。さてその増大に歯止めをかけるためにはその増大要因にまでさかのぼり、労働組合がそこに規制力を発揮する必要がある。そしてもし請負労働者の増大の背景が本原稿で述べたようなものであるならば、労働組合は第一に企業の競争戦略、生産管理の部分にまで発言していく必要があると思われる。しかし日本の労働組合、とくに民主的労働組合はこれまでその点について大きく欠けていたのではないだろうか。多数を占める民間大手企業の労働組合は、労使協議制度のなかで企業の競争戦略、生産管理について扱っているが、こうした事項は単なる説明事項となっているのが実情である。一方、民主的戦闘的労働組合の場合は、労使協議制度自体をおいていないところが少なく、事務折衝→団体交渉という発言機構となっており、経営戦略について発言する場自体がないことが多い。民主的戦闘的労働組合自体がこうした機能を発揮する必要があるのではないだろうか。そのためには民主的戦闘的労働組合は今日の企業経営環境、競争戦略、それが労働者に与える影響について常に分析し、経営サイドに発言できる能力を身につけておく必要がある<sup>1)</sup>。

第二に本論でも述べたように、企業が請負労働者活用の際の判断基準として「労働者の職務能力(熟練)」を位置づけているとすれば、労働者が一定レベルの職務能力をもつことが不可欠であるような職場構造を維持すること、逆にいえばその労働者の職務能力が低いレベルで充分なような職場構造をつくらせないようにすること、に労働組合はもっと関心をもつべきではないだろうか。筆者自身が調査した限りにおいても、量産組立工程で請負活用が進んでいる工程の作業は、サイクルタイムが極めて短く、

作業のバリエーションも乏しく、基礎技能も半日かせいぜい2、3日の教育で習得可能というものであった<sup>1)</sup>。そしてそれら工程でもっとも「大切」な職務能力は、その労働者が短いサイクルタイムについていけるかどうか、ということであった。もちろんこうした職場構造構築の背景には、今日の市場環境とそれに適合的な競争戦略、その結果として先に述べた生産システムの展開ということがあると思われるが、実はそうした連関の中にそうした職場構造の構築を阻止する可能性もあるように思われる。そこをつく途も考えられないだろうか。今日の市場環境に対応する競争戦略、そしてその生産部門での具体化として組立工程で人をより多く活用する生産システム形態を進めることは、確かに一方で人件費圧縮圧力が強まる可能性を意味するが、他方でそれは労働者サイドからすれば、生産工程や製品の仕組みに対する理解がより高度化し、設計開発、生産技術部門に対し、現場からの提案を行える能力を高められる可能性をも意味する。もしそうならば、組立工程は企業にとって必ずしも付加価値があまり付加されない工程ではなくなる。その結果組立工程に対する人件費圧縮圧力は(たとえそこで人手が多くても)弱まり、ひいては企業が請負労働者を活用する意欲は弱まるのではないだろうか。民主的戦闘的労働組合はそうした連関を意識し、その面から請負労働者増大に歯止めをかける途も視野に入れるべきと考える。確かにそれは一歩間違えると、「生産性向上運動」への労働組合の流し込みを結果する危険がある。だからそうならないためにも、民主的戦闘的労働組合こそが今のべた可能性を追求する必要がある。

現在量産組立工程でなされている請負活用の多くは、職安法等を文字通り解釈すれば「偽装請負」であることは明白である。それゆえ法制度面からその規制を強く要求する、ないしそうした声が社会的影響力をもつようにする、ということにまず力をそぐべきであろう。同時に民主的戦闘的労働組合は個々の企業において、その活用の背後にある企業サイドの矛盾をつき実態面から請負労働者の増大に歯止めをかける途についても考えるべきではないだろうか。本稿はそのための道筋を示そうとした拙い試みのひとつにすぎない。

#### 付記

2003年6月の労働者派遣法の改定に伴い、2004年3月1日より生産工程業務への人材派遣が解禁された。それにより量産組立工程でも請負労働者にかわり派遣労働者の活用が進む可能性もある。しかし現時点では解禁から日が浅く、その動向をつかみきれなかったため、今回の原稿ではその点の分析は割愛した。他日に記したい。

1 中馬宏之「構内請負工活用の実態と分析」佐藤博樹他編『IT時代の雇用システム』日本評論社、2001年  
2 中馬、前掲論文、62頁

3 中馬、前掲論文、63頁  
4 同アンケートについては電機連合「電機産業の雇用構造に関する調査」『調査時報』323号、2001年参照

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

- 5 中馬、前掲論文 78～80頁参照
- 6 こうした実態については例えば白井邦彦「生産システムの今日的展開と人材活用」福島大学『商学論集』66巻4号、1998年、白井邦彦「セル生産方式と人材活用」都留康編『生産システムの革新と進化』日本評論社、2001年参照
- 7 小池和男氏の「知的熟練論」については、例えば小池和男『仕事の経済学（第二版）』東洋経済、1999年、野村正実氏の議論については野村正実『熟練と分業』御茶の水書房、1993年参照
- 8 「知的熟練」は長期にわたるローテーションにより段階的に

形成されるから、雇用期間は長期化し労働の限界生産性も勤続期間とともに高まるから、年功的な賃金体系となる、というわけである。

- 9 中馬、前掲論文、85頁
- 10 ただし民主的戦闘的労働組合においても、今日では例えばJMIUの「合意・協力型労使関係」の確立にむけての運動にみられるようこうした試みはかなりなされてきた。
- 11 基本技能はもっぱら「締め」の技能であり、電機関連でも「半田付け」等の技能は必要とされておらず、しかも「締め」といっても簡易な機械により行われるものであった。

## 第4節 若年不安定就業問題

### I はじめに

かつてない規模と広がりで見られる就業形態の多様化が進む中で、若年の雇用・失業問題が注目されている<sup>1</sup>。中でもフリーターに関しては、近年様々な形で研究が進められている。フリーターという枠組みを使用することによって、若者の意識の変化と従来の就業形態との間に生じつつあるギャップとを明らかにすることが可能になった。また、フリーター問題は、従来の日本の雇用・失業に関する分析において中高年に比べれば傍流であった若年層に焦点を当てる一つの契機となった。

しかし、パートタイマー、派遣、請負などすべての不安定就業の領域にまたがる問題であるにもかかわらず、フリーターの概念も現在の労働市場におけるフリーターの位置づけも必ずしも明確にされていない。フリーター問題は、未だにフリーター本人の意識に起因する個人的な問題として捉えられがちである。

だが、企業におけるフリーターの活用はますます進んでいる。卸・小売業、飲食業等のサービス業のみならず、製造業においてもフリーターなしでは立ち行かないほどである。同時に、フリーターから離脱できずに年齢を重ねる30歳代のフリーターも増加している。このように、いわばフリーターの固定化が社会問題になりつつあり、その構造的な側面についての分析は今後の課題であろう。そこで、本節ではフリーター概念が当初の意味から変容し、現在では階層問題を背景にしながら、就学後ただちに正社員として入職するという形式の崩壊を示すようになったと捉える。その上でフリーターという概念が従来の若年の雇用・失業問題にいかなる新たな知見を付加したか、どのような限界を持つのか、政府のフリーター政策の問題点は何かについて分析を試みたい。

### II フリーターの位置づけ

代表的なフリーターの定義としては、次の二つが挙げられる<sup>2</sup>。一つは、(1) 年齢は15～34歳、(2) 現在就業している者については、勤め先における呼称

が「アルバイト」又は「パート」である雇用者、(3) 男性は継続就業年数が1～5年未満の者で、女性は未婚で家事も通学もしておらず、「アルバイト・パート」の仕事を希望する者という定義である<sup>3</sup>。この定義に従えば、フリーターは2000年で193万人と推計される。二つ目の定義は、一つ目の定義よりも広い範囲をカバーする。ここでは、(1) 年齢は15～34歳、(2) 若年（学生と主婦を除く）のうち、パート・アルバイト（派遣等を含む）、(3) 働く意思のある無職の人、という3つの条件を満たすものがフリーターと定義されている<sup>4</sup>。二つ目の定義によれば、フリーター数は2001年段階で417万人と推計される。このような定義の違いはあるものの、フリーター数はいずれの調査をみても増加傾向にある<sup>5</sup>。とりわけ1990年代後半以降については、その傾向が顕著である。

フリーターが増加の一途を辿る中で、1990年代後半以降いくつかの調査・研究が行われてきた<sup>6</sup>。フリーターは、統計上の数字の面からみれば、「若年不安定就業」あるいは「若年不安定就業プラス若年失業」の言い換えに過ぎない。にもかかわらず、フリーターという概念が注目された理由の一つは、フリーターという語に内包されていた若者の積極的な不安定就業の選択という要素にあったと考えられる。もともとフリーターは、1980年代末にあるアルバイト情報誌がフリーアルバイトを略した造語として世に送り出した言葉であり、当時のフリーターは望めば正社員として就職できるにもかかわらず、自らの夢のためにあえてその道を選ばないという意味が込められていた。

実際に、これまでに行われた調査・分析の多くは、若者の意識に焦点を絞ったものが多い。すなわち、本人がフリーターを選択した理由に注目し、若者の意識の側面からフリーターを類型化する試みであった。その結果、調査によってその名称は異なるものの、フリーターは一般的に以下の3つに分けられることが分かってきた。すなわち、基本的に漠然とした将来像しか描けない「モラトリアム型」と、確固たる将来目標の実現に向けて現在はフリーターという形の就業によって当座の生活費を稼いでいる「夢追い型」、正社員になれなかったため緊急避難的にフリーターとして労働している「やむを得ず型」に代

表される類型がなされたのである<sup>7</sup>。中でも、フリーターを含む若者全体の意識の特質として「やりたいこと」へのこだわりが自立した生活に優先するという傾向が導出された。この若者の「やりたいこと」重視の志向が、フリーターという働き方を正当化していることが浮き彫りにされたのである。同時に、調査を通じて、若者の「やりたいこと」重視志向を許容する親世代の意識と経済力がフリーターの生活を支えている姿も浮かび上がってきた。

だが、一連の調査研究は、フリーターの類型化を通じてフリーターの概念が変化していることも明らかにしてきた。すなわち、フリーターという語が出現した当初と異なり、現在のフリーターは金銭的な事情から進学を断念した者から自己実現に至る広範な背景をもつ集団であることが示されたのである。中でも、フリーターは必ずしも自発的に不安定就業を選んだわけではなく、正社員として働けないためにフリーターとならざるを得ない「やむを得ず型」の存在が実証された点には注目すべきである<sup>8</sup>。フリーターという言葉が出来た当時の意味とのズレが明確にされたからである。

このような調査・研究の蓄積から、近年はフリーターの選択理由に見る若者の意識問題という側面と、若者の就学から就業への移行形態の変化という側面とが必ずしも峻別されていなかった点が指摘できよう。つまり、若年者が積極的に正社員を選ばなかったという側面と、これまでの新規学卒市場において就学から直接正規雇用者として就業するという移行過程を踏襲しない（あるいは踏襲できない）学校卒業者の就業行動を広く指し示す側面との二つの意味でフリーターという語が使用されるようになってきているのである（図表3-4-1）。これは、フリーターを若者の意識変化による個別の問題として一面的に捉えることの限界を示しているといえよう。

加えて、近年のフリーターの増加傾向を個人の意識による分類では捉えきれない外的な状況変化の側面から説明しようとする動きが生じている。例えば、フリーター増大の直接的な要因を若者の意識の変化ではなく若年労働市場の劇的な変化に求める見解が示されている<sup>9</sup>。また、学力格差に加えて所得格差によって進学を断念するという形で階層間格差が生じていることも指摘されている<sup>10</sup>。日本労働研究機構がおこなった『大都市の若者の就業構造と意識—広がるフリーター経験と共感—』は、1990年代にフリーター（あるいは無業者）となったのは「相対的に低い社会階層の背景を持った者たちだった」ことを指摘している<sup>11</sup>。さらに、フリーターを「進学と就職という伝統的な二大進路を阻まれ、職業社会と教育社会の狭間にさまよい出ていく者たち」と捉え、「全体社会の階層分化」に「拍車がかかろうとしている」という指摘もある<sup>12</sup>。

このように、フリーターの増加は、いまや個人による自由な就業形態の選択の域を越えた社会全体の問題として認識されるに至っている。そこで次節で

は、フリーターの労働・生活実態を通じて、フリーターという働き方自体が抱える問題点を明らかにする。

### Ⅲ フリーターの実態

ここでは、これまでに行われたいくつかのアンケート調査結果に基づきながら、フリーターの労働の実態を概観しよう<sup>13</sup>。

まず、労働時間は、同世代の正社員と同程度か少なめ程度である。すなわち年間の就業日数が200日以上フリーターが半数以上で、大体規則的に働いている。また、定着率は高めである。フリーターの中には、正社員に類似した働き方を選択する者が多いと考えられるが、勤務時間や休日といった労働時間の自由度が正社員に比して高いのが両者の相違点である。

フリーターの年収は、20～24歳時点で男女共に同年代の正規雇用者の平均を100万円程度下回っている。また、両者の収入格差は加齢に伴って広がる傾向にある<sup>14</sup>。また、フリーターの場合、学歴が収入に殆ど影響を及ぼさないことが指摘されている<sup>15</sup>。

続いて、フリーターが就いている仕事をみる（図表3-4-2）。業種については、男女とも、卸・小売業、飲食店等に従事する者が多い。具体的な職種でみると、主として男性は、(1) 卸・小売業、飲食店における技能・労務職やサービス職や販売職、(2) 建設業、製造業、運輸・通信業等の技能・労務職、(3) サービス業におけるサービスや技能・労務職に就いている。女性は、(1) 卸・小売業、飲食店の販売職やサービス職、(2) 卸・小売店やサービス業を中心とした様々な業種の事務職として働くことが多い。

このように、フリーターが従事する仕事は、多くが訓練の不要な低スキルの仕事である。例えば、日本労働研究機構が2003年に行った「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」でも、非正規社員を活用する業務は、「正社員が行ってきた業務のうち、定型的な業務」(90.5%) が殆どである。「正社員が行っている、判断業務を含む非定型的な業務」や「正社員が行っている、高度な専門技能を要する業務」に非正規社員を活用していると答えた企業は調査企業全体の2割に過ぎない。要するに、「フリーターの多くは“従順で安価な低技能労働者”として活用されている」のである<sup>16</sup>。実際にフリーター本人も挙げるフリーター経験で身についたと答えた能力は、一般的な人間関係能力にとどまると考えている。このような働き方が、必ずしもフリーターの職業能力開発に資するものではないことがうかがえる<sup>17</sup>。

では、フリーターを選択することのメリットとデメリットはそれぞれ何か。各種の調査結果から、フリーターを選択するメリットとして、(1) 自分が「やりたいこと」に集中できる、(2) 時間の自由度が高い、の2点が挙げられる。これまでの研究を通じて、「やりたいこと」志向がフリーターの職業意識の特徴



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

として見出され、さらにこの「やりたいこと」志向に肯定的な意識は、フリーターのみならず正社員として働く若者にも共有されていることが明らかにされてきた<sup>18</sup>。これらのメリットは、非正規雇用を選択する者（例えばパートや派遣を選択する者）が挙げるメリットと共通する。すなわちフリーターも、自己実現と時間的自由の確保を可能とする働き方という点では他の非正規雇用労働者と同じである。

一方、フリーターを選択するデメリットとしては挙げられるのは、(1) 低収入・低労働条件であることと、(2) フリーターという身分の不安定さ・不安である。フリーターの年収は同世代の正社員の年収を大きく下回っている。また、年齢が上がるほどフリーターを続けることへのデメリットを強く感じる傾向にある。リクルート・ワークス研究所の「アルバイトの就労等に関する調査」によれば、年齢が上がるほど「いざというときの保障がない」ことや、「病氣したときに収入がなくて困る」、「生活が安定しない」といった不安を抱えながらフリーターを続けている者の割合が増えていく。

これらのデメリットを相殺するのは、安定した収入よりも「やりたいこと」を重視する若者の意識と、若者を金銭面で支える親世代からの援助である。つまり、自分がやりたいことをやっているのだから多少の不利益をこうむるのは仕方がないし、当面の生活にもさほど支障はないという意識から、若者はフリーターという働き方を肯定していると考えられる。

## IV フリーターからの離脱

フリーターという働き方は若者の「やりたいこと」志向と親和的であるが、中・長期的に考えたときに、フリーターは望ましい働き方なのであろうか。少し長い目で見れば、自身がフリーターである者を含め、若者はフリーターを継続就業に適した就業形態とみなしていない。内閣府が行った「若者の意識実態調査」によれば、現在の雇用形態がフリーターの72.2%、正社員である者の82.7%が現状とは関係なく正社員を希望している<sup>19</sup>。日本労働研究機構の『大都市の若者の就業構造と意識—広がるフリーター経験と共感—』（図表3-4-3）によれば、男性の7割が「現在・3年後に望ましい働き方」として正社員を選択している。女性でも現在望ましい働き方で最も多いのは公務員を含めた正社員であり、3年後には6割近くが正社員を望ましい働き方と考えている<sup>20</sup>。

さらに細かくみると、就業経験なしのグループ（大半が高等教育在学中の学生）で卒業直後に社会人アルバイトを望ましいとする男性は約2割、女性は1割である。彼等・彼女等はフリーター予備軍と考えることができよう。しかし、3年後に社会人アルバイトを望ましいと思っている者は殆んどなくなる。また、現在アルバイト・パートに就いているか無業の者は、現在の最も望ましい働き方として社会人アルバイトを考えている者が多いが、3年後に望まし

い働き方として社会人アルバイトを選択する者は殆んどいない。自身をフリーターと認識している者でも、この傾向は変わらない。すなわち、現時点で社会人アルバイトを最も望ましいと考える者が男女共に約4割存在するが、3年後にフリーターを望ましいとする者は激減する。このように、若者は現在の就業形態の如何を問わず、将来的には正社員を志向する者が多いことが分かる<sup>21</sup>。つまり、フリーターは労働市場の中で出来るだけ早く「離脱」すべき「経過的」な位置づけを与えられているのである。この経過的な位置づけが、フリーターから正社員への離脱を促す結果に繋がっていると考えられる。

だが現実には、フリーターからの離脱は年々難しくなってきた。

第一に、新規学卒を中心とする若年労働者に対する正社員の求人倍率・就職内定率は、共に減少傾向にある。特に、高校新卒者への求人倍率は1990年代後半以降急激に減少している。これは、企業が既に雇用している正社員の雇用を維持する一方で、新卒採用を削減したためと考えられる。また、文部科学省「学校基本調査」によれば、高校・大学卒業者に占めるいわゆるフリーターの比率は、2000年代に入って3割台になっている<sup>22</sup>。

第二に、1990年代半ば以降、正社員が減少する一方で、パート・アルバイトに従事する数は年々増加している。特に女性のパート・アルバイトの増加は著しい。

第三に、非正社員の正社員への転職が困難なことが挙げられる。総務省「労働力調査特別調査」によれば、パート・アルバイトで「安定した職につきたい」と考える人は1990年の22.0%から2001年の29.0%に増えているが、パート・アルバイトから正社員へ転職した人の割合は1990年の37.8%から2001年の24.5%に、正社員から正社員に転職した人の割合は1990年の83.7%から2001年の70.6%に、それぞれ減少している。さらに、内閣府の「若年層の意識実態調査」によれば、新卒時にフリーターだった人の半数以上は現在もフリーターである。これは、フリーターに定着する層が増えてきていることを示唆している。「労働力調査特別調査」をみると、30代でフリーターの状態にある者の割合は、他の年齢層に比較して大幅に増加している。つまり、フリーターの高年齢化が進んでいるのである<sup>23</sup>。

第四に、フリーターが必ずしも適職探し的手段として機能していないことが挙げられる。実際にフリーターから正社員への移行を決意したきっかけは、「正社員のほうがトクだと思ったから」「年齢的に落ち着いたほうがいいと思ったから」が、「やりたいことが見つかったから」という理由よりも高い割合になっている。つまり、フリーター経験はさほど適職探しに役に立っていないと考えられるのである<sup>24</sup>。さらに、前述の通り、フリーター時代には職業能力を蓄積することが難しい。実際、日本労働研究機構の『若者ワークスタイル調査』によれば、フリーター経由

で正社員となった人は、学卒後に正社員となった人と比較して専門・技術や事務などの職に就く人は少なく、サービスや生産・建設・軽作業により多く就職している。また、就職した会社の規模も小さく、学卒後に正社員となった人よりも長時間働きながらも、給与は彼らより1割程度も低くなっている。つまり、多くの人にとって、フリーターを経由して正社員になることは、キャリア探索の面でも待遇の面でも不利な選択となりがちなのである。しかも、調査結果から、フリーターからの離脱の試みが早ければ早いほど「フリーターからの離脱成功率」が高いことが分かっている<sup>25</sup>。

第五に、フリーター経験者を正社員として雇用しようとする企業の動きの鈍さが指摘できる。フリーターを続けることは正社員への転換にマイナスに作用することが多いのだ<sup>26</sup>。例えば、東京商工会議所が中堅・中小企業を対象にした新卒者の採用動向調査結果では、25歳以下のフリーターについて「採用したくない」と回答した従業員規模500人以上の企業が76.3%にのぼっている<sup>27</sup>。また、総じてフリーターの就業に対する意識は正社員よりは低い傾向にある。一方、内閣府がおこなった「若年層の意識実態調査」によれば、正社員に比べて「より責任のある仕事をしたい」「より専門的・高度な仕事をしたい」と考えるフリーターの割合が低く、逆に「仕事が面白くなければ辞めればよい」と考えるフリーターの割合が正社員を上回っている<sup>28</sup>。このことも、企業がフリーターを正社員として登用することを躊躇する原因となっていると考えられる。

このように、若者は長期的なフリーターでの継続就業を望まないし、様々な調査も早期のフリーターからの離脱の必要性を指摘している。にもかかわらず、フリーターからの離脱は困難さを増してきている。このギャップは、若者の個人の意識の問題を超えた構造的なものであるといえよう。そこで次に、フリーター問題を巡る近年の政策的な展開を鳥瞰する。

## V フリーターをめぐる政策的な展開

2000年代に入って、フリーター問題はフリーター本人の問題にとどまらず、若年労働者の失業問題・雇用の不安定化の問題として社会的に取り上げられるようになった。特に、1990年代後半以降、フリーター問題が各種の白書で取り上げられる等、新たな問題の一つとしてとらえようとする意識が醸成されている。例えば『平成15年版 国民生活白書』では、若年の就業構造変化が引き起こす問題を憂慮し<sup>29</sup>、日本の持続的経済成長の側面からフリーターからの離脱を望ましいと考えている<sup>30</sup>。フリーター化を若者が社会的弱者に転落する傾向のあらわれと考える見方もこの範疇に属するといえよう<sup>31</sup>。また、若者が

フリーターになることによる所得格差の拡大や資産形成の遅れによって、本人の生活のみならず、わが国の経済活力にまでマイナスの影響を及ぼす可能性があるという指摘もある<sup>32</sup>。

中でも、若年労働者の教育とキャリア育成に焦点をあてた提言が多くみられるようになったのが、2000年代の特徴といえよう。例えば、2003年の『人間力戦略研究会報告』では、教育・家庭・産業界それぞれの場で若者の人間力を高める必要があるとする。同報告では、人間力を発揮できる労働環境の整備のために、就職・起業の支援やキャリア形成の支援を挙げている。また、2003年に青少年育成推進本部が発表した『青少年育成施策大綱』では、青少年の社会的自立支援の一環として、職業相談及び職業訓練の機会の充実やインターンシップの充実、日本型デュアル・システムの導入等の教育施策と雇用施策の連携の強化を訴えている。若者のキャリア形成の観点から、若年者キャリア支援研究会は、2003年に『若者の未来のキャリアを育むために～若年者キャリア支援政策の展開～』の中でフリーターへのタイプ別に細かな施策が必要であることを指摘している。一方、日本経済団体連合会・日本商工会議所は、2003年に発表した「若年者を中心とする雇用促進・人材育成に関する共同提言」の中で、フリーター等の未就業若年者に対して、民間人材業者を活用して地域を主体とする職業訓練、就職斡旋、コンサルティング等のサービスを提供する内容の提言を発表した<sup>33</sup>。さらに日本経済団体連合会が2003年10月に発表した「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために～企業ができる具体的施策の提言～」では、「職業観、就業意欲の低下」による若年失業者増加の背景として「職業を巡る環境自体が以前とは様変わりしてしまった一方で、企業・家庭・学校教育等がこうした状況変化に必ずしも対応出来ていない」ことが指摘されている<sup>34</sup>。その上で、インターンシップや教員の民間企業研修等の企業自身の取り組みと共に、行政や学校教育や地域社会・家庭にまで職業観・就労意識の醸成を求めている。

フリーター問題は政策面でも今後の重点課題として取り上げられている。規制緩和の流れの中で雇用制度改革の一環として若年労働者の雇用問題が注目されているのである。「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003」では、若年失業者等の増加傾向の転換を目的とする「若者自立・挑戦プラン」が打ち出されている<sup>35</sup>。図表3-4-4、図表3-4-5から分かるように、このプランは、「I. 教育・人材育成・雇用・創業施策の充実・強化」と「II. 地域における新たな枠組み」の2つの柱から成る。Iについては、(1) 教育段階から職業定着にいたるキャリア形成及び就職支援として、職場体験やインターンシップや小中学校段階でのキャリア探索プログラムの拡充や日本版デュアル・システムの導入、全国の公共職業安定所へのジョブ・サポーターの配置、若年者向けの専門的なキャリア・コンサルタントの養成・活用

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

等のメニューが盛り込まれている。また、(2) 若年労働市場の整備として、トライアル雇用や職業能力の公的な評価の仕組みづくりがスケジュールにある。さらに (3) として、若年者の職業能力開発のためのプログラムの開発やコースの設置がおこなわれることになっている。II では、主として若年労働者の失業問題への対応策として、企業の採用活動との連携や地域産業との連携や地域雇用受け皿事業特別奨励金の活用といった側面に重点が置かれる一方で、若年者のためのワンストップサービスセンター（通称：ジョブカフェ）の整備が進められようとしている<sup>36</sup>。この他、2004年度から、若年者就職基礎能力修得証明書の発行もスタートしている。これは、厚生労働省が就職を希望する10-20歳の若者に対して設ける認証制度の証明書で事務・営業の職種におけるコミュニケーション能力や職業人意識、基礎学力、ビジネスマナー、資格取得等がその対象とされている。

このようにフリーター問題は、社会的な広がりをもつて論じられ始めている。これらの提言に共通するのは、社会全体による若年者の就業意識の醸成ならびに早期の職業教育の実現である。だが、これらの提言は、フリーターが個人の意識の問題に収斂し得ない社会階層の問題にまで広がっているにもかかわらず、若者への職業教育や若年者の就業意欲の喚起といった若者の意識面への働きかけに力点が置かれている点に疑問が残る。若者のキャリア育成に主眼を置く以前に、企業の新規採用の抑制や正社員の削減や企業自身によるフリーターの活用といった若年労働市場の変化に注目すべきである。しかも、提言には、将来フリーターになる可能性がある者への言及と比較して現在フリーターである者についての施策が弱い傾向がある。このような提言をもって、現在フリーターである者の雇用・失業の現状への対応とするには不十分である。現在フリーターである若年者に求められるのは、企業がフリーターとしてのキャリアを評価する、フリーターから正社員へのキャリア形成を可能にするような経路を拡大するといったことであろう<sup>37</sup>。何より、非正社員が正社員と差別されることなく安心して働きつづけられる条件の整備が必要である<sup>38</sup>。

## VI むすびにかえて

近年、若年の就業構造の変化の象徴としてフリーターが注目され、調査・分析が進められてきた。これらの結果を概観すれば以下の通りである。(1) フリーターが、時間的自由と「やりたいこと」の実現と引き換えに、低労働条件・不安定な雇用の下に置かれていること。(2) フリーターは、現在では、フリーター本人からも社会的にも就学から就業への移行の長期化に伴う適職探しの模索段階と位置づけられていること。(3) このような経過的性格を賦与されているがゆえに、フリーターは漸次正社員（ある

いは自営業）へと離脱していくことが殆んど唯一の経路として示されているが、フリーターが正社員に移行するには様々な困難があること。(4) いまやフリーター問題は社会的な広がりを持つにもかかわらず、フリーター政策がいまだ若年者の就業意欲・就業意識や職業教育といった個人の問題に還元されがちであるために、若年者の労働市場の変化に即応した対策となり得ていないこと。しかも政策は端緒についた段階であり、今後どの程度の効果を発揮するか定かではないこと。

確かに、フリーターという概念は、これまでの新規卒市場において就学から直接正規雇用者として就業するという移行過程を踏襲しない（あるいは踏襲できない）学校卒業者の就業行動の分析・検討に資するものであろう。このカテゴリーの設定によって、近年急速に進行している雇用の流動化・弾力化、不安定就業労働者の活用、終身雇用慣行の崩壊といった現象が若年労働者にいかなる影響を及ぼしているかという点に注意を促す一助となったと考えられる。労働市場の入口の段階におけるこのような変化を世代という観点から捉える試みは、今後の日本の雇用・失業問題を考察する上で重要な視点の一つとなろう。また、若年の雇用・失業政策を実施するにあたっての一つの基礎となる概念を提出した点も重視すべきである。

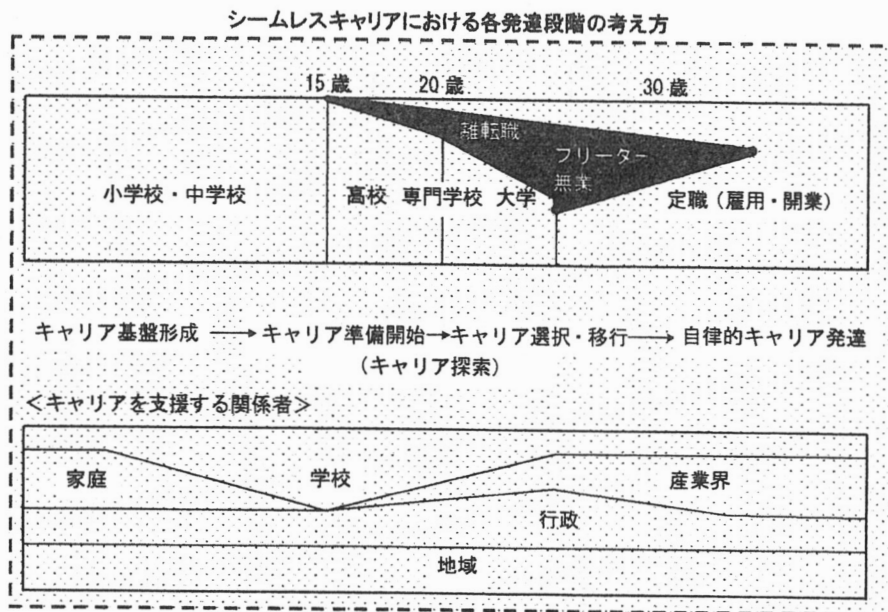
だが、フリーターという概念を用いることによって問題の本質が見えにくくなっている側面もある。その一つの原因に、フリーターが他の不安定就業から切り離されて論じられることによって問題の本質が歪められる危険性があることが挙げられよう。第一に、フリーター問題を若年者の意識問題に矮小化してしまう危険性を内包している。フリーターという概念は、もともと若年者の自由な選択による就業形態という含意を持って形成された概念であるがゆえに、それが現在では個人の意識問題を越えた構造的な問題として立ちあらわれるに至った点を看過する傾向にある。その結果、労働市場の構造的な歪みが生み出した階層格差の問題の側面を見えにくくしていると思われる。

第二に、フリーター問題を単なる若者の適職探索過程上の経過的問題とし限定的にとらえることによって、フリーターからの離脱ばかりが強調されてしまう危険性がある。フリーターの従事する業種・職種や、フリーターのメリットである時間の自由度が高いことや「やりたいこと」志向等は、いずれも不安定就業労働者の意識調査の結果と共通する。また、低労働条件や正社員との処遇格差、雇用の不安定さ、いざというときの備えの無さといったデメリットも同様に不安定就業労働者全体のデメリットと一致する。つまり、フリーター問題は広く不安定就業労働者と重なりあうものであり、不安定就業の労働条件の改善という方向性が探られるべきなのである。フリーターからの離脱は、フリーターが現在従事している仕事でも職業能力の伸長や安定した生活を営

めるような労働条件の改善に向けた取り組みに必ずしも繋がらない。むしろ、一刻も早く離脱すべき過渡的な就業形態として不安定就業労働者を取り巻く状況を放置してしまう可能性さえある。就業形態の多様化の進行という現状を鑑みれば、フリーターからの離脱によって低い労働条件からの脱出を図るのではなく、不安定就業労働者全体の労働条件の改善が目指されねばなるまい。本来、労働条件が就業形態に左右されないことが、自由に就業形態を選択できる社会の前提であると考えられるからである。労働条件の悪い就業形態からの離脱のみでは、不安定就業の問題は解決しないであろう。

近年、フリーターが増加傾向にあることや、フリーターからの離脱が困難になってきていることを考えると、今後求められる施策は、若年者の就業意識・就業意欲の喚起と並行して、フリーターとしてのキャリアを評価する仕組みやフリーターという名の不安定就業形態で働き続けることが不利にならないような基盤を整備することであろう。不安定就業労働者全体にプラスになるような施策の策定・実施を通じて雇用形態差別の是正を目指す経路が、今後はフリーター問題解決の選択肢の一つとして検討されるべきである。

図表3-4-1



出所) 若年者の雇用の将来を考える会 ( <http://www.yef.jp/> 2004年2月20日閲覧)



# 今日の不安定就業労働者の実態と人権

図表3-4-2 正規雇用とフリーターの業種・職種分布

男性正規雇用者と男性フリーターの業種分布

	合計 (%)	農林漁業、 鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・水 道・熱供給業	運輸・ 通信業	卸売業・小 売業・飲食店	金融・保険	不動産業	サービス業	公務	無回答
男性正規	100.0	0.6	12.8	28.0	1.2	8.8	18.7	3.3	0.6	20.5	4.7	0.7
男性フリーター	100.0	1.1	15.1	14.5	0.0	9.2	33.8	0.0	0.4	22.1	0.3	3.4

男性正規雇用者と男性フリーターの職種分布

	合計 (%)	専門・技術	管理	事務	販売	サービス	保安	農林漁業	運輸・ 通信	造・建設作業 および労働	技能工・操縦・製	無回答
男性正規	100.0	15.1	0.3	14.7	17.5	4.2	2.1	0.5	5.5	39.5	0.7	
男性フリーター	100.0	3.8	---	8.6	9.1	15.8	3.4	1.1	5.7	49.1	3.4	

女性正規雇用者と女性フリーターの業種分布

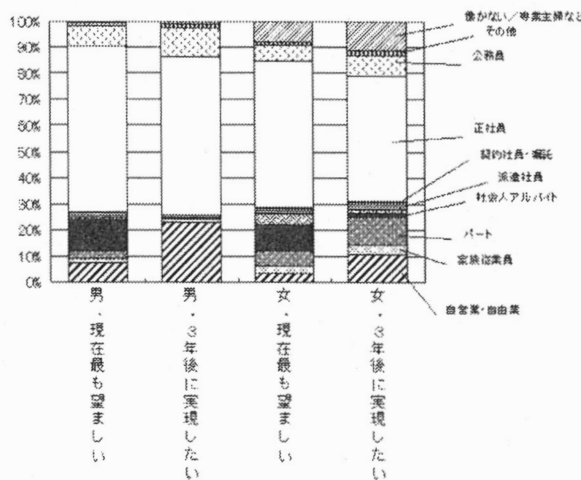
	合計 (%)	農林漁業、 鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・水 道・熱供給業	運輸・ 通信業	卸売業・小 売業・飲食店	金融・保険	不動産業	サービス業	公務	無回答
	100.0	0.2	4	19.1	0.3	4.1	22.8	7.1	0.9	38.8	1.9	0.7
	100.0	0.3	1.6	10.9	0.2	3.6	48.9	1.1	0.6	27.8	2.9	2.2

女性正規雇用者と女性フリーターの職種分布

	合計 (%)	専門・技術	管理	事務	販売	サービス	保安	農林漁業	運輸・ 通信	造・建設作業 および労働	技能工・操縦・製	無回答
女性正規	100.0	21.7	0.0	48.5	10.9	7.3	0.2	0.1	0.7	9.8	0.7	
女性フリーター	100.0	8.0	---	31.5	20.4	21.8	0.4	0.3	0.8	14.6	2.2	

出所) 日本労働研究機構『若者の就業行動に関するデータブック-基本調査の再分析より-(1) (2)』、2002年。

図表3-4-3 望ましい働き方



出所) 日本労働研究機構編『大都市の若者の就業構造と意識-広がるフリーター経験と共感-』日本労働研究機構、2001年、64頁

図表3-4-4

文部科学省  
厚生労働省  
経済産業省  
内閣府

# 若者自立・挑戦プランの具体化(概要)

平成16年度概算要求額 727億円(前年度274億円)

(636億円(前年度274億円))

## I. 教育・人材育成・雇用・創業施策の充実・強化

### 1. 教育段階から生涯学習に至るキャリア形成及び就職支援(184億円(前年度116億円))

- 職場体験・インターンシップなどを活用した児童生徒の勤労観、職業観を育てるためのキャリア教育を推進する
- 企業人を学校に派遣し、職業や産業の実態等に関して生徒に理解させ自ら考えさせるキャリア探索プログラムを小中学校に拡充する
- 日本版デュアルシステム(例えば、週3日は企業実習、週2日は教育訓練といった新たな仕組み)を導入する
- 全国の公共職業安定所に、若年者に対してきめ細かな就職支援を実施する専門員(ジョブサポーター)を配置する
- 若年者向けの専門的なキャリア・コンサルティングの養成、若年者対策での活用

### 2. 若年労働市場の整備(187億円(前年度143億円))

- 若年者の雇用・常雇雇用への移行を促進するため、短期間の試行雇用を実施する
- ニーズの高い職種における詳細な人材ニーズ調査を行うとともに、企業が若年者に求める能力・技術を集約し、情報提供する
- 若年者の実践的能力を評価する仕組みを整備する
- IT、技術経営等の専門分野の人材について、能力・技術の体系化と評価基準を決定するとともに、カリキュラムや教材を開発する

### 3. 若年者の能力の向上(236億円(前年度6億円))

- 大学等において社会人や企業のニーズを踏まえた受用的な職業能力を身に付けさせるため、短期教育プログラムを開発する
- 法科大学院、ビジネススクール等の専門職大学院の設置を促進する
- 優れた大学教育改革への取組の支援を実施する

## II. 地域における新たな枠組み：若年者のためのワンストップサブセンター(通称:Job Cafe)の整備 (91億円(前年度0億円))

### 【各都道府県との連携による事業】(26億円)

- 以下の事業をワンストップサブセンターに委託
  - ・若年者への企業説明会、職場見学会の実施
  - ・高校生の保護者の就職に関する意識の啓発
  - ・進路指導担当者の産業・雇用に関する知識等の向上等
- 創業者意識の高い人向けの研修参加窓口等

### 【地域産業の活性化・高度化を担う若年人材の育成】(モデル地域(10カ所程度) 60億円)

- 求人ニーズの掘り起こし
- カウンセリングからインターンシップ、研修等まで一貫したサービスの提供
- 成功報酬等のインセンティブ制度に基づき民間委託の活用

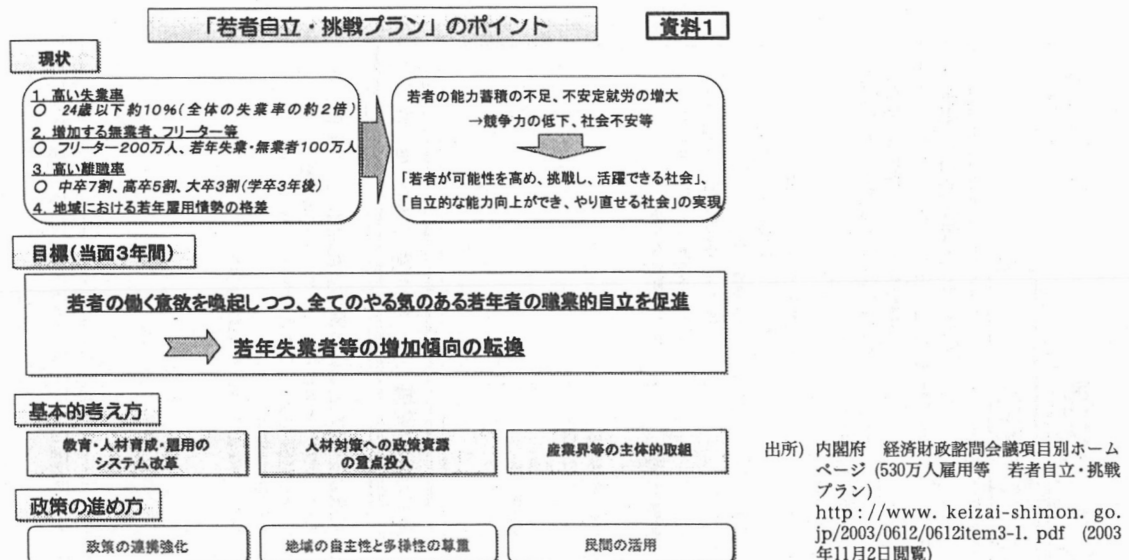
### 【ハローワークの併設・若年者のキャリア形成の支援の重点的実施】(5億円)

- 都道府県の要請に応じ、ワンストップサブセンターにハローワークを併設
- ワンストップサブセンターとの連携・協力による若年者のキャリア形成支援
  - ・日本版デュアルシステムの重点的な実施
  - ・キャリア・コンサルティング(専門的な就職相談)の重点的な実施

(注)特に若年者の就業促進に直接的に資する施策の推進に必要な概算要求に概算。

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

図表3-4-5



- 近年、フリーター問題に加えてNEET (Not in Education, Employment, or Training) の存在が注目されている。NEETへの注目も、若年の雇用・失業問題の広がりや深刻さを示す証左と考えられる。NEETについては、さしあたり下記の文献を参考にされたい。玄田有史 [2004] 『ニートフリーター—新自由主義改革の落とし子—』『労働の科学』vol. 57、No. 2、2002年)。これ以外に、各種調査における定義フリーターの定義が挙げられる。アンケート調査の場合、しばしば「自称」フリーターが調査対象とされている。
- 労働省編『平成12年度版 労働白書』日本労働研究機構、2000年。
- 内閣府編『平成15年版 国民生活白書』株式会社ぎょうせい、2003年。
- 今後、フリーター人口が減少するとは考え難い。例えばUFJ総合研究所が2004年3月に発表した「フリーター人口の長期予測とその経済的影響の試算」によれば、フリーター人口は2001年の417万人から2010年には476万人にまで増加すると予測されている (UFJ総合研究所編「フリーター人口の長期予測とその経済的影響の試算」、2004年)。また、フリーターが増加する理由については、景気の変動や企業の雇用方針の変化といった若年労働市場をめぐる状況の変化と若年労働者の意識の変化の双方が挙げられる。これらのいずれがフリーターの増加により影響力を持っているかについては後述する。
- 日本労働研究機構編『フリーターの意識と実態—97人へのヒアリング結果より—』日本労働研究機構、2000年、日本労働研究機構編『大都市の若者の就業構造と意識—広がるフリーター経験と共感—』日本労働研究機構、2001年、日本労働研究機構編『若者ワークスタイル調査』、2001年、日本労働研究機構編『企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査』、2003年といった一連の調査や、リクルート・フロムエー「フリーターの就労状況に関する調査研究報告書」、2000年、リクルートリサーチ「フリーター白書2000」、2000年、リクルート・ワークス研究所「非典型雇用労働者調査2001 [フリーター編]」、2001年等が調査の事例として挙げられる。
- 各類型の比率は、「モラトリアム型」47%、「やむを得ず型」39%、「夢追求型」14%である (日本労働研究機構編『フリーターの意識と実態—97人へのヒアリング結果より—』日本労働研究機構、2000年)。これ以外に「自己実現型」「将来不安型」「フリーター継続型」「非自発型」の4つに分類されている場合等もあるが、その意味するところは概ね共通しているといえよう (労働省編『平成12年度版 労働白書』日本労働研究機構、2000年)。
- 1990年代後半以降の調査・研究の蓄積を通じて、フリーターに対しては、それぞれの類型の特性を考慮に入れたきめ細かな対応策が求められることが分かってきた。例えば、「やむを得ず型」の場合は、他の類型に比較して正社員志向が強いと、正社員としての採用に繋がるような就業支援対策が有効であると考えられる。一方、「モラトリアム型」に対しては、本人の就業意識の形成や適職探しの支援などが他のタイプよりも必要になってくるであろう。また、フリーターの意識がその後のキャリア形成・能力開発にどのような影響を及ぼしたのかといった側面に関する分析が可能になったことも指摘されよう。フリーターの類型別の分析によって、就業意識や将来のキャリア展望等の差異をつかみ、それぞれのタイプに適合するような雇用対策を策定・実施することができると考えられる。
- 乾彰夫「トランジション問題—く子どもから大人へ—の標準的移行過程の解体と階層格差」『職場の人権』No. 25、2003年、22-25頁。
- 乾彰夫「トランジション問題—く子どもから大人へ—の標準的移行過程の解体と階層格差」『職場の人権』No. 25、2003年、22-25頁。
- 同上書、162頁。この指摘は、以下の論文でさらに詳細に分析・検討されている。耳塚寛明「誰がフリーターになるのか 社会階層的背景の検討」小杉礼子編『自由の代償—現代若者の就業意識と行動—』日本労働研究機構、2002年、133-148頁。
- 同上書、148頁。このフリーター問題を階層再生産問題として捉えようとする視点は、以下のものでも一貫している。耳塚寛明「進路選択の構造と変容」樋田大二郎他編『高校

- 生文化と進路形成の変容」学事出版、2000年、65-82頁、耳塚寛明「高卒無業者層の漸増」矢島正見・耳塚寛明編『変わる若者と職業世界』学文社、2001年、89-104頁、耳塚寛明「高卒無業者への道 フリーターと社会階層」『労働の科学』vol. 57, No. 2, 2002年。
- 13 フリーターの就業の実情について、本稿では以下の調査結果に依拠している。小杉礼子編『自由の代償—現代若者の就業意識と行動—』日本労働研究機構、2002年、リクルート・ワークス研究所「非典型雇用労働者調査 [フリーター編]」、2001年、リクルートリサーチ「フリーター白書2000」、2000年、リクルート・フロムエー「フリーターの就労状況に関する調査研究報告書」、2000年。
- 14 例えばUFJ研究所の試算によれば、15-34歳のパートタイム労働者と標準労働者との平均年取の格差はおおよそ3.7倍になっている。(UFJ総合研究所編「フリーター人口の長期予測とその経済的影響の試算」、2004年)
- 15 小杉礼子編『自由の代償—現代若者の就業意識と行動—』日本労働研究機構、2002年、64頁。
- 16 同上書、65頁。
- 17 「フリーター経験で得られると考えられているのは「いろいろな経験」「自由な時間」「人間関係能力」であり、「やりたい仕事に直接役に立つ能力やチャンスを得た」とする者は「少数に留まって」いることが指摘されている(日本労働研究機構編『大都市の若者の就業構造と意識—広がるフリーター経験と共感—』日本労働研究機構、2001年、100頁)。
- 18 日本労働研究機構『大都市の若者の就業構造と意識—広がるフリーター経験と共感—』日本労働研究機構、2001年。
- 19 この調査の「フリーター」とは、学生、主婦を除く若年のうち、パート・アルバイト(派遣を含む)及び働く意志のある無職の人である。
- 20 日本労働研究機構『大都市の若者の就業構造と意識—広がるフリーター経験と共感—』日本労働研究機構、2001年。この調査では、望ましい働き方として、自営業・自由業を挙げる者が男性で約2割、女性で約1割存在することを指摘している。雇用されるというのを嫌う消極的な側面がある可能性を認識しつつも、雇用ではなく自営を求めている意識の中に、自ら責任を持って事業を始める意欲の現れに注目するのである。
- 21 同様の傾向は、以下の調査でも指摘されている。東京都労働局産業政策部調査研究課編『フリーターは日本の人材育成を損なうか?』、2002年、57-59頁。
- 22 高卒のフリーターは、進路が未定であることが明らかな人で、「大学進学者」、「専修学校進学者」及び「就職者」のいずれにも該当しない人である。大卒のフリーターは、進路が未定であることが明らかな人で、臨時的な収入を目的とする仕事に就いた人、「就職者」及び「進学者」のいずれにも該当しない人である。
- 23 ただし、これらの定義では、対象が15歳〜34歳であるため、統計の網からもれた35歳以上のフリーターの実態はわからない。
- 24 日本労働研究機構『大都市の若者の就業構造と意識—広がるフリーター経験と共感—』日本労働研究機構、2001年、97-98頁。
- 25 日本労働研究機構『大都市の若者の就業構造と意識—広がるフリーター経験と共感—』日本労働研究機構、2001年。この調査では、次の点を明らかにしている。第一に、「フリーター離脱成功者」は男性で74.5%、女性では47.2%と男女差が大きいこと、第二に、「フリーター離脱成功」に学歴との関係はみられないこと、第三に、「フリーター離脱成功率」と年齢との関係ははっきりしないこと、第四に、正社員になろうとした試みが早いほど「フリーター離脱成功率」が高いと考えられるということ、である。ちなみに、「フリーター離脱(正社員)」グループの方が早期に離脱に取り組んだために離脱に成功し、「フリーター離脱模索」グループは適切な時期を逸したために離脱に失敗しているという可能性の方が妥当であると考えられ、フリーター経験が長期化すると「正社員の道が全く閉ざされるわけではない」が「離脱がより困難になる」ということは言えるだろう」と分析されている(日本労働研究機構『大都市の若者の就業構造と意識—広がるフリーター経験と共感—』日本労働研究機構、2001年、120-121頁)。
- 26 株式会社労務行政「雇用管理の実態」2001年。この調査によれば、フリーターをいわゆる正社員として採用するに当たってフリーターであったことをマイナスに評価すると回答した企業は約3割に上る。その理由は、「根気がなくいつやめるかわからない」が73.1%、「責任感がない」が55.2%、「組織になじみにくい」が40.1%、「職業に対する意識などの教育が必要」が39.3%である。
- 27 日本経済新聞2004年2月16日付。尚、この調査では、25歳以下の若年フリーターについて「いい人材がいれば採用したい」と回答した企業は企業規模計で66.3%、「採用したくない」が29.3%である。
- 28 内閣府編『平成15年版 国民生活白書』株式会社ぎょうせい、2003年、81頁。
- 29 同上書。ここでは、若年の就業構造が変化の中で、若年の就業能力が高まらなければ、日本経済の成長の制約要因になるおそれがある、社会の不安定化を招く、未婚化・晩婚化・少子化などを深刻化させるといった問題を経済社会にもたらすとしている。
- 30 詳細は、『平成15年版 国民生活白書』の第二章第四節を参照されたい。
- 31 他にも、近年の若者の社会的地位の変化を捉え、「これまでのように長期に安定した生活基盤を持たない若者が増加し、欧米諸国と同様に、少数の恵まれたグループの対極に、貧困化の避けられないより大きなグループが生まれるのではないか」という仮説を提示しているものもある。(宮本みち子「若者が『社会的弱者』に転落する」洋泉社、2002年、39頁)。
- 32 UFJ総合研究所「最近の所得格差拡大が生む深刻な問題〜貯蓄できない若年層の増加とその経済的損失〜」、2003年。
- 33 リクルート・ワークス研究所が2002年に発表した「若年のキャリア支援に関する10の提言—失業・無業を超えて—」も、早期からのキャリア教育の必要性や多方面に渡る連帯と協力を促す点では共通しているが、民間委託による若年無業者・失業者の就業支援に言及している。これ以外にも、財団法人社会経済生産性本部「若年者の雇用の将来を考える会」も2003年に発表した「若者が職業に希望と誇りを持てる社会を(中間報告)」で、若年者の職業観を育成するために家庭や地域社会の積極的な取り組みを求め、さらに、教育界・産業界・行政等も含めた各方面の強固な連携と協力を必須とする点で一致している。
- 34 日本経済団体連合会「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために—企業が出来る具体的施策の提言—」2003年、4頁。
- 35 「若者自立・挑戦プラン」は、教育段階から職場定着に至るキャリア形成及び就職支援、若年労働市場の整備、若年者の能力の向上を目的とした教育・人材育成・雇用・創業施策の充実・強化、地域における新たな枠組みとして、若年者のためのワンストップ・サービス・センター(通称:ジョブカフェ)の整備などについての計画の名称である。詳細は、<http://www.meti.go.jp/kohosys/press/0004441/>、(2003年11月2日閲覧)を参照されたい。
- 36 これらの施策は、2004年度から具体的に実施され始めている。例えば、2004年から、厚生労働省が若年者本人からの申請に基づいて若年者就業基礎能力修得証明書を発行するYES-プログラムが実施されている。詳細は<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/04/h0427-2.html> (2004年5月10日閲覧)を参照されたい。
- 37 この点については、例えば以下の文献でも提起されている。東京都労働局産業政策部調査研究課編『フリーターは日本の人材育成を損なうか?』2002年。
- 38 この点については、以下の文献を参照されたい。熊沢誠「問題の解決は、労働運動の領域。ワークシェアと企業横断的連帯を—」『職場の人権』No. 25, 2003年、28-30頁。



## 第4章 人権論から見た不安定就業問題

### 第1節 はじめに——変動する企業社会と不安定就業労働者——

グローバル化への対応、国際的競争力の強化という掛け声の下で、あらゆる業種で企業組織の再編成が急速に進行しており、その中で、企業経営全体としては健全であっても不採算部門が営業譲渡あるいは分割によって分社化されることは今や珍しいことではない。系列下にある下請企業は、不良債権処理のあおりもあって、整理統合され、あるいは倒産に追い込まれている。そのような中で解雇、出向、移籍などが頻発しており、正規従業員といえども雇用が今後も安定的に維持される保証はない。解雇された場合は労働者は労働者保護法制のネットの外に放り出されるわけであり、その意味では、労働者の地位は総体として不安定である<sup>1</sup>。

しかし、そのような中にもあっても、法的にもさらに不安定な地位に置かれている労働者の一群がある。

#### I 不安定就業の2つの類型

不安定就業といわれるものの“不安定”さは、法律あるいは労働者が就労する法的な基盤となる労働契約の側面から見ると2つに分かれる。

##### (1) 有期雇用型

一つは、契約職員、臨時職員・臨時工などと呼ばれる、労働契約に期間の定めがあるための不安定さである。そして不安定就業の大半はこの有期雇用型である。

労働者は、契約に即して、期間の定めのない常用雇用労働者と契約に期間の定めがある有期雇用労働者へと大別される。正規従業員は常用雇用であり、日本の雇用慣行の一つであるいわゆる終身雇用制によって、特別の問題がない限り、定年まで雇用を保証されてきた。これに対し、有期雇用労働者は、期間満了による失業という心配に常に付きまといわされている。「期間」といっても、労働基準法14条は3年(2003年6月の法改正まで1年であった)を上限としているが、実際には2ヶ月や3ヶ月という短期が多い。それだけに期間満了の日はすぐにやってくる。実際には、その短期契約が更新されて長く働くことが多いが、期間満了＝失業という心配から、期間の更新を期待する労働者は、期間中に相当に嫌なことや労働基準法違反があっても使用者に対して苦情を言うことも控えざるを得ない、といった人権上、重大な問題を孕んでいる。

##### (2) 特殊雇用形態型

他のもう一つの不安定就業として、特殊な雇用形

態による不安定さがある。それはさらに3つに分かれるが、それぞれに特有の不安定さを伴っている。第一がそれぞれの企業の全所定労働時間に就労するフルタイマー（正規職員）に比べ、相対的に短時間だけ就労するパートタイマーである。パートタイマーは、労働者保護法が原則としてフルタイマーを想定した規定であるため、短時間就労ということにより、法律上の保護を受けにくい場合がある。

第二が派遣労働者や勤務先の会社が業務請負業であり、実際には発注企業に出向いてその指揮命令にしたがって就労している社外工（事実上の派遣労働者）などの間接雇用労働者である。派遣および業務請負による社外工（事実上の派遣）には、契約上の雇用主は派遣元企業ないし請負業者であるが、実際には派遣先ないし発注企業の指揮命令にしたがって就労すること、つまり間接雇用であることにまつわる、独特の不安定さがある。

さらに第三が法的には独立した事業者としての扱いを受ける業務請負員（1人親方）などである。独立事業者としての扱いを受ける業務請負員（1人親方）は、そもそも労働者であるのか否かが争われ、労働者性を否定された場合には、労働者保護法規を適用されないことになるのである。

##### (3) 有期雇用型と特殊雇用形態型の結合型

有期雇用型と特殊雇用形態型とが結合することも稀ではない。むしろそれが大半である。それによって不安定さも相乗的になる。

a 登録型派遣は、派遣元は派遣先から注文を受けてから登録している者の中から派遣先が要望する条件に適う労働者を探し出して契約を結び、直ちに派遣するというものであり、しかも派遣は本来、臨時的な作業に対応すべきものとされているから、登録型派遣はすべて有期雇用である。常用型の場合は派遣元との関係では期間の定めのない契約を結んでいるが、派遣労働者の90%が登録型であるから、派遣は二重に不安定な雇用形態がむしろ通例となっている。

b パートタイマー、アルバイト、フリーターなども一般的には不安定就業と理解されている。たしかに、パートタイマー、フリーターなどは有期雇用型であることが多い。だがパートやフリーターがすべて有期雇用であるわけではない。

学生アルバイトの場合、いずれ卒業するまでのことだ、という前提があるために、短時日で終わる仕事の場合は別として、居酒屋、コンビニなどで働いているバイト学生はむしろ労働契約としては期間の定めはないことの方が通例である。そういう意味で

は、パート、アルバイト、フリーターなどは法律ないし契約論から見ると、すべてが必ずしも不安定就業とはいえない。

しかし日本においては、パートといっても、言葉の本来の意味のように短時間就労の労働者だけではない。“擬似パート”ともいわれる、パートと呼ばれるというだけで賃金も安い時間給で低い労働条件で働いている労働者の一群がある。

“擬似パート”を含め、パートタイマーに共通する問題として、パートは正規従業員に比べて一段と低い地位・身分であると考えられ、いつでも解雇できる労働者と看做なされており、実際にも、正規従業員の場合には想像もつかないような不合理な理由による解雇が頻繁に行われている。

アルバイト、フリーターについても、法的には合理的な説明はつけられないが、正規従業員と比較するといつ解雇されるかも知れない不安定な地位に置かれ、労働条件も低く抑えられている実態がある。しかも、それがいわば“常識”となっており、そのような意味で、パート、アルバイト、フリーターは特殊な雇用形態として実態としては不安定就業労働者となっているのである(第3節-I参照)。

## II 外国人労働者の特殊な不安定性

日本では必ずしも社会問題として顕在化してはいないが、今後増大すると予測される、外国人労働者の就労の不安定性に関わる問題がある。

外国人労働者は法的な角度から大別すれば、①日本滞在ビザだけではなくて労働ビザをも所持して就労する労働者、②留学生が制限を超えて就労するか、観光ビザで来日した人が就労する、あるいは音楽活動のビザしか持たない人がスナックでホステスとして働く場合のように、日本滞在は合法的であるが、就労は非合法である労働者、そして③不法滞在しており、したがって労働ビザを持たないでいわゆる不法就労をしている労働者の3つに類型化される。

ビザの種類や就労の合法・非合法に関わりなく、(白人を除く)外国人に共通する、採用から賃金をはじめとする就労中の労働条件、そして解雇にいたるまでの全般にわたる外国人差別がある。いうまでもなくそれは明白な労働基準法3条違反であり、法的には論外である<sup>2</sup>。

②、③の場合にはさらに、非合法就労であることが発覚した場合の身柄拘束——強制送還などを恐れて、法的に不正なこと、嫌なことがあっても抗議の声を上げられない、という問題がある。有期雇用の労働者の期間満了に対する不安と共通するが、深刻さにおいて格段の差がある。

最近、出入国管理法上は不法滞在として違法で

あるか否かに関わりなく、自治体が居住の実態を確認する目的で外国人登録手続きを行わせることがある。それに応じて、登録証の交付を受け、住民税も払い、確定申告をする外国人も増加している。だが、登録したからといって不法滞在であることには変わりないから、登録して数年も経ち、レストランを経営するまでになった外国人でさえ、いつ摘発されて国外追放されるかは判らない、という不安に付きまわっている、という<sup>3</sup>。したがって、彼らも基本的には③の型の労働者であるといえよう。ただ、本稿では入管問題と絡む外国人労働者問題についての詳細な分析は省略する<sup>4</sup>。

## III 不安定就業と労働条件など

不安定就業労働者の問題は雇用の不安定性が最大の問題ではあるが、それだけに尽きるのではない。

日本では、同一労働同一賃金の原則あるいは同一待遇の原則は、判例上はようやく認められる傾向にあるが<sup>5</sup>、社会的に一般化してはいない。また法原則としても十分に確立しているとは言いがたい。しかも、大半が企業別組合であるという組織形態も一因となって、日本の労働組合は不安定就業労働者の労働条件の改善に取り組むことがほとんどない。そのために、不安定就業形態の労働者は身分的に不安定というだけでなく、同時に正規労働者に比べて労働条件が低い、それも著しく低いという問題がある。

その上、有期雇用で契約期間が短い場合には、年次有給休暇請求権が発生しない(第2節IIb参照)とか、パートで就労時間数が短い場合には社会保険の受給資格がない(第3節I参照)といった、制度上の不備に起因する問題も存在する。

それらの労働条件上の不利という問題が、不安定就業労働者の抱える問題を一層深刻なものとしている。

しかも、そのことは逆に、企業にとっては不安定就業形態で労働者を雇用することの絶大な魅力となっている。労働者派遣事業を営む派遣業者は、派遣を利用することのメリットとしてそれを大々的に広告しているほどである(第3節II(3)参照)。そして、この不安定就業労働者の身分の不安定さと労働条件の低さは相互に影響し合い、悪循環し、不安定就業労働者を増加させるとともに彼らを過酷な状態に陥れているのである。

以下、不安定就業を有期雇用型と特殊雇用形態型とに大別して、それぞれに特有の問題の所在を第2、3節で検討する。したがって、有期雇用固有の問題は第3節では原則として触れない(第3節IIIの契約労働についてはある程度、触れざるを得ないが)ことにする。

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

- 1 萬井隆令「企業再編型リストラと法的諸問題」『労働法律旬報』1514号4頁以下および「特集・企業再編型リストラ事案の分析と検討」同誌16頁以下、島本慈子「子会社は叫ぶ」筑摩書房、2002年参照。
- 2 筆者に寄せられたある相談によれば、外国語専門学校の講師についても、英語、フランス語などの講師と中国語、ハングルなどの講師（中国人、韓国人など）では時給に大幅な差がある、という。
- 3 「朝日新聞」2003年7月11日（夕刊）付。同10月22日付は、入国管理事務所は不法滞在を集中的に摘発することを可能にするために外国人登録証の申請情報を「初めて本格的に活用し」て、不法滞在者1643名を摘発した、と報じている。
- 4 外国人労働者問題について詳しくは、脇田滋「日本の労働

立法政策と外国人労働者」中村尚司・河村能夫編『アジアからアジアをみる』阿呷社、1994年、93頁以下、村下博『外国人労働者問題の政策と法』大阪経済法科大学出版部、1999年、手塚和彰『（第2版）外国人と法』有斐閣、1999年、219頁以下など参照。

- 5 丸子警報器事件・長野地上田支判平8・3・15労働判例690号32頁、塩野義製薬事件・大阪地判平11・7・28労働判例770号81頁、京ガス事件・京都地判平13・9・20『労働法律旬報』1517・18号129頁などで、同一労働同一賃金の原則が裁判の際の法源と認められるに至ったが、今後、それがどのような意味内容として理解され、定着するのかは予測が付かない。

## 第2節 有期雇用契約と不安定就業

### I 有期雇用と法制度

労働契約に期間の定めをすることがあり、そのような契約による雇用を有期雇用と呼んでいる。

一般に（民法の規定によれば）契約期間について合意した場合、その期間中は、労使双方とも特別の事情がない限りその契約を解除することができない。つまり労働者はその契約期間中は解雇されることもない代わりに、何かの事情で退職したいと考えても退職することはできない。そのような法理の下で、戦前、製糸工場の女工などが民法626条どおりに、実際に契約で5年間拘束された。そのことが生む弊害を避けるため、労基法14条は期間の定めを1年以内に制限し、拘束される期間を短縮した。その点においては労働者保護の趣旨の規定であった。

しかし、同規定は労働契約に期間を定める理由を限定していない。そのために同規定は実際には、特にそうする合理的な理由がない場合でも、短期の有期雇用を結び、使用者は必要があれば更新を繰り返し、契約を解消したい時には、期間が満了する時点で契約を更新しない旨通知するだけで契約解消を実現する、という形で利用されてきた。必要な時に一定の資格・技能などを持った労働者が必要な数だけ確保し、必要がなくなれば期間満了によって雇用関係を容易に解消し得る。企業にとってはまことに便利な雇用調整の安全弁ということである。

だが、期間の定めのない労働契約については何らかの合理的な理由がない限り、使用者による一方的な契約解消＝解雇を無効とする、という判例および学説が確立してきた事情<sup>1</sup>の下では、有期雇用は実際には、その解雇法理を回避し、潜脱するという意味をもっていた。

2003年6月の法改正により、その期間が3年に延長された。改正案の段階では、労働者の退職の自由を長期に拘束する危険があった。だが国会審議の過程で修正され、労働者は「1年を経過した日後においては…いつでも退職することができる」という但し書きが付け加えられた（労基法付則37条）ことによって、その危険性は回避されることになった。

ただし従来から、たとえば3年という期間を定めた労働契約が結ばれた場合、当該契約は労基法14条に抵触するから全面的に有効とはいえないが、使用者はその期間内には解雇しないという雇用保障をしたもので、労働者は1年を経過すればいつでも退職することはできるものとして扱う、という運用が認められていた<sup>2</sup>。その点からすると、今回の法改正の際に加えられた修正は、従来の運用を法文化したものにすぎない。

一部には、期間が延長されることによって雇用が保障される期間が長くなり、労働者の身分が安定する、という見解がある。しかし労働契約に3年の期間を定めることができることになったとしても、すべての契約がそのようになるということの意味するわけではない。法律が定める期間は上限であって、期間を1年と定めていた労基法のもとでもそうであったように、3年以内であれば、1ヶ月でも2ヶ月でも有効であり、期間の長さは基本的には使用者の都合や思惑に左右される。従来のように、使用者は必要があれば短期の期間を付した契約を結び、状況に応じて更新を重ねる、という事態が今後も続くであろうことは間違いない。

b 仕事のある日だけ呼び出して就労させる、オン・コール・ワーク（呼び出し労働）に有期契約、端的に言えば日雇い契約という形式が利用されている場合がある。

たとえば、地方自治体が運営する競輪や競艇の場内整備作業などに従事する労働者は、登録しておいて、競技のある日だけ1日ごとの日雇い契約を結んで就業する、という形で働いている。

また、ホテル業では、ホテルの宴会場に関連する作業（銀製食器の洗浄と管理、ゴミ回収など）については、有料職業紹介業者を通じて、同作業を担当するスチュワードを雇用し、実は、その紹介業者に登録している労働者に就労希望日時を提出させ、調整の上で就労予定表を作成し、それに基づいて労働者ごとに個別に告知された勤務表にしたがって就労させながら、それが法的には「日雇雇用」とされていることもある<sup>3</sup>。

さらに派遣や業務請負においては、1日だけの作

業(スポットとも呼ばれる)のために派遣元あるいは請負業者に雇われる、ということも稀ではない<sup>4)</sup>。

c 雇用政策研究会は2002年7月18日に『雇用政策の課題と当面の展開』を発表し、その中で、労働契約期間の上限の見直し、期間および更新条件等の契約内容の明確化などとともに、「トライアル雇用」の活用を提言した。

「トライアル雇用」とは、労働者を正規職員としては採用しないで、まず、2、3ヶ月から半年程度の期間の定めのある契約で採用し、試みに働かせてみて、適性があると判断した場合にはあらためて正規職員として採用する、という職員採用の仕組みの中の前半部分のことである。

従来の雇用慣行によれば、職員の採用は、大学生や高校生の場合、在学中に採用試験をして採用を内定し、かなり長期の内定期間を経た後、入社し、数ヶ月の試用期間を経て本採用する、という経過を辿った。そして判例学説上、採用内定によって就労始期付の労働契約が成立するとされ、したがって、その後の採用内定の取り消しも試用期間中の本採用拒否も使用者による労働契約の一方的解除、すなわち解雇とみなされて、解雇法理による制約を受けるものとされ、その限りにおいて労働者は保護された<sup>5)</sup>。

ところが、「トライアル雇用」では、「トライアル」の名が示すように、実質的には試用期間に該当するものとして有期で雇用される。ただ、試用期間の場合は労働契約の存在が前提となっているから、試用期間に付されている「解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当として是認されうる場合」でない限り、解約は認められない<sup>6)</sup>。

これと対比すると、「トライアル雇用」は実質的には試用期間に相当する効果を狙った雇用でありながら、建前は一つの独立した期間の定めのある契約であり、その契約終了後に新たに労働契約を結ぶか、結ばないかは一応は、契約自由の原則に委ねられる。つまり、「トライアル雇用」後に正規職員として採用される保障は何ひとつない。要するに、その後の正規職員としての採用を期待はできるが、「トライアル雇用」そのものは単なる期間の定めのある契約である、としてしか扱われない、ということになりかねない。

政府は「トライアル雇用」をミスマッチの予防策として推奨しており、30歳未満の労働者を「トライアル雇用」した場合、使用者には労働者1人につき5万円の奨励金が支給されることになっている。2001年12月から始められた奨励金制度は、2003年8月までに52,000人に利用されたという<sup>7)</sup>。

このような「トライアル雇用」が職員採用の方式として拡大し定着すると、大学卒業生は「トライアル雇用」を通過しないと正規職員になり得ないことになる。それは不安定就業労働者が一挙に増加することを意味する。現行法では有期雇用が特に合理的な理由がある場合にのみ認められる、という制約がないから、そのようなことも充分に起こり得る事態

なのである<sup>8)</sup>。

## II 有期雇用であるがゆえの権利侵害

有期雇用には期間の定めがあるから、必然的に、「期間満了による雇用終了」ということがある。正規雇用の労働者は、会社から解雇されるとか逆に自ら退職するのではない限り、定年までは勤め続けられる。有期契約の労働者はそれと異なり、会社の倒産やリストラに伴って失業する、不祥事を起こして解雇される、あるいは転職を試みて退職するといった特別のことがなくても、契約で定めた「期間」が満了した、というだけで雇用が終わる。使用者がことさらに何らかの意思表示をしなくても自動的に契約が終了し、失業状態になるわけである。

a 有期雇用労働者は、まだ契約が継続している間にも「期間満了」が近づけば、現に働いている企業との契約の更新のことを、それが見込めないか不安な場合にはその後の別の企業への就職を考えないわけにはいかない。そのことは、様々な問題を派生させる。

まず、当該企業での契約更新を期待する労働者は、使用者の意に背くようなことは可能な限り慎む、ということを考えざるを得ないであろう。時間外労働の時間数に応じた手当ての請求といった、自らの当然の権利の行使にあたるものでも、躊躇なく権利行使し得るかは疑問である。正規雇用労働者がそれを控え、サービス残業をしているような社会や企業ではましてやそうである。

b 法制度上、一般の労働者には保障されている権利を、契約に期間の定めがあるために享有し得ない、ということがあり得る。

たとえば、法定の年次有給休暇請求権は、労基法39条によれば継続して就労している期間が6ヶ月以内の場合には発生しない。ただし、それは勤務の実態に即して判断されるべきものとされ、短期契約でも更新が繰り返されて実質的に6ヶ月を超えている場合には年休権は保障される<sup>9)</sup>。登録型派遣では期間の定めのある契約による雇用が常態であるが、断続的に雇用が繰り返される場合、派遣元企業が、たとえば累計1500労働時間に対して5日の有給休暇を保障する、といった取り扱いをしている例はあるが、それはあくまで労使自治上の対応でしかない。法律上はそのような権利は未だ保障されていない。

また、育児・介護休業法上、「引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者」については、労使協定によってを同休業を与えないとすることが許される(6、12条)。同協定は過半数労働者の代表が締結する。その代表は正規労働者から選ばれるのが通常であり、彼らは不安定就業労働者の条件改善に関心を持たないか、あるいは不安定就業労働者がいるから自らの現在の安定した労働条件が維持できているとさえ考えている。したがって、企業が提案するその



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

ような内容の協定案に安易に同意する例が多い。となると、期間満了による雇用終了ということが厳格に行なわれ、1年未満の有期契約によって複数の企業を転々としている労働者は、生涯・育児・介護休業を取得する権利がないということになりかねない。

健康保険の加入に関しても、「臨時に使用される者」で、①「日々雇入れられる者」、②「2月以内の期間を定めて使用される者」は本来の被保険者となれず、日雇健康保険の被保険者となることが基本とされる（健康保険法3条1項2号、3条8項参照）。もっとも現実には、使用者が無知なためか負担を免れるため、日雇健保の加入手続きをとらないので同制度は有名無実化しており、臨時雇用労働者の大半は自己負担して国民健康保険に加入しているのが実情である。そして法規上は例外的に、①「日々雇入れられる者」で1ヶ月以上、②「2月以内の期間を定めて使用される者」で定められた期間を超えて引き続き使用されるに至った場合に初めて健保の被保険者となり得る（健康保険法3条1項2号、3条8項、123条以下参照参照）。したがって、有期雇用を反復継続して更新している場合には被保険者になり得るが、有期雇用が断続的になされる場合には、それを「引き続き使用され」ている状態と判断し得るか否かによって、被保険者となるか否かの結論が分かれることになる<sup>10</sup>。

## Ⅲ 有期雇用の濫用を防ぐ法理

従来、契約更新が反復された後に更新拒否（雇い止め）が行われた事案において、判例は、期間の定めのある契約の反復更新が繰り返されて「あたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在」しているものと認められる場合、「雇い止めの意思表示は右のような契約を終了させる趣旨のもとになされたのであるから、実質において解雇の意思表示にあたる」、したがって、その「効力の判断にあたっては、その実質にかながみ、解雇に関する法理を類推すべきである」として、解雇法理によって対処してきた<sup>11</sup>。しかしそうは言いながらも、裁判所は、臨時職員の場合の雇い止めに対する制限は正規職員の解雇に比較して緩やかであり得る、と述べて、解雇法理を適用する基準には差を設けているのであるが<sup>12</sup>。

ただ、若年の女性労働者を6ヶ月契約で採用し、更新は3回を上限とする、とした事案について、裁判所は、それは実質的な女子若年定年制であり、雇い止めは公序良俗に反するとして無効としている<sup>13</sup>。

また、有期契約が反復更新されていなくても、契約の実態に照らして雇用継続への期待に合理的理由があると認められる場合には、使用者側に特別の理由がない限り、更新拒否は信義則に照らして許されない、とする判決もある<sup>14</sup>。

いずれにせよ、判例上は、有期契約であるからといって、単に期間が満了したというだけで契約が当然に終了するとは解されず、解雇法理や公序良俗論

ないし信義則による障壁が設けられている。

ただし、裁判では労働者の契約更新への期待の有無およびその合理性の存否が争われることになるから、使用者が契約締結の際に更新はありえないことを明確に告げたとか書面で確認した、といった対応をした場合には、判例理論では労働者の期待が法的保護に値しない、と判断される可能性が大になることは否定できない<sup>15</sup>。2003年6月の労働基準法改正によって、期間の定めのない契約による雇用については、「客観的に合理的を欠き、社会通念上相当と認められない」解雇は違法・無効と明記されたことと対比すると、有期雇用の不安定さは歴然としている。

## Ⅳ 常用雇用の原則

### （1）常用雇用の原則

原点に立ち戻って考えてみれば、労働契約はある仕事を担当する労働者を雇用するために結ぶものであるから、仕事そのものが継続的であれば、労働契約は期間の定めがないのが本来のあり方である。そのような“常用雇用”が原則であるとすれば、有期労働契約は、特に期間を定める合理的理由があると認められる場合にのみ許されるべきである。

ILO158号「使用者の発意による雇用の終了に関する条約」は、解雇には正当事由が必要であるとして使用者の解雇権に制約を加え、労働者の労働権を保障しようとする条約であるが、有期雇用契約を制約なしに利用し得るとすれば、同条約は有効性を著しく阻害されることになる。そこで同条約は、解雇権制限という同条約による「保護を回避する目的とするものが利用されることを防ぐための適当な保障」を締約国に求めている（2条3項）。

ECは早くから常用雇用が原則であり、有期雇用は例外としてしか認めない方針を明確にしている。1980年6月の「テンポラリー労働の分野におけるEC行動の指針」において、有期雇用は労働者の一時的欠乏（病気、休暇、退職など）あるいは業務の一時的増大（注文、新規活動など）に対応するために限られる、したがって契約に付された期間は、客観的に、常用労働者の復帰や新規業務の完了までとなるべきものとし、なお、スト代替の禁止や常用労働者との均等待遇、労働内容の文書による特定など労働者保護のための幾つかの規制を行なっている<sup>16</sup>。さらにEUの99.70. EC指令は、ETUC、UNICE、CEEPの3者が結んだ、有期契約の反復更新に歯止めをかけ、有期雇用労働者と常用労働者との差別禁止など有期雇用労働者の保護を定めた協約を加盟国が国内法化することを義務づけている<sup>17</sup>。

それに40年近くも先行して、ドイツでは1960年の連邦労働裁判所が期間設定に合理的理由がない場合は、期間の定めのない契約とみなす、との判決をだして以降、活発に議論され、就業促進法および判例によって、新規採用の場合に18ヶ月に限って期間を

設定することと合理的理由がある場合以外は期間設定を認めないことになっている。前者はいわば試用期間の容認であり、その更新は認められない<sup>18</sup>。イタリアでも1962年法により、ドイツとほぼ同様の規制が行なわれ、現在では2001年委任立法368号により、労働契約に期間の定めをすることは技術上、生産上、組織上の理由および労働者の代替の場合に限定されている<sup>19</sup>。

## (2) 行政・立法の試み

a 有期雇用には問題があり、常用雇用が望ましいことは政府——厚生労働省も知らないわけではない。労基法21条は、更新を期待する労働者が不意に雇用の終了に直面することがないように配慮し、有期雇用の終了についても一定期間以上雇用が継続している場合、期間の満了によって当然に契約が終了するものとはしないで、有期雇用の終了に際し予告義務を課している。また、行政指導としてはあるが、労働省『有期労働契約の締結及び更新・雇止めに関する指針』(2000.12.28基発779号)は、①契約締結時における更新の有無、雇止めの判断基準の説明、②雇止めの場合、少なくとも30日前の予告、③更新拒否の理由の告知などの努力を使用者に求めている。

しかし、それは期間満了というだけで雇用が終了すること自体を止めるものではない。むしろ2000年基発779号の①の厳格な実行は、労働者の更新への期待を理由のないものと判断する根拠とされる可能性さえある、労働者にとっては両刃の刃でもある。

## V 有期雇用契約擁護論

### —「労働者のニーズ」論—批判

a 労働基準法研究会(労働大臣の私的諮問機関)は1993年5月10日の報告において、「今日の経済社会情勢の下では人身拘束のおそれは極めて小さい」一方、「労働者、使用者双方に、1年を超える長期の労働契約についてのニーズが高まってきている…実情を踏まえ、労働契約の期間に関する制限について緩和」し、「上限を5年に延長することが適当」であると述べている。

しかし、企業にとっては労働契約に期間の定めをすることに様々なニーズがあることは容易に理解できるが、労働者にとっていかなるニーズがあるのか、何の説明もない。労基法14条は、労働者に対する不当な拘束の除去(仕事を辞める自由の確保)を目指すものであるから、反対に、使用者が雇用を保証する期間を定めることは差し支えない。労働者としては、期間の定めのない契約によって働き、契約終了を自ら望む場合には退職することにすれば、何ら不都合はない。何ゆえに、労働者が契約に期間の定めをする必要がある、というのであろうか。

また、同報告は、「長期間の雇用を予定しているに

もかわらず有期の労働契約を締結しこれを繰り返して更新する場合、短い期間を安易に設定する場合等当初の労働契約の期間の設定に問題のあるもの…については、労働契約の締結に際し合理的な期間設定がなされることが望ましい」、とも述べている。そして、「短期の労働契約を更新する場合について、当該期間の合理的な設定を担保するため、当該期間を設定する理由について明示させること」を「検討の方向」として提示する。

だが、もともと「当初」の「期間の設定に問題のあるもの」に、契約の更新時にはどのような「合理的な期間」が考えられるのか。仮に存在するとすれば、何ゆえに「契約を更新する場合」に限定するのか。「当初」から問題があるという以上、期間更新の場合に限定することなく、期間を設定する全ての場合について「理由を明示させる」べきであり、それに合理的理由がなければ、期間の定めは無効とされるべきであろう。

b 2003年6月の法改正の契機となった労働政策審議会の建議(02.12.26)は、総論において、「経済社会の活力を維持・向上させていくためには、労働者の就業意識の変化に対応しつつその主体性を尊重し、個人が持てる力を発揮できる社会を実現していくことが必要」であり、「自己の能力をいかしながら柔軟に働くことができ、また、安心して働くことができるようにすることにより、その能力を存分に発揮したいという労働者」あるいは「企業の枠を超えて自らの専門性を生かした柔軟な働き方をするによりその能力を存分に発揮したいという労働者」がいる、その「ニーズ」に応えるために法改正が必要だ、ということを経済認識としていた(労働政策審議会への事務局提案から)。労政審事務局としては、かつての労働基準法研究会の「ニーズ」論を承継し、少し詳しく内容を説明したつもりである。

しかし疑問なのは、まず、現実にはそのようなことを希望する労働者がどこにどれだけ存在するのか。また、実在するとして、その希望を実現することが可能な労働者はそのうち何割程度、存在するのか、ということである。

次の疑問は、仮にそのような労働者が一定程度存在するとしても、その「ニーズに応える」ために、今回のような法改正を行なう必要があるのか、ということである。先にも述べたように、労働者の退職は自由なのだから、「企業の枠を超えて自らの専門性を生かした柔軟な働き方」をしたい(できる)労働者は、なにも有期雇用契約で働く必要はない。期間の定めのない契約で働きながら、望む時には退職し、必要があれば就職し、それを繰り返せば済むことである。有期雇用を選択して、その期間は拘束される(退職できない)ということになれば、むしろ、逆にそれもできなくなるのではないか。

c 要するに「労働者のニーズ」は実際にはありもしない空想の産物でしかない、と言わなければならない。

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

- 1 日本食塩事件・最2小判昭50・4・25労働判例227号32頁、萬井・脇田・佐賀編『規制緩和と労働者・労働法』旬報社、2001年、247頁以下（吉田美喜夫執筆）。
- 2 労働省編『労働法コンメンタール全訂新版労働基準法』労働行政研究所、1997年、196頁。
- 3 日本ヒルトンホテル事件では、そのような就労が14年間も継続し、1996年以降は週5日就労させているにもかかわらず、配膳作業に従事する「日々雇用」の労働者に労働条件の引き下げを提案し、それに同意しない労働者に対する雇止め止めの効力が争われた。東京地裁は、常用的日々雇用という形式をそのまま認めている（同事件・東京地判14・11・26労働判例843号20頁）。  
だが、それは到底「日々雇用」とはいえない実態であり、シフト制による常用雇用とみるべきであろう。
- 4 「しんぶん赤旗」2004年4月25日。
- 5 萬井隆令『労働契約締結の法理』有斐閣、1997年、156～201、294～310頁参照。
- 6 三菱樹脂事件・最大判昭48・12・12労働判例189号20頁。
- 7 「朝日新聞」2004年2月10日。
- 8 菅野和夫教授は、有期雇用には「趣旨、目的…については格別の制限」がないことを理由に、トライアル雇用もあり得ることを指摘される、同『労働法（第6版）』弘文堂、2003年、181頁。
- 9 昭63・3・14基発150号、国際協力事業団事件・東京地判9・12・1労働判例729号26頁。
- 10 脇田滋『契約・派遣社員働き方のルール』旬報社、2002年、126頁以下参照。
- 11 東芝臨時工事件・最1小判昭49.7.22労働判例206号27頁。
- 12 日立メディコ事件・最1小判昭61.12.4労働判例486号6頁。
- 13 朝日放送事件・大阪地判昭50・3・27労働判例222号55頁。
- 14 神戸弘陵学園事件・最3小判平2・6・5労働判例564号7頁、龍神タクシー事件・大阪高判平3・1・16労働判例581号36頁など。
- 15 中島正雄「有期雇用拡大政策と法的課題」西谷・中島・奥田編『転換期労働法の課題——変容する企業社会と労働法』旬報社、2003年、346頁、小宮文人「有期労働契約——雇止めに関する判例法理の分析を中心として」『労働法律旬報』1555号6頁以下参照。
- 16 濱口桂一郎『増補版・E U労働法の形成』日本労働研究機構、2001年、134頁以下参照。
- 17 濱口前掲16『増補版・E U労働法の形成』335～340頁参照。
- 18 マンフレート・レービッシュ（西谷ほか訳）『現代ドイツ労働法』法律文化社、1995年、469頁以下参照。
- 19 大内伸哉『イタリアの労働と法』日本労働研究機構、2003年、88頁以下参照。

## 第3節 特殊な雇用形態と不安定就業

経済のグローバル化が進む下で、日本の雇用労働状況も激変し、企業のリストラクチャリングの強行や倒産等により、就業形態の多様化が進んだ。その中身は、日本の経済的發展を支えてきたと高く評価されたいわゆる「日本的雇用慣行」の崩壊である。その結果、長期安定雇用・年功序列型賃金を前提にした「正規雇用」労働者の権利と労働条件の「見直し・切り下げ」をもたらし、正規雇用労働者の代替化を含めて、パート・アルバイト・フリーター、派遣といった不安定就業形態の労働者が増加し、さらには、非労働者化政策によって、法的には独立事業者としての扱いを受ける就業者も増加している。

以下、その3つの類型について、より具体的に見ていくことにしよう。

### I パート労働者

#### (1) パート労働者の現状と法的論点

##### (ア) パート労働者の現状

「パート労働者」の定義および実態については、本『報告』第3章第1節で詳細に分析・論述されているように、パート労働者は、デフレ不況下で、正規雇用労働者（フルタイム労働者）の「代替化」策を進める企業の雇用管理から、増加の一途をたどっている。しかもパート労働者の位置づけの見直しの下で、「基幹的業務」に従事する比重も高まっているし、責任の度合いが増したり、ノルマを課すこともごく当たり前になってきた。

通常、パート労働者として把握されるのは、「短時

間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」いわゆるパート労働法が対象とする「短時間労働」に従事する女性が典型であるが、最近は男性パート労働者も増加しており、「非正規雇用」・「不安定就業」労働者である。また、労働時間の長さに着目したとき、正規雇用労働者の労働時間とほぼ同じかより長い時間働く「フルタイムパート」というパート労働者（疑似パート）が存在する。これらのパート労働者は、労働契約上は「自由な意思」に基づく締結主体であるが、いわゆる「期間の定めのない契約」が通常の正規雇用労働者と比べれば、賃金を始め労働条件の面で低劣な水準であり、約4割のパート労働者が有期雇用で、反復更新しながら継続的に働いている状況にあり、企業にとっては、業績・景気の変動に柔軟に対処するための「雇用調整弁」としての機能を期待される存在である。企業にとって「使い勝手のよい」存在であることは、それだけパート労働者が「不安定」な状況に置かれていることを意味する。

最新の事態調査でもこのような傾向は顕著である。厚生労働省『2003年就業形態の多様化に関する総合実態調査』<sup>1)</sup>によると、パート労働者や派遣労働者等の「非正社員」の割合は労働者全体の34.6%で前回調査（1999年）より7.1ポイント増加している。パート労働者は23.0%（非正社員全体の66.7%）である。さらに、パート労働者も含めた非正社員を雇用する理由でもっとも多かったのが「賃金の節約のため」51.7%で、次いで「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」28.0%、「景気変動に応じて雇用量を調整するため」26.5%、「即戦力・能力のある人材を確保するため」26.3%となっている。一方、非正社員

が現在の働き方を選んだ理由については、「家計の補助、学費等を得たいから」35.0%、「自分の都合のよい時間に働けるから」30.9%、「正社員として働ける会社がなかったから」25.8%などとなっている。

注目すべきは、「他の就業形態に変わりたい」と希望している非正社員が22.9%（このうち「現在の会社で」11.0%、「別の会社で」11.9%）となっている中で、「正社員」を希望する割合が84.6%と高いことである。

さらに、パート労働問題は、民間に限らず、これまでも公務パートの差別的雇用・労働問題として存在してきたし、行財政改革を標榜する定員削減、勤務条件の見直し・切り下げ施策の下で、国・地方の公務職場に共通の権利侵害問題として解決を迫られている、喫緊の労働問題である。この問題解決のために、基本的には、国民・住民への公的サービスの提供のために必要不可欠な要員の確保と当該労働者の勤務条件を正規公務員と同等の内容で保障すること、それが、主権者である国民・住民にとって必要不可欠な行政サービス提供のために実現されなければならない。だが、現実には、厳しい財政事情と国民感情・市民感情を理由に、低劣で、不安定な「身分」の勤務関係を公務パート労働者は強いられている<sup>2</sup>。

以下、このような現状にあるパート労働者の権利をめぐる法的論点を考察する。

#### (イ) パート労働者の法的権利をめぐる具体的論点

##### (a) 労働契約の締結とその内容

パート労働者は、正規雇用の労働者に比べれば、事業主が募集・採用する際に、新聞広告やチラシ、口コミ等で募集し、簡単な説明を伴う面接を経て採用するという「簡易な方式」で労働契約を締結して働き始めるのが通例である。契約の際に労働条件の内容があいまいであったり、パート労働者の権利に関する明確な説明がなく、トラブルになることも多い。だからこそ、労働契約締結の際に、労働条件の具体的な取り決めは必要不可欠であり、労基法第15条が使用者に労働条件明示義務を課している意義がここにある。1989年6月23日の指針（「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針」平成元年労働省告示第39号）以来の行政指導、また、パート労働法第6条で労働時間や賃金等についての勤務内容を書面にした「労働条件通知書」（雇入通知書）の交付を事業主の努力義務としているのは当然のことを確認したに過ぎない。ただし、「努力義務」でどれほどの実効性が担保されてきたかは不明である。一方、たとえば、「残業の有無」に関して、「残業あり」と表記されていることを根拠に、パート労働者はいつでも残業命令に従わなければならないかが問題となった。

日本の労働者とりわけ正規雇用労働者の「過労死」問題の根本的原因が長時間・過密労働にあることはつとに指摘されているところであり、「サービス残業」問題はその端的な現れであるが、「残業命令」が

法的効力を有するか否かについては、争いがある。最高裁判例は、労働協約や就業規則の規定、三六協定の存在を前提にして具体的な残業の業務命令が出れば労働者の残業義務を認めた日立武蔵工場事件・最一小判平3.11.28民集45巻8号1270頁があるが、学説は批判的である<sup>3</sup>。

家庭生活との両立あるいは短時間の勤務なら可能などの理由で「短時間」勤務を選択して働くパート労働者の場合、「いつでも、業務上の必要性」によって、残業が義務づけられることは、そもそも契約意思に反するし、労働契約の締結の際に「残業あり」となっているのは、「残業の可能性」を一般的に示しただけであって、臨時的・緊急的に、具体的な残業の発生をまつて、なおかつ「本人の同意」があつてはじめて使用者は労務提供を受けることができると考える。

##### (b) 賃金決定とその水準

パート労働者も労基法第9条にいう労働者であり、当然労基法の適用がなされ、その権利が保護される。パート労働者の労働条件を定めるのに、パート労働者独自の就業規則の規程を整備する場合もあれば、正規雇用労働者と同じ就業規則の中に定める場合もあり、いずれの方式によってもパート労働者の代表の意見を使用者は当然聴取しなければならない（この点につき、パート労働法第7条は事業主の努力義務にとどまっているが問題である）。そのようにして作成された就業規則の内容を、労働契約の締結の際に労働条件にすることもできるし、その水準を上回って個別に定めることもとより有効である。

賃金支払いの方式は、時間給・日給・月給制いずれでも契約意思によるし、就業規則の定めにより適法であるが、多くが短時間勤務を前提とするパート労働者の場合には「時間給」方式で、支払い時期・期間が「月単位」とする方法が通常とられているに過ぎない。

これまで、パート労働者の賃金水準決定に関する議論<sup>4</sup>でなされてきた「外部労働市場」における「相場」で決定されるために、パート労働者は「時間給」を当然視することが一般的である。しかし、パート労働者のすべてがいつまでも「外部労働市場」原理に基づく働き方にあるのではなく、企業内・職場で「基幹的・専門的」業務に従事する場合には「内部労働市場」の原理が適用されてしかるべきであるのに、必ずしもそうっていない「事実」を直視すべきである。たとえば、それまで正規雇用労働者のポストであった支店長や主任等に抜擢されるパート労働者は、従来の処遇よりは若干「改善」されても前任者と同等の処遇を受けずに、パート労働者の「身分」にも変更はなく業務内容が変更されたに止まる例が圧倒的に多い。

これは、パート労働者の地位は、労基法第3条にいう「社会的身分」に相当するか否かの議論<sup>5</sup>にもかかわる重要な実態である。「同一価値労働・同一賃金原則」に照らせば、「抜擢」がなされる際に処遇を見直



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

すのは当然であって、その見直し方が正規・非正規の「身分差」すなわち賃金決定方式がもともと異なることを理由に複線型のままで見直す(=若干の賃金引き上げに止まる)のは結局人的要素に基づき労働条件を決定する方式で処遇することを意味して不合理であり、労基法第3条違反になるというべきである。

### (c) 契約期間の定め＝「有期雇用」契約

労働契約を締結するに際して、「期間」を設定するか否かは、契約当事者の自由に属する事柄である。しかし、プロジェクトの完成等仕事の性質あるいは臨時的・一時的業務量に対応する場合、育児・介護休業等既に雇用されている労働者の権利行使に対応する期間など、合理的理由に基づく「有期雇用」契約は合理的と考えられるが、これまで約4割のパート労働者の場合に設定されてきた「有期雇用」が果たして合理的であるのか、大いに疑問である。「期間設定」は、業務上の必要性からなどでなく、「雇用調整の容易さ」を担保するために、あるいは仕事上の能力による分別・切り捨てを容易にするためなど、使用者の「都合」で設定されてきたものと思われるからである。

これまでの判例に登場した「有期雇用」労働者をめぐるトラブルは、契約更新に伴う「労働条件の見直し」の中身の法的妥当性でなく、「更新」そのもの、つまり労働契約の存続を願う労働者の意思に反する「更新拒否」あるいは「雇止め」が圧倒的に多い。この問題に関する判例の分析等は本章第2節に詳しい。

### (d) 年次有給休暇の取得

年次有給休暇制度は、勤続6ヶ月以上(出勤率8割以上)の労働者に対して、権利として有給で休暇を保障する制度であるが、1987年労働基準法改正により導入された年次有給休暇の「比例付与」(第39条3項)制度は、1995年6月に批准されたILO第156号条約と対をなす第165号勧告21項(2)が「フルタイム労働者及び常用労働者の雇用条件と同等であるべきである。適当な場合には、パートタイム労働者及び臨時労働者の権利は、比例的に考慮することができ。」としていたのに先行して施行された。だが、実際には使用者の無理解による付与拒否やパート労働者自身が保障を知らないことによる権利不行使などが施行後も続いた。その後、保障内容は改善され、現在では年付与日数は次のようになっている(労基法第39条3項、労基則第24条の3)。

1 週間の所定労働日数が5日以上の場合あるいは1年間の所定労働日数が217日以上の場合には、「通常の労働者と同じ日数」が保障されるが、「短い所定労働日数」の場合には「比例の原則」に基づく付与日数たとえば、週3日勤務の場合には勤続6ヶ月で5日からスタートし、その後毎年次6日、6日、8日というように増加することになっている。

### (e) 解雇・雇止め

パート労働者の「雇用の終了」に関しては、当然使用者の「解雇権濫用の法理」が適用される。ただ

し、中には「期間の定めがない正規雇用労働者の場合」と「期間の定めがある場合」が多いパート労働者との間で、使用者の「雇用調整」に対する対応が異なる傾向が見られる。

判例に現れたこれまでの事例で共通しているのは、「不況・業績悪化」を理由にした雇用調整の場合に、法的判断で示されてきた「整理解雇4要件」の適用である。これまでの判例法理として確立され、学説も支持している<sup>6</sup>。すなわち、①整理解雇の経営上の必要性があること、②整理解雇を回避するための努力を尽くしていること、③解雇対象者の選定基準が客観的、合理的であること、④手続きの妥当性すなわち労働組合および労働者に協議、説明の義務を尽くしていること、のいわゆる「4要件」である。

具体的な整理解雇に当たっては、これらの基準に従った判断がなされることになる。解雇を無効にした例としてたとえば、期間の定めのないパート労働者に対してドル・ショックによる業績悪化を理由とした解雇の効力につき、原告の「担当職務内容及び1日の勤務時間は正規従業員と全く異ならず」、会社の「恒常業務のために期間の定めなく雇用されたもの」であるから、「必ずしも他の正規従業員に比して会社との結び付きの度合いが希薄であり、或いは、会社への貢献度が少ないものといえない」ため、本件解雇は合理的理由を欠き、無効とした東洋精機事件・名古屋地判昭49.9.30労判211号38頁がある。さらに、契約期間1年の定勤社員(勤務時間7時間)の女性社員らが経営不振を理由とする雇止めを無効として、地位保全と賃金支払いを請求した三洋電機事件に関する大阪地裁判決(平3.10.22労判595号9頁)は、「定勤社員契約において合意された契約更新の定めは、被申請人が経営内容の悪化により操業停止に追いやられるなど従業員数の削減を行うほかないやむを得ない特段の事情のない限り、契約期間満了後も継続して定勤社員として雇用することを予定しているものというべきであり、定勤社員を雇止めるについては……解雇に関する法理が類推され」として、回避努力義務を尽くしていなかった会社の雇止めを無効とした。

しかし、近年、これらの要件を「包括的」ととらえる事例も現れている。たとえば外国銀行の二つある国内支店の一つ大阪支店の閉鎖方針に基づく当該支店のフルタイムの従業員の希望退職募集を経て東京支店への配転は不可能となした解雇につき、「整理解雇については、右四要件該当の有無、程度を総合的に判断してその効力を判断すべき」として検討した結果、整理解雇を有効としたシンガポール・ディベロップメント銀行事件・大阪地判平12.6.23労判786号16頁や、「半日パート」という職務の廃止に伴う整理解雇の効力が争われた厚木プラスチック関東工場事件・前橋地判平14.3.1労判838号59頁は、「会社都合により原告を解雇した本件解雇については整理解雇の法理の適用ないし準用があるものの、既に認定した正社員や準社員等との取扱いの差異等から、

半日パートの職種自体の廃止の必要性など整理解雇の個々の要件を検討するにあたっては正社員や準社員等を整理解雇する場合とは自ずから差異が認められるべきものといえる。」としたうえで、人員削減の必要性、人選の合理性を認め、解雇手続きの相当性についても会社は「できる限り誠意をもって」対応したとして、結果として本件解雇を有効とした事例などである。

有期雇用のパート労働者として働いていた女性の雇止めを法的効力をめぐり争われた情報技術開発(保全異議)事件・大阪地決平8.1.29判例689号21頁は、本来コンピュータープログラマーとして雇用されていた女性労働者が、出産後、引き続き「正社員」として働く希望を持っていたのに、就業条件が折り合わず、育児のためにいったん退職して直ちにパート労働契約を締結して職場復帰した経緯、その勤務内容、更新手続き等から、会社の業績悪化を理由にした人員削減などの合理化が行われていたとはいえず、雇止めを回避するための真摯な努力をすることなくした雇止めを無効とした(原決定も同様の判断を示した。大阪地決平7.6.5判例686号90頁)。この決定は、正規雇用からパート労働への転換と、整理解雇法理の適用をめぐる事例で、とりわけ会社が行う「臨時的雇用は雇用調整的な機能を有することを否定することはできない。」と一般論としては認めながら、「しかしながら、臨時的雇用といってもその内容は千差万別であり、臨時的雇用の内容を吟味してその可否を判断しなければならぬ。」とする「類推適用」論は参考になる。

このような状況から、労働契約の終了をめぐるのは、「明確で公正な終了原因の明示と適用」を使用者に義務づけ、とくに雇用調整の容易さを意図した有期契約を常態とするパート労働者の解雇・雇止めを規制するための法的根拠を立法的に整備することが急務である。

#### (f) 社会保険等への加入

女性のパート労働者の中には、いわゆる「103万円の壁」という所得税が非課税であることを利用した就労調整を意識して、夫の被扶養家族の範囲内におさまるように労働時間を調整したり、また、できうる限り収入を確保するため、社会保険に加入しないなどの例が多く見られる。これは、できるだけ実収入を確保し、家計の全体収入の維持を重く見る考え方から働き方を調整するものである。同時に、企業も人件費コストを低く抑えるためにうまく利用する傾向がある<sup>7)</sup>。

だが、労働を通じて社会に参加し、健康で安心してできるだけ長く働くためにも、労働・社会保険への加入はたいへん重要で、現行制度でも、パート労働者も次の要件を満たせば加入は可能である。雇用保険の被保険者となる要件は、①1週間の所定労働時間が20時間以上であること、②1年以上引き続き雇用の見込みがあることで、次に、健康保険・厚生年金保険については、①就業規則等により、相当な

期間継続して雇用されることが明らかであること、②1日または1週間の所定労働時間および1カ月の所定労働日数が、同じ事業所で同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間・所定労働日数の概ね4分の3以上であること、である。

この税金や保険制度に関して、社会保障制度審議会の勧告「社会保障体制の再構築—安心して暮らせる21世紀の社会を目指して—」(1995年7月4日)が、国民年金制度の第3号被保険者、税制上の配偶者に係る所得控除などの制度にふれて、「家庭責任と就業との組合わせについて社会保障制度や税制が中立的になるよう見直しすることが必要となっている。」と指摘していたが、趣旨に沿った方向の政策についてはほとんど進展がみられない。第159回国会(2004年)で強行採決により成立した年金改革関連法でも、「厚生年金」加入要件の見直しをめぐる、パート労働者を多く活用するサービス業、外食産業などがこぞって反対し、また、パート労働者および組織する労働組合等も強く反対したこともあり、結局「先送り」された<sup>8)</sup>。

雇用の分野だけでなく、社会のあらゆる分野での男女平等が課題になっている現在、フルタイム・パートタイムいずれの働き方を選択するにしても、選択による不利益を受けることなく「個人として自立した生き方」が可能になる制度を整備する必要がある、そのためには所得税や社会保険、雇用保険制度等の見直しも必要不可欠である。すなわち、現行の制度のあり方を見直して、その適用要件をさまざまなパート労働者の働き方にあった制度への「組み替え」が必要である。

## (2) パート労働者に対する労働政策の展開と問題点

(a) 労働省のパートタイム労働指針(1989年6月23日)の策定

当時の労働省は、指針、通達によって、パート労働に関する政策を実施し、「パートタイム労働指針」はその大きな柱であった。主要な内容は、①労働条件の明確化—労働条件通知書(雇入通知書)の交付、とくに労働時間、賃金に関する労働条件の適正化、②雇用管理の適正化および雇用労務管理者の選任を事業主に義務づけ、③所定労働時間が通常労働者と同程度と同じ労働者の取扱いは「通常の労働者としてふさわしい処遇をするように努めるものとする」ことなど、であった。

その後、パート労働者の採用時に「雇入通知書」を交付することは、パート労働者に対する就業規則の作成・適用とあいまって、労働条件の明確化に必要な不可欠な方策として周知されてきたが、正規雇用労働者との労働条件の格差は依然として存在し続けた。

(b) 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)の制定と施行(1993年12月1日)

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

この法律は、通常「パート労働法」と呼ばれているが、その目的（第1条）は、事業主が本法に規定するさまざまな「措置等を講ずることにより」、短時間労働者が「能力を有効に発揮」し、その「福祉の増進」が図られることである。この「短時間労働者」の定義（第2条）をみると、「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短い労働者」となっており、この定義では「フルタイムパート」いわゆる「疑似パート」は対象とされていない。すなわち差別が放置されてきたのである。

当時から正社員への転換を希望する労働者が存在し、転換制度を設けている企業が『平成11年就業形態の多様化に関する総合実態調査』では42.2%あったが、実態はほとんど利用されていなかったのではないと思われる。なぜなら、制度の存在については調査してもその利用状況については調査すらされていないからである。

さらに、本法に基づき、労働大臣が短時間労働者対策基本指針を策定し、事業主はその責務（第3条）として、①適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善などの措置、②労働条件に関する文書の交付や就業規則の作成手続き、③短時間雇用管理者の選任など、を行わなければならない。

1993年12月1日、「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」（労働省告示第118号、1999年2月8日改正労働省告示第6号）が策定された。短時間労働者について、「その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して労働条件を定めるべき」として、「適正な労働条件の確保」、教育訓練の実施、福利厚生の実施などの「雇用管理の改善」について定めた。だが、十分機能していたかどうかは定かでない。

また、短時間労働援助センターが設置され、他の行政機関と連携しながら、パート労働者に対するさまざまな情報の提供、相談援助なども行われてきた。

そして、パート労働法には施行3年後の検討（附則第2条）が規定されていて、その見直しの時期が1996年12月に到来したが、実際には法改正はなされず、指針の見直しを通じた行政的指導で対応されてきた。後に検討するように、「研究会」を組織してその報告書で施策を見直す手法に終始している。その集大成がパートタイム労働研究会『最終報告』である。これを受けて、労働政策審議会雇用均等分科会「今後のパートタイム労働対策の方向について」2003年3月18日が取りまとめられ、同年8月25日、「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針の一部を改正する件」（平成15年厚生労働省告示第297号、2003年10月1日から適用）が出された<sup>9</sup>。

### （ウ）パートタイム労働研究会『最終報告』（2002年7月19日）

パートタイム労働研究会『最終報告』（以下、『最

終報告』と引用）でも、パートタイム労働者等、非正規雇用労働者の増加という、これまでの傾向がいつそう顕著になっていることを認めている。これは、企業がパート労働者を雇用する理由をみても明らかであり、「人件費が割安だから」65.3%、「1日の忙しい時間帯に対処するため」39.2%、「簡単な仕事内容だから」31.4%、「雇用調整が容易だから」16.4%となっている<sup>10</sup>。

#### （a）『最終報告』の概要

「パート労働の課題と対応の方向性」を表題とする『最終報告』は、まず、パートタイム労働者の基幹的役割が増している中での問題点として、次のように分析している。①正社員とパートの大きな処遇差の中で正社員からパートへのシフトが加速しており、正社員雇用の入口が狭まるなど労働市場のアンバランスも拡大しており、非自発パートが増大している。近年、新規卒のパート入職が急増している背景にも、若年者の意識の問題のみならず、こうした労働市場問題が影響している。②増加する母子世帯、単身世帯の場合、パートであっても家計の支え手となっており、こうした場合、働きに見合わない処遇差の存在は特に不公平感をもたらす。③「残業や配転などの拘束性は高いが雇用保障や高い処遇に守られたフルタイム正社員グループ」と「自由度は高いが雇用保障が不安定で低い処遇のパート等非正社員グループ」の二者択一の構図では、就業意識の変化が進む若年層やライフステージに応じた働き方を求める女性のニーズに対応できない。今後の少子化で、これら人材の有効活用が課題となる企業にとってこうしたニーズへの対応が必要である。

第2に、「雇用システムの変化の方向（柔軟で多様な働き方が選べるとする社会の形成に向けて）」については、次のように指摘している。

①「正社員も含めた雇用システム」が「多元化」しているとし、「拘束性の高いフルタイム正社員が補助的パート」の二者択一からの脱却が必要であり、従来の正社員に比べ、残業、配転などの拘束性は少ないが、ある程度基幹的な仕事を行う「中間形態」の形成が一つの方向性として考えられる。②内部労働市場の中で本格的な短時間就業（たとえば「短時間正社員」）が一つの働き方として確立されれば、外部労働市場からの参入による働き方にも選択肢が広がる可能性がある。補助的パートから入職しても、経験を重ねる中で、意欲と能力に応じて、より基幹的な働き方に移れる仕組みを広げていく。そのためには雇用システムの多元化により「連続的仕組み」を作っていくことが重要である。③「新たな雇用システム」は、労使双方、社会全体へのメリットがあり、たとえば、企業側にとっては、パートの増加の下で、正社員との不合理な処遇の違いをそのままにしておくの方が企業活力の低下をもたらす恐れが大きく、働く側にとっては、「拘束性の高い正社員」か「補助的パート」という二者択一でない連続的な仕組みの確保により、多様な層の経済的自立の

可能性が増す。

さらに、第3に、「政策の方向性」として、次のように展開する。

- ① 政労使による包括的合意形成の推進（ワークシェアリングの議論の活用）
- ② 多元化した雇用システムの下での雇用の安定性の確保
- ③ パートについての日本型均衡処遇ルール確立

#### (b) 総括的検討と批判

最近の経済動向に関する政府コメントは「明るさ」を強調するが、中小零細企業は決して「明るく」ない深刻なデフレ不況の下で、厳しい雇用情勢が続いている。企業の積極的な雇用確保策が見えない中で、むしろ正社員の代替化のためにパート労働者等非正規雇用労働者が増加する状況であるからこそ、「働き方」による不利益、権利侵害があつてはならない。そのためには「同一労働・同一価値労働同一賃金原則」を含む「均等待遇原則」が保障され、人権としての「働く権利」の保障が真に確立されなければならない。

この観点から、『最終報告』を見たとき、次の問題点を指摘できる<sup>11)</sup>。

(1) 現行パート労働法が、あくまで事業主の「雇用管理」の改善を主として、1993年12月の施行以来、「指針」が示されて行政指導が実施されてきたにもかかわらず、実状を改善することが少なく、事業主の積極的な取り組みも期待できない現状で、「均等処遇への法制化」を見送ることは、これまでと同様の事態の推移を重ねることを意味することは明らかで、だれもが差別なく働き、公正な処遇を受けるという社会的正義の実現はさらに遠のくことになる。

(2) 『最終報告』は、「ガイドライン策定」方式に拠るとしているが、その実効性がどれほど確保されるのか、これまでの通達行政の効果からみて大いに疑問である。パート労働者の処遇についての「規範的」効果を確立することすなわち立法による方向付けが急務であつて、行政指導そのものに「規範力」を自認しているのであれば、筋違いである。

(3) 「日本型均衡処遇のルール化」は、現行パート労働法第3条の「均衡」概念をパート労働者にとどまらず、正規フルタイム労働者にも押し広げることになり、現在のような差別的格差の下にあるパート労働者の処遇がたとえある程度改善されたとしても、フルタイム労働者の処遇は結果として引き下げられ、それはとりもなおさず労働者全体の労働条件が引き下げられることになる危険性が高いのではないか。

(4) 「日本型均衡処遇のルール化」を実現するために「短時間正社員」制度等、「多様な働き方」を行き来できる連続的な仕組みの促進や「働き方に中立的な税・社会保険制度の構築」を打ち出している点は評価できる。しかし、労働者個人の「ライフスタイル」の自由な選択による働き方を真に保障するための制度設計がなされ、その趣旨にそった運用が十分

図られるか、今後にもたなければならないが、先にも触れたように、社会保障分野での取り組みの遅れもあり、決して予断を許さない。

(5) これまで、パート労働者の処遇が低いことの根拠として、正規フルタイム労働者の「高い拘束性」と、外部労働市場で決まるパート労働者の処遇・労働条件、内部労働市場における雇用区分の相違等が強調されてきたが、今回の『最終報告』は、あくまで、従来の立論に基づき、働き方すなわち「職務、能力、成果」等による処遇によって、パート労働者を内部労働市場に取り込む手法として「均等」・「均衡」処遇ルールを打ち出したものであり、不合理な差別をすべて禁止して「均等待遇」を実現すべき現下の課題に積極的に対応する方策とは評価できない。

(6) とりわけパート労働者の約4割を占める「有期」雇用契約労働者の更新をめぐる不安定さや労働条件の切り下げ問題、公務職場におけるパート労働者の処遇改善および権利保障、ILO第175号〈パート労働〉条約、第111号〈差別待遇〉条約の批准をどのように進めるかという課題などにも応えていないし、見通しすら提示していない。

### (3) パート労働者の権利保障の今後の課題

#### (ア) 「同一価値労働・同一賃金」を含む均等待遇原則の確立

正規・非正規雇用の「格差是正」を実現するために、この原則の確立ほど重要で急務となっている原則はない<sup>12)</sup>。

従来の議論で、「均等待遇」の必要性、重要性を否定するものはないが、実質的に「均等」を計る「モノサシ」論がなされてきた。『パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告』(2002年4月18日)が典型的な論議である。この報告書を受けて、厚生労働省は、「通常の労働者との均衡を考慮した処遇や労働条件の確保に向けた自主的な取り組みに向けて」、関係労使に対する「本報告書の内容についての積極的な情報提供を行う」としていた<sup>13)</sup>。

本『報告書』は、パートタイム労働者の「タイプわけ」を行い、正社員との「職務の同一性(通常従事する作業が同じかどうか)」で判断する。二つの類型「Aタイプ」は「パートタイム労働者が正社員と同じ職務を行うケース」で、「Bタイプ」は「パートタイム労働者が正社員と異なる職務を行うケース」とする。そして、①処遇や労働条件のあり方について、処遇や労働条件の「決定方式」を正社員と合わせていく方法をあげる。②働き方の選択性を高めるための条件整備については、「正社員への転換制度を設ける等、採用後改めて選択(乗換え)の機会を付与すること」が、「パートタイム労働者の意欲や納得度を高め、能力発揮に資する」とする。転換制度を設ける場合の例示として、「転換基準の明確化」、「転換後の労働条件の整備及び明確化」、「転換制度の周知・情報提供といった措置を講ずること」などをあ



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

げている。③「Bタイプ」に係る均衡を考慮した雇用管理のあり方として、「就業の実態に応じ、また、職務やそのレベル、職務遂行能力に見合った処遇や労働条件を考えることが重要」とし、「賃金、賞与、退職金等のあり方について検討していくことが適切」とする。

以上が『モノサシ研』報告の大まかな内容であるが、特徴的に「タイプわけ」をしたとき、明らかに「均等待遇」をしなければならぬのはAタイプである。しかし、パート労働者であっても、実際の仕事の内容によって、さらに「別異」の処遇がありうるということが前提になっている。なぜなら、ここには「均等」でなく、「均衡」概念が中心に据えられているからである。だからこそ、たとえば、同じ「正社員」であっても、果たして「均等待遇」が行われているかとなると、大いに疑問である現状との整合性をどのようにつけるのかが問われるのである。それは、同期入社男女労働者の賃金について、「職務評価」、「考課査定」を通じて、決して「同等」の賃金・処遇が実現しているわけではないし、むしろ異なるのが通例であろう。また、労働者の意識においても、評価の違いが賃金・昇進・昇格等の差になっていると受け止められている<sup>14</sup>。「処遇の決定方式」を同じくしても、「効果査定・評価」の公正さが担保されていなければ結局均等待遇が実現することはありえないのであるから、「方式の一致」だけを強調するのは、不十分である。

そして、Bタイプについては、「正社員との間で具体的な比較を行うことは困難」だから「正社員との均衡を考慮した雇用管理が図られることが必要」としているが、何をもって「均衡」を図ったかがこれまであまりに不明確で、その「処遇基準」こそがパート労働者にとって不合理と見られてきたのではないのか。

正社員と非正社員の格差を「合理的に」説明できるほどの「基準」が確立できるかが常に問われてきたし、これからも問われるであろう。

均等待遇原則の意義を論じるとき、さらに、「内部」労働市場と「外部」労働市場の議論がある。これまで、正社員は、その企業の「内部」労働市場での「位置付け」・「評価」が処遇を決定し、そのために人材育成のコストをかけて育てるから、独自の賃金・処遇体系に位置付けるので当然「高い処遇」になるのであって、非正社員のように、企業の「外部」労働市場で流通している労働者の価格を前提にして賃金・処遇が決まる存在には、別途の処遇が必然であると説明されてきた<sup>15</sup>。

しかし、この議論は、最近のデフレ不況下でのリストラによる正社員の削減・非正社員への代替化が進む中で、「事実」が鋭く批判し、その論理矛盾・破綻を明らかにしていると考ええる。

パート研の『最終報告』にあるように、現行のパート労働法第3条と同様の「均衡」概念で賃金を見た場合には、「日本型均衡処遇ルール」によって実現する賃金水準は、現在の正規・非正規雇用労働者の賃

金水準を言わば「足して2で割る方式」となるのではない。なぜなら、正規雇用のフルタイム労働者から非正規雇用労働者への代替化を進める理由・前提は、人件費コストの削減であり、企業経営の立場からの合理性追求に基づく雇用形態の見直しと労働者の「働き方」・意識とを、「合理的に」見直した結果、労働条件保障の観点からする「全体の処遇」の見直しではないからである。原資を増やさずに、適用を見直せば、自ずから、従来の高いコストグループは引き下げ、低いコストグループは引き上げられる結果、全体の分布がどのようになるかは明らかであろう。バブル経済崩壊後に見られた、「内部留保」を取り崩して労働者の賃上げ要求にこたえた企業がほとんど見られなかった経験則から、賃金の総コスト枠を決めて「処遇」する現在の企業の雇用管理方式からすれば、均等処遇の結果として労働者の働きに報いるために「人件費コスト」を増やす方向に進むとはとても思えないからである。

確かに、正規雇用労働者の賃金水準は高いようでも、それは非正規雇用労働者と比べてのことであり、長時間・過密労働のなせる結果でもある。そして、実は、同じ正規雇用労働者の賃金の実際をみると、「業績・成果主義」賃金が典型であるが、「考課査定」によって、個々人の賃金が異なるのは通例であり、必ずしも「高い」労働者ばかりともいえず、「均等待遇」が実現されているとは言い難い状況がある。

さらに、非正規雇用労働者の賃金が結果として一定程度「改善」されることにはなっても、多くの正規雇用労働者は、賃金体系の見直しを理由に、結局賃金は引き下げられ、福利厚生も含めた労働者総体の人件費は結果として、抑制されることになるのではないと思われる。すなわち、数値的に「高い」とされる正規雇用労働者の賃金体系あるいは「処遇決定方式」を改訂することによって非正規雇用労働者との「均衡」を図る手法がとられた場合、その内実が、労働者総体の賃金を低くする意味合いをもつことは否定しきれない<sup>16</sup>。

このような状況にあるからこそ、組織率が長期低落傾向にあるとはいえ、労働組合の規制力が発揮されて、公正で客観的な「考課査定ルール」が確立され、しかも、自分に対する査定結果の情報公開等苦情処理システムが機能してこそ、均等待遇を実現する可能性が出てくるのであり、労働組合の早急に実現すべき運動・政策課題と考える。

次に、この原則を規範的に確立するためには、「同一価値労働」の評価基準を定める必要がある。職務分類と評価による「同一価値の労働」の一覧表が前提となる。そのために相当の作業を要するとしても、これは、そもそも各企業の賃金体系が今までできていたのであるから、必ず「一覧表」はできるはずで、また、作成しなければ、たとえ法理的・抽象的に原則を導入したとしても、現実の適用が不可能になる。そこにこそ、バランスをとるアバウトな概念に基づく、考課査定を行う者の裁量を認めながら結果を出

すという「均衡」概念をもちこむ論議が行われる要素がある。

この「均衡」を図る方式によって、たとえば、パート労働者やアルバイト、フリーターなど、現在大きな差別を受けている労働者の労働条件の改善や権利保障を前進させることには役立つ一面はあろう。だが、全体の労働者の権利保障になるかという、決して均等待遇原則が確立されたわけではなく、あくまでバランスをとったとしか評価できない。すべての働く人は、「労働者」として平等の権利主体であり、「正規雇用・非正規雇用」の区分は撤廃されるべきである。仕事内容や働き方、時間帯・時間の長さが異なるだけであって、時間外・休日労働、配転・転勤などは、それによる働き方・成果の内容を公平・公正に評価することで足りるのであって、「高い拘束性」の有無を理由にした現状の正規・非正規雇用における処遇の差別化は許されない。

これにかかわって、最近の京ガス事件・京都地裁判決(平成13・9・20 労判813号87頁)は、原告女性と男性社員との賃金格差の認定に当たって、各職務内容の困難さの判断につき、①知識・技能、②責任、③精神的な負担・疲労度を主な比較項目として設定し、各職務の価値に差はないと認めた。この判決はパート労働者とフルタイム労働者との賃金差別を扱った事例ではないが、男女賃金差別に関して、同一価値労働・同一賃金原則の確立に向けて一歩前進させる重要な意義を担う先例として評価されよう。

わが国の現行労働基準法第3条は、「賃金、労働時間その他の労働条件」についての差別的取扱いを禁止している。当然、同一労働に従事している労働者間の賃金差別は許されない。しかし、実際には、「同一労働・同一価値労働」の判断基準が、あいまいなままに、賃金差別が存在し、これまで裁判等で争われている<sup>17)</sup>。

この実情をふまえると、「同一価値労働・同一賃金原則」を確立するためには、欧米等で確立している「職務評価制度」を定着させる必要がある。この制度は、「技能、努力、責任、作業条件」の各要素ごとに細目を設けて評価を行い、各要素ごとのポイントの合計点で職務評価を行うものである<sup>18)</sup>。

日本では、客観的で公正な職務評価が制度として確立しているとは言えない現状であり、まず、この「職務評価制度」の考え方を労使に、とりわけ企業に周知徹底させることが急務である。

#### (イ) 間接性差別について

パートタイム労働者の約8割大半を占める女性労働者の置かれた状況を解決するための理論的課題としての「間接性差別」論については、次のように考える。

これまで「間接性差別」の事例としては、その制度自体としては男女による差別を意図して設けられたとは断定できないが、その適用において、女性差別になるものとされ、たとえば、次のような事例がある<sup>19)</sup>。

ある<sup>19)</sup>。

①世帯手当 「世帯主」は男性が圧倒的に多いこと、また女性が世帯主の場合には、夫の収入が少ないことの証明を要するところがある。

②昇給・昇格条件 時間外労働や休日労働などを積極的に行っている者を高く評価して登用することになっている場合、現に家族的責任を多く負っている女性労働者は、これらの所定外労働に従事することは困難なので、実際には女性差別が生じることになる。

③住宅手当・扶養家族手当 男性には無条件で支給するが、女性には一定の勤続年数や夫がもらっていないことを証明させる事例がある。

こうした事実が存在する下で、「非正規雇用の形態」で働く女性が約1500万人に達する現状は、90年代以降の規制緩和と政策の推進によって多様な就業形態が生み出され、パートタイム労働者や派遣労働者、臨時・契約労働者等のいわゆる「非正規雇用労働者」が急激に増えた結果である。しかも、ヨーロッパ諸国で職業と家庭を両立させるための就労形態となっているパート労働についてみると、日本では雇用労働者全体の約4割である女性雇用労働者の中で約4割を占めるほどになっている。

これらの非正規雇用労働者は、正規雇用労働者と「異なる雇用管理」の下に置かれ、労働条件や福利厚生などの保護に関してもまた劣悪である。とくに、夫の被扶養家族となっている所得レベルの女性労働者の場合には、社会保障・福祉面における権利保障においても欠けているし、「女性の自立」の観点から制度への批判が根強い。年所得のいわゆる「103万円の壁」問題は、税制の見直しを図って、各個人が自立した税制にするだけでなく、社会保険制度にも加入を促進しやすいように見直すべきである<sup>20)</sup>。

間接性差別を禁止することは、真に雇用における男女平等を実現する意味で、必要不可欠である。その施策を遂行するための立法は急務である。

たとえば、ECローマ条約第119条を参考にして立法すべきである。この条項が禁止する間接差別の主要基準とは、

①労働者の特定グループが賃金規定から排除されていること、

②より多数の女性が少数の男性よりも不利益に取り扱われていること、

③その不利益取り扱いが性差別以外の理由に基づくことを使用者が証明できないこと、である<sup>21)</sup>。

そして、ILO第111号<雇用差別>条約(1958年採択)の批准も急務である。

#### (ウ) パートタイム労働法の改正に向けて

『最終報告』において、「均衡」概念の洗い直しをし、「短時間正社員制度」を媒介に「日本型均衡処遇」の新しいルール作りを目指すとする意味については、限定的な評価しかできない。つまり、パート労働者にとっては現状の若干の改善につながるとし

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

でも、労働者全体の均等処遇を進める原則になるかといえば、正規雇用労働者も含めては均等にならないからである。

『最終報告』は、時間外・休日労働、配転・転勤等のいわゆる「拘束性」が同じであれば、「処遇の決定方式」を合わせ、正社員と同等の処遇をと提起しているが、「合理的な理由」の存在と処遇決定方式が合わせられない場合には「処遇差」を合理的な範囲内であるべきだとしている。その合理性の基準は、労使の意識調査結果により、「正社員の約8割が平均値」としているが、丸子警報器事件・長野地裁上田支部判決（平成8.3.15 労判690号32頁）にならう「メルクマール」である<sup>22</sup>。

そして、パート労働者の仕事内容、従事する職務内容の厳密な区分と評価を行う場合、たとえば、丸子警報器事件のように、対応する正規雇用労働者がいれば比較が可能であるが、そうでなければ結局パート労働者「独自」の処遇になり、それは、「契約自由の範疇」に取り込まれてしまうことになる。これは、最低賃金を上回れば、賃金水準をどこに設定しても自由ということと同列である。

そもそも、フルタイム・パートタイム労働については、本来の「労働時間の長さ」による区別のみを認めるべきであって、契約時の「雇用形態」の区別や処遇の相違による分類と権利・労働条件の格差を認めてはならない。

だからこそ、フルタイム労働者と全く同じかあるいは長時間働く「フルタイムパート」という「疑似パート労働」という働き方は到底認められないし、そもそもこのような「疑似パート労働」という形態での契約関係が成立していること自体、「パート労働者」は「社会的身分」を形成していることの証拠であると考え<sup>23</sup>。

このことから、今注目されているオランダのワークシェアリングの前提である「短時間正規雇用労働者」のみを本来の文言通りの「パート労働者」と認めるべきである<sup>24</sup>。そして、フルタイムとパートタイムの働き方について労働者のライフスタイルや必要に基づく自己決定によって、自由に双方向の「転換権」を行使できる制度を実現することが、実質的なパート労働者の権利保障に決定的に重要な意義を持っていると考える。法改正の前提として、ILO第175号＜パートタイム労働＞条約（1994年採択）の批准は当然である。

### （エ）ライフスタイルとライフステージに合わせた働き方の確立

男女を問わず、少子・高齢社会において、家族も含めた個々人のライフスタイルに合わせた働き方の「選択」と「自己決定」の権利を確立することが現在強く求められている。1日24時間、1年365日という誰にも平等に存在する物理的時間を有効・有意義に活用する方策は、等しく決定されるものではない。だが、時間を自己の自由に決定する配分を認めること、

すなわち、「労働」時間と「自由な生活」時間とをどのように配分して生きるかは、個人の選択であり、また、その選択を保障する働き方が早急に確保されなければならない。自己啓発、趣味、スポーツ等に費やす時間や、少子・高齢社会における家族的責任を男女が平等に担い、果たすことができる時間を確保することは、まさに現在の課題である。家族的責任を保障する法制度を進めるために第161回臨時国会で成立した育児・介護休業法改正法案の内容<sup>25</sup>をもっともっと高め、現実必要とする男女労働者の利用可能性が高められなければならない。

そして、21世紀を迎えた日本社会は、「正規」雇用に対置する意味での「非正規」雇用に従事する労働者の権利保障を実現しながら、「あらゆる雇用・就業形態」を問わず、それぞれの働き方・労働と生き方に合う労働条件・権利の保障を確立することが重要である。この働き方を貫くのは「均等待遇原則」である。

一人ひとりが生活を支える労働と「自由な生活時間」を同じく有意義に過ごすためには、フルタイム労働者の実労働時間の短縮がこれまで以上に推進されなければならない。さらに、今後とも法改正だけでなく、企業における労使の真摯な努力によって、家族的責任と仕事との両立を保障するための実効ある制度化を進めて、より質の高い、柔軟なワークルールすなわち社会全体で家族的責任を支え、自己決定に基づく生き方が保障されるシステムの確立が急務なのである。すなわち、「働く時間と曜日」を自由に選択できる「パート労働」のワークルールの確立が、日本の雇用労働の新たな可能性を広げるカギになる意義をもっていると結論づけることができる。

## Ⅱ 派遣・偽装業務請負（労働者供給）企業の従業員

### （1）はじめに——労働者派遣の法認から改正法によるネガティブリスト化へ——

a 労働法の原則の下では、法的な根拠なしに人は他人に対して指揮命令をする権限はない。労働者を指揮命令して自己のために就労させることができる根拠は、労働契約を締結し、それによって指揮命令権を得たことにある。それゆえ、労働法上は直接雇用が原則である。

職安法44条はこの原則を具体化し、労働者供給事業を禁止している。労働者供給は、労働契約を結んで雇用するか、あるいは他の何らかの手段・方法によって自己の支配下においている労働者を他の企業に提供し、当該ユーザー企業が指揮命令して当該労働者を就労させることをいう。すなわち、労働者の提供を受け指揮命令して就労させるユーザー企業は当該労働者の契約上の使用者ではないのであって、直接雇用の原則に反する。労働者供給によって継続

的に利益を確保するためには、供給する労働者を手元に確保しておく必要があるから、強制労働に繋がりが易くなること、その構造上、中間搾取が必然であることも労働者供給事業禁止の理由である。

にもかかわらず現実には、業務請負という形式を借りて法の網をくぐり、実質的な労働者供給事業が行なわれてきた。労働省が違反を摘発できず、ないし摘発を手加減してそれをほとんど黙認してきたという事情もあった。その場合に、何らかのトラブルが起きることがあるが、労働契約が締結されていないことを理由に当該ユーザー企業が「使用者」としての法律上の責任を免れるとすると、①労働契約を結ばないで労働者を指揮命令して就労させた上に、②トラブルが労災であるとする、労災についての使用者責任をとらないで、二重に法律に違反し、公平の原則・法的正義に反することになる。

そこで、「事実上の使用従属関係」あるいは「事実上の労働関係」を作り出した会社に対しては、解釈論上、たとえ労働者と契約を結んでいなくても、労働法上の使用者と見做し、使用者としての責任をとらせることとした。それは当初は、労災について補償の責任をとらせる、といった、事後的な使用者責任が主要なものであったが、徐々に、将来に向けても使用者としての責任をとらせる、つまり、労働契約が締結されたものと看做すことにまで発展していった<sup>26</sup>。

このような法律理論の展開を、労働者供給事業を利用して企業は不当に企業活動を制約するものと受け取った。それらの企業は、「中間労働市場論」などで理論的装いを凝らしつつ、法的に承認を求め、それが結局は労働者派遣法を生み出すことになった。

b 1985年6月制定の派遣法は、対象を高度の専門的業務に限定して派遣を合法化した。その理由付けとされたのは、①企業側から見れば、高度の専門的業務であって一つの企業で恒常的に必要とする労働ではないので、正規職員であることを条件とする雇用し難い、②労働者の側から見れば、専門的能力を持った者なので派遣のような働き方をしても一定水準以上の労働条件は保障されるし、また、派遣先も容易に見つけることが可能で失業状態になることは少なく、危険はない、というものであった。ただ、実際に認められた対象業務の中には、「特別な雇用形態が必要」という理由で、夜間警備のような、建前に反する単純業務も含まれており、問題がないわけではなかった。

ところが、99年改正の際には、そういった建前は棚上げされ、求人側と求職側のミスマッチを解消するとか社会が求めているというだけの理由で、派遣という就業形態を原則的に承認し、派遣が禁止される業務だけを列挙する、いわゆるネガティブ・リスト方式に変更した<sup>27</sup>。

2003年6月の法改正によって、専門26業務についての期間制限の撤廃、その他の業務についての期間の3年への延長容認、当面は期間を1年としながら

製造業務についての派遣の容認、紹介予定派遣の公認など、大幅な規制緩和が行なわれた。これによって、もはや派遣に対する規制はほとんどないに等しい状態になった<sup>28</sup>。

c 消費税制度が派遣の導入を後押しするという問題もある。すなわち、企業は売り上げ分の消費税から仕入れにかかった消費税を控除した額を納税しなければならないが、派遣を利用している場合、派遣元に支払った代金は原材料などの購入代金と同様、「仕入れ」にかかった代金と見なされて、その分の消費税を控除することが認められ、したがって、派遣代金の5%分を納税しないで済む。正規社員にかかる人件費は消費税の課税対象外なので、企業としては正規従業員を派遣に代えるだけで、派遣代金の5%にあたる金額を節約できるのである。この仕組みを意識して派遣を利用する企業がでるのも当然であり、消費税制度が派遣導入を促していることになる<sup>29</sup>。

## (2) 業務請負を偽装した労働者供給と労働省の「派遣」概念

### ——労働省の「労働者供給」概念の解釈変更——

a 労働者派遣とは、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」である(派遣法2条)。「当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない」という消極的な定義は出向との区別をするものである。そのような派遣の構造は先に見た労働者を契約を結んで雇用している場合の労働者供給(偽装業務請負)と寸分変わることはない。

労働者派遣法は、派遣業を営むための若干の資格要件を定め、派遣の要件を限定し、派遣の手続きを規制している。企業の中には、それすら免れたいと考えるものもある。特に、派遣対象業務の限定と派遣期間の限定を免れたい、と考えるものが少なくない。

そこで派遣法制定後も利用されるのが、やはり業務請負という法形式である。

b 職安法44条は労働者供給事業を禁止するが、それは労働者を供給することだけではなく、供給された労働者を指揮命令して就労させることをも禁止している。違反に対しては1年以下の懲役または100万円以下の罰金が科される(職安法64条8号)。派遣法もまた、派遣業を営むには許可を受けること、あるいは届出を行なうことを要件としており(5、16条)、また対象業務以外の業務については派遣を禁止している(4条)。それに違反した場合は、1年以下の懲役または100万円以下の罰金(59条1号、2号)ないし6月以下の懲役または50万円以下の罰金(60条1号)を科すことになっており、その点では職安法と同じである。重要な相違は、職安法は労働者供給先をも処罰の対象としているが、派遣法は違法派遣を行なった派遣先だけが処罰の対象であり、違法派遣の場合でも派遣



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

先を処罰する規定は存在しないことである。

そして、職安法は労働者供給を定義する4条において、「派遣に該当するものを含まない」と規定している。そこで問われるのは、その「派遣に該当するもの」とは、①対象業務について派遣法に定める手続きを踏んだ合法的なものに限られるのか、それとも②違法な派遣を含むのか、という問題である。①であれば、偽装業務請負は、派遣法違反を構成すると同時に労働者供給事業にも該当することになり、したがって供給先も処罰されることになる。これに②であるとするれば、たとえ偽装業務請負が違法派遣と判定された場合でも、請負業者は派遣法違反の処罰を免れないが、発注者（違法派遣先）は処罰されないで済むわけである。

c この問題について、労働省は派遣法施行直前の1986年6月に出したいわゆる『施行通達』において②の見解をとり、ある企業が契約を結んで雇用している労働者を他の企業に提供して働かせることを「派遣」と理解した上で、そのような労働者の就労形態は「原則として派遣」である、すなわちたとえ手続き違反や対象外業務への派遣で違法であったとしても職安法は適用しない、とした。例外とされたのは、(1)派遣元が「企業としての人的物的な実体（独立性）を有しない」で、「派遣先の組織に組み込まれてその一部と化している」場合か、(2)派遣の実態が「派遣先の労働者募集、賃金支払いの代行となっている場合」だけである。

ただし、そう解釈することについての理論的な説明は筋が通っていない。派遣法制定以前は、労働者供給事業者が公然と「労働者供給事業を行う」と宣言して行う筈はなく、業者は独立した業務請負であるかのように振る舞い、そのように偽装するために、労働者と労働契約を結び、ユーザー企業に提供した労働者達の就労を指揮する現場監督者を任命し、会社の就業規則にそって賃金を計算して支払い、社会保険に加入する等した。それでも職安法施行規則に定める独立した業務請負の4つの要件を満たさないと判断された場合には、職安法違反を構成するとされたのである。すなわち、業者が労働者と労働契約を結んでいるからといって労働者供給事業と認定されることを免れ得なかった。

実態はそれとまったく異ならないにもかかわらず、『施行通達』は業者が労働者と労働契約を結んでいる場合は「原則として派遣」であって、労働者供給には該当しない、という。それ以外にも、ある箇所では労働者の提供先が労働者と労働契約を結んでいる場合は出向であるといいながら、同じ通達の中の別のところでは、それは労働者供給に該当するというなど、混乱している部分もある。また、中間搾取を禁止する労働基準法6条との関連では、派遣労働者にとっては派遣元と派遣先の両者との関係が全体として一つの労働関係であり、派遣元は労働者とは「他人」ではないから、派遣元は労働者の「就業に介入」したことにはならない（したがって、形式的にも中

間搾取にはあたらない）、ともいう。全体としてはまったく説得力に欠けている<sup>30</sup>。

ただ、それが派遣法および職安法の施行を監督する官庁の公式な解釈とされているだけに、公共職業安定所や労働基準監督署などの職員はそれに従わざるを得ず、したがって現場では、派遣対象業務とされていない製造業務などの業務についての労働者の提供もすべて違法ではあるが「派遣」として扱われ、労働者供給事業としての取締りはまったく行なわれていなかった、というのが実情である。

派遣先（労働者供給先）はどちらかというと大企業が多いが、そのような労働省の解釈によってユーザーである派遣先（労働者供給先）は摘発——処罰される心配はないので、大胆に違法派遣を利用するようになった。それを見透かして、新聞の折り込み広告でも、「業務請負」あるいは「アウトソーシング」の名によって、大抵に実質的には労働者供給事業者の求人広告が掲載されている。

d 派遣は、構造的にも本質的にも労働者供給と同じであり、「労働者派遣が労働者供給のなかから抜き出された」ものである<sup>31</sup>以上、①と解釈すべきである<sup>32</sup>。

### （3）派遣労働者の権利状況

派遣で働く労働者は1999年法改正直前には常用換算で86万人であったが（労働省調査）、類似の偽装的派遣形態も含めると実数は数百万人と推測される。その労働者が当面する問題は数多い。

派遣業界はユーザー企業に対して派遣導入のメリットを、①雇用責任を負担しないこと、②雇用の調整弁とできること、③人件費を削減できると宣伝している<sup>33</sup>。だが、それはそのまま労働者側にとってはデメリットとなる。以下、少し具体的に見ていこう。

a まず、派遣という特殊な雇用形態であることに伴って、従来の労働法制では対応し難い問題が存在する。

たとえば時間外労働についてみると、まず、時間外労働が法的に行われるために不可欠な要件とされる36協定は、雇用管理を行う派遣元が締結当事者となるのか、それとも実際に指揮命令して就労させており、時間外労働の必要性を判断することになる派遣先がなるのか、という問題がある。また、36協定の労働者側の締結権者は「過半数労働者の代表」であるが、その「過半数」はどの範囲の労働者を基礎数（選出権者）とするのか、という問題もある。このような初歩的な問題について、法律論それ自体が派遣法制定後20年近く経過した今もなお、必ずしも明確になっていない<sup>34</sup>。その上、仮にそれは派遣元であるとされた場合、現実問題として、登録型派遣の場合には現に仕事があつて派遣している者だけが雇用されている「労働者」であり、それは日々変動するから、ある日の「労働者」（従業員）を確定す

ることさえ容易ではない。その上、派遣元が多数の派遣先に派遣している多数の労働者の中から具体的にどのようにして「代表」を選出するのか、という解決不能に近い問題がある。労働者を集めることも不可能に近いし、仮に集まったとしても、ある特定の派遣先における時間外労働の必要性や時間数の上限、従事する労働者数などを他の派遣先にいっている労働者が判断できるわけがない<sup>35</sup>。

要するに、時間外労働というごくありふれた問題ひとつにしても、雇用と使用とを分離し使用者責任が曖昧にされたことによって、従来の労働法制の下では対応し難い問題が新しく生み出された。本来であれば、派遣法制定にあたって、そのような問題が発生することを予測し、解決する方策を講じておくべきであった。しかし、そのようなきめ細かな検討もされないまま法律が制定・施行されたため、派遣労働者は法的にもきわめて不安定な状態に放置されている。

派遣法上は、労働時間制度は派遣元の就業規則に規定されるべきものとされているが、派遣元は数多くの派遣先を持っており、どの派遣先企業にも適合するような制度を1つの就業規則において定めることは不可能である。したがって、派遣元就業規則では、始業・終業時刻についてさえ「派遣先が定めるところによる」としている例が多い。労働者の労働時間制度を明確にし、そのことによって反射的に生活時間もまた明確にするという使命から見れば実際には無意味な規定しか定めようがない、というのが、派遣法制定当初から想定された事態であり、現在の実情でもある<sup>36</sup>。

b 派遣には常用品と登録型があるが、後者で働く労働者が90%を超えている(第3章第2節参照)。登録型派遣は、派遣先が確保されてから、あるいはその確保と並行して、労働者派遣契約で予定している期間について登録している労働者に就労の可否を打診し、合意に達してから労働契約を締結して雇用するという構造である。したがって本来、派遣先での就労期間だけしか派遣元と労働契約関係がない。つまり登録型派遣は常に有期雇用であり、「間接雇用」に「有期(短期)雇用」の弊害が加重され、その結果、「労働法のない世界」に放置されると指摘されるほど、無権利な状態にある。

① 登録型の場合、次の契約更新や派遣先紹介の保障はないために、それを期待する労働者は、派遣元および派遣先から疎まれないためには労働者保護法が定める最低基準の権利の主張さえ控えざるを得ないなど、事実上の無権利状態におかれる。

② 派遣先の労働組合が派遣労働者の要求を汲み上げて団体交渉のテーブルに載せるといった例はほとんどなく、また、同一労働同一処遇の原則も法制化されていない。そのため、同じ業務を担当する正社員の2分の1以下の賃金しか得ていない派遣労働者も少なくない。ちなみに、

女性の登録型派遣労働者の賃金は月20万円弱、年収では250万円前後であるといわれている。また、通勤手当、賞与、退職金、定期昇給、育児休業、病気休職など、正社員には当然とされている労働条件が多く登録型派遣労働者には保障されていない(第3章第2節参照)。

③ 登録型は有期雇用であるために、産前産後休業、年次有給休暇を取得し難かったり、社会保険、雇用保険等が適用されないという、先にみた「有期雇用であるがゆえの権利侵害」と同じ問題がある。しかも、有期雇用で働く労働者であって、契約を反復更新して働いている場合にはまだ制度適用のための法理がないわけではないが、登録型の派遣労働者は雇用される期間が短く、しかも断続的になることが多いため、それもほとんど期待しがたい。

わずかに、相対的に「良心的な」派遣元が、断続的な就労を累積して2000時間になった場合に、有給休暇を5日与える、といった自主的措置をとることがある程度である。

健康保険・厚生年金保険といった公的な被用者保険についても、加入できない状態である。会計検査院の指摘によって法施行10年を経過してようやく問題化してきたが、まだ未解決の状態である<sup>37</sup>。

④ 派遣会社への「登録」それ自体が持つ法的な意味についても、登録型労働者に対して適切な派遣先を周旋するべき努力義務を構想するといった解釈論はあるが<sup>38</sup>、明確な法規制はまったく存在しない。

このような中で、登録労働者についての個人情報管理が杜撰なため、スタッフの登録データが持ち出されるというテンプレスタッフ事件も起こっている。

そのような事態に対応すべく、1999年の法改正に際し、個人情報は「業務の目的の範囲内」でのみ収集、使用が義務付けられた(24条の2)。同法の施行通達によれば、収集・使用が認められる個人情報は派遣法35条により派遣元が派遣先に通知すべき事項(氏名、保険資格など)と業務遂行能力に関する事項に限られる。だが同条違反に対して罰則があるわけではなく、実効性は疑問というほかはない。

c このように派遣という就労形態は合法的な場合でさえ労働者にとっては権利擁護が図られ難い。ところが、派遣法の下でも業務請負の形をとったものをはじめ、多種多様な違法派遣が横行しており、そのような場合には派遣法上の労働者保護さえも行き届かないことが少なくない。

たとえば、先に見た労働省の見解の下で、2004年3月の改正法施行以前では派遣対象業務とはされていなかった製造業務についての、業務請負という名を借りた違法派遣(労働者供給)は枚挙に暇がなかった。毎日の新聞折り込み求人広告の、「業務請負」という形式による労働者の提供の大半がそれである。また、派遣は「自己の雇用する労働者」を派遣契約

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

によって派遣することであるから、他の派遣元から派遣を受けた労働者をさらに別の企業へ派遣する二重派遣は違法であるが、情報処理関連業界で目立つのが、請負や委託、出向の名目による二重派遣・三重派遣である。また一時的なものという派遣の趣旨に反する、10年を超えるような長期派遣も見られる。さらには、派遣法7条1項①号は、「専ら特定のものに提供することを目的として行われる」派遣は派遣事業の許可基準に反するものと規定しているが、現実にはそのような法の規定に反して、商社や銀行をはじめとして製造業や運輸業界でも子会社・系列会社の派遣会社を設立し、そこから親企業に対して派遣する、“専ら派遣”が行われている。

さらに、派遣先の派遣労働者に対する横暴もめだつ。特に多いのが、派遣先による事前の面接である。数社から派遣する予定の労働者を一箇所に集めて、その中から派遣先が選抜する、「競合面接」も稀ではない。もともと法律上は事前面接をしないこと自体が努力義務ではないが（派遣法26条7項）、派遣は本来、交渉し合意した労働者派遣契約の趣旨に適合する労働者を派遣元が選抜し、派遣先はそのまま彼・彼女らを受け入れて指揮命令し就労させるというものであるから、派遣先が派遣の前に労働者を面接し、不適格だと判断した場合には当該労働者の派遣を拒否することは、派遣先による採用の決定行為であり、「派遣」概念からは外れるものである。労働者の側にも、予め自らが就労することになる企業を知っておきたい、という気持ちもあって、面接をむしろ歓迎する者もある。それを根拠として、事前面接を積極的に評価する見解もある<sup>39</sup>。しかし、現実に行われているのは労働者による派遣先の確認といったものではない。少なくとも競合面接はそのような実態ではない。それは派遣先が派遣元が決めた労働者を単なる候補として扱い、その中から実際に派遣労働者として受け入れる労働者を選抜する、そのための面接であり、入社試験に準ずる実態をもっている。

また、派遣労働者について試用期間的な短期の契約期間を設定し、「適格」だと判断してはじめて、ある程度長期の派遣契約を結ぶ、といったことも行われている。

そのような派遣先の横暴が横行すればするほど、派遣労働者は不安定の度合いも増すのである。

d 1999年12月からは、法改正の手続きを踏むことなく、労働省の『許可基準』によって「紹介予定派遣」が公認された。

「紹介予定派遣」とは、派遣元、派遣先、労働者の三者間で合意して、派遣期間が満了した時点で、派遣先に（有料）職業紹介を行うことを予定して派遣するものである。2003年6月の法改正では、この紹介予定派遣が、法律上の制度として公認され、同法2条6号は、紹介予定派遣を、派遣元が派遣の開始前または開始後に、派遣労働者を派遣先に「職業紹介を行い、又は行うことを予定してする」派遣と定義し、付け加えて、「当該職業紹介により、当該派遣労働者

と当該派遣先に雇用される旨が、当該労働者派遣の役務の提供の終了前に当該派遣労働者と当該派遣先との間で約されるものを含む」とした。後者は、派遣期間中に採用内定が行われることがあり得ることを認めた規定であるが、いずれにしても、派遣後、採用されるか否かは判らない。つまり、派遣先は派遣期間終了の時点ないしその直前に正規職員として採用するか否かを決定するわけで、派遣先は「採用の自由」をもつ。そのため、派遣先による採用を期待する労働者は派遣されている間は派遣先への苦情などは抑えざるを得ず、労働者の権利が抑圧される危険性がある。また、同システムが普及すると、誰も一度は不安定な派遣労働者とならなければ正規従業員になれない、という問題も生じる。

しかも、紹介予定派遣については、通常の派遣には認められない事前面接、つまり、派遣元が派遣労働者として採用する段階で、派遣先（将来、当該労働者を正規職員としての採用について「職業紹介」を受けることになる企業）が面接をすることが認められた（派遣法26条7項）。それは「派遣」の建前を放棄することを意味する無謀な立法といわざるを得ない。

e 派遣の形で働く労働者の大半が女性である。そして、派遣と女性差別が合体していることも見過ごしてはならない。

企業は1985年6月、派遣法を制定した国会で同時に成立した男女雇用機会均等法への対応として、経営者団体が推奨したこともあり<sup>40</sup>、それまでの性別を雇用形態差別に置き換える意図をもって、コース別雇用管理政策をとった。それは多くは労働者を総合職と一般職に分け、女性は大半を一般職として扱う、というものであった。ところが、それに加えて、企業はいわば「派遣職コース」を設け、派遣法施行と前後して、商社や銀行などは系列派遣会社を設立し、女性社員をそこに移籍させた上で、派遣労働者として受入れた。彼女らは前の日までと同じ業務——それは必ずしも、派遣対象として法律が認めた専門性をもつ業務ではなかったから、違法派遣の疑いの濃いものであったのだが——を、所属する企業が子会社であり、派遣であるというだけで低い労働条件で就労することになった。

また、女性の派遣労働者は派遣先でセクシュアルハラスメントを受けることが多い、との指摘もある。派遣先の従業員ではないため、トラブルになった際も、派遣先企業は正規従業員の方を庇う傾向があるため、派遣先の男性労働者はいわば“安心してセクハラをする”ことができる、あるいは会社は派遣元と話を付けてくれるであろうという甘えが作用しているであろう、と指摘されている<sup>41</sup>。

f 派遣労働者は實際上、団結権・団体交渉権を行使できない。

派遣労働者は派遣先が多数に分かれている。そのため、一つの派遣元に所属する労働者でも互いに面識がないとか氏名さえ知らないことが少なくないし、仮に面識があっても、就労先が違い、勤務時間も違

えば、一つのところに集まって話し合うことは容易ではない。したがって、派遣元事業場での組合組織化は困難を極める。

他方で、派遣先の企業別組合が派遣労働者を組織の対象としたり、派遣労働者の組織化の取組みを支援する例は少ない。

そこで、地域の個人加盟労働組合に加入する例がある他は、未組織のまま孤立しているのが実情である。派遣労働者の組織率については明確な統計はないが、きわめて低いと推測されるのである。

#### (4) 派遣擁護論批判

a 派遣という働き方を擁護する議論は、対象業務を原則として専門的業務に限定した、当初の派遣法制定の際の理由付けが雲散霧消した現在では、「労働力需給のミスマッチの解消」「雇用機会の拡大」など、要するに求人と求職を結びつける有効な方式だ、ということに尽きる。もっとも、基本的には派遣というあり方に批判的でありながら、実際には業務請負などの形で広がっているのが、存在を認めた上で法的に規制する方が有益だ、という見解もある<sup>42</sup>。

しかし、派遣という働き方が認められたことによって新たに「雇用機会の拡大」が出現するわけではない。それは、正規従業員の採用を派遣労働者に振替えるだけのことである。元来、「労働力需給のミスマッチの解消」は公共職業安定所が使命としてきた筈のことである。また後者は、運動論としては議論の余地があるのかもしれないが、法理論の見地からは、やはり悪しき現状追従の一種に過ぎない。

b ILOでもかつての96号「有料職業紹介」条約に代えて、181号「民間職業仲介事業所」条約を1997年に採択し、派遣という就労形態を容認したという国際的な情勢の変化があった。しかし国際的には、1996年、国際人権規約(A規約)は、全ての労働者が「公正かつ良好な労働条件を享受する」権利をもつ、そして報酬については「公正な賃金及びいかなる差別もない同一価値の労働についての同一の報酬」を得る権利をもつ、と規定した。日本においては、派遣であれば労働コストが低くて済むというユーザー企業にとっての魅力が派遣という就労形態がはらむ問題の大きな一つであり、かつそれが派遣が拡大する要因であるという問題をみる時、後者を批准はしたものの国内法の整備を怠っている日本政府が前者を理由として派遣という働き方を拡大する法改正を急ぐのは、いわば国際条約の摘み食いであり、公正なこととはいえない。

慶応大教授樋口美雄氏も、『「一時的だから」ではなく、『安いから』派遣を使ってしまう』『企業は使い勝手の良い労働者を選択する。均等処遇の問題を考えないと根本的な解決にはならない』と指摘する<sup>43</sup>。ただ、同氏は、派遣期間を延長し製造業務についても派遣を容認した今回の法改正を提案した労働政策審議会民間労働力需給制度部会長であって、そのよ

うな認識を持つのであれば、何故、今回のような法改正を建議をしたのか。研究者としての姿勢が問われるよう。

法律は一定の法原理の定着を目指して必要不可欠な規制を行なうものである。業務請負などの蔓延という現状を理由として製造業務についての派遣を容認するのは、そのような法独自の役割を放棄して、ひたすら現状に追従するものに他ならない。もとより、法も現実社会の中で運用されるものであるから、空理空論を振りかざすだけでは効果は期待できないから、現実を見極めた上での規制でなければならない。しかし単なる現状追従であってはならない。同一労働同一処遇の原則を等閑にし、派遣対象業務の拡大や期間延長を認めるだけの改正は、“単なる現状追従”という批判を免れない。

c 派遣の拡大と前後しながら、別の面を強調する派遣擁護論がある。それは、一度、試みに派遣として働いてみて、会社、労働者双方が互いに雇い続けたい、働き続けたいと考えた上で正規従業員としての労働契約を結ぶことは有益だ、という議論(テンプ・ツー・パーム論)である<sup>44</sup>。テンプラリー・ワークと呼ばれるように、もともと派遣は正規雇用へと移行していく過程だ、と論じられることもあるが、紹介予定派遣を積極的に意義付ける意味をもっている。

そのような議論は直接雇用の原則をないがしろにするという根本的な問題以外にも、次のような欠陥をもっている。すなわち、派遣先は、労働者の意向に傾着するわけがなく、よほど優秀と判断した以外の労働者は直接雇用しようとはしない。他方で、派遣元にとって支配下においている労働者の質と量が利益の源泉であるから、優秀な労働者ほど支配下から手放そうとはしない、したがって、テンプ・ツー・パームが実現するのは、いわばそのような障害を乗り越えた、限られた一部の労働者についてだけで、ということである。欧米ではまだしも、同一労働同一賃金の原則がある程度は現実化しているから、使用者にとっては派遣か直接雇用かによって人件費の負担が極端に変わるわけではなく、したがって、優秀な労働者であれば直接雇用にして確保したい場合には、テンプ・ツー・パームが現実化する。それでも、派遣労働者全体の30%前後が正規従業員になっていく程度で止まっている。しかし、日本の場合は同一労働同一賃金の原則はなく、また企業別労働組合は正社員の労働条件にしか関心を持たず、派遣をはじめとする非正規雇用の労働者の労働条件については団体交渉の議題にも載せないから、非正規雇用の労働者の労働条件は著しく低い。そのことは、使用者にとっては非正規雇用を利用する絶大なメリットとなっており、それを超えて、派遣労働者を直接に雇用する誘因・動機がない。逆に日本では、会社が派遣業の子会社を設立し、それまでの正規従業員を当該会社に移籍させた上で、親会社に派遣するという、パーム・ツー・テンプの現象が起きているほどである。



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

つまりテンブ・ツー・パーム論は派遣それ自体を全体として支える議論にはなり得ないし、加えて日本においては、実態に照応しない机上の空論でしかない、ということである<sup>45</sup>。

### Ⅲ 法形式上の独立事業者

#### (1) 増加する「独立事業者」

##### (ア) 雇用労働者から「独立事業者」へ

本報告書で一貫して論じているように、コスト減のためにアウトソーシングを進める企業が增大している。アウトソーシングの方法としては、派遣労働者を使うこと、請負会社に業務を委託する形をとって請負会社の従業員を使うことのほかに、個人との間で請負契約を結んで仕事をさせるという方法もある。そこでは、当該個人は、法形式上は労働者でなく独立の事業者である。しかしながら、法形式上の地位の大きな違いにもかかわらず、その事業者の働き方を外部から見た場合に、その企業に雇用されている従業員と区別しにくいことが多い。また、当事者の意識としても、自営業者と自己認識している場合もあれば、雇用労働者と自己認識している場合もある。そのような独立の事業者を、自己認識の如何にかかわらず、ここでは「独立事業者」と括弧付きで表記することとする。

雇用労働者ではなく「独立事業者」であるというその点にこそ、ユーザー企業がコスト減をはかってアウトソーシングを進める理由がある。企業にとってみれば、自社が雇用している従業員は、受注が減るなどして業務を削減する場合でも簡単に解雇できない。また、従業員については、各種社会保険料等の負担といったコストが生じる。それを回避するために、労働者として雇用せずに事業者どうしの対等な契約という形を整えて、個人を使うのである。もちろん、労働の実態が「事業者どうしの対等な契約」にふさわしいものであれば問題はない。だが、実態が雇用労働者である場合には、労働法の適用を回避するというユーザー企業のめくろみは認められない。労働法は雇用労働者としての実態に着目して適用されるのであり、契約上の形式を口実に労働法の適用を免れることはできないのである。

このような問題があるにもかかわらず、「独立事業者」の状況は把握しにくい。全国でどれくらいいるのか、確かな統計データもない。形式上は自営業者であるので、統計上は真正正銘の自営業者といつしよにカウントされていることが多いと思われる。

##### (イ) 多種多様な「独立事業者」

このような「独立事業者」は、最近になって登場したわけではない。建設現場の一人親方（手間請け作業従事者）、自己所有のダンプカー等で土砂等の積荷を運搬する備車運転手は、労働法上の「労働者」に該当するか否かが問題となる典型である。また、

各種の商品のセールスをする「独立事業者」も多い。損害保険・生命保険の外交員（代理店）、ヤクルトレディ（全国で約50000人という）やポーラレディといったメーカー系の小売商品訪問販売員、不動産の販売員などがそれである。これに類似したものとして、電力会社やガス会社の検針員、NHKの「営業開発スタッフ」（受信契約の締結、集金にあたる）もあげられる。ほかにも、プロのスポーツ選手、芸術・芸能関係の表現者・技術者（音楽家、俳優、撮影技師など）といった人々をあげることができる。

近年では、この種の「独立事業者」がさまざまな分野で増大してきている。比較的に新しい業種で、「独立事業者」が多用されている例がよくみられる。どのような仕事をしている「独立事業者」かという、会社の直営でないコンビニエンス・ストアのオーナー店長（フランチャイジー。例えばセブン・イレブンの場合、全国で10000店以上ある店舗のうち直営店は400店強でそのほかはフランチャイズ。ただし、フランチャイジーのオーナーが店長を雇用している場合もある）、自己所有車両（会社から購入することや貸与されることもある）で荷物を運搬するバイク便・軽貨物便の配達員、自家用車を使用して荷物を届ける宅配便配達員、自家用車を使用する代行車運転手などがある。このほか、業種としては古くからあるものの、大手事業者等によるフランチャイズ方式が入り込んできたものとして、学習塾（代表的なものとして、公文式、ECCジュニア、ベネッセなども英語教室など）や飲食店などがある。

また、従来は正規従業員が担当していた仕事を「独立事業者」に請け負わせていることも多い。中には、正規従業員を「独立」させる、すなわち正規従業員をいったん退職させた上で同じ人を「独立事業者」として使い続ける企業もある。使い続けるどころか、従業員を独立させて事業者どうしの契約を結んだ上で、1ヶ月も経たないうちに契約を解除した、という旅行業者の例も報告されている<sup>46</sup>。

さらに、ITが進むことで生み出された新たな仕事に従事している「独立事業者」も、数多く存在する。一口に「IT関連」といっても、ワープロ入力、プログラム開発など、その中身、必要とされる技術の程度は多様である。なお、この種の独立事業者は、一般に自己所有のパソコンを使えばどこでもできる仕事をしていることから、在宅で就労し、いわゆるSOHO（スモール・オフィス、ホーム・オフィス）の形態をとっていることも多い。

##### (ウ) 「独立事業者」という働き方の「メリット」

ユーザー企業が「独立事業者」を使うのは、コスト面でのメリットがあるからである。では、「独立事業者」として働く側には、どのような「メリット」があるのだろうか。

『週刊朝日』2004年4月23日号に、「独立請負人（インディペンデント・コントラクター）」という働き方」と題する記事が掲載されている。この記事は、「独立

請負人」を「社員」の身分が性に合わず、特定分野のプロの仕事複数の会社でこなす人々」と説明する。ここでは、3人の「独立請負人」が紹介されていて、それぞれ「企画」、「人事」、「マーケティング」の「プロ」だという。そして、3人とも人を雇って事業を拡大させようとは思わないのだそうで、そのうちのひとり「僕たち『独立請負人』は、好きな仕事だけをしていたいんです。社員だと、根回しとか社員同士の派閥とか、仕事以外に面倒なことがつきものですよね。そういう『会社ごっこ』はしたくない」と語っている。これから読みとれるのは、専門性の高い仕事(記事の表現では「プロの仕事」)をひとりですていこうという人にとっては、その仕事に専念できる環境として「独立請負人」というスタイルがふさわしい、ということである。この場合は、文字通り「独立性」が高いようである。

では、それよりも専門性や独立性が低い「独立事業者」についてはどうだろうか。ユーザー企業が、その仕事に関心のある一般人に呼びかける形で「独立事業者」を募集(求人)している場合がある。必ずしも高度の技術や経験が求められているわけではなく、雇用労働者の求人と類似している。ユーザー企業がインターネット上で「独立事業者」を募集しているサイトから、その特徴をみてみよう。そこでは、現に働いている「独立事業者」のことばとして、その働き方の「メリット」が語られていることが多い。なお、それらのサイトの記載内容が事実かどうかは確認できないが、ユーザー企業が求人する際のセールズ・ポイントであることは間違いない。

この種の「独立事業者」が挙げることの多い「メリット」として、働く時間が自由に決められるということがある。ただ、この「メリット」の内容はその人の性別(ジェンダー)によって異なっていて、そのことは、「女性職」というべき「独立事業者」の働き方をみると明確になる。「女性職」というのは「ヤクルトレディ」、「ボーラレディ」、塾経営であり、主婦が家事・育児と両立させることのできる働き方だということが、うたい文句となっている(そもそも、「レディ」という呼び名での求人や「このような女性を求めています」という表現(公文のサイト)は、雇用労働者の求人であれば均等法違反である)。

例えば、「ヤクルトレディ」については、次のように説明されている。「主婦にとって働きやすい会社です。／朝、ご主人やお子さまを送り出し、家の掃除、洗濯などを済ませたらセンターへ出発。ヤクルトスタッフの仕事は主婦にとって働きやすい時間帯なので、家事や育児との両立がしやすいお仕事です。／お子さまがいても安心。／小さいお子さまがいる方も、ヤクルトの保育所があるので安心して働くことができます。保育所では、保育担当が責任をもってお預かりします。また、「ボーラレディ」の場合も、「6:00起床・朝食の用意／6:30夫を送り出す／7:00子どもたちを起こし、朝食」で始まる1日のタイム・スケジュールが掲載されている。そして、こちらも

託児所の案内が掲載されている。

一方、塾経営の場合は、週何日授業をするかも各「独立事業者」が決められる(生徒が集まらなければ話は別だが)。そして、自宅を会場とすることが多いので、タイム・スケジュールをみると家事・育児と塾の仕事とが入り組んでいることがある。例えば、「8:00家事／10:00自由時間orレッスン準備／12:00買物・夕食の準備／14:00レッスン／15:00幼稚園の迎え／15:45レッスン／18:00子どもの習い事／19:00家事／21:00自由時間orレッスン準備」といった具合である。

このように、女性「独立事業者」の相当部分は、家事・育児と両立させるための主婦パートないし内職と同様の働き方をしているものとみられる。これらの女性は、家事・育児をこなすことを大前提として、その範囲内で家計補助的な収入を獲得し、社会参加を通じた自己実現ができる、という点に「メリット」を見出しているものと思われる。

これに対して、ある軽貨物便会社のサイトをみると、土・日のみの副業としての働き方、平日午前からの自由時間の多い働き方から、月～土に昼夜働いて高収入をあげるという働き方(雇用労働であれば、長時間労働には、不十分ながらも法的な規制が加わる)まで、いろいろな働き方のできることが求人に際しての宣伝材料となっている。このような労働時間の長さを自分で決められるという特徴は、各種の営業を仕事とする「独立事業者」にも共通する場合が多い。この種の「独立事業者」の求人をしてしているユーザー企業のサイトには、「やればやっただけ収入も増える」、「歩合だし、稼げるだけ稼ごうと思っている」といった男性「独立事業者」の声を紹介しているものがある。

では、どれだけの高収入が期待できるかというと、上述の軽貨物便会社のサイトで示されている30歳男性運転手の例では、1日に10時間半働いて、ある月の総売上額が65万円で、そこから13万円のロイヤリティを引くと52万円になる。さらに、ガソリン代・高速代・駐車場・車両メンテナンス・各種保険15万円を引いた残りの37万円が生活費などだという。この月収は低くはないが、雇用労働者と比較した場合、このほかに車両購入代金がかかるという支出面の違いやボーナス・退職金・昇給がないという収入面の違い(もちろん、雇用労働者でもこれがない場合は少なくない)、そして社会保険が雇用労働者とは異なることをも計算に入れる必要がある。月に65万円という売上高は高収入との印象を与えるが、1日10時間半労働の成果がこれでは、とても「高収入」とはいえないだろう。

なお、このような業種で短時間の働き方(上述の軽貨物便会社の例でいえば、平日午前からのみの働き方)を選ぶ「独立事業者」には、「ヤクルトレディ」や「ボーラレディ」のような主婦パート的な女性が含まれる。

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

### (エ) 起業の促進

「独立事業者」が増大している背景として、起業を促進する政策が推進されていることも見逃せない。起業は、小泉政権による「構造改革」の重要項目のひとつとなっている。起業の中にはベンチャー企業として多くの従業員を抱えるものもあるが、フランチャイズ等の「独立事業者」もあるので、ここで起業に関わる政策動向をみておくことにしたい。

内閣府に置かれている経済財政諮問会議（2001年発足、議長は首相）が作成し閣議決定した「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2002」（骨太の方針第2弾）、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003」（骨太の方針第3弾）、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004」（骨太の方針第4弾）は、それぞれ起業促進策を盛り込んでいる。例えば、「基本方針2002」は「起業に伴うハードルとリスクを低くし、起業活動を活性化することにより、経済の新陳代謝を活発にする」と述べて、債務不履行の場合の取り立て範囲の検討・見直しにはじまる6項目の各論を挙げている。その中には「関係府省は、平成14年度から、サービスフランチャイズシステムにかかる環境を整備する」ことも含まれている。

また、2003年からは、経済産業省の外郭団体である財団法人ベンチャーエンタープライズセンターに運営を担当させて、「起ちあがれニッポン DREAM GATE」事業が開始されている。この事業は、起業意識・独立意識の喚起や総合的な企業支援サービスの提供を行うというもので、起業に必要な様々な情報を提供するインターネットのサイト（「独立準備の第一歩」、「資本金1円で起業しよう！」、「先輩起業家に聞け！」といったコンテンツや相談コーナー等で構成されている）の開設などのことをしている。

一方、財界に目を向けると、日本経団連は、2002年に「誰もが起業家精神を発揮できる社会へ—新産業・新事業創出に関する提言—」を発表している。さらに、日本経団連は、「2003年度日本経団連規制改革要望—さらなる規制改革の推進に向けて—」において、新規の要望事項として「ハローワークにおけるフランチャイズの独立オーナー募集の登録」を掲げている。つまり、現在ハローワークで受け付けている求人情報は雇用のみなので、フランチャイズの独立オーナーの募集も求人として受け付けるべきだというのである。そうすることが就業の促進につながると、理由が説明されている。

総じていえば、政府も財界も、起業を日本経済活性化の要素と位置づけているのであり、非労働者化政策が推進されているといえるだろう。

このような状況の下で、起業する人の求人に関わるビジネスも活発化している。例えば、リクルート社は、「アントレ」という独立・起業を専門に扱う求人情報誌（月刊、1997年創刊）を発行するとともに、「アントレnet」という求人サイトも開設し、フランチャイズ・代理店募集の求人情報を多数提供している。こういった民間企業の活動は、企業による「独

立事業者」の利用が活発化してきているから登場したものではあるが、起業ないし「独立事業者」の増大を促進する役割を果たしていることもまた確かだろう。

### (2) 雇用労働者でないことによるデメリット

ある「独立事業者」が雇用労働者に該当しないならば、労働法は適用されない。これによって生じる問題としては、賃金についての法規制が及ばないこと、解雇についての法規制が及ばないこと、労災保険などの労災補償制度が適用されないこと、団結権・団体交渉権・争議権を保障する法制度が適用されないこと等が挙げられる。以下で、詳しくみてみよう。

#### (ア) 賃金

賃金の額にかかわる法規制として、出来高払い等の規制と最低賃金制がある。まず、労働基準法上の「労働者」であれば、「出来高払制その他の請負制で使用する労働者」であっても、「使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない」とこととされている（27条）。通達では、「本条は労働者の責に基づかない事由によって実収賃金が低下することを防ぐ趣旨であるから、労働者に対し、常に通常の実収賃金と余りへだたらない程度の収入を保障されるよう保障給の額を定めるように指導すること」（1947.9.13発基17、1988.3.14基発150）とされている。そして、その額については、「大体の目安としては、休業の場合についても前条（休業手当）が平均賃金の100分の60以上の手当の支払を要求していることからすれば、労働者が現実に就業している本条の場合については、少なくとも平均賃金の100分の60程度を保障することが妥当と思われる」との行政解釈がある<sup>47</sup>。ただし、契約の上で保障給が定められていない場合には労働者は保障給の支払を民事上請求することはできないと、判例では解されている<sup>48</sup>。

一方、最低賃金制の下では、最低賃金法に基づいて定められる金額（例えば、都道府県ごとに定められる時間給の最低基準）以上の賃金を、使用者は支払わなければならない。

ところが、請負契約を結んだ「独立事業者」については、報酬は労働時間に対して支払われるのでなく請け負った仕事を完成させることに対して支払われるので、費やした時間に照らして1時間あたりの報酬がいくらになるかは問題とならない。例えば、ワープロ入力のように仕事量で報酬が決まる場合、単価が低くて1時間あたりの報酬が最低賃金額を下回るとしても、法律違反にはならない。

また、コンビニ店のオーナー店長や代行車運転手のような客商売の「独立事業者」の場合、客が少なければ手待ち時間ばかりが長くなり、得られる収入はわずかなものとなるが、客が集まらないことについて（したがって、収入が少ないことについて）ユーザー企業は責任を負わない。

賃金の支払い方法については、労働基準法24条の1項が「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」との原則を、2項が「賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない」との原則を、それぞれ定めている。したがって、労働基準法が適用になるならば、約束手形や小切手による報酬の支払いや現物支給は原則として禁止される。また、賃金が定期的に支給されることによって、生活の安定が図られることになる。「独立事業者」にはこういった保障がないので、手形・小切手により支払われた場合、不渡りの危険があるほか、手形については満期日前に現金化しようとするれば割引が必要になること、実際の振出日より先の日付を振出日と記載してあるとその日までは現金化できないことといった問題がある。

さらに、内職商法のように、仕事を紹介する前提という名目で商品を購入させたり加盟料を徴収したりすることが真の目的であって、仕事を紹介するつもりはもととないという、悪質な場合もある。これは消費者問題ではあるが、企業が労働者を雇用せずに独立の事業者としての個人と契約して業務を行なわせることの一般化が背景にあり、両者の境界線はそれほど明瞭ではない。

このほか、労働者が会社の倒産等により賃金の支払いを受けられなくなった場合に、国がその一部を立て替え払いする制度（賃金支払確保法7条）がある。これに対して「独立事業者」の場合は、ユーザー企業が倒産した場合でも法律上は債権者のひとりに過ぎず、労働者のような特別の保護は受けられない。

#### (イ) 解雇

次に解雇についてみておこう。2004年1月1日に施行された改正労働基準法は、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」という規定（18条の2）をおいている。これは、従来から学説・判例において有力だった考え方を明文で規定したものである。

このように、企業が労働者を解雇するには、「客観的で合理的な理由」が必要とされる。これが、「独立事業者」としての個人との契約関係であれば、企業は簡単に解約することができてしまう。あるいは、ワープロ入力等の仕事を提供するごとの契約であれば、その「独立事業者」との関係の打ち切るにはその請負契約を解約する必要さえない。新規の仕事を提供しないことは、解約ではないからである。また、完全に仕事が終わるわけではないが、提供される仕事が減られることもある。「独立事業者」の仕事は、きわめて不安定な状態にある。

使用者が労働者を解雇するには、原則として、30日前までの予告かそれに代わる解雇予告手当を支払うことが求められる（20条）。労働者が次の仕事を探すための1ヶ月間の所得が保障されるのである。だが、「独立事業者」の場合は、解約されたり仕事の提

供がなくなったりすることが、突然に起こりうる。この点でも、「独立事業者」の生活は、不安定なものとなっている。

#### (ウ) 労災・職業病

労災・職業病も大きな問題である。まず、雇用労働者の労災・職業病についての、基本的な制度を確認しておこう。労働基準法は、労働者の業務上の負傷・疾病について、療養補償（75条）・休業補償（76条）・障害補償（77条）等を行うことを使用者に義務づけている。これは無過失責任であり、労働者に重大な過失があった場合にのみ使用者は休業補償・障害補償の責任を免れうる（78条）。このような使用者の責任をカバーするものとして、労働者災害補償保険法の労災保険制度が設けられている。同法では、業務災害に加えて、通勤災害も補償の対象としている。

これに対して、「独立事業者」の場合、業務上の負傷・疾病についてユーザー企業に責任を問えるのは、ユーザー企業側に過失がある（ことを立証した）場合に限られる。そして、ユーザー企業の責任が認められても、労災保険の場合と異なり、企業側の賠償能力がない等の事情で補償を受けられないことも起こりうる。また、通勤災害についての補償は労災保険制度独自のものなので、「独立事業者」は、労災保険法が特別加入を認めている場合を除いて、補償を受けることができないことになってしまう。

#### (エ) 団結権等

労働者には団結権・団体交渉権・争議権が保障されている。労働組合法はこの権利を確保するために不当労働行為制度を設けているが、「独立事業者」にはそのような保護がない。

例えば、労働組合結成・加入を使用者が妨害することは許されない。それは不当労働行為として違法となり（労働組合法7条3号）、労働者と労働組合は不当労働行為制度上の救済を受けることができる。だが、「独立事業者」が事業者団体を結成しあるいはそこに加入しようとした場合にユーザー企業が妨害をしたとしても、そのような法的保護はない。

また、労働者は、自分たちの労働条件についての要求を使用者に突きつけ、団体交渉をすることができるのであり、使用者はこれを拒否してはならない。使用者には誠実交渉義務があると解されていて、団体交渉のテーブルについたとしても労働者側の主張に耳を貸さずこれをはねつけるだけならば、やはり団体交渉拒否となる。労働組合法は、正当な理由のない団体交渉拒否も不当労働行為と位置づけ（7条2号）、救済対象としている。だが、「独立事業者」からの団体交渉申し入れに応じるか否かはユーザー企業の自由ということになる。

さらに、労働者が正当な争議行為を行った場合、使用者は損害の賠償を請求できず（労働組合法8条）、それを理由に解雇することもできない（7条1項）。



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

これに対し、「独立事業者」がユーザー企業との間で契約した仕事を集団的にであれ個人としてであれ拒否した場合、契約違反（債務不履行）として扱われ、損害賠償責任が生じ、ユーザー企業による契約解除も認められる。それを理由にユーザー企業が仕事の発注を打ち切ることもできる。

### （３）労働法の適用範囲－「労働者」概念

#### （ア）基本的な考え方

労働者と使用者との関係は私人間の関係なので、労働法の誕生以前は民法の適用下にあった（民法が適用される部分は今でも多い）。古典的な民法は対等な当事者間の関係を対象とするので、当事者の契約意思を尊重することが適切とされていた。だが、たとえ対等な当事者という形式をとっていたとしても、労働者と使用者は決して対等ではない。生きていくために雇われて働くしかない労働者は、自由に意思を表明することはできないのである。労働者の立場の弱さというこの実態に着目したからこそ、労働者の立場を使用者と対等なところまで押し上げる労働法がつくられた。形式ではなく実態を重視するのが、労働法の特徴である。

この問題も、法形式上は「独立事業者」であるということで法適用が決まるとすれば、労働法の出る幕はない。だが、実態に着目すれば、話は別である。実態としては雇用労働者である者が法形式上は「独立事業者」とされてしまうことがあるのは、想像に難くない。契約当事者の意思で契約の法形式は決まる。といっても強い立場にある側の意向が貫徹する部分が大きく、労使関係においてもものをいうのは使用者の意向である。使用者は労働法上の使用者としての負担を回避しようとして、事業者との契約という法形式を選択する。それがそのまま認められるのなら労働法は意味をなさなくなるのであり、契約形式にかかわらず、実質に着目して、法適用を決めるべきこととなる。そこで、労働法の対象となる「労働者」とはどのような者のことかが問題となる<sup>49</sup>。

労働基準法は、9条で、「この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定して、労働基準法の適用対象となる「労働者」を定義している。11条は賃金について「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」と定義していることからすれば、9条の定義のポイントは「使用される」というところにある。なお、労働者災害補償保険法は労働基準法の災害補償についての規定を受けて作られた法律であることから、同法上の「労働者」は労働基準法上のそれと一致するものと考えられている。

一方、労働組合法は、3条で、「この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他

これに準ずる収入によつて生活する者をいう」と述べて、労働組合法が適用対象とする「労働者」を定義している。

ここで定義されている労働組合法上の「労働者」は、労働基準法上の「労働者」と完全には重ならない。それぞれの法律の目的によって、対象範囲が決まるからである。たとえば、労働基準法が雇用関係を前提として労働条件の基準を定める規定が大部分であるのに対して、労働組合法はそうでないことから、労働組合法上の「労働者」には失業者も含まれるものと理解されている。このことは、失業者をも含む産業別・職業別組合が使用者（団体）に対して雇用を求める団体交渉をする可能性があることからしても、当然である。

また、プロ野球選手会は労働組合法上の「労働組合」であり、構成員であるプロ野球選手は労働組合法上の「労働者」であるが、そのことは直ちにプロ野球選手が労働基準法上の「労働者」でもあることを意味しない。例えば、プロ野球選手に労働基準法による労働時間規制が必要かという疑問である。

とはいえ、労働法の目的の共通性からすれば、各法律の対象とする「労働者」の範囲も、かなりの程度まで一致する。その根本にあるのは、経済的従属性と人的従属性である。これらの点に労働者の特徴があり、この特徴が労働法の適用を必要としているからである。したがって、労働者としての実質をもつ「独立事業者」は、労働法上は「労働者」として扱われるのである。

#### （イ）労働者性が肯定された裁判例

当然のことながら、実質に着目すれば、「労働者」に該当し労働法の適用が認められる、という場合は少なくない。そのような裁判例の代表的なものをここで2件紹介しよう。

個別的労働関係にかかわる裁判例として、北浜土木碎石事件・金沢地裁判決<sup>50</sup>がある。これは、ダンブカーにより碎石等の運搬をしていた備車運転手が契約解除を労働法上の解雇と位置づけ、その無効を争った事件である。

この判決は、「実質的使用従属関係の有無の判断に当たっては、一般的には、契約内容の決定時における支配従属関係の有無、業務の依頼に対する労務提供者側の諾否の自由の有無、労務遂行過程に対する支配従属関係の有無等の諸点の検討を要するものである」と述べるとともに、備車運転手の場合は「通常高額の車両を保有していることから、右の諸点の他に、当該労務提供者が自らの計算と危険負担において業務を行なうものであるか否か、すなわち事業者性の有無をも勘案しながら右実質的使用従属関係の有無を考察しなければならない」と説明している。

判決は、この判断枠組みを適用して、当該備車運転手と会社との契約は労働契約であると結論づけた。判決は、まず、報酬等の契約内容は会社側が一方的に決定していたこと、備車運転手には業務内容選択

の自由はなく就労日には原則として時間的に拘束されていたこと、会社による違法な過積載の指示に備車運転手が実際上従わざるを得なかったこと等を認定し、会社は備車運転手の「労働力を自己の事業運営の中に機構的に組み入れている」ことを指摘した。そして、事業者性については、備車運転手の報酬が同様の業務に従事している正規社員の賃金に比較して著しく高額であるが、車両についての必要経費を控除するとほとんど変わらないことなどから、当該備車運転手は「自己の計算及び危険負担において事業を営む者である」と言い難い」と判断した。

次に、集团的労働関係上の問題で労働者性が争われた例として、中部日本放送事件・最高裁判決<sup>31</sup>をみておこう。この事件では、楽団員の組合が会社(放送局)に団体交渉を拒否され、不当労働行為救済を地方労働委員会に求めた。ところが、地労委は楽団員は独立の事業者であると判断したので、組合が提訴した。最高裁は、組合側の主張を認めた高裁判決を是認した。

最高裁は、楽団員と会社との関係の実質について、次のように判断している。楽団員と会社とは「自由出演契約」を結んでいたが、この契約は「会社において放送の都度演奏者と出演条件等を交渉して個別に契約を締結することの困難さと煩雑さを回避し、楽団員をあらかじめ会社の事業組織の中に組み入れておくことによって、放送事業の遂行上不可欠な演奏労働力を恒常的に確保しようとするもの」であって、「原則としては発注に応じて出演すべき義務のあることを前提としつつ、ただ個々の場合に他社出演等を理由に出演しないことがあっても、当然には契約違反等の責任を問わないという趣旨の契約である」。「出演報酬のうち契約金が不出演によって減額されない……が、楽団員は、いわゆる有名芸術家とは異なり、演出について何ら裁量を与えられていないのであるから、その出演報酬は、演奏によってもたらされる芸術的価値を評価したものというよりは、むしろ、演奏という労務の提供それ自体の対価であるとみるのが相当であって、その一部たる契約金は、楽団員の生活の資として一応の安定した収入を与えるための最低保障給たる性質を有する」。こうして、本件の楽団員が労働組合法上の「労働者」にあたることを、認められた。

#### (4)「労働者」概念の限界事例

##### (ア) 労働基準法研究会報告

1985年に労働基準法研究会が労働大臣に提出した報告のひとつが、「労働基準法の『労働者』の判断基準について」だった。報告は、それまでの学説・判例を踏まえて、労働基準法上の「労働者」についての考え方を示している。

この報告は、「『労働者性』の判断に当たっては、雇用契約、請負契約といった形式的な契約形式のいかんにかかわらず、実質的な使用従属性を、労務提

供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素をも勘案して総合的に判断する必要がある場合がある」という基本認識を示した上で、判断材料となる様々な要素を挙げている。ただし、経済的従属性については、報告は言及していない。

報告は、まず、「使用従属性」を「指揮監督下の労働」かどうかと「報酬の労務対償性」の二つの面に分けて、分析する。指揮監督については、「仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由」のないこと、「業務遂行上の指揮監督」のあること、「拘束性」のあることを指揮監督関係の重要ないし基本的な要素として掲げ、「代替性」のあることを指揮監督関係がないことを補強する要素として示している。報酬については、「報酬の性格が使用者の指揮監督の下に一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には、『使用従属性』を補強する」と説明している。

次いで、限界的事例において「『労働者性』の判断を補強する要素」として、事業者性のないこと、専属性のあることを挙げている。前者の事業者性判断の具体的な要素としては、「機械、器具の負担関係」、「報酬の額」等がある。

報告は、これらの枠組みを用いて判断した場合の具体例として、備車運転手と在宅勤務者のそれぞれについて、労働者性が肯定される例と否定される例とを示している。

報告が労働者性を否定した備車運転手(トラックによるコンクリートブロックの輸送)の事例では、①会社の作成する配車表・配車伝票に一般的には従って運送するが、時に拒否することもあること、②配車伝票に納入時刻が指定されることはあっても業務遂行についての運転手の裁量が広く認められていること、③出勤時刻・就業時間の定めはなく、通常、午後会社で積荷して自宅に帰り、翌日、自宅から運送先に直行していること、④自らの判断で補助者を使用でき、労務提供の代替性が認められていること等が、判断材料となっている。

一方、報告が労働者性を肯定した備車運転手(ダンプカーによる土砂の運搬)の事例では、①業務遂行について現場責任者の指示を受けていること、②土砂運搬がない場合は現場作業員として就労することがあり、その場合も現場責任者の指示を受けていること、③労働時間が指定され、実際の労働時間が現場で記録されていること、④報酬が日額で計算されていること等が、判断材料となっている。

また、報告が労働者性を否定した在宅勤務者(ワープロ入力によるテープ起こし)の事例では、①会社からの委託を断ることもあること、②勤務時間の定めはなく、本人の希望により委託量を定めること、③報酬はテープの時間数に応じた出来高制であること、④業務内容は定型化しており具体的指示はないこと等が、判断材料となっている。

これに対して、報告が労働者性を肯定した在宅勤務者(プログラムの設計等。雇用契約により正社員

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

として採用)の事例では、①業務の具体的内容について仕様書等により指示されていること、②勤務時間が定められていること、③会社から指示された業務を拒否できないこと、④報酬が固定給の月給であること等が、判断材料となっている。

以上の具体的な判断の例からすると、報告の判断基準にたった場合、契約形式にもかかわらず労働基準法上の「労働者」と判断されるケースも多いものの、就業状態が不安定であっても労働基準法上の「労働者」ではないと判断されるケースも出てくることになる。

ただ、これらの判断例は、なぜそのような判断材料をもとに総合判断をするとそのような結論になるのかについて明確な理由は示されてなく、必ずしも説得的ではない。すなわち、総合判断はブラック・ボックスの中でなされるのである。結局のところ、当該労働者への法適用を認めるべきか否かについての価値判断が結論を導き出している。報告が示すのと同じ判断材料を用いたとしても、価値観が違えば結論は異なりうるだろう。

なお、労働基準法研究会は、1996年にも労働契約法制部会労働者性検討専門部会報告を公表している。この中では、建設業手間請け従事者と芸能関係者(俳優、撮影等の技術スタッフ)について検討し、それぞれ労働基準法上の「労働者」に該当する例としない例とを示している。ここでも、上に述べた問題性は共通している。

### (イ)最高裁判決で労働者性が否定された事例一横浜南労基署長(旭紙業)事件

「独立事業者」への労働法(個別的労働関係法)の適用をめぐる最高裁判例として、横浜南労基署長(旭紙業)事件<sup>52</sup>がある。

この事件では、積荷作業中に転倒骨折した備車運転手が労災保険法所定の療養補償給付と休業補償給付を請求したところ、労基署長が当該運転手は給付対象の労働者にあたらないとの理由で支給しなかったため、そのことの当否が争われた。すなわち、当該運転手への労災保険法の適用が問題となったのである。最高裁は、労災保険法の適用対象としての「労働者」は労働基準法のそれと同じであることを前提として、本件の原告である備車運転手については労災保険法の適用を否定し、運転手の訴えを退けた。

最高裁がこの運転手について、労働基準法・労災保険法上の労働者とはいえない(会社の指揮監督下で労務を提供していたとは評価できない)と判断した根拠としては、①この運転手が業務用機材であるトラックを所有し、自己の危険と計算の下に運送業務に従事していたこと、②会社は、運送という業務の性質上当然に必要なとされる運送物品・運送先・納入時刻の指示をしていた以外には、この運転手に特段の指揮監督を行っていたとはいえないこと、③時間的・場所的拘束の程度が一般の従業員と比較してはるかに緩やかであることが、挙げられている。

一方、最高裁は、④この運転手が専属的にこの会社の運送業務に携わっており、同社の運送係の指示を拒否する自由はなかったこと、⑤毎日の始終業時刻は運送係の指示内容で事実上決定されること、⑥運賃がトラック協会の定める運送料よりも15%低いことなどを考慮しても、労働基準法・労災保険法上の労働者とはいえない、と判断している。つまり、①～③から労働者性は否定されるのであり、④～⑥もそれを覆すものではない、と判断されたのである。

だが、なぜ①～⑥からの結論がそうなるのかについて、根拠は示されていない。総合的判断としかいえないようになく、ここでも労働基準法研究会報告同様に、判断の要素のみが示されて判断の基準はブラック・ボックスの中なのである。一審判決<sup>53</sup>がほとんど同じ事実認定の下に、この運転手への労災保険法適用の肯定という正反対の結論を出したことから、このことがいえる。結局ものをいうのは、裁判官の価値判断となってしまう。

なお、二審判決<sup>54</sup>にも触れておきたい。二審判決は、一審判決を覆し、この運転手の労働者性を認めなかったものである。最高裁判決は二審の結論を維持したが、二審の判決理由をそのまま採用しているわけではない。

二審の判決理由のうちで最高裁に取り上げられなかったものに、当事者意思尊重論とでもいうべき部分がある。すなわち、二審判決は、会社は運送等を目的とする別会社を本件事故後に設立し、備車運転手に従業員になるよう勧誘したが、10名中9名は「収入が減り、あるいは、各種保険の保険料支払や所得税の源泉徴収を嫌って」従来通り備車運転手として働いているという事実を認定し、備車運転手という就労形態は「当事者双方の真意、殊に車持ち込み運転手の側の真意にそうものであるから、これを裁判所としては、そのまま一つの就労形態として認めることとするのが相当」と述べている。そして、「この就労形態は、労基法上の労働者のそれとみることは困難であるから」当該運転手は労基法・労災保険法上の労働者とはいえない、と結論づけているのである。

ここには、他の運転手の行動から当該運転手の「真意」を判断できるのか、当事者意思は「労働者」性判断の材料とされているのか(当事者意思が法的判断と食い違う場合にはどうするのか)、といった大きな問題がある。だが、それに劣らず問題なのは、事故(災害)にあった場合に補償はなく自己負担となるというマイナス面を心底から了解した上で当該運転手は備車運転手という働き方をしていったのか、ということである。さらにいえば、事故にあった場合の補償よりも若干の収入の多さの方を選択したならば、その「独立事業者」は事故が生活にもたらす危険を自ら全面的に引き受けなければならないのか、それが正義に適うのか、ということである。

### (5) 問題解決の方向

契約形式の如何にかかわらず、労働者としての実態があれば労働法が適用される。そして、この「労働者としての実態」というのは、取りも直さず「労働法の適用を必要とする実態」である。「労働法を適用しなければ権利が守れない実態」である。「独立事業者」の労働者性を判断するにあたっては、この基本に立ち返る必要がある。労働基準法研究会報告や横浜南労基署長（旭紙業）事件・最高裁判決を無批判に前提にして考えることは、不適切である。

ただし、上記の限界事例について労働者に該当すると解釈したとしても、一方でそれ以上に自営業者としての性格が強い「独立事業者」も数多く存在するのが現在の状況である。したがって、どのような場合に労働基準法等の対象となる労働者であるといえるかが問題であると同時に、労働者とはいえない「独立事業者」に労働者同様の保護をどう提供するかも重要な課題となる。

#### (ア) 学説の展開

これらの問題について、さまざまな学説がみられる。最近では、労働者と完全には同視できない「独立事業者」をどう保護するかについても、関心が高まっている。特徴的な学説のいくつかを、ここで紹介しておこう<sup>55</sup>。

まず、西谷説<sup>56</sup>である。西谷説は労基法上の「労働者」について論じたもので、『労働者』性の判断基準は……人的従属性と経済的従属性の複合に求められるべき」としながら、「右の意味における『労働者』でない」と判断された者でも、その者と相手方との間に経済的従属性が認められる限り、少なくとも解雇制限については『労働者』と同様に取り扱われるべきである（いわば準『労働者』）と指摘する。

柳屋説<sup>57</sup>は、解釈論上は「労働者」を厳格に画定し、そこからはずれる就業者を自営業者として、そのうち特に保護の必要がある特定の業務・業種に限定して立法上・行政上規制対象に付加するという方向を示す。

鎌田説<sup>58</sup>は、雇用労働者と自営業者の間に第3の概念を導入すべきことを提唱する。具体的には、「労働者に類似した就業者間の比較均衡の原則と企業間の不公正競争の抑止」を理由として、「経済的従属就業者」、すなわち「使用従属性はないが自己の計算と危険負担の下に活動しているともいえない者、言い換えれば、ユーザーに経済的に従属している者」には一定の保護を及ぼすべきとする（これは解釈論ではなく、立法論として述べられている）。そして、どのような保護を提供すべきかについては、「安全衛生、災害補償、報酬支払確保、男女雇用平等といった制度の適用にあたって、ある特定の働き方を選択することにより著しく不利であったり有利であったりするシステムはもはや合理性がない」と指摘する。

島田説<sup>59</sup>は、解釈論としては、解雇権濫用法理にかかわって、「労働契約以外の契約の中に、被用者の要素がある場合には、その程度に応じて労働契約に

おいて形成された法理を適用すべき」ことを主張する。そして、「労働契約上のその他信義則上の問題や労働条件の変更法理などについても、同様のことが検討される余地がある」と指摘する。さらに島田説は、立法論上の課題を、①労務供給者に共通する課題（無償労働を含む）、②自営業者に関する課題、③自営業者と被用者との中間領域に属する従属的就業者固有の課題に分けて提示する。①については、生命・身体の安全の確保（安全衛生、事故補償、従事時間の長さ）、人格的な自由および平等原則の確保、教育訓練・能力開発をあげる。②については、団体交渉制度等の集団的な権利、個別的契約紛争解決制度、契約締結支援措置をあげる。そして③については、立法ごとに適用範囲を定めるべきとして、契約解除規制、報酬支払い確保、社会保険をあげている。島田説によれば、本稿で論じている「独立事業者」のすべてについて①と②で示されている権利の確保が目指されるべきであり、労働法の適用対象でないとしても雇用労働者に近い「独立事業者」については③も検討されるべきなのである。

これらの学説を整理してみよう。解釈論としては、柳屋説は「労働者」概念そのものを厳格に解することを肯定している<sup>60</sup>。これに対し、他の3説は、解釈論でどこまで「労働者」の範囲を拡大できるかについては特に見解を示していない。これは、この問題が、究極的には「誰が労働法の適用を必要としているか」という価値判断に帰結するものであり、判断材料等での説明には限界があるからだろう。

「労働者」とは必ずしもいえない「独立事業者」にかかわる解釈論は、西谷説と島田説で示されている。西谷説では、経済的従属性が認められる「独立事業者」については、解雇制限についての規定・法理が適用ないし準用されることになる。また、島田説でも、「独立事業者」の被用者の要素の程度に応じて労働契約法理（解雇権濫用法理）が適用されることになる。

一方、立法論の面では、立法論に言及しない西谷説を除く3説は、「独立事業者」にも及ぼすべき保護（法律上認めるべき権利）があるという点では一致している。特に島田説は、無償労働の労務供給者にまで視野を広げて論じている点で、注目される。

#### (イ) ILOの動向

労働法の適用からはずれる就労者が増加しているのは世界的な傾向である。そこで、そのような就労者をどう保護すべきかが、国際的な課題となっている。

ILOでは、85回総会（1997年）と86回総会（1998年）で、請負労働（contract labour）に関する条約・勧告の採択を目指した審議を行ったが、見解が厳しく対立し、条約・勧告の採択は断念された<sup>61</sup>。ILOは各国政労使代表による3者構成で成り立っているため、各国政府の見解が対立することばかりでなく、使用者側と労働者側の見解が対立することが



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

多い。この問題をめぐっては、使用者側は、採択される基準が多様な就労形態をとることの妨げとなることを警戒し、またユーザー企業に下請け企業の労働者について責任をとらせることに抵抗を示した。一方、労働者側は、請負労働者には限られた保護しか提供されなくなることをおそれた。このような理由で、条約・勧告の採択の試みは挫折したのである。

ただし、86回ILO総会は、この問題を再度総会で取り上げること、事務局長が専門家の会議を招集すること等を理事会に要請する決議を採択した。その後、ILOは、2000年5月の専門家の会合 (Meeting of Experts on Workers in Situations Needing Protection)<sup>62</sup>と2001年3月の理事会での検討<sup>63</sup>を経て、2003年の91回総会では「雇用関係の範囲」が一般討議の対象として議題に載せられた。

85～86回総会での「請負労働」をめぐる議論の対立を踏まえて、ILO事務局が総会に提出した報告書<sup>64</sup>では、議題の論点は雇用関係の枠内で保護されるべき労働者(被用者)が保護を受けられないことに限定して提案された。91回総会で議論を経て採択された「結論」(Conclusions concerning the employment relationship)<sup>65</sup>においても、商事・民事の契約に基づく「自営 (self-employment) および独立労働 (independent work)」は対象外であることが明言されている(1項)。

では、雇用関係の下にある労働者に適切な法適用がなされるためには、どのような課題があると考えられているのだろうか。この点について、「結論」は、多くの国に存在する要因として、①法律が不適切であること(不明確、範囲が狭すぎるなど)、②雇用関係が民事・商事の契約形式で偽装されていること、③雇用関係が曖昧であること、④使用者が誰で、労働者がどのような権利を誰に対してもっているのか不明確であること、⑤法律が守られていないことの5点を指摘している(5項)。

このような認識に立って、「結論」は、ILOが調査・研究を重ね情報を提供し、加盟国に技術協力を提供すべきことを示す(20項)とともに、勧告の採択を検討すべきことを述べている(25項)。その勧告は、雇用でないかのように偽装された雇用関係(disguised employment relationships)と、雇用関係の下にある者が各国で受けるべき保護を受けられるようにするしくみに、焦点をあてるべきとされている。

以上をまとめると、雇用関係を越える部分については基準を採択することはできず、雇用関係の下にある労働者が保護を適切に受けられるようにするための勧告を採択すべきとの方向を示すに至ったのが、ILOの現在の状況である。そして、91回大会での議論<sup>66</sup>をみると、そこで採択された「結論」も、労使双方のメンバーに不満を残すものであることがわかる。この問題(請負労働を含む)について規制されたくない、という使用者側の意思はかなり強い。偽装された雇用関係にしばって、しかも条約ではな

く勧告のみを採択するというようなく合意された方針も、実現までにはさらなる困難が待ち受けている可能性がある。

本稿のかかわりでいうと、「独立事業者」のうちの実質としては雇用労働者とかかわらない人たちについては、雇用関係でないかのように偽装されていることを見抜いて雇用労働者に適用されるべき法を適用すべきということが合意されていて、近い将来に勧告が採択される見込みが強まっている。「契約形式にかかわらず、雇用労働者としての実質をもつ者には、労働法を適用する」ということは、すでにみたように当然のことではあるが、そのことが国際的に合意されていて国際基準定立の可能性があるということには大きな意味がある。一方で、「労働者」概念を超える範囲の「独立事業者」については、問題があることは認識されているものの、労使間等の見解の対立が激しく、条約・勧告等の採択は難しいのである。

### (ウ) 若干の考察

ここまでの検討から、不安定就業者としての「独立事業者」についての課題には、①契約形式にかかわらず、「労働者」としての実質をもつ者には労働法を適用することと、②労働法の適用対象とならない「独立事業者」にも必要な保護があるということの、二つの面があることが確認できる。

①にかかわっては、「労働者」か否かの判断が判断者の価値観に左右されるという問題がある。この点で、労働法はその適用を必要とする者の権利を守るために生まれたという原点を再度確認しておきたい。対等な当事者間の関係に適用される法制度を労使間に適用することが正義に合わないからこそ、労使の力の非対称性(すなわち、人的従属性と経済的従属性)に着目して労働法が作られたのである。労働法がその適用を必要としている者に適用されないならば、労働法の存在意義が問われることになる。

②については、「独立事業者」が文字通りの自営業者だとしても、生活が脅かされているのは人権が保障されていることにならないという、当たり前のことに目を向けなければならない。自営業者であれば、事業を取り巻く環境の変化によって営業が成り立たなくなることがあるのは当然ではある。だが、事業者間の力関係によって収入が不当に低く抑えられ、働きに見合う収入が得られないならば、それを「当然」といつて済ますわけにはいかない。また、仕事の上でけがをしたときに収入が途絶えるばかりか治療費も捻出できないというようなことでは、安心は手に入らず、生活は不安定というほかにない。現在の日本社会には「セーフティーネット」が乏しいのである。政府や経済界が自営という働き方を本気で推奨しようというのなら、そのためにこそ「セーフティーネット」の構築が目指されなければならない。

なお、自営業者にも労働者に類似した一定の権利を保障するとしても、そのことによって労働者の範

囲を狭く限定していいわけではないことに注意が必要である。本来労働法の適用対象となるべき人に労働法を適用するという基本は、見失われてはならない。

ところで、現在、「独立事業者」として働く人がこの働き方を選んでいる理由に目を向けると、一見したところでは「独立事業者」という働き方に積極面を見出しているようでも、雇用労働者としての働き方(働き口)よりは「独立事業者」の方がましだという消極的な選択をしているに過ぎないことが多いように思われる。

たとえば、雇用労働者の場合は、労働時間が決められていること自体はともかく、年休などの休みが取りにくかったり、家庭のことと両立させながら(言い換えると家族責任を果たしながら)働くことが難しかったりする<sup>67</sup>。その点、「独立事業者」ならば、収入に響くことを度外視すれば、働く時間は自分で決められることが多い。だが、雇用労働者の現状は

この働き方に必然のものではなく、雇用労働者の権利が十分に保障されていないということではしかない。また、景気停滞と財界・企業の正規従業員縮減策の下で雇用情勢が悪化している現在、十分な労働条件での雇用労働者としての働き口がなかなかみつからずに「独立事業者」となる場合、それは消極的選択といえるだろう。「独立事業者」という働き方がその不安定さにもかかわらず選択されるということが、雇用労働者のおかれている現状の問題点を照射している。

雇用労働者として働いても、自営業者として働いても、憲法25条のいう「健康で文化的な」生活が営めるようではなければならない。生活が「健康で文化的」であるためには、傷病時や老後の生活についての不安が解消され、ある程度の可処分所得とある程度の非労働時間が確保される必要がある。「独立事業者」を含む不安定就業者の置かれている状況は、この課題を突きつけている。

- 1 『労働法令通信』57巻21号21頁以下参照。パート労働者の実態と問題点については、均等待遇アクション2003『認めて！わたしの働き方』(2004年2月)、特集「基幹化する非正社員・多様化とその行方」『Business Labor Trend』2003年12月号、特集「パートタイム労働」『Business Labor Trend』2004年3月号、『パートタイム白書 平成15年版 パート・アルバイトの戦力化～認めとやる気～』(アイデム人と仕事研究所、2004年3月)、熊沢誠『女性労働と企業社会』(岩波書店、2000年)64頁以下などが参考になる。なお、フリーターの実情と問題点を浮き彫りにするものとして、『特集：フリーターは夢追い人か』『労働の科学』第57巻2号および『特集・高卒フリーターの増加と進路指導の課題』『季刊教育法』121号等に掲載の諸論稿参照。
- 2 松尾邦之ほか「[検討] 短時間勤務公務員の処遇問題と訴訟の動向」『労働法律旬報』1552号(2003年)6頁以下、城塚健之「自治体スリム化・市場化のツールの概要」『労働法律旬報』1581号(2004年)16頁以下など参照。
- 3 たとえば、盛誠吾「48 時間外労働義務」ジュリスト別冊『労働判例百選 第6版』98頁参照。なお、菅野和夫『労働法 第6版』(2003年、弘文堂)281頁以下は「個別的同意説」を不適切とする。
- 4 均等待遇アクション2003『認めて！わたしの働き方』(2004年2月)は、調査結果の特徴として、「週30時間、時給1620円。教育や昇進のチャンスがほしい」とのパートタイム労働者の希望をまとめ、「細切れ化する労働時間」、「有期雇用による不安」、「雇用形態・職務・役職における性別の分離を是正するポジティブアクション」の必要性などを提起している。
- 5 学説は否定的見解が多い。菅野・前掲書149頁以下参照。わたくしは、自由な意思によって締結する労働契約により獲得する「パート労働者」の地位が本来のものではないことは当然認めるが、現下の企業(使用者)の「差別的」対応と処遇がまさしく「身分」として存在し続けていることを直視する必要があると考える。渡寛基「パート労働法改正の課題」『労働法律旬報』1441号6頁以下参照。
- 6 たとえば菅野・前掲書467頁以下参照。
- 7 安田由起子「103万円の壁はパートの時間あたり賃金率を下けているか？」『日本労働研究雑誌』489号(2001年)62頁以下参照。
- 8 厚生労働省の当初示していた「労働時間緩和策」(1週20時間以上で、約300万人が適用対象)に対する反発が強く、限定する手直し案(「正社員に準ずる仕事形態」に従事)も検討されたが、結局今回成立した改正法には盛り込まれなかった。

- 9 「特集1 短時間労働者の雇用管理改善措置の改正指針」『女性と労働』21巻46号6頁以下(2003年11月)参照。とくに、「短時間労働の環境整備」として「安定方策」を求め、「通常の労働者への転換」に関して「公正な人事制度」や「公募などの施策」を強調する「意見」が参考になる(同24頁)。
- 10 厚生労働省『パートタイム労働者総合実態調査』(2003年)における2001年段階の実態。今回の総合実態調査(前注1参照)ではますます顕著化している。
- 11 「パートタイム労働者等の均等処遇を実現する議員連盟」(略称「パート議連」)2002年4月に発足)が公表した「見解」について、大脇雅子「規制緩和と労働立法」『季刊労働法』203号164頁以下、吉川春子『翔びたて女性たちー美しい性のレボリューション』(ケイ・アイ・メディア、2003年)111頁以下など参照。
- 12 西谷敏「パート労働者の均等待遇をめぐる法政策」『日本労働研究雑誌』518号56頁以下、熊沢誠「リストラとワークシェアリング」(2003年、岩波書店)159頁以下、大脇雅子「パートタイム労働と均等処遇の原則」『労働法律旬報』1490号6頁以下、山田省三「労働法における均等待遇原則の課題」『労働法律旬報』1495号57頁、和田肇「雇用形態の多様化と均等処遇」法時2003年5月号15頁以下、土田道夫「パートタイム労働と『均衡の理念』」民商法雑誌119巻4・5号552頁以下、堀内光子「同一価値労働同一賃金について」季労204号105頁以下、相澤美智子「パートタイム労働の均等待遇」『労働法律旬報』1520号39頁以下、神奈川県労政福祉課「パートタイム労働の現状と均衡処遇について」(西本万映子)労働かながわ2003年11月号12頁以下など参照。
- 13 山田省三「労働省『パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告』の検討」『労働法律旬報』1486号(2000年)6頁以下、中野麻美「『ものさし研究会』報告の課題」『女性と労働』21巻34号6頁以下(2000年10月)など参照。
- 14 中島通子・山田省三・中下裕子『男女同一賃金』(1994年、有斐閣)244頁以下、林弘子ほか「女性賃金差別の法的救

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

- 済」『日本労働法学会誌』第100号(2002年)59頁以下参照。
- 15 水町勇一郎『パートタイム労働の法律政策』(有斐閣、1997年)228頁以下参照。水町教授は、「企業からの拘束の度合いが正社員よりも小さい労働者」を想定して、パート労働者の低賃金を経済的合理性・法的正当性から考察している。その「企業からの拘束」の内容とは、「残業、配転、勤務時間外活動の制約、勤務時間の決定、休暇取得の際の労働者の自由度の無さなど」が挙示され、「義務の認定は、契約の文言にとらわれず、実態に照らして客観的になされなければならない。」とする(234・235頁)。しかし、これらの事項は、そもそも正社員にとっても、契約意思を介して「労働契約」の内容として決まるものであって、特約の成立が肯定される事項であり、パート労働者でもたとえ残業について、自由に拒否できない実態にある労働者もあることを想起すべきである。しかも、賃金水準は、労働の結果(成果・業績)によって改定されることも視野に入れると、「拘束」の低さのみ、低賃金の合理性を説明しきれものではない。
  - 16 特集「評価と処遇」『JILL@Work』11号(2002年)、渡寛基「日本における非正規雇用の現状と課題」『労務理論学会誌』第12号「現代の雇用問題」1頁以下参照。
  - 17 浅倉むつ子・今野久子『女性労働判例ガイド』(1997年、有斐閣)117頁以下、中島通子「第2章 同一価値労働同一賃金」大脇雅子・中島通子・中野麻美編『21世紀の男女平等法 新版』(1998年、有斐閣)45頁以下など参照。
  - 18 特集「パート労働の国際比較」(1)～(4)『大原社会問題研究所雑誌』534号～547号所収の論稿とりわけ柴山恵美子「男女均等待遇原則の主流化に向かってE.U.労働法制の展開」(中)『大原社会問題研究所雑誌』535号27頁以下、宮前忠夫「イタリアのパートタイム労働者保護・均等待遇の新法」『労働法律旬報』1497号47頁以下など参照。
  - 19 葛田一雄「『間接差別』を考える」『労務事情』1061号(2004年)5頁以下参照。若手銀行事件・仙台高判平4.1.10労判605号98頁は、「男子行員に対しては妻に収入があっても」家族手当・世帯手当等を支給してきたのに、「主たる生計維持者」であっても共働きの女性行員には支給を打ち切ったことが、労基法第4条、民法90条違反であると認めた。
  - 20 渡寛基「パート労働法改正の課題」『労働法律旬報』1441号6頁以下参照。
  - 21 浅倉むつ子『労働とジェンダーの法学』(有斐閣、2000年)488頁以下、特集「イギリスにおける間接性差別」『労働法律旬報』1489+90号6頁以下など参照。
  - 22 丸子警報器事件について詳しくは、丸子争議支援共闘／丸子支援、パート守る全国連絡会編集「パート・臨時だって労働者 新しい原開いた丸子警報器の仲間」(2000年、学習の友社)を、また、大学教育を担う非常勤講師の劣悪で厳しい労働実態と生活の中で権利保障を目指す取り組みについて、首都圏大学非常勤講師組合編『大学教師はパートでいいの? 非常勤講師は訴える』(1997年、こうち書房)、江尻彰「大学非常勤講師の実態と均等待遇」『労働法律旬報』1579号4頁以下など参照。さらに、雇止めに関する判例については、有期労働契約の反復更新に関する調査研究会『有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告』(平成12年9月)の151頁以下や浅倉むつ子・今野久子・前掲書96頁以下など参照。
  - 23 経済学的アプローチから「社会的身分」としてとらえるべきことを指摘する大沢真理「『パートタイム』労働と均等待遇原則—経済学的アプローチ—」『日本労働法学会誌』90号95頁以下を参照。
  - 24 一時ワークシェアリングを導入する議論が盛んになり、「緊急避難型」活用による雇用の確保も政労使で検討されたが、いつしか下火になってしまった。むしろ、景気対策としてではなく、「人間らしい生き方・働き方」を実現する方策として「雇用創出型ワークシェアリング」こそ真剣に追究されるべきである。熊沢・前掲「リストラとワークシェアリング」(2003年、岩波書店)、根本孝「ワークシェアリング「オランダ・ウェイ」に学ぶ日本型雇用革命」(2002年、ビジネス社)、長坂寿久「オランダモデル」(2000年、日本経済新聞社)など参照。
  - 25 第159回国会に提出された育児・介護休業法改正法案は、「育児休業期間」の延長(現行の満1歳までを満1歳6カ月まで)、一定の要件を満たす有期雇用労働者への育児休業についての特例、小学校就学前の子どもの看護休暇(5日間)の新設、要介護の家族につき要介護状態ごとに介護休業を認めることなどを盛り込んでいて、これらが権利として保障される意義を積極的に評価したい。
- なお、1997年均等法改正に伴う育児・介護休業法の改正によって、家族的責任を有する男女労働者の深夜業の免除請求権が創設された(第16条の2)際に、パート労働者への適用について、参議院の審議において、「継続して在籍一年を超える者」にも適用ある旨、労働大臣の答弁があった(官報号外 平成9年5月26日 参議院会議録第28号6頁)ので、パート労働者にとっては権利保障の拡充につながったはずだが、実態は不明である。今後、法改正による保護が拡充されたように見えても、実際に保障された働き方が実現するかが問われている。
- 26 新甲南鋼材事件、青森放送事件、京都放送事件、サガテレビ事件など一連の事件である。萬井「労働契約締結の法理」有斐閣、1997年、229頁以下参照。
  - 27 この経緯について、萬井隆令・山崎友香「労働者供給の概念」『労働法律旬報』1557号6頁以下、中島正雄「派遣労働の拡大と法政策」西谷・中島・奥田編『転換期労働法の課題』旬報社、2003年、372頁以下参照。
  - 28 法改正の紹介と批判的検討について、浜村彰「改正労働者派遣法の検討」『労働法律旬報』1554号20頁以下参照。
  - 29 「朝日新聞」2000年11月3日付参照。
  - 30 「施行通達」の分析と批判について詳しくは萬井隆令・山崎友香「労働者供給の概念」『労働法律旬報』1557号6頁以下参照。
  - 31 労働省『改訂版・人材派遣法の実務解説』(労務行政研究所、1987年)32頁。
  - 32 前掲注5萬井・山崎「労働者供給の概念」『労働法律旬報』1557号16頁以下参照。
  - 33 脇田滋「改定労働者派遣法施行と日本の雇用の激変」『職場の人権』4号3頁参照。
  - 34 労働者の雇主は派遣元であるから、派遣元で36協定が結ばれる必要がある(西谷・脇田編『派遣労働の法律と実務』労働法律旬報社、1987年、135頁(萬井執筆))。
- 問題は、実際に時間外労働を行う派遣先でも36協定が結ばれている必要があるのか、である。前掲西谷・脇田編『派遣労働の法律と実務』147頁(萬井執筆)、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、295頁は必要があるとする。他方、「派遣…活用術」などと銘打った実務書では、残業させるには36協定が必要だ、とは書かれているが、本文のようなより現実的な問題には触れてもいない。たとえば、安西愈「労働者派遣の法律実務」総合労働研究所、1986年、326頁以下参照。
- 35 ある派遣元は、労働者全員に「過半数労働者代表としてX氏を決めたいが、異議のある人は申し出るように」という葉書を送り、そのような申し出がほとんどないことをもって、X氏が過半数代表として「選出」された、として、後の手続きを進めるという。それを、法が求めている手続き的要件を充たしているか評価できるかは疑問である。
  - 36 前掲注9西谷・脇田編『派遣労働の法律と実務』135頁以下(萬井執筆)参照。
  - 37 脇田滋「契約・派遣社員働き方のルール」旬報社、2002年、66頁以下参照。
  - 38 萬井前掲注1「労働契約締結の法理」69頁以下。
  - 39 小島典明「派遣法の規制改革急げ」『日本経済新聞』2002年11月22日付。
  - 40 たとえば、関東経営者協会『男女雇用機会均等法とこれからの雇用管理の方向』『労働法律旬報』1155号28頁参照。
  - 41 斎藤貴男『機会不平等』文芸春秋、2004年、93頁以下参照。ルポルタージュであるだけに、派遣労働者の生々しい実態を活写している。ちなみに、派遣労働者を扱った章の標題は「派遣OLはなぜセクハラを我慢するか」である。

- 42 たとえば、要宏輝（連合大阪中小企業労働運動センター所長）「考察『新しい低賃金・非典型労働』」職場の人権18号33頁。
- 43 「朝日新聞」2003年7月13日付参照。
- 44 小島前掲注15「日本経済新聞」2002年11月22日付。
- 45 小島氏の派遣論についての全面的な批判については、萬井「市場主義原理と労働者派遣——小島典明氏の労働者派遣論の批判的検討——」『労働法律旬報』1571号36頁以下参照。
- 46 萬井隆令「使い捨てられる若者たち—メール法律相談から見えてくるもの」『世界』2004年2月号、161頁。
- 47 労働者労働基準局（編）『全訂新版 労働基準法上』労務行政研究所、1994年、343頁。
- 48 第三慈久丸事件・名古屋高裁1962年2月14日判決。高民集15巻1号65頁以下。
- 49 労働者概念をめぐる問題について概観している比較的新しい文献として、鎌田耕一（編）『契約労働の研究—アウトソーシングの法律問題』（2001年、多賀出版）の「第3章 契約労働の法的問題 第2節 A類型（従属的自営業者型）」（鎌田執筆）、東京大学労働法研究会（編）『注釈労働基準法上巻』（2003年、有斐閣）138-159頁（橋本陽子執筆）がある。
- 50 金沢地裁1987年11月27日判決、『労働判例』520号75頁以下。
- 51 最高裁第1小法廷1976年5月6日判決、『労働判例』252号27頁以下。
- 52 最高裁第1小法廷1996年11月28日判決、『労働判例』714号14頁以下。
- 53 横浜地裁1993年6月17日判決、『労働判例』643号71頁以下。
- 54 東京高裁1994年11月24日判決、『労働判例』714号16頁以下。
- 55 最新の学説状況については、吉田美喜夫「『労働者』とは誰のことか」『日本労働研究雑誌』525号（2004年）66頁以下が有用である。
- 56 西谷敏「労基法上の労働者と使用者」沼田稲次郎ほか（編）『シンポジウム労働者保護法』（1984年、青林書院）、10-11頁。
- 57 柳屋孝安「非労働者と労働者概念」日本労働法学会（編）『講座21世紀の労働法 第1巻 21世紀労働法の展望』（2000年、有斐閣）145頁。
- 58 鎌田耕一「契約労働者の概念と法的課題」『日本労働法学会誌』102号（2003年）135-138頁。なお、鎌田耕一「委託労働者・請負労働者の法的地位と保護—業務委託・業務請負の法的問題」『日本労働研究雑誌』526号（2004年）59-60頁も参照。
- 59 島田陽一「雇用類似の労務供給契約と労働法に関する覚書」西村健一郎ほか（編）『新時代の労働契約法理論』（2003年、信山社）58-68頁。
- 60 このことを、矢部恒夫「雇用形態の多様化と労働者概念」西谷敏ほか（編）『転換期労働法の課題—変容する企業社会と労働法』（2003年、旬報社）323頁は、「労働者を労働者でなくする動きを追認することになる」と批判する。
- 61 この経緯については、浅倉むつ子『労働法とジェンダー』（2004年、頸草書房）の「第7章 就労形態の多様化と労働者概念」および鎌田（編）前掲注4書の「第1章 ILO 契約労働条約案」（鎌田執筆）に詳しい。馬渡淳一郎「ネットワーク化と雇用の多様化」『季刊労働法』187号（1998年）15-16頁も参照。条約・勧告の採択を断念した86回総会での議論（委員会審議）の詳細については、ILO, Report of the Committee on Contract Labour, International Labour Conference, 86th Session, Geneva, June 1998 参照。
- 62 ILO, Report of the Meeting of Experts on Workers in Situations Needing Protection, GB279/2/ME-WNP/2000/4 (Rev.).
- 63 ILO, GB280/2, paras. 32-59.
- 64 ILO, The scope of the employment relationship, International Labour Conference, 91st Session, 2003.
- 65 ILO, International Labour Conference, 91st Session, 2003, Provisional Record 21, pp. 52-57.
- 66 Ibid., pp. 1-50.
- 67 この点についての私見は、斎藤周「家庭生活と職業生活の両立」『労働法律旬報』1495-96号（2001年）68頁以下を参照。



## 第5章 アメリカ合衆国における市場原理の貫徹する労働市場と法規制の闘い

### はじめに

1970年代の終わりに、OECDは、経済の停滞や失業の増大を、市場原理の下に民間企業を活用して経済構造を調整することによって打開しようとする構造調整政策を発表し、労働力のフレキシビリティ戦略を推し進めた。この戦略は、労働市場においては、先進資本主義国に対し規制緩和、民間の労働市場仲介業の参入、雇用形態の多様化を引き起こした。先進資本主義国の中でもドイツやフランス、それにEUなどは規制緩和を図りながらも労働者の保護、権利を擁護しようとした。しかしアメリカ合衆国では、経済的回復、失業率の低下に至ったとはいえ、すでに規制緩和されていた人材派遣業は隆盛し、その上レーガン期の労働組合敵視政策<sup>1</sup>が加わり、結果として非正規雇用<sup>2</sup>は増大し、労働者の保護・権利・福祉が、企業によって一方的に制限される傾向をおびるようになったのである。

失業率の低下という点でみるならば、アメリカ合衆国では、1980～90年代の企業や産業のリストラクチャリングの中で、M&AやIT化を基礎にした企業のアンバンドリング戦略（コアとなる業務を残してその他の業務はできるだけ売却したりアウトソーシングして、スリムになる戦略）によって発生した大量の失業者を、非正規雇用職の多いサービス産業へ流動化させることによって、不安定な就労を増やして失業率を比較的低く保ったといえるだろう。この点では、アメリカ合衆国はOECD政策の優秀なモデルといえる。

アメリカ合衆国の失業率低下の鍵を握る労働力流動化戦略には、スタッフィング産業（人材ビジネス産業）<sup>3</sup>の役割を欠かすことができない。一般に、スタッフィング産業は、失業者へは雇用を与え、企業へは不足する人員を即座に穴埋めし、短期のプロジェクトを直ちに成功させ、企業と労働者の両者に対して利点をもたらすものだといわれている。だが、同時にスタッフィング産業とりわけ人材派遣業は、顧客企業の第2人事部として企業の労働力配置や雇用戦略と結合して派遣を確保し、正規雇用を派遣に入れ替え、労働者を低賃金・付加給付なし・雇用不安定の状態にした。しかも、産業によってはスウェットショップ（搾取工場）を招き、ますます、失業者の雇用確保を奴隷状態の労働と引き換えにした。その上、いくつかの州では、政府の福祉政策とタイアップして福祉受給者を派遣へ就労させさせている。このような労働者の入れ替えと労働コストの引き下げを容易にした労働市場の発展は、正規労働者に対してさえ、仕事を非正規労働者に移すという脅しの

下に長時間・サービス残業を強いる人事管理を呼び起こしている<sup>4</sup>。1970年代後半からスタッフィング産業は隆盛し、派遣労働者数だけ見ても、1980年では54万人であったが1990年には129万人、2000年には349万人<sup>5</sup>へと急増したのである。

ところで、90年代の終わりになって、アメリカ合衆国の労働市場は、再び規制を受け初めている。すなわち、スウィニー指導部のもとで社会運動の一環としての労働運動をめざす新しいAFL-CIOと地域の広範な草の根運動との連合（coalition）によって、非正規労働者の保護と権利擁護の運動が各州で起こり、州法を確立させ、さらに連邦法制定の運動へと広がってきている。

本稿ではアメリカ合衆国の市場原理の貫徹する労働市場における労働力流動化の状態を、スタッフィング産業の業務内容や戦略、戦略が労働者にもたらしたものを中心に、対抗する闘いの姿を通じて紹介する。

### I 労働者の流動化構造—失業、失業率、再就職

80年代から90年代のリストラクチャリングによって解雇された大量の労働者は、どのように流動化したのだろうか。

まず、最初に失業者数と失業率の問題を見てみよう。

表5-1にあるように、失業率は1982年、1992年の不況による上昇を経た後低下し、1997年には1975年の世界同時不況以来最低の4%台に至る。しかし、注目しなければならないのは、この失業率の低さは解雇者数の少なさを表すわけではない。「大量レイオフ者数」も「解雇された労働者数」も、80年代に比べ90年代は増大し、景気絶好調の97年でもまだ依然として多い。原因のひとつであるM&A数も増大している<sup>6</sup>。このように大量の解雇者が存在しても、なぜ失業率は上昇しないのだろうか。

それは、解雇された後すぐ就職できるからである。就職ができれば失業者とはみなされない。失業統計では、月の半ばを含む1週間の間に1時間でも働けば失業とは見做されないのである。アメリカの特徴として、失業期間は表5-2に示したように他国に比べてきわめて短かく5週間未満が多い。表5-3の在籍年数をとると、1996年から1998年までは短くなる傾向にあり特に中高年の減少は大きい。また、表5-4の在

籍年数の国際比較をみても、アメリカは短い。これらの状況から、確かに大量に解雇者が出現し彼らは一時的に失業するが、失業しても低賃金・短期雇用の職にすぐに就職し、そしてその職が意にそぐわなければ転職を繰り返してよりましな職を得るという傾向になっているようである。

解雇された労働者がどのような状態で再就職するであろうか。

表5-5の解雇されたフルタイム労働者の再就職状況を見てみよう。これは、3年以上在籍したフルタイム労働者が、①工場や会社の閉鎖や移転 ②十分な仕事がない ③職やシフトが廃止されたという理由で解雇され、その後どのように再就職したかを見たものである。その後の状況は、「パートタイム」「フルタイム」「自営業」「いまだ失業中」「労働力から離脱」に分かれる。これを見ると、運良く再びフルタイムに再就職し賃金が以前と同等かそれ以上の労働者は、解雇された労働者総数の23%から35%のみである。

次に、解雇された労働者が、一般的に再就職する職業を見てみよう。一般的に言われているように高賃金職も増大するが、表5-6に象徴的に示されるように、雇用が増大した職トップ10をみると90年代全体では低賃金職が断然多いという状況である。IT化が進み好景気の続く90年代の終わりでは、高技能の高賃金職が出現するが低賃金職は減らない。これは、表5-7に示したように、IT産業の発展は確かにシステムアナリストなどの高技能の高賃金職を生み出しているが、コンピュータ部品の下請製造やアウトソーシングの受け皿となるサービス産業も同時に創出されるので、低賃金職の増大を伴わざるをえないからである。

表5-8ABは、雇用形態別非正規労働者の分布割合と各産業における非正規労働者の割合を示したものであるが、非正規労働者は全雇用労働者の約30%存在し、表5-7で見た低賃金職では非正規雇用が多いことがわかる。

総じて言えば、解雇された労働者は一時的には大量に存在するが、他方でそれに対して供給する職も多く存在する。しかし、90年代全体では、その後半においては高賃金職も出現し低賃金職との2極分化を示すとはいえ、供給される職は低賃金職が多く、非正規雇用が増大したといえる<sup>7)</sup>。

この傾向は80年代から存在するが、90年代には顕著であり、特に1994年は、M&A数、大量レイオフ数、解雇者数の変化が著しく、流動化が激しくなった分岐点の年であるように思える。近年のアメリカの企業経営の変化による人事戦略の変化を見たキャベリの『雇用の未来』によれば、アメリカの多くの企業は、90年代の半ばから、市場競争のめまぐるしく変化する速度に対応できるようにできる限りアウトソーシングを行い、必要な労働者は外部から求め、サービス残業をふくめ長時間残業させ、不用になったらすぐ解雇するなどして、自社のコア・コンピタンスを維持しようとする戦略に変わって行ったとい

う。労働者に対し、オン・ザ・ジョブ・トレーニングで教育し、長期雇用を保障し、手厚い福利厚生政策を持つIBMが、それらの雇用慣行を破棄して正規労働者の大量解雇に踏み切った1994年は、その象徴といえる。それらの結果はまた年間労働時間数の増大でもある。アメリカは、労働時間短縮が世界的傾向である90年代に、増大した数少ない国である<sup>8)</sup>。

## II スタッフィング産業の業務内容とその役割

Iでは失業と失業率、再就職の状況を見たが、この再就職を仲介するのに大きな役割を果たすのが、スタッフィング産業である。日本では、人材ビジネス産業といわれている。

このスタッフィング産業がどのような業務を行い、労働者にどのような影響を与えているかを調べてみよう。スタッフィング産業の業務内容が端的にわかるのがスタッフィング産業の分析会社である Staffing Industry Analystsの表5-9<sup>9)</sup>である。

### (1) スタッフィング産業の業務内容

#### (ア) 派遣

派遣は、いわばスタッフィング産業の中心となる業務であり、対象となる職業は「医療」「専門職」「技術/エンジニアリング」「IT職」「オフィス・事務職」「工業職」などである。従来から、派遣は事務職と工業職が多いのが特徴であるが、1997年から「技術/コンピュータ職」が「技術/エンジニアリング」と「IT職」に分割されたことに示されているように、「IT職」が増大してゆき、2001年収入実績では「オフィス・事務職」に匹敵するほどである。90年代後半では、総じて高度な技能職が増えている。だが、他方で、派遣には、企業からの正規雇用者やインディペンデント・コントラクターのペイローリング（移籍）という形も多い。ペイローリングとは、一般的に派遣会社やPEO会社や請負会社に雇用関係を移すことを言うが、それは書類上のことで、労働者の職場の場所も仕事内容も変わらない。ペイローリングされて派遣業の雇用労働者となると、多くの場合、正規労働者と同じ仕事を長期にわたって行うけれど付加給付が少ないか全然つかない。そのことが問題視されて、裁判が起こされている。「工業職」は日雇いの肉体労働者が多く、派遣料金が低いので全体に占める収入の比率では下がっているとはいえ、労働者数としては収入の比率ほど低くはないと推測されるので、依然見逃すことはできない職種である。

#### (イ) 職業紹介

職業紹介には、「普通の紹介（雇用契約が成立した場合に、料金を求人側か求職側が支払う）」、「テンプ・ツー・パーム（ハイヤー）」、「役員や上級職紹

今日の不安定就業労働者の実態と人権

表5-1 失業率、M&A、大量レイオフ数、解雇された労働者数

	失業率(%)					アメリカ合衆国			
	フランス	ドイツ	日本	英国	アメリカ	M&A 件数(500 万ドル以 上)	大量レイオフ(50人、 30日以上)		解雇された労働者数 (千人)
							件数	人数(千 人)	
1980	6.3	2.9	2.0	6.4	7.0	a)1,560	—	—	
81	7.3	4.4	2.2	10.7	7.5	a)2,329	—	—	2000
82	8.0	6.1	2.4	12.5	9.5	a)2,298	—	—	2680
83	8.3	8.0	2.6	12.4	9.5	a)2,391	—	—	1680
84	9.7	7.1	2.7	11.7	7.4	2,243	—	—	1870
85	10.2	7.2	2.6	11.2	7.1	1,719	—	—	1770
86	10.4	6.4	2.8	11.2	6.9	2,497	1,335	274	1860
87	10.5	6.2	2.8	10.3	6.1	2,479	2,020	407	1650
88	10.0	6.2	2.5	8.5	5.4	2,970	2,322	450	1460
89	9.4	5.6	2.3	7.1	5.2	3,752	2,764	573	2030
1990	9.0	4.8	2.1	7.1	5.6	4,239	3,078	587	2230
91	9.5	4.2	2.1	8.9	6.8	3,446	3,891	812	
92	10.4	4.5	2.2	10.0	7.5	3,502	—	—	
93	11.7	7.9	2.5	10.5	6.9	3,722	—	—	*1993~1995年,9,367
94	12.3	8.4	2.9	9.6	6.1	4,383	—	—	年平均3,122
95	11.7	8.2	3.1	8.7	5.6	4,981	—	—	*1995~1997年,7,952
96	12.4	8.9	3.4	8.2	5.4	5,639	5,697	1,184	年平均2,651
97	12.3	9.9	3.4	7.0	4.9	8,770	5,683	1,146	*1997~1999年,7,561
98	11.8	9.3	4.1	6.3	4.5	9,634	5,851	1,228	年平均2,520
99	11.2	8.6	4.7	6.1	4.2	9,599	5,675	1,149	*1999~2001年,9,933
2000	9.3	7.8	4.7	5.4	4.0	11,169	5,620	1,170	年平均3,311
01	8.5	7.8	5.0	5.0	4.7	7,717	8,350	1,752	*2001~2003年,11,421
02	8.8	8.6	5.4	5.1	5.8	7,032	7,293	1,545	年平均3,807

(注1) M&Aのa)のついた1980年~1983年は、100万ドル以上の取引の件数。1983年以下は、1984年以上と比較できない。

(注2) 「大量レイオフ」とは、50人以上30日以上の実施を言う。

(注3) 「解雇された労働者」とは、①工場・会社の閉鎖または移転、②十分な仕事がない、③地位やシフトが廃止された、という理由で解雇された者

(出所1) 失業率：OECD, *Employment Outlook*, 1983, 1989, 1991, 2001, 2003

(出所2) M&A：U. S. Bureau of Census, *Statistical Abstract of the U. S.* 1990, 1994, 1997, 2002, 2003, 1980~1983年は、MLR Publishing Company, *Mergers and Acquisitions*, 1984~2001年は、Financials Securities Date, Newark, NG, *Mergers & Corporate Transaction Database*.

(出所3) 大量レイオフ：1986年、BLS, *Report on Mass Layoff and Plant Closing in 1986*

1987年、BLS, *Permanent Mass Layoff and Plant Closing in 1987*, 1988~1990年：BLS, *Mass Layoff*, 1991年：Mass Layoff Statistics Program Data For 1991, 1996~2001年：BLS, *Extended Mass Layoff in the Fourth Quarter of 2002 and Annual Averages For 2002*, 1992~1995年の年平均統計はない。

(出所4) 解雇された労働者：1981~1990年U. S. Congressional Budget Office, *Displaced Workers*, Feb. 1993

1993~2003年BLS News, *Worker Displacement*, Oct. 1996, Aug. 1998, Aug. 2000, Aug. 2002, July 2004

表5-2 主な先進資本主義国の失業期間 (%)

	アメリカ合衆国			フランス		ドイツ		イギリス		日本	
	5 週間未満	6 ヶ月未満	6 ヶ月以上	6 ヶ月未満	6 ヶ月以上	6 ヶ月未満	6 ヶ月以上	6 ヶ月未満	6 ヶ月以上	6 ヶ月未満	6 ヶ月以上
1983	33	76	24	33	67	35	65	33	67	68	32
1985	42	85	15	29	71	33	67	34	66	65	35
1990	46	90	10	44	56	35	65	50	50	61	39
1995	37	83	17	31	69	35	65	39	61	62	38
2000	45	89	11	38	62	32	68	57	43	53	47
2001	42	88	12	43	57	—	—	56	44	54	46

(注) アメリカ合衆国の「5週間未満」は、全失業者に対する%。

(出所) OECD, *Employment Outlook*, 1989,1991,1996,2002。ただし、アメリカ合衆国の5週間未満については、BLS, *Employment and Earnings*各年

表5-5 フルタイム労働者のレイオフ後の状態：

3年以上在籍したフルタイム労働者が、①工場・会社の閉鎖または移転、②十分な仕事がない、③地位やシフトが廃止された、という理由で解雇された者のその後の雇用状況 (単位：千人、%)

調査年、失職期間 (例 1981~1982 年に失職した者の 1984 年 1 月の状態)	賃金・サラリー労働者数 解雇されたフルタイムの	その後の雇用状況									賃金アップ者数の解雇された者における割合(%)	
		労働力から離脱者	いまだ失業中の者	自営業者数	パートタイム労働者数	フルタイム労働者合計	フルタイム中の賃金報告者数					
								フルタイム中の賃金報告者数	フルタイム中の賃金が下がった	賃金が上がった		賃金が等しいか
1984, 1 月(1981-82.)	2,157	309	446	114	151	1,135	1,023	524	499	23.1%		
1986, 1 月(1983-84)	1,798	266	233	90	122	1,087	1,086	439	647	36.0		
1988, 1 月(1985-86)	1,855	235	179	143	111	1,187	1,105	527	578	31.2		
1990, 1 月(1987-88)	1,464	179	115	92	83	995	878	404	474	32.4		
1992, 1 月(1989-90)	2,011	252	275	149	131	1,201	1,088	524	564	28.0		
1994, 2 月(1991-92)	2,563	322	295	210	201	1,536	1,386	723	663	25.9		
1996, 2 月(1993-94)	2,167	288	156	184	143	1,396	1,245	666	579	26.7		
1998, 2 月(1995-96)	2,011	240	104	122	188	1,358	1,192	541	651	32.4		
2000, 2 月(1997-98)	1,738	269	101	89	109	1,171	1,005	396	609	35.0		

(注1) 労働統計局の統計原本は、*Worker Displacement*。原本は、例えば1997年1月から1999年12月までの3年間に失職した人の2000年1月の再雇用状態の調査となっている。これでは、1999年12月に失職し2000年1月に一時的な職へ就職した再雇用者も含まれるため、*Monthly Labor Review*の著者たちは、1997年から1998年12月の2年間に短縮して1年置いた後の2000年2月の状況へと調整している。

(注2) 1月調査と2月調査は、調査方法が異なり、比較不可。

(出所) Steven Hipple, "Worker displacement in the mid-1990s" *Monthly Labor Review*, July 1999, p. 27表13より作成。2000 年については、Ryan T. Helwig "Worker displacement in a strong labor market" *Monthly Labor Review*, June 2001 p. 24 表14より作成。



今日の不安定就業労働者の実態と人権

表5-3 現在の雇い主における在籍年数（単位：中位年数）

	1983年 1月	1987年 1月	1991年 1月	1996年 2月	1998年 2月	2000年 2月	2002年 2月
16才以上	3.5	3.4	3.6	3.8	3.6	3.5	3.7
25才以上	5.0	5.0	4.8	5.0	4.7	4.7	4.7
25~34才	3.0	2.9	2.9	2.8	2.7	2.6	2.7
35~44	5.2	5.5	5.4	5.3	5.0	4.8	4.6
45~54	9.5	8.8	8.9	8.3	8.1	8.2	7.6
55~64	12.2	11.6	11.1	10.2	10.1	10.0	9.9
65才以上	9.6	9.5	8.1	8.4	7.8	9.5	8.7

(注) 1996年以降のデータは、基礎人口数が異なり、さらに1994年のCPS調査方法が変更されたため、以前のデータとの比較はできない。

(出所) BLS, *Employment Tenure in 2000*, 2000年8月リリース、*Employment Tenure in 2002*, 2002年9月リリース。

表5-4 在職年数の国際比較1995年（単位：％、年）

国名	1年 未満	1~2年 未満	2~5年 未満	5~10年 未満	10~20 年未満	20年 以上	中位在籍 年数（年）
オーストラリア	25.2	12.6	21.6	19.5	14.3	6.8	3.4
フランス	15.0	8.0	17.7	17.4	23.3	18.7	7.7
ドイツ	16.1	9.4	22.0	17.2	18.4	17.0	10.7
オランダ	16.3	11.4	20.4	20.3	19.8	11.9	5.5
スウェーデン	14.8	7.4	15.1	23.0	22.7	17.0	7.8
イギリス	19.6	10.7	19.5	23.5	17.3	9.4	5.0
アメリカ	26.0	8.5	20.0	19.8	16.8	9.0	4.2

(出所) OECD, *Employment Outlook 1997*, p. 138 Table5.5より

表5-6 90年代の雇用増加職種ベスト10 1990-1998（単位1,000人）

職 種	増加数	1990年	1998年	賃金ランク
1 トラック運転手	608	2,362	2,970	II
2 現金出納員	565	2,633	3,198	IV
3 マーケティング、販売員の監督	548	1992年 2,036	2,584	II
4 小売販売員	437	3,619	4,056	IV
5 フードカウンター、飲料水・関連労働者	418	1,607	2,025	IV
6 受付、インフォメーション事務員	393	900	1,293	III
7 事務管理マネージャーおよび監督	393	1,218	1,611	II
8 小学校教育者	392	1,362	1,754	I
9 教育アシスタント	384	808	1,192	IV
10 ホームヘルパー	355	391	746	IV
賃金ランク合計	I=1職、II=3職、III=1職、IV=5職			

(注1) 賃金ランク、1998年基準。I=時給16.25ドル以上、II=時給10.89~16.14ドル、III=時給7.78~10.88ドル、IV=時給7.77ドル以下。

(注2) この数値は、隔年で行われている労働省の雇用増大予測の表から、実際の増大数を取ったものである。2000年の数値は分類項目が少し異なるので、1998年を採用した。

(出所) U. S. BLS, *Monthly Labor Review*, Nov. 1991, Nov. 1993, Nov. 1995, Nov. 1997, Nov. 1999

表5-7 シリコンバレーのコンピュータ製造業（請負先）と関連下請け製造業、およびサービス業の雇用者数と賃金（単位：人、ドル）

	1992 年		1996 年	
	雇用者数	年平均賃金	雇用者数	年平均賃金
(1) コンピュータ製造	72,080	\$67,873	71,383	\$74,719
(2) プリント基板や部品の製造	22,858	\$43,738	31,321	\$50,639
(3) プロフェッショナル・サービス	31,003	\$58,084	36,251	\$65,870
(4) アウトソーシング・サービス	50,298	\$23,916	79,761	\$26,448

(注) (1) に含まれる産業は、SIC3571, 3572, 3575, 3577, 3661, 3663, 3695, (2) は、SIC3672, 3679 (3) は、SIC275, 279, 731, 732, (4) は、SIC733, 734, 736, 738.

(出所) Working Partnerships USA, Chris Benner, *Growing Together or Drifting Apart?* 表4.5より

表5-8-A 非正規雇用の雇用形態別労働者数と割合、1999年  
(単位：千人、%)

雇用形態	労働者数	割合
派遣労働者	1,188	0.9
直用臨時労働者	3,227	2.5
オンコール・ワーカーと日雇い労働者	2,180	1.7
請負会社の労働者	769	0.6
インディペンデント・コントラクター	8,247	6.3
自営業	6,280	4.8
常用パートタイム労働者	17,380	13.2
小 計	39,271	29.9
正規フルタイム労働者	92,222	70.1
合 計	131,493	100

(注1) 割合の小計は四捨五入のため合わない。

(注2) BLS (U. S. 労働省労働統計局) の1999年2月のコンティンジェント・ワーカー調査 Contingent Work Supplement データのGAOのよる分析。

出所) GAOレポート *Contingent Worker*, 2000年6月30日

表5-8-B 産業別男女別非正規雇用の割合、1995年

産 業	女 (%)	男 (%)
農業	75.5	60.6
林業、漁業	32.6	57.4
鉱業	21.2	11.5
建設業	44.6	41.0
製造業	13.2	9.9
運輸、コミュニケーション、公共事業	23.1	17.4
卸売業	28.3	19.7
小売業	50.3	32.8
金融、保険、不動産	23.4	28.9
私的家庭内サービス (お手伝いさん、掃除人など)	67.4	84.7
ビジネス向けサービスや修理サービス	51.4	39.3
個人サービス (私的家庭内サービスをのぞく、理容・美容、保育など)	53.1	36.1
興行、レクリエーション、サービス	50.7	39.9
専門サービス (病院、健康、学校、法律サービス)	34.0	28.2
	10.8	4.4
公共・行政		
合計	34.4	25.4

(出所) Economic Policy Institute (EPI), Women's Research & Education Institute, Arne L. Kalleberg et al, *Nonstandard Work, Substandard Jobs* 1997

今日の不安定就業労働者の実態と人権

表5-9 アメリカ・スタッフィング産業の業務別収入の推移、1991～2003年 (単位: 10 億ドル)

業 務	1991 年 (E)	92 (E)	93 (E)	94 (E)	95 (E)	96 (E)		97 (E)	98 (E)	99 (E)	2000 (E)	01 (E)	02 (P)	03 (P)
派遣	21.5	24.6	28.0	36.8	44.1	51.4		61.8	69.6	76.8	84.8	80.2	83.7	92.2
医療	3.3	3.2	3.6	3.8	4.2	4.4		4.9	5.4	6.2	7.2	9.1	10.6	12.9
専門職	1.4	1.8	1.7	2.5	3.3	4.4		6.0	7.3	9.0	11.4	10.8	10.9	12.1
技術/コンピュータ	4.7	5.1	5.3	7.1	10.1	13.8	技術/エンジニアリング	4.1	4.4	4.7	5.0	5.2	5.6	6.1
							IT 職	14.8	18.2	20.2	22.0	19.2	19.5	20.7
オフィス・事務職	7.4	8.5	9.7	12.5	14.2	15.6		17.3	18.7	20.0	21.4	20.3	20.9	22.0
工業職	4.7	6.0	7.8	11.0	12.3	13.2		14.7	15.6	16.7	17.8	15.7	16.2	18.3
職業紹介	4.2	4.0	3.4	4.7	6.0	7.5		9.3	11.0	13.2	15.9	13.8	13.2	14.9
一般紹介	2.9	2.4	2.1	2.8	3.4	4.0		4.8	5.7	6.9	8.4	7.2	7.0	7.9
派遣から正規/雇用 へ	0.3	0.4	0.2	0.6	1.0	1.5		1.9	2.2	2.6	3.0	2.8	3.0	3.5
役員、上級職紹介	1.0	1.2	1.1	1.3	1.7	2.0		2.6	3.1	3.7	4.5	3.8	3.2	3.6
人材リソース/PEO	5.0	6.2	6.5	9.4	13.6	18.1		24.1	29.4	33.8	37.5	42.8	50.1	60.1
アウトプレーセメント	0.7	0.7	0.8	0.8	0.9	0.9		0.9	0.9	1.0	1.1	1.3	1.5	1.7
合 計	31.4	35.5	38.7	51.7	64.5	77.9		96.1	110.9	124.8	139.3	138.0	148.6	168.9

- (注) 1、四捨五入のため、合計は、各項目の合計と合わないものがある。  
2、(E) は、Staffing Industry analysis Inc. の推定値、(構成している団体のすべてが公表していないため)。(P) は、Staffing Industry analysis Inc. の見積もり値。  
3、アウトソーシングは含んでいない (団体によってはアウトソーシング業務もおこなっているため)。  
4、人材リソース/PEOと派遣の収入は、すべての派遣のコストあるいは労働現場の雇用労働者の賃金コストを含んでいる。他の業種の収入は料金のみ。

(出所) Staffing Industry Analysis (SIA) *Staffing Industry Sourcebook 2000-2001* p. 65 およびホームページ (<http://www.sireport.com/>)  
2000-2003については、*Staffing Industry Sourcebook 2002-2003* p. 125

(出典) The Omnicomp Group, Summit Resources, American Staffing Association, National Technical Services Association, National Association of Professional Employer Organization, National Association of Computer Consultant Business and other industry Sources.

介」がある。この「テンプ・ツー・パーム (ハイヤー)」は実情がよくわからない。2つの文献で紹介してみたい。ひとつは、労働者支援NPOであるCPI (Center on Policy Initiatives) 調査レポート『なんとかなりくりしている (Just Getting By)』である。CPIによるサンディエゴ地域の調査によると多くの派遣会社は労働者に派遣で働いた期間に応じて (長期間であれば少ない) 転換料金を求める。CPIで調査した派遣会社の約半数では、3ヶ月以上派遣労働者としてフルタイムで働くと、転換料金は必要ない。転換の費用については、正規雇用する顧客企業が負担するという。派遣会社が顧客企業に課す転換費用は派遣会社にとって手放したくない労働者には高いようだ。ある派遣労働者の話によると、派遣労働者を正規で雇おうとした顧客企業は、派遣会社から転換費用を10,000ドル請求されて中止し、労働者は結局もとの派遣の形態で働くことになってしまった、という。3ヶ月以上派遣や臨時で働く労働者は、自動的に正規雇用へ転換するという労働組合協約を持っている建設や製造業の労働者の場合でも、派遣会社は3ヶ月以上同じ職場に派遣しないようにする場合が多いという。結局、直用へ転換できるの

は、高い技能を持ち自発的に派遣労働者になったような場合が多く、一般的には、派遣から正規の転換はむずかしいようだ<sup>10</sup>。もうひとつの文献は、SIAの用語解説である。これによると、「テンプ・ツー・パーム」とは、顧客企業が派遣の期間中あるいは後に、正規雇用の決定をするように計画する場合の概念である。正規職と同じ種類の職を求める派遣労働者のみが、その職へ派遣として送られる。派遣から正規へ転換が生じた場合、それは、事後に「テンプ・ツー・パーム」と呼ばれることができるだけのことである。現行の状態を表すのに使われる言葉は、temp-to-direct (派遣から直用)、temp-to-hire (派遣から雇用)、try before hire (雇用の前の試用)、try before buy (買う前に試す) が適切であると述べている<sup>11</sup>。このため、SIAの表5-9では、1997年から「テンプ・ツー・パーム」とは表示せずに「テンプ・ツー・ハイヤー」となっている。また、SIAは、近年企業の正規労働者の採用は派遣業の「テンプ・ツー・パーム」の利用が多くなり、普通の職業紹介はリクルーター (企業から募集する職を指示されて後に、適する求職者を探す業者) となる傾向があると述べている<sup>12</sup>。これらの文献から考えると、

「テンブ・ツー・パーム」は文字どおり「派遣から正規への転換」というよりは、企業が正規労働者の採用に際して、試用として派遣の形態をとって募集するもののようである。労働者は、望む正規職と同じ職に派遣労働者として派遣されて試される。結果は必ずしも正規雇用には採用されとは限らない。詳細は不明だが、今見た限りでは、日本の「紹介予定派遣」とよく似ている。

#### (ウ) 人材リースまたはPEO

人材リースは、今日PEO (Professional Employer Organization) とも呼ばれ、企業の全従業員やある部門の従業員をまるごとPEO会社にペイローリングして、その後企業にリースバックするという形をとる。賃金支払い、賃金台帳管理、税金の徴収や支払い、付加給付の支払いなどの仕事がPEO会社で一括処理されるというものである。PEO 会社は、労働者が実際に働く企業とともに、これらの労働者の共同雇用者となる。この形態が流行するのは、企業がPEO会社に支払う保険料が安くつくことや、労働者のPEO会社の業務に関するトラブルはPEO会社に責任を転嫁させることができるからである。

PEOの問題点は、PEO 会社は、フォーチュン500並の保険を従業員に与えると宣伝しているが、実態は度々そうではないことがあるという点である。労働者支援のNPOであるCFCW (Center For Changing Workforce) のレポート『PEOとペイローリング』(PEOs and Payrolling) によると、労働者に対して、事業主負担のないかあっても少ない高価な健康保険を与える、保険の給付内容を職種や職位によってランクづけを行う、補助的健康保険を売りつける、病歴を調べ過去に病気を持つ人を加入から排除するなどを行っているという<sup>13</sup>。このような結果として、PEO 会社にペイロールされた労働者は、ペイロールされなければ与えられた付加給付が制限されてしまう。さらに、PEO 会社の保険金詐欺、会社設立の偽装、倒産による給付金の不払い、税金の不払いなどが後をたないという。このような状況が生じているにもかかわらず、2003年6月19日、連邦下院は、いわゆるPEO会社によって提供されるものを含む合同健康保険プラン (association health plans=AHPs) の州政府による規制を廃止する法案 (H. R. 660) を通過させた。これには、38の州法務局、アメリカ保険数理士アカデミー、AFL-CIOなどが反対している<sup>14</sup>。PEO 会社の労働者数は、1997年の商務省センサス局のビジネスセンサスで統計上895,411人存在する。業界の全国組織であるNAPEO (National Association of Professional Employer Organizations) によると、労働者数は200～300万人と述べている<sup>15</sup>。

#### (エ) アウトプレースメント

アウトプレースメントは、解雇された会社従業員にたいして再就職やキャリア形成へのさまざまな支

援サービスをするもので、通常、解雇した企業が料金を支払う<sup>16</sup>。

以上見てきたさまざまな業務は、PEOについては単独で行っている場合が多いが、巨大スタッフィング企業では部門や子会社としてあわせもっていることが多い。

### (2) 大スタッフィング企業の新たな戦略

表5-9によって90年代の全収入をみると、その伸びは著しく、成長産業といえる。業務別収入の推移をみると、全業務の中で「派遣」比率が減少し、「PEO」比率が増大している。また、この収入全体の伸び率からみて、特に1994年は注目すべき成長を示している。この年は、すべての業務分野で成長し、全体では前年度比33.6%という90年代最大の伸びである。これは、以下に述べる大スタッフィング会社の戦略とも関係がある。

大スタッフィング会社は、総じて顧客企業の人的資源管理サービスに乗り出している。VOP 契約 (vender-on-premises=VOP) は、その中心的戦略である。VOP契約とは、顧客企業のスタッフィングを中心としたさまざまな人事管理業務を、独占的に請け負う契約である。その契約の具体的内容は、個々のスタッフィング会社の契約によって異なるが、スタッフィング会社のマネージャーが顧客企業の人事部に常駐する、正規雇用の求職者のインタビューやテストにたずさわる、特定のビジネスに対してコスト基準を作りそれを継続的に管理する、コストや品質管理のレポートを作成する、下請企業との関係を管理するなどである。顧客企業に常駐するマネージャーは、顧客企業についてその産業の背景やニーズに精通していることが求められるという。この契約を持っているスタッフィング会社は、全国的に支店をもつ大会社である。また、これらのVOP契約をもつ大スタッフィング会社は、顧客のニーズにいつでも応えるために、他の中小のスタッフィング会社を配下にもち、必要に応じて人員を供給してもらうという。この形で、ハイテク労働者を斡旋する小さな専門的仲介業者は繁栄しているという<sup>17</sup>。VOP契約は、1993～4年頃から増え始め、1999年には、全スタッフィング会社の売り上げの約12%を占めたという<sup>18</sup>。

このように、VOP契約は、企業の人事に深く入り込み、まさに第2人事部を作り出している。顧客企業からすれば、人事部の仕事のアウトソーシングである。派遣業は、元来自ら雇用を創出させたり消滅させたりできるものではなく、雇用を派遣先企業に依存しなければならないという不安定さを持っている。このため安定的にスタッフィングができる雇用を持つためには、深く企業に入り込んで、企業とともにスタッフィングする雇用を作り出し確保する必要がある。その究極の姿が第2人事部であり、その戦略としてVOP契約があるといえる。



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

この表にはないが、他に労働市場で仲介業者として存在するものとして、ハイテク労働者を転職させるヘッドハンターがある。商務省の『デジタル・ワークフォース』(Digital Work Force)によると、90年代後半には、IT専門家の3分の2以上が、平均して半年に3回はヘッドハンターと接触を持ったという<sup>19</sup>。

### (3) 問題の多い労働コントラクター

同じく表5-9にはないが、今ひとつ重要なのは、労働コントラクターである。これは、主に、農業労働者や移民労働者を集める労働者供給業者<sup>20</sup>である。全国フォーラム「下請労働者のイニシアティブ (Subcontracted Worker Initiatives)」の報告書『果樹園からインターネットまで (From Orchards to the Internet: Confronting Contingent Work Abuse)』によると、「労働コントラクターは連邦法や州法では、労働コントラクターに対して、ライセンスを得る、支払い能力を示す、保険を維持する、基本的な労働規準を遵守する、などを要求している。しかしながら、労働コントラクターによるこれらの遵守は、しばしば例外であり、ルールとはなっていない。政府機関は、多くのコントラクターを規制する必要な手段を否定されている。<sup>21</sup>」と述べている。

労働コントラクターは、アメリカには伝統的に存在するが、今日また、供給先企業と結合して搾取工場 (スウェットショップ) 状態を引き起こしている。搾取工場 (スウェットショップ) とは、会計検査院 (United States General Accounting Office = GAO) によると、最低賃金と時間外労働の支払い、児童労働、工業職の在宅労働、職業安全衛生、労働災害保障、産業登録に関する連邦法や州法に関して2つ以上の法律違反をしている工場を指す<sup>22</sup>。これらの労働者供給業者の中には、特定の農場主や衣料製造業主と契約し、労働者と雇用関係を持つものも多い。鶏処理産業の実態をⅢで詳しく見る。

確かに、スタッフィング産業の繁栄には、今まで見てきたように、巨大スタッフィング会社による高度の技能を持つ労働者への特化や顧客大企業の第2人事部としての人事業務の請負化戦略があるが、その反面、依然として低賃金で低技能職を斡旋するスタッフィング会社や労働コントラクターが存在し、労働者保護の最低限が犯されつつあるのも事実である。

次に、スタッフィング会社や労働コントラクターは実際にどのように労働者に雇用を与えるのかを、最近の闘いの中で具体的にみてみよう。

## Ⅲ スタッフィング産業による雇用の与えられ方と労働者の状態、および対抗する闘い<sup>23</sup>

### (1) ペイローリング (移籍) とパーマテンプス (長期派遣・請負労働者) の闘い

90年代にめだつようになるが、派遣会社や請負会社は、伝統的な雇用の与え方とは別に、企業によるペイローリングを引きうけるようになってきた。闘いのひとつは、このペイローリングをめぐるおきて

#### (ア) 雇用関係の種類と企業の雇用関係回避策

派遣や請負労働者の闘いを見る前に、その前提として、雇用関係の種類や企業の雇用関係回避策を見ておきたい。雇用関係には、労働者と企業との関係において、直接雇用と間接雇用がある。スタッフィング産業は広く労働市場を仲介するものをさす。職業紹介の場合は、労働者と雇用関係を結ばず、労働者は紹介先企業と直接雇用関係を持つ。同じスタッフィング産業であっても、派遣業は労働者と雇用関係をもち、労働者、派遣業、顧客企業と3面的 (雇用) 関係となり間接雇用となる。法的に雇用関係があるということは、労働者の雇用や解雇、賃金・付加給付の支払い、賃金台帳の管理、各種税金の徴収やその処理、労働組合の交渉単位が確立している場合の交渉義務など、労働者保護の法律に従うさまざまな義務が生じることを意味する。ということは、派遣先の顧客企業は、自己が指揮命令する派遣労働者とは法的な雇用関係はないから、これらの義務からまぬがれることになる。企業が、法的に雇用関係を逃れ、雇用や解雇を自由にできるようにするには、もうひとつのやり方がある。雇用労働者を自営業扱いにすればよい。これが、雇用労働者を企業が自らの裁量で一方的にインディペンデント・コントラクター (個人請負業者) として規定する方法である<sup>24</sup>。労働者を解雇すると同時にインディペンデント・コントラクターとして再契約する方やり方が90年代以降はやりだした<sup>25</sup>。つまり、企業は、労働コストの削減の他に、雇用関係を回避する戦略として、スタッフィング会社やインディペンデント・コントラクターを利用するようになったのである。

#### (イ) 雇用関係回避策としてのペイローリング (移籍)

ペイローリングとは、企業ないし政府 (連邦、州、地方自治体) が、ある日突然に雇用労働者を解雇し、間を置かずに派遣会社や請負会社に移籍する<sup>26</sup>、ないしは、ペイローリングを前提に採用するというも

のである。パーマテンプスとは、長期（おおむね1年以上）に働く短期契約労働者という意味で、多くは派遣会社や請負会社にペイローリングされた形で長期間働く労働者をいう<sup>27</sup>。パーマテンプスたちは、正規雇用労働者と同じ仕事をしていても、賃金は低く付加給付はほとんどなく、あっても大変高価で利用できない。また、派遣先企業では、正規労働者に与えられるプロジェクト成功の祝賀などには、同じプロジェクトに属していても参加できない、社内の購買店で割安の製品を買えないなどという差別がある<sup>28</sup>。パーマテンプスがどのくらい存在するのかは、正確には不明だが、少なくとも90万人はいると推定されている<sup>29</sup>。

ペイローリングが増えた理由は以下の経過にもよる。もともと、企業、特にIT産業の企業は、リストラチャリングの際に雇用労働者を解雇してインディペンデント・コントラクターとして再契約する、ないしは、はじめからインディペンデント・コントラクターとして契約していた。この行為に対して、国税庁（IRS）は、主としてIT企業を標的にして、企業が実質的には雇用労働者である者を自営業扱いにして税金をのがれようとしたとして追及し始めた。そのため、企業はインディペンデント・コントラクターを派遣や請負企業に雇用させた。つまり企業は、国税庁の追及を逃れるために、労働者を、インディペンデント・コントラクターではなく、何らかの雇い主がある雇用労働者とすればよいと考えたが、自社の雇用労働者とせずに、派遣会社や請負企業の雇用労働者としたのである。派遣会社や請負企業は、企業からのペイローリングをビジネスチャンスと捕らえた<sup>30</sup>。スタッフィング産業の中でもっとも成長の早いCOMFORCE社は、「自分達の売り上げのかなりの部分は、もともと企業の『インディペンデント・コントラクター』という雇用労働者ではない人々のペイローリングに負っている」と述べている、という<sup>31</sup>。

#### (ウ) ペイローリング（移籍）されたパーマテンプス（長期派遣・請負労働者）の裁判闘争

派遣先企業や請負先企業に、正規労働者と同様の付加給付供与を求める権利があるとして提訴し、パーマテンプスが勝利した例がある<sup>32</sup>。パーマテンプス勝利に大きな影響を与えた事件は、マイクロソフト事件（Vizcaino v. Microsoft）である。それは、1992年のパーマテンプスたちの、正規労働者と同様の付加給付を求める提訴に始まった。パーマテンプスは、1996年と1997年の控訴審判決でマイクロソフト社の自社株購入への参加資格を認められた。しかし、1997年の控訴審判決で自社株購入への参加資格からはずされたパーマテンプスたちが、1998年に第2次代表訴訟を起こした。1999年には、2つの代表訴訟を併合した第9巡回控訴審判決<sup>33</sup>によって、自社株購入権の行使期間が広げられ、対象者が明確になった。マイクロソフト社はこの控訴審判決見直し

を連邦最高裁に求めたが、2000年1月に受理されず、その年の12月に約9700万ドルで和解し、多くのパーマテンプスたち（退職者を含め約12,000名が対象者となった）に正規労働者と同様の自社株購入権を与え損失補償し、人事制度の見直しを約束したのである。1997年の控訴審判決から和解に至る過程の中で、マイクロソフト社はすでに人事制度を見直し始め、パーマテンプス約3000名（当時約6800名のパーマテンプスが存在した）を正規雇用に変更していた。さらに和解協定では、控訴審判決の内容である該当する労働者たちへの補償に加えて、マイクロソフト社によって一方的に決められていたインディペンデント・コントラクターや派遣という契約や雇用の分類の再検討、派遣期間の制限、技能水準を適切に見直すことによる職務調整などの引き続く計画も確認された<sup>34</sup>。このパーマテンプス勝利の法的根拠とされたのは、パーマテンプスたちは派遣会社の雇用労働者であるが、コモンロー上マイクロソフト社の雇用労働者でもあるという控訴裁判所の判断であった。その後マイクロソフト事件に勇気づけられて、つぎつぎとパーマテンプス裁判が起こっている。

CFCWのホームページには、12の裁判事例が載っている。特に、自治体がパーマテンプスを多く使用しており<sup>35</sup>、州や郡や市に向けた提訴が起こり、勝利している。

その中のひとつ、カリフォルニア州南部のメトロポリタン・ウォーター・ディストリクト（Metropolitan Water District=MWD）では、パーマテンプスが、カリフォルニア公務員退職システム（CALPERS）から排除されているとして訴訟を起こし、第2地域控訴裁判所で2001年10月勝利判決（Metropolitan Water District v. Superior Court）を得た。この控訴裁判所の判決は、本来パーマテンプスはMWDの雇用労働者であるが、MWDは、ペイローリングを使って民間請負サービス供給業者の雇用労働者とすることによって、MWDから雇用関係を切り離したということを見抜いて次のように述べている。「コモンロー管理テストによれば、疑いなくMWDは労働者を雇用した。同様にこのテストによれば、請負サービス供給会社の方は労働者を雇用しているのではなく、MWDに対して単にペイロールサービスを行ったのである<sup>36</sup>。」<sup>37</sup>

労働省も、パーマテンプスからの調査依頼をうけて、雇用労働者をインディペンデント・コントラクターや派遣労働者として一方的に雇用の地位を決めることによって企業年金を与えないのは、雇用労働者に年金制度を与えることを決めた従業員退職所得保障法（Employee Retirement and Income Security Act）に違反しているとして、タイムワーナー社を訴え（Herman v. Time Warner Inc.）、2000年11月に勝利和解を得ている<sup>38</sup>。

また、労働組合も提訴している。カリフォルニア州のサンバーナーディノ郡の11000人の労働者を代表するローカルの組合、サンバーナーディノ公務労働

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

者組合 (San Bernardino Public Employees Association) は、派遣や請負会社経由の労働者が、90日を越えて働かされていることに対して、提訴している。また組合は、現在161人の派遣労働者と1050人の請負会社の労働者がいるが、郡はこれらの雇用形態にある労働者を増やそうとしているので、それを防ぐ訴訟も準備しているという<sup>39</sup>。

これらの裁判からわかるように、企業や自治体は、労働者を実際には自己の雇用労働者と同様に働かせながら、派遣会社や請負会社に雇用関係を下請けさせることによって労働者と雇用関係を切り離し、コスト削減と雇用関係上に生じるさまざまな問題を避けようとしている。労働者は、採用、管理、長期雇用等の経済的実態からみて、コモンロー上の雇用労働者であるから、従業員退職所得保障法に従って年金を与えよと主張しているわけである。

以上見てきた訴訟は、ペイローリングという行為によって、一方的に移籍させられた結果生じた労働者への付加給付における差別を救済するものである。これは、現在では、現行法で救済できる範囲で訴訟がおこされているが、この問題の根は深い。ペイローリングは、スタッフィング会社が仕事量の変動に応じて不足する人員を即座に補う、正規労働者の不在を一時的に補う、専門家を送ってプロジェクトを成功させるというような従来行ってきた行為とは一線を画する意味を持っている。第1に、正規雇用労働者を非正規の派遣労働者に換える。これが可能なのは、スタッフィング会社が雇用関係を持つことができるからである。第2に、この行為が一般化すると、仕事量の変化やアウトソーシングすることに伴って非正規化が進行することに加えて、仕事上に変化が何もなくとも、雇用形態が自在に変化し、労働者も入れ替えることができるということになる。つまり、労働者は、仕事の存在状態とは乖離して、雇い主の意のままに売り買われる存在になっている。実際、企業は一晚のうちに、正規雇用労働者を派遣労働者ないし請負会社の労働者やインディペンデント・コントラクターに換える。度々、労働者は物のように扱われると表現されるが、それはこの意味である。

先に述べたような裁判の勝利に基づいて、2003年3月20日に連邦議会下院にマッカーシーとアンドリュース議員による従業員退職所得保障法修正のための法案、H. R. 1397「Employee Benefits Protection Act of 2003(2003年従業員付加給付保護法)」が上程された。これは、企業が労働者の雇用の地位を一方的に切り替えることによって、付加給付資格を剥奪してはならないことを確認するためのものである。

### (2) 鶏処理産業と労働組合および支援団体の闘い—さまざまな雇用形態・請負契約の創出と搾取工場の出現

鶏処理産業を取り上げたのは、以下の理由による。第1に、今日鶏処理産業は搾取工場である。衣料産業<sup>40</sup>は搾取工場として有名であり多くの文献があるが、この鶏処理産業はあまり知られてない。第2に、搾取工場に至る経過の中で、労働者は正規雇用の形態から様々な雇用形態に移されるか、新規に非正規雇用として雇われる状況が見て取れる。第3に連邦政府の「福祉から労働へ」という政策の実態や不法移民を招く労働コントラクターの暗躍がわかることである。アメリカに連れて来られる移民労働者は、次の項に示す日雇い労働者とともに、アメリカの労働市場の底辺の供給が周辺諸国の貧困と失業が存在する限り絶えることがないことも、うかがえる。もちろんこれらの状況は、労働組合や労働者支援団体の闘いによって明らかにされただけであり、他の産業にはないものというわけではない。

この項は、1999年NELP (National Employment Law Project) とFWJF (Farm Worker Justice Fund, Inc.) が共催した「下請労働者イニシヤティブ戦略」に関する全国フォーラムにおいて、労働者支援のNPOであるPJC (Public Justice Center) のDeborah Thompson Eisenbergによる長文の提出レポート「大鶏王国の封建領主：鶏処理産業の請負制と労働者の搾取」(The Feudal Lord in the Kingdom of Big Chicken: Contracting and Worker Exploitation By the Poultry Industry)<sup>41</sup>から要約したものである。

#### (ア) 鶏処理産業の概要と労働者の状態

まず、産業全体の概要と労働者の状態を簡単に述べる。鶏処理産業は、年商220億ドル、約24万人の労働者を雇用し、合衆国南東部のデルマーバ半島<sup>42</sup>からテキサス州にかけての小さな田舎の小都市に存在している。アーカンソー、ジョージア、アラバマ、ノースカロライナ各州が、鶏肉生産高トップ4州となっている。この産業の利益はここ10年間に急速に伸び、合衆国では鶏肉は他の肉の消費を抜いている。また輸出も10倍以上にのびている。鶏処理会社数はこの産業の増大につれて減少し、1960年には360社であったが1985年には125社に減り、現在約50の有力な会社に集中している。最も大きな会社は、タイソンフーズ (Tyson Foods) とパドゥー・ファームズ (Perdue Farms) である。これらの会社は、孵化場、飼料製造所、鶏処理工場、配送センターを持っている。鶏は孵化させる卵を産んだ後、独立契約の鶏飼育業者の小屋に移送される。そこで鶏は、食肉になるまで育てられる。この飼育業者は、飼育に関する土地、建物、設備、公共施設を所有し、労働させる部分を分担し、原材料とも言うべき鶏、餌、薬品は会社から送られて来る。飼育業者には、生きた鶏の重量を基準に料金が支払われるが、どの工程にあっても鶏の所有者は会社であり、飼育業者は生きた鶏1羽の所有もできない。会社の投資利益率は20～30%であるが、鶏飼育業者にとっては、必要な資

本の50%を投資するにもかかわらず投資利益率は1～3%にしかないという。ここで登場する鶏捕獲労働者(chicken catcher)は、鶏が市場に出せるまでに成長したとき、会社が飼育場に向かわせる労働者である。彼らは、飼育場から処理工場へ輸送するため、素手で生きた鶏を捕まえ籠に詰めこむ。処理工場に運ばれると、鶏は、こんどは処理労働者によってベルトコンベア上で絞められ、工場内をまわる過程で羽をむかれ、内臓を取り出され、骨を抜かれ、最後に袋詰めされて出てくる。

鶏処理産業の利益が急上昇するが、処理労働者の時間当たり仕事量は増え、平均賃金は下がった。1987年で時給5.87ドル、1997年でインフレ換算して5.66ドルとなっている。同様に鶏捕獲労働者の平均的な日々の収入も減っている。もちろん付加給付はない。また、鶏捕獲労働者や処理工場労働者は、住居のために週46ドルを賃金から差し引かれる。

労働者の調査によると、時間外労働、仕事の準備のための時間、労働時間内の休息時間に対して賃金を支払っていないなどの法違反の事業所が30～50%も見られたという。労働者については、黒人が多数であるが最近ではラテン人が急増しており、1999年には、デラウェア州ジョージタウンの鶏処理工場ではラテン人が約50%を占める。半数以上が女性である。皮膚疾患や呼吸器の疾病が多く発生し、死に至る場合もある。禁止されている15歳以下の少年労働者も、労働災害の発生に伴って発見されている。また、鶏処理のすべての段階で十分自動化されていなく、低賃金、低スキルの労働者があてがわれている。処理のベルトコンベアの猛スピードについていくのに必死であるという。労働者への厳しい規則は、必要なトイレ休憩も取れなくさせ、ラインに就いている労働者にはその場で小便をさせていたという事実もある。仕事上の死傷者が多く、安全衛生局によって「重大な呼び出し」を受けた数は、タイソンフーズ社では、1996年の4件から1998年には46件に増えた。このような不快な労働条件や高い負傷率のために、この産業の離職率は高く約100%である。この高い離職率に対して会社は、労働条件を改善したり賃金を引き上げて離職率を下げようとはせず、逆に、コスト削減のため、雇用労働者をインディペンデント・コントラクターに変えて「請負政策」を取ったり、外国人労働コントラクターに依存して不法移民労働者を採用したり、クリントン時代の福祉改革で、福祉受給者を労働に就かせる「福祉から労働へのプログラム」を利用するようになってきている。搾取的な労働条件にも喜んで耐えられる労働者を、着実に絶え間なく雇い入れることができるようにするためである。

#### (イ) 企業の搾取強化戦略

賃金・労働条件を下げて搾取を増大させる戦略には、雇用労働者の一部をインディペンデント・コントラクターに変え請負制にする、派遣労働者をいれる、外国人労働者を導入する、「福祉から労働へ」プ

ログラムによって福祉から労働へ移行した者を使うなどがある。

1991年までは、パドゥー社のデルマーバの鶏捕獲労働者は健康保険、退職プラン、病気休暇、有給休暇などの付加給付の資格のある雇用労働者として扱われていた。その後、以前からあるクルーリーダー制度は、そのままにして、クルーリーダーをインディペンデント・コントラクターに変え、クルーリーダーはクルー内の労働者を監督し、一括して出来高賃金をもらい、クルー内の労働者に分配するという形をとったのである<sup>43</sup>。インディペンデント・コントラクターに雇われた形になった請負労働者は、鶏の捕獲作業においては直接雇用の労働者と名称以外にはなんの違いもなかった。クルーリーダーは、1991年以降も、以前と同じ鶏捕獲労働者を監督していた。インディペンデント・コントラクターとしてのクルーリーダーの請負労働者となった鶏捕獲労働者の賃金は、パドゥー社から捕まえた鶏1000羽ごとに一括してクルーリーダーに対して支払われる金額の中から、分配されることになった。鶏捕獲労働者は、1000羽に対し約2ドルを受け取った。かれらは週50～80時間働くが、時間外手当では支払われない。パドゥー社が請負システムを導入した後すぐに、クルーリーダーへの出来高払い率は下がった。そしてクルーリーダーからの捕獲労働者への出来高払い率もカットされた。鶏捕獲労働者の報酬は、1日当たり約15ドル減少したという。その上、ある無節操なクルーリーダーは、クルーメンバーに十分な賃金を渡さず、25～50%の利子という高利貸のローンを作った。捕獲労働者は、不当にもローン支払いのために賃金なしで働かねばならなかった。

このインディペンデント・コントラクターによる請負システムの導入と同時に、パドゥー社は、派遣業から派遣労働者を入れ、最も離職率が高い職場に配置した。インディアナ州のタイソンのコリダン工場では、労働者の3分の1は、派遣労働者で占められている。パドゥー社やタイソン社に労働者を派遣する会社は、バージニア州では「エイブル・ボディー」(Able Body=肉体的に強くて、健康な人の意味)と呼ばれている。派遣労働者はインディペンデント・コントラクターの請負労働者と同じ問題を持ち、何の付加給付もなく仕事保障もない。「これらの請負や派遣契約は、労働者に付加給付をあたえず、すべての労働者に対し賃金や労働条件を下げ、そして労働者に付加給付と公正な賃金を与え連邦や州の雇用法に従っている会社に対して不公平な競争手段を作り出している<sup>44</sup>。」とレポートは述べている。

離職率の高い職場である鶏の捕獲や鶏肉処理の職場に、絶え間なく労働者を受け入れるために、鶏処理会社は、さらに、外国人の労働コントラクターに依存している。これは農場主が農業労働者を募集するのに使われる労働コントラクターとよく似ているという。鶏肉処理産業工場に関する労働者の調査では、調査工場の30%以上が遠方の募集を行い、これらの工場では、



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

移民および季節農業労働者保護法 (AWPA) によって命じられている募集時の必要要件を文書として明示し開示しているのは、8%に過ぎなかったという。その上、ある労働コントラクターは、不安全な輸送と住居を与えていることを明らかにした。具体的な住居のさまは、ロサンゼルスタイムズ記者が労働者に扮した体験記『鶏の軌跡』<sup>45</sup>によると、その住居は、木の梁が傾いており、ペンキをはがれ、前のドアにはハエが群れをなしており、外には、さびたさまざまな器具が積んであり、泳ぐプールは、もはや腐敗した湿地になっているという。ドアを開けると、ゴキブリがサット四方に散り、小便のにおいが漂っている。エアコンは壊れ、その上の壁は焦げており、煙探知機が天井から引っ張られてぶら下がっている。部屋には3つのベッド枠としみのついたマットレスがある。冷蔵庫には死んだゴキブリが入っている。小さなテーブルと裸電球がひとつあり、椅子はなくストーブもなく、テレビもラジオもなく、皿もくずかごもトイレトペーパーもない。

先の記者の体験では、自分を雇ったリクルーター<sup>46</sup>は、労働者をバスに乗せると、ひとり当たり175ドルを受けとったという。また、ノースカロライナ州のモルガンタウンのケースファーム工場の労働者は、7年前には、ほとんどがアフリカアメリカ人であったが、今日では、この工場の500人の労働者のほとんどが、礼儀の良いグアテマラ人である。これはフロリダ州のイモカリーで操業しているリクルーターの募集によるものという。また、メリーランド州の小さな処理工場であるアレン・ファミリー・フーズは、プエルトリコから労働者を募集しているバレット・ビジネス・サービスとよばれる会社を使っている。労働者は、台所のないホテル（1～4人用）代として週75ドル、交通費として週20ドル賃金から差し引かれている。この労働者たちは、プエルトリコでプロモーションビデオを見せられてやってきたが、現実の「鶏の大王国」の仕事や生活はビデオで見せられたものとはほど遠く、1～2週間て帰ろうとした。しかし、帰るための費用を稼ぐために、他の雇用が見つかるまでホームレスのシェルターで生活しなければならないという。これらのリクルーターがつれてくる移民労働者は、労働ビザをもたない不法移民である。会社は、また、外国人の短期労働ビザであるH2外国人労働者・プログラムを通じて労働者を輸入する方法も試みているという。

このような、労働コントラクターやリクルーターを通じて移民労働者を導入する手口に加えて、鶏肉処理会社は「福祉から労働へ」のプログラムを利用する。いくつかの州は、福祉受給者を労働させるこのプログラムによって、該当者を鶏肉処理会社に送り込む。会社は税額控除を受け、福祉から労働への移行者は公的な補助をうける代わりに、不快な昇進のない仕事、たびたび、もっとも危険な仕事につかされる。サウスカロライナ州の雇用保障委員会を通じて、パドゥー社は、鶏処理工場の中でもっとも危険な骨抜きラインにつかせるために、200名の「福

祉から労働へ」の移行者を雇った。パドゥー社は彼女らに平均時給より低い時給6.65ドルを支払い、州は健康保険と訓練と子供の保育を与えた。ミゾーリ州直接仕事紹介プログラムは、該当者を直接にタイソン社コンアグラ工場か、豚肉処理のプレミアム・スタンダード工場に送る。もし「福祉から労働へ」の移行対象者がその仕事を取らなかった場合には、その対象者は制裁をくわえられるか、公的補助を失う。ミゾーリ州のこの担当者は、「タイソン社へ行くよりは、補助を失う方を選ぶものもある」というている。

### (ウ) 搾取をやめさせる闘い

鶏処理産業労働者の闘いの支援に深くかかわってきたPJC (Public Justice Center) は、搾取を止めさせる方法として、主に3つの闘いを述べている。1つには、労働組合による労働者の組織化、2つめは、裁判所への提訴、3つめは、活動への支持を拡大する戦略である。

#### a 労働組合による労働者の組織化

鶏処理産業労働者は、田舎の孤立した地域にいる、惨めな労働条件によって離職率が高い、さらに移民労働者の占める率が高いなどのために、自分たちの権利を主張することには強い恐怖があり、労働者の労働組合への組織化は極端に難しい。このことを逆手にとって、鶏肉処理業者は、冷酷な戦術と不正な労働慣行の記録を打ち立ててきた。

そこで、UFCW (食品・商業労働組合) は、鶏肉労働者の組織化と交渉における地位を改善するためにキャンペーンに取り組んできた。鶏肉君主の反組合キャンペーンに打ち勝ち全国の鶏処理労働者と意見交換させるために、UFCWは1999年1月にタイソンフーズ社の休憩時間への賃金カット、安全具のカット、250名労働者の請負化の提案に対するストを実行して、ストに入った労働者を全国オルグにまわらせた。UFCWは、ビデオを作製し、争議支援者に会議や集会を持ってくれるように頼んだ。全国の鶏肉処理労働者をさらに団結させるために、産業規模のニュースレターを作り送った。ジョージア州のビエンナにあるタイソン工場は、主要なオルガナイザーに対する解雇や統制行動、組合支持者に対する嫌がらせ、脅迫などのすさまじい反組合キャンペーンにあっていた。組合は、これらのひどい行動によって選挙に敗北した。しかし、多くの不当労働行為は、NLRB (全国労働関係委員会) に提訴された。さらにキャンペーンは、議会のメンバー、地方の宗教者、南部ジョージアへ連帯を示すために行動した若い活動家らから大きな注目を引き出した。支援者や他の鶏肉処理労働者の支持という広い基盤とともに、ビエンナの労働者は、闘い続け、組織化し、自分達の「職場の声 (voice)」を持っている<sup>47</sup>。

UFCWは、派遣労働者を使わず、請負契約は行わないという労働協約をもっているのに、実際組織化された工場では、労働協約違反として派遣労働者や「偽

装された請負契約」を廃止するように積極的に交渉してきた。UFCWは、ミシシッピ州ジャクソンの工場やケンタッキー州ロバーズの工場など全国のさまざまなタイソン工場で、詐欺的な労働者募集政策や派遣契約を廃止することに成功したという。また、不法移民労働者については、移民帰化局 (INS) と組織化の取り組みを行っている組合との間で、組織化についての理解に関する覚書をつくり補強し公表した結果、組織化を試みている移民労働者に対する会社による密告や強制的追放のおどしを回避させたという。さらにこれらが成功するうえで、とりわけ孤立した田舎の地域においては、組合が労働者を支持する宗教グループやコミュニティグループとの連合を打ち立てることは、決定的に重要であったという。

#### b 裁判所への提訴

「偽装された請負契約」、労働者募集の陰謀、好ましくない労働条件、鶏肉処理会社による外国人労働者の搾取に対して、現行法を適用して搾取を止めさせるために、UFCWは裁判所への提訴を用いた。例えば、テキサス州地方法律援助組織 (Texas Rural Legal Aid) は、オハイオ州のケース農場で働くために募集された労働者グループを支援するために、テキサス州での募集過程の不当な取り扱いに対して、また、オハイオ州に到着した労働者に与えられた労働や生活の状態への契約違反、詐欺行為、怠慢で不正確な説明に対して、移民季節労働者保護法 (AWPA) 違反や公正労働基準法違反を申し立てた。テキサス州地方裁判所は、募集された鶏処理労働者は、AWPA によって保護された「移民農業労働者である」という画期的な裁定をくだした<sup>48</sup>。また、ライン時間終了後にラインで費やされた時間や安全装備を着脱する時間を労働時間から除外するタイソン・フーズ社の慣行に対して、労働時間を正しく計算することを求めて、鶏処理労働者のための全国的な代表訴訟が起こされた。このように訴訟が次々と起こされる中で、州の機関も会社を提訴した。ウエスト・バージニア州の法務局は、小さなヴァージニア鶏処理業者の請負飼育業者のために、ウエスト・バージニア州の消費者保護法 (Consumer Protection Act) に照らして、飼育者の契約の条項をはじめとする鶏処理会社のさまざまな行為を不正であり、だますことを意図した行為として、提訴した。

#### c 幅広い連合 (coalition) による支援行動

多くの宗教家、労働組合、市民権組織の連合は、当該の労働組合とともに活動することによって鶏処理産業労働者の組織化の取り組みを大きく支え、成功に導くことができた。労働組合、コミュニティ、宗教家、それに顧客組織の連合を通じて、Job with Justice (公正な仕事を) は、全国30以上の市で労働者の権利や経済的正義のために、闘っている。かれらは、最近、タイソンフーズ社にたいするUFCWのストライキ行為を支持し、鶏処理産業労働者の搾取されている状況に注目するようにプレス会議や集会を行った。

アメリカ合衆国最大のアフリカ—アメリカンの宗教グループ「全国バプテスト会議—U. S. A.」(National Baptist Convention—U. S. A. Inc.) は、全国850万人の会員に鶏処理産業労働者の発言を広げるのに協力して、鶏処理産業労働者を、集会、プレス会議、他の組織化行動のためにこころよく教会にむかえ入れた。「労働者の正義のための全国宗派間委員会」(National Interfaith Committee for Worker Justice=NICWJ) は、鶏処理産業労働者を支援するために、さまざまな鶏処理産業地域社会の中の宗教者の組織化に参加している。特に、NICWJは、ノースカロライナ州、デルマーバ半島、ジョージア州のさまざまな重要な鶏処理産業地域で、「鶏処理産業正義同盟」(Poultry Justice Alliances) のネットワークを発展させ支援した。これらの同盟は、さまざまな大小の労働組織や労働者の権利組織、環境保護グループ、動物の権利グループ、宗教上の支援者や教会、さらに鶏処理産業によって搾取されているいろいろなグループ (飼育業者、捕獲労働者、工場労働者) の中で強い連合を作り上げた。「デルマーバ鶏処理産業正義同盟」(Delmarva Poultry Justice Alliance=DPJA) は、鶏処理労働者の支援のために、代表チームを、地方の教会、コミュニティグループ、大学、会社その他に送り、これらのグループに産業の改革を求めるために参加を要請した。DPJAは、このほど、この産業の鶏処理産業労働者の経験や不正な行為について連邦の議員に教えるために、議会の議員公開討論会のスポンサーとなった。「ジョージア州鶏処理労働者正義同盟」(Georgia Poultry Justice Alliance) も同様の計画をしているという。

以上は実際に行ってきたものであるが、しかし、成功を確実にするために欠かせないものとして、連邦や州機関の法律の執行、現実とはあわない法律の修正、新たな立法、労働する移民労働者に対する市民権獲得への処置などが残されていると、レポートは述べている。

### (3) 日雇い労働者の状態と保護法の制定

ここでは、労働者層の最底辺に位置する日雇い労働者の保護基準確立に向けての州法制定の戦いを紹介する。

現在の日雇いレイバプール (日雇い労働者が職の割り当てを待つ溜まり場、ないしそれを持つ事業所) を持つ派遣会社は、事務職などのホワイトカラーを派遣する派遣会社と同様に労働者と雇用関係を持ち、派遣先大企業は雇用責任を逃れる。派遣会社は、職業紹介業の規制がない一般の企業扱いとなる。日雇い労働は、歴史的にインフォーマルな形で存在して来た。今日の特徴は、失業者、ホームレス、90年代に増えているメキシコなどからの移民が、日雇い労働者を構成しており、しかも、日雇い労働者に職を与える派遣業が増えているということにある。

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

### (ア) 日雇い労働者の状態

日雇い労働者の数は、労働省の統計では2001年で26万人となっている<sup>49</sup>。しかし GAO（会計検査院）に指摘されているように、その数はあまりにも少なすぎる。というものの、政府調査では、住所が一定しているものや、電話のあるもの、英語が話せるものが対象となるが、日雇い労働者は、住所は一定せず電話もなくヒスパニックが多いため英語を十分に話せない場合が多いからだ。さらに不法移民も多く、かれらは、なるべく調査にはかかわりたくないと思っている。このため、調査はきわめて不十分といえる<sup>50</sup>。政府統計が不十分といっても、代わりうる別の全国統計はまだない。推測しうる状況を上げると、カリフォルニア州の日雇い労働者の調査では、ひとつの都市エリアだけで、2万人の日雇い労働者が確認されている<sup>51</sup>。日雇い労働をもっぱら扱う全国的な派遣業であるレイバー・レディー（Labor Ready）社はスタッフィング産業界では売上高第25位であり、1998年には、年間430万件の仕事注文に応じたという。フロリダ州南部には、200以上のレイバープールがあり、そのうち代表的な40が、3つの郡で180万ドルになる派遣工業職市場の50%を占めるという。

日雇い労働者の仕事の種類は拡大しており、造園、新聞広告の差込、新聞社の掃除、トラックの荷降ろし、立ち退きの実行、アスベストのはがし、流出石油の清掃、建物の解体、家具の移動、モルタルの調査、スポーツスタジアムや市民センターでのイベントの準備などである。

日雇い労働者の搾取や詐欺の状態は、どのようなものであろうか。以下は、アメリカで最初のレイバープールの状況を描いた南部労働評議会の『重労働』（Hard work）<sup>52</sup>や、フォーラムでのフロリダ法律事務所のArthur Rosenbergの報告書『アメリカの日雇いの肉体労働』（Manual Day Labor in the United State）<sup>53</sup>を中心に、それにNPOであるCenter on Policy Initiativeの報告書『なんとかやりくりしている』（Just Getting By）を参考に紹介する。

かれらは、朝5時にはレイバープールに来て並んで仕事を待つが、並んだ順番に仕事を与えられるとは限らない。危険な仕事場にも文句を言わずに行く者やレイバープールが経営する売店でものをかう労働者が、優先されることがあるという。危険な仕事場に送りだされることは、健康保険をもたず事実上労災補償もない彼らにとってはできるだけ避けたいことだが、建築現場の足場の上での作業のような危険な仕事を断ると再び仕事はないと言われる。仕事が終わると、賃金の支払いを受けるために再びレイバープールのバン（小型トラック）で帰らねばならないが、仕事が終わると早く終わっても、これに乗るために何時間も待つという。この待ち時間は、賃金には算入されない。賃金の支払いでは、多くの費用が差し引かれる。例えば、マイアミ州の典型的なレイバープールでは、交通手段であるバンの料金3ドル、ランチ3ドル、手袋1ドル、ロッカー3ドル、

安全帽2ドル、安全靴2ドル、合計14ドルになる。これらを差し引かれると、8時間最低時給賃金5.15ドルで働いたとしても、残り27.2ドルとなる。そこから、飲物やタバコ代などを差し引くと、多くの労働者は手取り20ドルほどにしかないという。公正労働基準法では、控除結果が最低賃金を下まわるまで差し引いてはならないとしているが、文句を言うブラックリストに載せられることになるので、労働者は黙っているという。賃金の一部は、パウチャーで支払われ、それは、レイバープールと協定している売店かバーで使用するれば、通貨に換えてくれるという。通貨への換金を機械で行うと手数料が引かれる。このような労働者からの相場より高い料金を課したもろもろの賃金控除や、賃金の現金通貨化からさえも収奪しようとするのは、業界の競争は激しく派遣料金は下がり気味だからだ。通常、労働者は最低賃金時給5.15ドルを支払われるが、顧客から日雇い派遣業に支払われる派遣料金は、時給12～16ドルだという。日雇い労働者が派遣先の企業の正規雇用になる場合には、レイバープールの共通した慣行として「90日条項」というものがあり、90日経なければ正規雇用にはなれない。これは、人材派遣会社に共通した問題である。また、失業保険や労災補償は、時間数不足で受給資格がない。

### (イ) 州における日雇い労働者保護法の制定

日雇い労働者保護法の制定は、レイバープールの規模にかかわらずすべての日雇い労働者を保護することになり、また日雇い労働のレイバープールの拡大を防ぐ意味を持つ。さらに歴史的に見れば、この法律は派遣業自体を規制する法律ではなく、日雇い労働者の保護法であるとはいえ、実際に日雇い労働のレイバープールを経営している派遣業の行動が再び規制される法律である。

派遣業の規制をめぐる歴史をみると、派遣業は1940年代後半に現在の形の派遣業が生まれて以来、特に1950年代から60年代にかけて、職業紹介業に含めて規制するか、職業紹介業とは別のサービス業として規制の対象にしないかの論争があった。しかし、徐々に、派遣業は労働者から紹介料金を取らないので新しいサービス業であり、職業紹介業ではないとされるようになってきた。1971年には、ほとんどの州で派遣業は職業紹介業に含めて規制することはなくなった。その背景には、全国人材派遣業協会が、派遣業を職業紹介業に含めている州には、派遣業を新しいサービス産業として認め職業紹介業規制法の適用除外するように議会に強く働きかけた、また各派遣業が所得税や社会保障税を納めることを税務署が認めることによって雇い主としての資格を事実上獲得してきたという経緯がある<sup>54</sup>。規制を免れたことを派遣業界は積年の勝利としたが、今日、その逃れた職業紹介業と類似した規制<sup>55</sup>をこの日雇い派遣業にかけられているということである。今日、ニュージャージー州はかつての60年代の議論をふりかえり、

派遣業を職業紹介業規制法の適用除外とする決定をくつがえしている。

日雇い労働者を保護する州法や市条例は、NELPやNAFFE (North American Alliance for Fair Employment=北アメリカの公正雇用同盟)のニュースによると2002年9月現在でフロリダ、ジョージア、テキサス、マサチューセッツ、イリノイ、アリゾナの各州とアトランタ、シカゴの2つの市条例である<sup>56</sup>。州法の内容は、お互いによく似ており、フロリダ州法を例にとると、以下の内容である。①事実上必要となる、あるいは、職場で必要とされる装備品、衣類、その他の品目に伴う代金請求を禁じる。②交通費、食事の料金を制限する。③賃金支払い手段は、現金か、一般に流通している手段とする。④賃金からの控除は、法的に許可されているもの以外は、控除結果が最賃以下に達することを禁じる。⑤賃金からの控除については、その明細を明記した賃金報告書が労働者に与えられる。⑥レイバーホールを運営するレイバープールは、基本的な設備である、トイレ・洗面所、飲料水、十分な座席を備えなければならない。⑦レイバープールは、日雇い労働者が、仕事に関連している第三者のユーザーの長期雇用の地位を受け入れる権利を制限してはならない。⑧雇い主を訴える労働者個人の権利を保証し、そしてこの法律の違反については、1000ドルのペナルティーを科す。ジョージア州法ではこの他に、日雇い労働者に対して、賃金支払いに関して雇い主の財産に対する先取特権を決めている。イリノイ州法では、労働部が、日雇い派遣業に対して、告知義務違反や特に賃金に関する不満、その他派遣業による法違反を労働者が訴えるためのコレクトコールの電話番号を労働者に告知することを要請している。また、ストライキ、ロックアウト、その他の争議のある場所へ労働者に告知せずに送ることを禁じている。テキサス州法では、レイバープール運営にあたっては、ライセンス保持を必要要件とし、各労働者の氏名、住所、労働場所、支払った賃金、賃金からの控除したものの記録を保持し、州の「ライセンスと登録」部が利用できるようにしなければならないとし、この部長や部が受け取った情報はこれらの部のみに利用できるように秘密にされるとしている。マサチューセッツ州法では、交通運賃について詳しく記載してあり、実際のコスト以上のものを課することを禁じ、日給総額の3%を超えてはならないとしている。また交通費の賃金控除にあたっては、文書化した許可書なしにはできなく、しかもこの文書は労働者が理解できる言語で与えることとなっている。アトランタ市条例では、ライセンス応募者は、犯罪歴、レイバープールに関連する以前のビジネス歴の記述とその確認を必要とし、初年度175ドル、更新のために100ドルを添えて毎年応募しなければならないとしている<sup>57</sup>。シカゴ市条例では日雇い労働者に、シカゴ市人権条例が適用されることを明確にさせるとしている。

#### (ウ) 日雇い労働者に対する搾取を一掃する闘い

州法や市条例の制定の運動を背景に、日雇い労働者に対する搾取を一掃する闘いが起こっている。

NAFFEは、関連する組織と連携して日雇い労働者の搾取を止めさせるために、キャンペーン「悪事を一掃し、追い出す」(Clean Up or Clean Out!) <sup>58</sup> を作り上げた。特に最大の日雇い労働専門派遣会社であり、日雇い労働業界に大きな影響を与えているレイバー・レディー社の悪行を暴き、一掃する闘いに着手した。「悪事を一掃し、追い出す」のホームページによれば、レイバー・レディー社は、1989年創設され、スタッフィング産業界で第25位を占めている。2003年2月時点で、50州に750の営業拠点をもち、カナダやプエルトリコにも進出している<sup>59</sup>。1日の雇用労働者数は、60万人とも言われている。また、年売上高は約900万ドルで、日雇い労働業界市場の14%を占めてトップに立ち、2位以下は5つの法人をあわせても13%にしかない。建設産業の中では、最大の雇い主となっている。レイバー・レディー社は、以下のような悪徳行為を行っている。①労働法違反。具体的には、仕事内容を文書として記載したものを与えない、付加給付を与えない、時間外手当や待機時間に対する手当を与えない。差別禁止法や、労働組合に組織する権利を妨害する傾向にある。②賃金から、装備品や交通費を差し引き、現金で賃金をもらおうとすると、CD機利用で料金1ドルと何セントかの小銭がかかる。これらによって労働者の賃金の手取りは、最低賃金を下まわる。③労災補償のコストを削減するために、労働者を別の職業に分類する。実際は、建設職が32%以上と多いが、建設職は労災保険が高い(事務職の10倍)ので、ありそうにない事務職やピアノ調律師などに変え、建設職を10%以下にする<sup>60</sup>。④健康安全法違反。平均的なレイバー・レディー社の労働者は、4人に1人が負傷する可能性がある。この負傷率は鉱山夫より5倍高く、建設労働者よりも3倍高い。⑤交通費違反。レイバー・レディー社が交通手段を与え、度々、安全基準に合致していなかったり、適切な保険に入っていなかったりする。レイバー・レディー社は、度々労働者自身の車などに他の労働者をのせて移送させ、事故を起こした場合にレイバー・レディー社自身は怪我や事故の責任をとらない。

このようなレイバー・レディー社の事態に対し、いくつかの訴訟が全国的に起こされている。

①アドキンス事件 (Adkins v. Labor Ready, Inc.)。レイバー・レディー社の雇用労働者であるアドキンスが労働者を代表して、派遣先での待機時間、交通時間、訓練時間、時間外労働時間に対して支払われる資格があると主張して、連邦地方裁判所に代表訴訟を起こした。②ニューハンプシャー州労働部の提訴 (New Hampshire Department of Labor v. Labor Ready, Northeast, Inc.)。ニューハンプシャー州労働部は、ヒアリングを行い、その後、交通費4ドルを賃金から差し引くのはニュー



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

ハンプシャー州の州法に違反するとして訴えた。しかし、最高裁は、個々の労働者が労働部に自己の権利を委託した場合にのみ、提訴は許されると裁定した。③アリゾナ州法務局の提訴 (Arizona Attorney General Janet Napolitano v. Labor Ready, Inc.)。アリゾナ州法務局は、賃金の現金化のために料金をとることは、アリゾナ州法に違反しているとして提訴した。レイバー・レディー社は、賃金受け取りを小切手か現金の選択制にしているが、現金を選ぶとパウチャーを渡され、それは手数料のかかるCD機で通貨に換えねばならない。2000年、アリゾナ州でレイバー・レディー社は10,844人を雇用していて、4804の顧客企業に対して働かせた。平均時給5.98ドルであった。ある労働者は、34.31ドルの賃金を現金化するのに、1.31ドルの手数料を支払った。それは手取り額の約4%になる。このような操作から、2000年1月から2001年8月まで20万ドルを保有しているということについては、レイバー・レディー社は認めているという<sup>61</sup>。④EEOCの提訴 (EEOC v Inc. Memphis, TN)。レイバー・レディー社のフルタイム労働者である黒人労働者を1999年7月以降管理職に昇進させなかったのは、人種差別であるとして提訴した。この背景には、レイバー・レディー社の違法な雇用慣行や不満を述べた労働者を解雇したことに反対したことがあり、その復讐として昇進させなかったと、原告は述べている。⑤ウィルカーソン事件 (Wilkerson v. Labor Ready Inc. Cal.)。賃金の現金化に対してCD機によって料金をとる問題やその他の搾取について、労働組合の支援を得て代表訴訟を起こした。

その他にレイバー・レディー社に対する訴訟ではないが、日雇い労働供給業者に対する重要な訴訟としてニューヨーク州法務局の提訴がある。ニューヨーク州法務局は、2002年6月13日にロングアイランド島の労働コントラクターであるリチャード・ハロウチャックに対し、賃金未払いで訴えた。連邦法では、不法労働者を雇うことは禁じているが、ニューヨーク州法では、約束された賃金は、当該移民の就労が違法か合法にかかわらず、支払われなければならないとなっている。ニューヨーク州法務局では、日雇い労働者の搾取に関して特別対策部を作って監視してきた。被告の労働コントラクター、リチャード・ハロウチャックは、日給90〜100ドルで約1カ月の間働いた賃金を不法移民労働者に支払わなかったというもの。この事件は、移民労働者のためにニューヨーク州が訴えた最初の事件として注目される<sup>62</sup>。2003年1月31日付けのNAFFEのニュースによれば、ニューヨーク州サフォーク郡の地方法務局は、郡による賃金法を適用し11月から1月までに、15人の労働コントラクターに対し日雇い労働者や他の労働者から不法に天引きした賃金58万5千ドルを支払わせた。

レイバー・レディー社を的にした取り組みは、直接レイバー・レディー社の株主を説得する全国行動にもなって現れている。年1度の株主総会にあわせ

て行動し、株主に実態をしらせ、数々の雇用慣行や労働者管理によく注意し、株主の力でレイバー・レディー社を変えてほしい、もし変わらなければ、投資をしないでほしいと訴えている<sup>63</sup>。

以上見てきた日雇い労働派遣業者の悪行を一掃する闘いと同時に、ジョージア州アトランタ市、フロリダ州マイアミ市、アリゾナ州トゥソン市などで非営利の日雇い労働者の派遣業が創設されている。営利の日雇い派遣業よりも高い賃金と、健康保険などの付加給付をつけるものとなっている<sup>64</sup>。

(エ) 闘いの発展と日雇い労働者保護法の意味するもの  
闘いの中で、さまざまな組織の連合である全国組織、「全国日雇い労働組織化ネットワーク」(National Day Labor Organizing Network) が1999年11月に創設され、すぐに連邦法案づくりにとりかかった。ついに、この組織を中心に日雇い労働者の公正と保護を目的とした連邦法案、日雇い労働公正・保護法案 (The Day Labor Fairness and Protection Act) が作られ、2003年7月下旬に下院議員 Luis Gutierrez によって議会上程された<sup>65</sup>。この内容は、各州の内容とほぼ同じであるが、同一労働同一賃金の条項が入っている。

この日雇い労働者の状況と救済の運動は国際的にも報告された。日雇い労働者の有力な支援組織であるSouthwest Center for Economic Integrity (経済的誠実を求めるサウス・ウエストセンター) は、NAFFEを代表して2002年のILOの国際労働会議 (International Labor Conference at its 90th Session) に参加しそのレポートが採用された。その簡潔なレポートの終わりで、「…フォーマルセクターを支配する法を意識的に守ろうとする雇い主は、インフォーマル化によって法を制度的に避けようとする雇い主との公正ではない競争に直面し、しかもその競争は、増大していることも注目しなければならない。この問題の解決は、一層の規制緩和ではなく、すべての労働者に、評価と保護に関して同じ基本的基準をもたらすことである<sup>66</sup>。」と述べている。日ごろから日雇い労働者を支援して活動してきた運動団体によるこのレポートから見て、日雇い労働者への公正と保護を求める運動の盛り上がりは、その直接的な搾取から救済するという認識だけではないようである。むしろ、アメリカ企業の競争力が、不法移民やホームレスという無権利な労働者を使ってコストを下げる方法によって支えられる方向にあり、しかも、その方法が規制されずに公然とフォーマルな労働市場にまで進出しているのを見抜き、どこのつまり他のすべての労働者の権利を侵害してきていることへの歴史的危機感であるように思える。

## まとめ

アメリカで起こっている多くの闘いの中から3つの闘いを通して、市場原理の貫かれる労働市場、つ

まり労働のフレキシビリティのもとに雇用形態のあくなき創出と労働者の搾取を行った労働市場とはどのようなものかを、ここでまとめておきたい。

ひとつは、さまざまな非正規雇用形態の意味である。非正規雇用のある部分は労働者が歴史的に獲得してきた権利を奪う形で、企業とスタッフィング産業によって一方的に作りだされている。もちろん好んでその形態を使う労働者も存在するが、それは、生活の不安のない退職者や高技能を持った労働者が売り手市場にある場合である。労働者は、だんだん、この作りだされた雇用形態で雇用を得るようになりつつある。二つ目は、スタッフィング業者が、労働市場において果たす役割である。スタッフィング産業は、さまざまな業務をつくりだし、企業の第2人事部にさえなっているが、広い意味で労働者供給業であることにはかわりはない。つまり、スタッフィング産業はそれ自体が雇用を創出せずに顧客企業に依存するにもかかわらず、利潤を労働者の賃金・付加給付から差し引く存在である。この業界がビジネス・サービス業として、企業の奥深くに入り込んで、雇用や業務を確保すればするほど、業界自身は繁栄するが、労働者の雇用は不安定化し貧困に陥る。かつて、労働者の職業紹介の国家による独占を民間に開放することを唱えて規制緩和されたこの労働市場

は、逆に、多くの民間スタッフィング業者によって、法の未整備の穴をかいぐり、労働者を一般商品として扱い、搾取する市場に変わったのである。三つ目は、企業やスタッフィング産業の労働市場上の競争が労働者の賃金・労働条件引き下げに与える影響である。スタッフィング業の自由競争は下方にスパイラルする形で、賃金・労働条件を引き下げていく。最低の労働基準を無視してまでも労働者を企業に引き渡すという状態に向かわせている。この競争は、一般的に「底辺へ向う競争」(race to the bottom)と言われている。企業間競争が労働者の賃金・労働条件引き下げ競争を招くのを許さないというのが、公正労働基準法の立法趣旨<sup>67</sup>であるが、まさにこの危惧した事態が生じている。

市場原理とは、労働者が長年にわたって築き上げてきた労働者保護法を一瞬にして反古にするものであることがわかる。そしてまさにアメリカ合衆国が成功したという、失業よりは繰り返し短期の就労を与えて失業を解消するという雇用保障は、それが、民間のスタッフィング産業にまかされ、労働法が事実上うやむやにされるなかでは、労働者に極度の貧困や死ぬほどの労働を与えるのみである。これは人類の社会的・歴史的な後退である。

- 1 人材派遣業の規制緩和の経緯についてはⅢ(3)(イ)を参照されたい。レーガン大統領の労働組合敵視政策については拙稿『アメリカの非正規雇用』(桜井書店出版、青木書店発売、2000年)42～50頁を参照されたい。
- 2 ここでいう非正規雇用という用語は、アメリカ合衆国ではcontingent workとかnonstandard workとか呼ばれているものである。非正規雇用労働者という日本語には、雇用労働者ではないインディペンデント・コントラクターや自営業が含まれない。近年アメリカでは、(日本もその傾向が増えてきているが)本稿で明らかにするように、雇用労働者と業務請負契約の労働者との区別があいまいになってきており、事実上は雇用労働者であるのに、企業によって業務請負契約の労働者にさせられていることも多い。とはいえ、すべてが事実上雇用労働者というわけではない。そこで本稿では、その区別のあいまい性の根拠を明らかにするが、便宜上、広く、レギュラー・フルタイム以外のすべてを非正規雇用と言う用語で一括して使っている。
- 3 スタッフィング産業とは、スタッフィング産業の業界分析会社であるStaffing Industry Analystsによると、顧客企業に対して、労働者派遣、職業紹介、アウトプレースメント、労働者リース(PEO)、などのサービスを行う産業であり、業者は、エージェンシー、サプライヤー、ブローカー、コンサルタントなどと呼ばれる。本稿では、労働コントラクターやリクルーターなどの労働者供給業も含めている。
- 4 今日のこれらの状況については、Peter Cappelli, *The New Deal at Work*, Harvard Business School Press, 1999, 若山由美訳『雇用の未来』日本経済新聞社2001年、及びJill Andresky Fraiser, *White-Collar Sweatshop*, W. W. Norton & Company, Inc., New York, 2001, 森岡孝二監訳『窒息するオフィス』岩波書店2003年、を参照されたい。
- 5 U. S. BLS, *Statistical Abstract of the U. S. 2001*, p. 395.1980年の54万人は、当時の産業分類では、人材派遣業

- (SIC7362,7363)の雇用者数は人材供給サービス業(SIC736)から分離されていないため、人材供給サービス業の数値。これらの数値は、事業所統計のため、実際に派遣業が雇用した数であり、調査週に1人の労働者が複数の派遣業で労働するというダブルも含んでいる。派遣業への登録者を含めるとこの数倍の労働者数と推測される。さらに、実際に派遣業をやっている、主たる業務ではないため派遣業に産業分類されずに専門職サービス会社に分類されていると思われるものを含めると、労働者数はもっと多くなる。残念ながら、それらを集めた派遣労働者の統計はない。
- 6 M&Aや企業の乗っ取りが、どのように労働者を解雇したかについては、New York Times Company, *Downsizing of America*, 矢作弘訳『ダウンサイジング・オブ・アメリカ』日本経済社、1996年、および、仁田道夫「デ・レギュレーション下のアメリカ労使関係(上)の下」『日本労働教会雑誌』1985年4、5月号を参照されたい。
- 7 1995年以降2年おきにとられているCPS統計contingent and alternative employment arrangementsでは、1995年から1999年までに、非正規労働者数の全雇用労働者に対する割合は、減少気味となっている。しかし、これには疑問が多い。労働時間から見た統計であるが、パートタイマー数は減少せず、コントラクト・ワーカーが多いと推測されるビジネスサービスの雇用労働者数が相当伸びている。事業所統計による派遣労働者数は相当増大し、表5-9に示すように、派遣業務におけるスタッフィング業の売り上げも相当伸びている。税金の申告書から取ったnonemployer(自営業者とみなされる)の数も相当増大している。また日雇い労働者数は、本稿「Ⅲ(3)日雇い労働者の状態と保護法の制定」で述べるように正確には表われない。以上のような要因から、筆者は、一人の調査対象がひとつの雇用形態に属して表現されるCPS調査からは、実態が正確に現れず、むしろ、非正規雇用者は、雇用形態をダブルとコンティンジェント・ワーカーの関連を統計的に見たものは、1987年

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

- と1990年に限られるが、Roberta Spalter-Roth and Heidi Hartman, Institute For Women's Policy Research, *Contingent Work*がある。この紹介は、拙著『アメリカの非正規雇用』72～76頁にある。
- 8 OECD, *Employment Outlook 2001*, TableF. OECD, [http://www.oecd.org/document/59/0,2340,en\\_2825\\_34731\\_2439611\\_1\\_1\\_1\\_00.html](http://www.oecd.org/document/59/0,2340,en_2825_34731_2439611_1_1_1_00.html), (2003年8月10日閲覧)
  - 9 このSIAの表は、出典からわかるように、ハイテク専門請負会社の報告を含んでいる。政府統計の産業分類では、派遣産業(SIC7363)には、このようなハイテク専門請負業は含まれない。これらの請負業は、専門業務内容に応じて分類される(SIC737に多いと思われる)。この表は、実際に多い事実上のIT職派遣が現れている貴重な表である。
  - 10 Gianpaolo Baiocchi, Ph. D., Sundari Baru, Ph. D., Paula Chakravartty, Ph. D., *Just Getting By* pp. 30-31 2002年10月、CPI (Center on Policy Initiatives) 調査レポート。CPI, <http://www.onlinecpi.org/> (2003年1月5日閲覧)
  - 11 SIA *Sourcebook 2000-2001* p. 450.
  - 12 Ibid., p. 21.
  - 13 David West (Executive Director), CFCW "PEOs and Payrolling" December 2001, CFCW, <http://www.cfcw.org/> (2003年8月10日閲覧)
  - 14 CFCW, <http://www.cfcw.org/peo.html> (2003年8月10日閲覧) なお、このホームページには、PEO犯罪者の犯罪内容を併記した名簿がある。
  - 15 NAPEO, <http://www.napeo.org/what/faq.cfm> (2003年8月10日閲覧)。
  - 16 前掲書『ダウンスाइジング・オブ・アメリカ』88頁に、再就職コンサルティング(outplacement firm)会社、ニューヨーク・ライト・アソシエーツの話が載っている。
  - 17 Chris Benner, *Work in the New Economy*, Blackwell, 2002.
  - 18 Jay Finkelman, "VOPs for the Next Century", *SI Review*, March/April, 2001. SIA, <http://www.staffingindustry.com/pub/sireview/> (2002年8月1日閲覧)
  - 19 U. S. Department Commerce (1999), *Digital Work Force* p. 13.
  - 20 労働コントラクターを直接規制する法律はないが、移民・農業労働者保護法(Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act, 略称AWPA)によって農場主と農業労働コントラクターの両方が労働者保護のために規制されている。内容は、National Employment Law Project, Subcontracting: the Legal Framework p. 6 (<http://www.nelp.org/docUploads/goldsteinlegal%2Epdf>)によると①農業労働コントラクターは、移民・季節労働者を募集、雇用、供給、移動させる前に労働省に登録しなければならない。②農場主は、登録を持っていることを確認しなければならない。③労働者は、雇用の期間と条件を公開しなければならない。④労働者は、所得の項目別明細を受け取らなければならないし、この記録は、雇い主が3年間保存しなければならない。⑤雇い主はすべての賃金を払わなければならないし、すべての労働協定に従わなければならない。⑥移民住居を所有しているか管理している者は、設備が連邦や州の規準に従っていることを確実にさせる責任がある。⑦農業労働者を輸送されるために使われた、あるいは使われた輸送手段は、保険を掛けられ、資格を持ったドライバーによって運転され、連邦や州の安全基準に合っていないなければならない。農業労働者は、この法律違反に対しては連邦裁判所に訴訟を起こすことができる。
  - 21 Catherine Ruckelshaus and Bruce Goldstein, *From Orchards to the Internet: Confronting Contingent Work Abuse*, p. 7, National Employment Law Project (NELP) のホームページ (<http://www.nelp.org/swi>) より2002年3月20日リリース。(2002年4月1日閲覧)
  - 22 GAO (United States General Accounting Office、会計検査院) のレポート *Garment Industry* (Nov. 2, 1994) の注1。
  - 23 ここに掲げたものは、スタッフィング産業を通じて与えられた雇用に対する闘いのほんの一例にすぎない。詳しくは、NAFFE (<http://www.fairjobs.org/>) 及び NELP (<http://www.nelp.org/>) のホームページを参照されたい。
  - 24 詳しくは、拙著『アメリカの非正規雇用』156～159頁を参照されたい。
  - 25 このやり方は日本でも珍しくない。裁判事例としてはさしあたり、「ネスレコンフェクショナリー契約社員、解雇・雇い止め事件」『民主法律時報』2003年8月号掲載、民法協ホームページ「民主法律時報」(<http://www.minpoko.org/jihou/index.HTML>) を参照されたい。アメリカの事例については、拙著『アメリカの非正規雇用』125頁～129頁を参照されたい。
  - 26 このやり方も珍しくない。事例としては、さしあたり大阪歯科大学事件、藤田滋ホームページ「大阪歯科大、臨時職員の派遣化阻止、正社員化への取り組み」(<http://www.asahi-net.or.jp/~RBIS-WKT/sikadai.htm>) を参照されたい。
  - 27 パーマテンプスの規定については、BSS (Bendich, Stobaugh and Strong) 法律事務所のホームページ (<http://www.bs-s.com/index.html>) の permatemps のサイト及びCFCW (Center For Changing Workforce) のホームページ(<http://www.cfcw.org/>)の permatemps のサイトを参照されたい。
  - 28 Washington Alliance of Technology workers/CWA (Wash Tech) *Disparity within the Digital World*, 2001
  - 29 David West, "PEOs and Payrolling", op. cit. Appendix v
  - 30 この点で、人材スタッフィング会社の売り込み宣伝が功を奏していることは、疑いない。CFCWによると、ケリーサービス社は、「あなたが選んだ現在の雇用労働者や以前の雇用労働者をあなたの雇用労働者としたくないとお考えならば、答えは、こうです。われわれの賃金台帳に載せればいいのです。」と宣伝した。CFCW, <http://www.cfcw.org/payroll.html>, (2003年8月13日閲覧)。
  - 31 Ibid., CFCW, <http://www.cfcw.org/payroll.html>, (2003年8月13日閲覧)。
  - 32 このようなペイローリングやパーマテンプスに焦点をあてて支援し、優れた調査・研究・教育を行っているNPOにCFCW (Center for a Changing Workforce) がある。労働訴訟を請け負っている法律事務所に、マイクロソフト事件で有名になったBSS (Bendich, Stobaugh and Strong) 法律事務所がある。
  - 33 Vizcaino v. U. S. Dist Ct., 173F. 3d 713 (9th Cir. 1999).
  - 34 BSS (Bendich, Stobaugh and Strong) 法律事務所 <http://www.bs-s.com/msoft.html> (2004年3月10日閲覧) および、BSS News, Dec. 12, 2000, BSS, <http://www.bs-s.com/> (2001年4月2日閲覧)
  - 35 合衆国労働省、労働統計局の Contingent Work Survey 2001によれば、請負企業の労働者(contract workers)の産業分布は、公共団体が11.95%となっている。これは、サービス産業(36.8%)、製造業(20.8%)について、多い。もちろん、請負企業の労働者のすべてがペイローリングされているわけではないが、派遣やインディペンデント・コントラクターなどの他の雇用形態の産業分布割合にくらべても、公共団体で働く割合が多いといえる。
  - 36 CFCW, <http://www.cfcw.org/legl.html> (2003年8月13日閲覧)。
  - 37 CFCWのホームページによると、この事件は、2004年4月にカルフォルニア最高裁でパーマテンプス勝利の判決を得た。(2004年5月10日閲覧)
  - 38 注30と同じ。CFCWのホームページ。
  - 39 同上
  - 40 衣料産業の搾取工場の状態については多くの文献がある。有名な著作はEdna Bonacich and Richard P. Appelbaum, *Behind The Label*, University of California

- Press, 2000, である。
- 41 このレポートの出所は、NELP, <http://www.nelp.org/docUploads/eisenberg%2Epdf> (2003年3月8日閲覧)
  - 42 デルマー半島は、ワシントンD.C.の東方に位置し、チェサピーク湾とデラウェア湾に挟まれている細長い半島である。管轄州としては、デラウェア、メリーランド、バージニアの3つに分かれている。またこの半島は、合衆国で5番目のプロイラー生産地域であり、鶏処理産業は、商業的プロイラー産業の誕生とともにここで発生した。
  - 43 インディペンデント・コントラクターは、日本語訳としては個人請負業としているが、この例のように、インディペンデント・コントラクター自身が数人の労働者を雇った形も含まれる。
  - 44 レポート14頁、注41と同じ
  - 45 Jesse Kats, *The Chicken Trail: How Migrant Latino Workers Put Food on America's Table*, L. A. TIMES, Nov. 10, 1996, At A1. (NELP, <http://www.nelp.org/docUploads/eisenberg%2Epdf>) (2003年5月30日閲覧) この住居のさまは、ロサンゼルスタイムズの記者 Jesse Katzが、労働者に扮して、秘密裏にメキシコ州からミゾーリ州のノエルターのハードソン (現在はタイソン) 工場まで実地体験し、1996年に3回のシリーズで『鶏の軌跡』としてレポートしたものである。この部分は、「フォーラムレポート」17頁から取った。
  - 46 企業の注文に応じて労働者を集めて企業に渡す労働者供給業者、労働者との雇用関係はない。労働コントラクターも労働者供給業者であるが、労働者との雇用関係がある場合が多い。
  - 47 これは、レポート提出時の1999年時点の状況である。その後、フォーラムの報告書 *From Orchard to the Internet: Confronting Contingent Work Abuse*. p. 17および注43によると、「2000年7月6日、UFCW ローカル27は、パドゥー社の捕獲労働者を代表するためのNLRB監督下の選挙に勝利した。パドゥー社は、捕獲労働者はインディペンデント・コントラクターであると主張したが、連邦地方裁判所は、かれらは、生産ラインの一部であり、それゆえパドゥー社の労働者であると裁定した。」*Health v. Perdue Farms* 87 F. Supp. 2d 452, (D. Md. Feb 24, 2000) フォーラムの報告書は、NELP, <http://www.nelp.org/docUploads/publ120%2Epdf> (2003年5月30日閲覧)
  - 48 Castillo, et al. v. Case Farms of Ohio, Inc., 48 F. Supp. 2d 670 (W. D. Tex. 1999). AWPAAについては、注20を参照されたい。
  - 49 GAOレポート *Worker Protection Labor's Efforts to Enforce Protections for Day Laborers Could Benefits from better data and Guidance*, Sep. 2002 page12.
  - 50 Ibid., page12.
  - 51 Ibid., page2.
  - 52 前掲書、拙著『アメリカの非正規雇用』100～104頁を参照されたい。
  - 53 出所は、NELP, <http://www.nelp.org/docUploads/rosenberg%2Epdf>
  - 54 George Gonos, "The Interaction between Market Incentives and Government Actions" Edited by Kathleen Barker and Kathleen Christensen, *Contingent Work*, ILR Press, 1998. pp177-185.
  - 55 NELPによれば、例えば、よく整備されたオレゴン州の職業紹介業規制法は、まず、①派遣業を適用除外することを述べ、②次に最低5000ドルを保証金として州に積み立てる  
③募集に際し、求職者をだますこと、誤った情報、表現、広告を禁じる ④記録 (労働者に課した料金、契約書、労働者から受け取った金銭の領収書) の保持、サービス料金の公示、契約書の作成 (その内容は、サービス料金の一覧、同意した労働期間、日々の労働時間、仕事の種類、およびその賃金、労働争議が職場で存在するかどうかを明記したもの) しそのコピーを労働者に渡す ⑤労働者へ料金が課される場合の契約内容 ⑥紹介業者へ支払う紹介料を制限する ⑦違法に運営されている場合は、紹介行為を禁じる ⑧
- 紹介業者が紹介先での労働争議を知っているのに、労働者に文書でしらせずに、ストライキ、ロックアウトなど労働争議のある場所へ労働者を紹介することを特に禁じている。(NELPのフォーラム提出資料 "Oregon's Employment Agency Statute", Oregon Revised Statutes sections 658.005 - 658.245) NELP, <http://www.nelp.org/docUploads/publ17%2Epdf> (2002年8月7日閲覧)
- 56 シカゴ市条例については、NAFFE, *News & Comments*, May 29, 2002. <http://www.fairjobs.org/docs/n&c1.pdf> (2002年6月1日閲覧) その他は、NELPフォーラム提出資料, "Survey of State Day Labor Legislation", NELP, <http://www.nelp.org/docUploads/publ169%2Epdf> (2003年6月23日閲覧)
  - 57 各州法や条例の条文のサマリーは、NELP, "Summary of State Day Labor Legislation", 2002年9月を参照した。NELP, <http://www.nelp.org/docUploads/publ169%2Epdf> (2002年12月10日閲覧)
  - 58 NAFFE, *Clean Up or Clear Out!* のサイト (<http://www.naffe.net/lr/letter.htm>). レイバー・レディー社自身の情報、悪徳行為、裁判状況に関してはこのサイトから引用したが、さらに詳しく知るために注52,53,54については、注に示した箇所から引用した。
  - 59 Labor Ready, <http://www.laborready.com/home/common/> (2003年1月10日閲覧)
  - 60 AFL-CIO Building and Construction Trades Department, May 28, 2002 リリースニュース, Building and Construction Trades Department, <http://www.buildingtrades.org/> (2003年1月10日閲覧)
  - 61 この事件は、日雇い労働者の支援組織のひとつである、SCEI (Southwest Center for Economic Integrity), <http://www.economicintegrity.org/daylabor.htm> が詳しくしているので参照した。(2003年6月10日閲覧)
  - 62 New York Times, 6/13/02
  - 63 NAFFE, ホームページ, *Clean Up or Clear Out! - Investors* のサイト。注55と同じ。(2003年8月13日閲覧)
  - 64 NELPのフォーラム提出資料、産業プロフィールより NELP, <http://www.nelp.org/docUploads/3%5Fday%5FLabor%2Epdf> (2003年6月23日閲覧)
  - 65 NAFFE News & Comments, Aug. 4, 2003, NAFFE, <http://www.fairjobs.org/docs/NC2003-3.pdf> (2003年8月30日閲覧)、及び NELP, <http://www.nelp.org/nwp/initiatives/day/daylaborbill.cfm> (2003年8月13日閲覧)
- 法案の内容は、作成の中心団体NELPの要約によると、1、日雇い労働者への安全と健康の環境の保障について①料金なしで、安全具を提供する②労災補償についての情報の提供、労災補償が利用できない場合は、医療の費用・収入保障を雇い主がカバーする③危険な仕事については、文書で告知を与え、同意を得ること④労働者の移送につかわれる車は、登録され、基本的な安全要件を満たしていること、2、賃金や労働時間の権利の擁護と拡大について①次のことに対する賃金からの引き去りを禁じる、a日雇い派遣業者や他の雇い主によって発行された小切手の現金化、b健康・安全具、c雇用の場所と職場の間の移動 ②同等の仕事をするフルタイム正規労働者と日雇い労働者との賃金の平等の確立 ③タイムリーな現金での支払い、ないしは、直ちに現金化できる小切手での支払いを要求する ④州または日ごとの時間外労働支払い率を与える ⑤日雇い労働者に対する日額の最低賃金率を保障する ⑥移動時間及び待機時間に対して日雇い労働者に報酬を支払う ⑦日雇い労働雇い主に対し賃金協定を破ることを禁じる 3、日雇い労働者の初めて改善された権利の保証について①この法に基づいて権利行使を求める日雇い労働者に対して、日雇い派遣業者や他の日雇いの雇い主による報復を禁じる 4、日雇い派遣業者や他の日雇いの雇い主に対する説明責任の保持について①日雇い派遣業者や他の日雇いの雇い主は、労働省に登録を必要とする ②労働省長官は法律を犯した日雇い派遣業者の登録を停止したり廃止したりする権限を



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

持つ ③労働省長官は、法律違反を調査し、日雇い派遣業者や他の日雇いの雇い主にたいして処罰へアクセスする権限を持つ 5、スト破りとしての日雇い労働者の使用の禁止について一労働争議が存在するどんな職場へも日雇い労働者を派遣してはならない。

66 Southwest Center for Economic Integrity, <http://www.economicintegrity.org/naafe.htm> (2003年8月13日閲覧)

67 「公正労働基準法が制定される時、議会は、基準以下の労働条件は、労働者を傷つけ、そして法に従う良い会社 (decent company) を傷つける『不公平な競争のやり方』を与え

ると結論付けた。法律制定者は、これらの弊害を除去するという目標は、もし会社が雇い主としての責任を回避して下請業者にすべての違反を負わせるために下請にかかわることができるようになるならば、掘り崩されてしまうことに気づいていた。」Bruce Goldstein, Cathy Ruchielshaus, Larry Norton and Brent Garren, Subcontracting: the Legal Framework, p. 7. NELP, <http://www.nelp.org/docUploads/goldsteinlegal%20pdf>, (2003年6月23日閲覧) それゆえ、公正労働基準法の雇い主と労働者との関係規定は、他のどんな法律よりも広い経済的実態規定となっている。

### 『2005年国民春闘白書』

憲法改悪阻止・大企業の

社会的責任を追及する国民大運動を

編集：全労連・労働総研

発行所：学習の友社

2004年12月上旬出版

定価：1,000円（税込）

#### 05年版の4つの特徴

- ①憲法改悪反対闘争と国民春闘との関係を重視する
- ②春闘50周年の節目との関連で05国民春闘を位置づける
- ③大企業への告発＝「黒書」的性格を強調し、怒りを組織する
- ④7章39節で05春闘の運動の発展に寄与する分析と資料を満載

#### 巻頭論文＝憲法改悪攻撃と国民春闘の課題

- I 情勢論
- II 職場と地域に憲法を
- III 許すな！ 大企業の横暴、小泉「構造改革」
- IV 雇用・賃金・生活の改善めざして
- V 春闘50年と05国民春闘の課題
- VI 日本経済の民主的再建と国民生活改善の展望
- VII 主要企業の内部留保

## 第6章 まとめにかえて—いくつかの政策的な提言—

これまで、不安定就業者の現状およびその人権的な論点を見てきたが、その実態は正規労働者との差別であり、著しい低賃金、劣悪な労働条件であった。それに加えて、不安定就業者は、使用者による横暴な解雇(雇止め)、配転の強制などにさらされている。資本主義的な生産のもとでは、労働者の差別・分断、それによる極端な低賃金、無権利状態は決してめずらしいものではない。その差別・分断の内容や仕方は、時代によって異なっている。

本プロジェクトは、主に日本の1990年代後半から現在に至る時期に焦点を当て、この時期の不安定就業者の実態を解明し、分析することに努めてきた。対象を1990年代後半以後に絞ったのは、この時期の政府・財界の労働力政策がこの期を境に大きく変化し、それがその後の労働者・国民の仕事や生活に大きく影響を与えるものと考えられたからである。

この時期の財界の労働力政策を象徴するのが1995年に日経連から出された「新時代の『日本の経営』」である。これは、「バブル」崩壊後の大量失業に乗じて、日本の財界が新しい労働力政策に踏み込むことを明らかにしたものであった。正社員を減らし、パートタイマーやアルバイト、業務請負、派遣労働などさまざまな名称の不安定就業者を大量に作り出し、雇用差別を強化し、総額人件費の削減、労働力の効率利用を徹底しようというものであった。

1990年代後半以後行なわれてきた労働力政策の結果は、およそ次のようなものであるといえよう。第1に、不安定就業者数・率の増大である。2003年平均で、その数は1,458万人、雇用者(役員を除く)の30.3%を占めるに到っている(総務省『労働力調査詳細集計』、非正規の職員・従業員数)。しかも不安定就業者は特定の産業分野に限られることなく、ほとんどすべての産業分野に導入され、ブルーカラーだけでなくホワイトカラーにも導入され、むしろホワイトカラーに重点が置かれていた。こうした大量で、全面的な不安定就業者の導入はこれまでは見られないものであった。

第2に、不安定就業者の種類の多さである。本プロジェクトでは、パートタイマー、アルバイト、派遣労働、業務請負、若年不安定就業者(「フリーター」)、「独立事業者」を取り上げた。それらの法的な基盤は①、有期雇用型、②、特殊雇用型、③、①②の結合理型に分けられるが(第4章、第1節)、単に種類が多いだけでなく、それらは、労働者の基本的な権利さえあいまいにするようなものとなり、特に「独立自営業主」について、労働者との区分をあいまいにし、実質的には労働者であるものを独立した自営業主とみなし、労働者保護の義務から使用者を回避させる方策が取られている。労働者の権利を踏みこむものとなっていてところに特徴がある。

現在、これらの中で、パートタイマーが量的には

大きな比率を占めているが、今後、パートタイマー以外の雇用形態が急速に増えてくることが予測される。

第3に、不安定就業者の労働条件の劣悪さ、無権利状況である。賃金の劣悪さはもちろんのことであるが、福利などについても差別され、雇用継続の保障も弱く、いつ解雇(雇い止め)されるか分からない状況に置かれている。

第4に、こうした不安定就業者の労働条件の劣悪さ、無権利な状況は、正規労働者にも影響を与え、正規労働者の労働条件の引き下げや無権利状態化を進めている。さらに労働者だけでなく、広く都市・農村の自営業者、失業者、無業者をも巻き込んで、それらの人々の就業条件の悪化、就業や生活の不安定化を促進している。

## I 不安定就業化の意味するもの

1990年頃まで、「日本の経営」を賛美していた政府・財界は、これを覆し、とってかわってグローバル化を唱え、国際競争力の強化、世界水準へ追いつくことを企業の重要目標として強調するようになった。この新しい目標を達成するために、「高コスト構造の是正・解消」が企業戦略の至上命題とされた。そのため、企業内でこれまで進めてきた労務コストの切り下げを一段と強化し、労働力の効率的な利用をいっそう進めなければならなくなった。ところが目指す労務コストの切り下げは、企業内での「合理化」をどのように徹底的に進め、正社員数を極限まで切り詰め、不定就業者を増やしても、それだけで実現できるものではなかった。

より手取り早く、徹底した方法として選ばれたものが、企業の再編による合併、営業譲渡、会社分割、純粋持ち株会社化など、企業そのものを再編・合理化し、外国の低賃金労働力などにも依拠して労務コストを徹底的に切り詰めた経営を実現するものであった。こうした企業間の再編合理化に際して、従業員の移動・解雇を、「自由」に行うことが必要になったのである。こうした労働力政策の推進によって、労働者の権利を守る制度が大きな障害となった。政府・財界の新たな労働力政策の展開は、この障害を取り除き、使用者責任を逃れることを目的としたものであった。ここに、これまでの労働力政策にはなかった新しい点があり、それは戦後民主化の成果として定着していた労働者の権利を根本から葬り去ることを意味するものであった。

労働者の保護に必要な規制を緩和することは、資本主義社会における労働者の権利を根底から破壊するものである。資本主義社会では、資本家と労働者

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

は、労働力の売買を通して関係が結ばれるものであるが、この売買は、労働契約によって行われ、「一般の商品売買の場合と同じく、自由対等な当事者による自由な契約を通して、契約内容（労働条件）の決定」が行われる。形式的にはそのように自由対等であっても、経済的な弱者である労働者は、使用者と実質対等の立場に立つことはできず、労働者の運動により「契約自由の原則の修正を図り、労働条件について法定基準を定め」「労働者自身の団結による力をもって使用者に対抗しようとする」<sup>3</sup>。このような契約自由の原則修正こそが資本主義社会で労働者が真に平等に生活し、仕事をする前提条件となっていたのである。労働者と使用者との実質的な平等は、契約自由の原則修正があつて、はじめて保障されるものである。政府・財界が今、まさに進めようとしている労働力政策は、実質的な平等を保障している規制を廃止し、労働者が獲得している実質的な平等の条件を破壊するものとなっている。不安定就業者は、その最前線に立たされているのである。

## II 不安定就業者の抱えている問題にどのように対処すべきか

### 1 だれが運動を進めるか

政府・財界が今、進めようとしている労働力政策に対して、いかに対処していくべきであろうか。政府・財界が直接に対象としているものが労働者であり、とくに正規労働者を減らし、不安定就業者を増やしていこうとするものであるから、これに対応する運動の中心には労働者、特に不安定就業者が位置づけられなければならないし、労働者が組織している労働組合が中心になつて対処しなければならないであろう。特に困難な状況に置かれているのが不安定就業者であるからといって、不安定就業者だけの問題にし、不安定就業者の問題を労働者全体の問題から切り離すべきではない。不安定就業者の問題は、正規労働者自身の問題なのである。なぜなら、政府・財界は、労働者を差別し、分断して労働者全体を、低賃金にし、劣悪な労働条件の下に置こうとしているからである。

全体に押し込まれてくる劣悪な労働条件、無権利状態に目を向けなければならないであろう。それだけでなく、不安定就業者は最先端に立たされているからこそ、差別・分断で最も深く傷つき、運動の困難に陥りやすい。最前線で最も困難に陥りやすい労働者を、すでに組織されている労働者が支援するのは当然のことである。不安定就業者は労働者の中で、現在、たまたま、最前線に立たされた労働者に過ぎないからである。問題はさらに労働者や労働者の組織だけでなく、労働者以外の自営業者や失業者、無

業者の問題とかかわっている。これらの人々との共同により、たとえどのような状態に置かれても、なんとか生活できる収入を確保し、これ以下の賃金や収入で働くことを許さない運動の一環として行われなければならないであろう。労働者であろうと自営業者であろうと、日本で働き・生活する者であるならば、だれでもこれ以下の労働・生活条件になることを許さない国民の生活・仕事の最低限を確立する運動として進めていくことが必要であろう。

### 2 運動の出発点

具体的にどこから運動を進めていくべきであろうか。

まず、重要なことは事実の把握であろう。不安定就業者の実態を知ることは、決して容易なことではない。正規労働者と派遣労働者が机を並べて、仕事をしていても、正規労働者は派遣労働者について何も知り得ないことが実際にありえる（第3章第2節Ⅲ）。なぜ、そのようなことが起こるかという点、労働者全体を正規労働者と非正規の不安定就業者に分断し、不安定就業者の中でもパートや派遣などの雇用形態の違いで分断し、それぞれの雇用形態の中でも、派遣労働者などのように個人それぞれを分断するような幾重にも労働者を分断し、格差づけを行い、その間の競争を激化させるような雇用管理が行われているからである。不安定就業者の地位は極めて不安定で、しかも一人ひとり孤立させられている。だから不安定就業者自身が自ら置かれている状況の全体像を把握するのは極めて困難になっている。そのような状況に置かれている不安定就業者の実態を把握するには、不安定就業者だけでなく、周囲の正規労働者やその組合、市民団体などとの連携、共同がどうしても欠かすことができない。不安定就業者が職場で起こっていることに疑問を感じたらいつでも相談を持ち込め、しかも個人の秘密が守れるような窓口を職場にも、そして職場の外にも作る必要がある。その窓口は、法律の専門家である弁護士などと協力する体制をとり、持ち込まれた問題を泣き寝入りにさせないで、社会的なものとし、解決していくことが必要であろう。

### 3 不安定就業者の受けている差別を取り除く運動

不安定就業の現状を調査し、不安定就業者が受けている差別をできるだけ早く回復させることが必要である。そこで重要になるのが現行法の徹底活用である。労働者の権利を弱める改悪がかなり進んでいるとはいえ、不安定就業者の差別を取り除き、回復させることができる規定もまだ多く含まれている。現行法の活用は、早急に当面の問題を解決するには有効であろう。

そのためには、現行法について日頃の学習活動が重要である。労働組合はそうした学習の機会を十分に作り、組合員だけでなく、まだ組織されていない不安定就業者にも機会を広げるようにしていくべきであろう。そして不法行為を見逃さないで、告発していく状況を職場から作っていくかなければならない。

職場からの告発が自由に行われるよう、内部告発に関連して、個人保護の制度も充実させなければならないであろう。もともと差別され、孤立されている不安定就業者にとってはこの点は特に重要である。この点は、後に述べる、企業の社会的な責任との関係でも重視されなければならないであろう。

不安定就業者は個別的、単発的に発生する問題を、系統的に追求し、自ら持続的に解決していく力を持つ自らの組織を持つことが必要であろう。不安定就業者の働き方は、これまでの正規労働者のそれとは異なっているので、これまでと同じように組織することは必ずしもできない。組織化には不安定就業者の実状に合わせた創意・工夫が必要であろう。既存の労働組合もその組織化に最大限の支援をしていかなければならないであろう。

こうした不安定就業者組織化の取組はすでにいろいろの形で行われてきている。ここでは、東京公務公共一般、首都圏青年ユニオン、日本出版労組について簡単に紹介するに留めておく。

東京公務公共一般は1990年に結成され、東京を中心に首都圏で、自治体の臨時職員、非常勤を組織対象とし、一人でも入れる組合として、解雇・契約問題、賃金・労働条件、いじめ・セクハラ、育児・産休・介護休暇の問題など幅広い問題を取り扱っている。最近の自治体の特徴としては専門職・資格職を非常勤に置き換える動きが目立ってきている。これまでは異なり最近ではアウトソーシングで一気に置き換えるようになっており、東京公務公共一般はそうにして外部委託化された労働者の組織化を積極的に行っている。公務員法との関連で、公務員以外を組織することができない限界があり、公務・公共ということで、公務員だけの組織ではない方向をめざしている。

首都圏青年ユニオンは、2000年に結成され、その主な活動は、パート・アルバイト・フリーター・派遣労働者の雇用の安定、青年労働者の労働条件の向上、解雇規制法などの政策実現（『首都圏青年ユニオン結成大会決議』）などになっている。原則35歳未満の青年を個人加盟で組織することとして出発した。現在約150人で、その3分の1が正社員、その他が派遣社員・契約社員・失業者などとなっている。短期で移動する人が多いことから地域別に分会をつくっている。現在、活動の重点の一つになっているのは「ヨドバシカメラ事件」である。この事件は派遣会社のトラステイからDDIポケットに派遣された青年が携帯電話会社のDDIに派遣され、そのまま電化製品スーパーのヨドバシカメラに派遣され、仕事のミスなどを理由にヨドバシカメラ社員に暴行され、さ

らに派遣会社からも暴行を受けたというものである。首都圏青年ユニオンは、この事件を派遣社員に対して、正社員が絶対的な服従を強いる「組織的かつ計画的」な事件として捉え、派遣社員も正社員も人間的な待遇の下で働きたいという要求を実現するために、裁判に訴え、早期全面勝利をめざして運動を進めている。

ユニオン出版ネットワーク（出版ネットワーク）は、出版関連の中の東京出版合同労組がその拠点で、出版の外部委託を個人加盟で組織化している。出版の下請組織はフリーランスやプロダクションというようなものがあり、作業段階により雇用形態が異なり、一人が1誌専属というわけでもなく、実態の把握が困難な部分になっている。1992年にそのうちの企業籍のある人が独立して別の出版情報関連ユニオンとなり、出版ネットワークは企業籍のない者だけの組織となり、現在約180人。編集部会、デザイナー部会など職能別に分会を持っている。主な活動内容は、パンフレットを作ったのの仕事起こし、出版技術講座の開講、著作権の保護、料金相場の形成などである。

ここで示した事例のように、不安定就業者の置かれた状況や要求などに対応して、その組織化のためにいろいろな試みが行われている。個人加入であることや組織の場が企業ごとの職場にはなっていないことなどは共通しているが、具体的な組織の仕方、活動のやり方などそれぞれ様々に工夫されている。こうした活動にもかかわらず、今日、急増する不安定就業者の要求を実現する組織としては、大きく立ち後れた状況にあると言わざるをえない。集中的に力をつぎ込んで、立ち後れは克服されなければならないであろう。

#### 4 職場の総点検活動

不安定就業者が訴える差別以外に差別は多く存在している。現行法にしたがって、職場で労働法制違反が行われていないかどうか常時点検する活動を行う必要がある。労働組合は、この点検活動の中心になることは当然であるが、労働組合を超えて、組合への未加入者も含め、さらに、組合の違いをも超えて行われるべきであろう。不安定就業者はこれまでに組織されてきた労働組合の範囲をはるかに超えたところに存在し、流動させられているからである。

労働基準法第9条は、労働者を「職業の種類を問わず、事業又は事業所に使用されている者で、賃金を支払われる者」として定義している。「基本的には、『労務提供の形態が指揮監督下の労働であるか』及び『報酬が労務に対する対象性を有しているか』という二つの要素により判断される」<sup>4</sup>ものとしている。また、「形式上は請負の形をとっていても、その実態からみて、請負人が、『使用される』者であると認められる場合、つまり、使用従属関係が認められる場合には当該関係は労働関係であり、当該請負人



## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

は労基法第9条の労働者であることとなる」<sup>5</sup>とされている。法的にもこのようになっていくことに留意しつつ、実態としての労働者性を重視して、職場の実態を点検しなければならないであろう。有期雇用であっても「期間」が満了したからといって自動的に契約が終了して、失業状態になるわけではないし、形式が請負関係にあっても、実質的に労働者であることが認められる事例も出てきているので、実態としての労働者性に注目して、職場の総点検を行っていく必要がある。

仕事の現場での点検作業に対応して、外から監督行政がいつでも、どこでも職場の点検を行えるようにならなければならない。そのために監督業務を強化し、職場査察をいつでも実施できるだけの人員を確保し、監督行政を強化することが必要であろう。

### 5 現行法の活用から現行法の改革へ

現行法の下でも、不安定就業者の問題を解決できることがかなりある。例えば、有期雇用でも、契約更新が反復された後に、更新拒否された場合には実質的に解雇に当たるから、解雇法理が類推適用されることが判例法となっており、また、若年女性の場合、6ヶ月更新で、更新3回を上限とするような場合、実質的な女子若年定年制であるから雇止めは無効とされた判例もあり、有期雇用であっても、期間満了だけで契約を解消することには、信義則によって歯止めがかけられている。つまり、雇止めされたとしても、その判断基準の説明、30日前の予告や、更新拒否の理由の告知などの規制（本文、第4章、第2節、IV（2）参照）がされている。また、労働者性が認められた車持ちダンプ（本文、第4章、第3節、III（3）参照）などの場合もあり、形式的な契約形式だけでなく、実質的な判断が示された事例もある。

しかし、これらは「公序良俗」や「信義則」などによる裁判所の判断に依拠していて、判断基準は必ずしも明確ではなく、一定でもない。また、今日の裁判制度では、判決までに多大の費用と時間を必要として、たとえ裁判で労働者に有利な判決を得られるとしても、そのために個人としての労働者が耐えなければならない負担は膨大なものとなる。しかも有利な判決が得られるばかりではないわけであるので、裁判にまでなるのは多くの不当行為のうちのごく一部でしかなく、大部分は訴えることもなく済まされているのが現状である。このようなことをなくすために、判断基準を明確にし、労働者としての保護を確固としたものにしていくことが必要となる。

現状を改善する当面の課題としては、次のような点が重点となるであろう。

パートタイマーやアルバイトについては、均等待遇や公正な処遇の実現であろう。パートタイマーやアルバイトの受けている格差は合理的理由のないものが多い。こうした格差は早急に社会的な運動とし

て是正し、均等待遇の実現を図っていかなければならないであろう。均等待遇を考える場合、当面は正規労働者が比較の対象とされている。ただ、均等待遇は単に正規労働者とパートタイマー、アルバイトなどが同じ水準になることを意味するものではない。正規労働者もパートタイマーもともに安心して生活できる労働条件の実現をめざすものであり、正規労働者もパートタイマー、アルバイトも共同して、労働条件のミニマムをめざしていくものでなければならないであろう。

労働者派遣事業や業務請負業は、業務の繁閑に応じて労働者数を柔軟に調整できるものとして、財界が利用してきたものであり、1999年には派遣対象業務の原則自由化が行われている。主に製造業で行われている業務請負も人材サービス業としての性格を持ってきている。労働者派遣事業、偽装業務請負など各種の人材サービス業が乱立する中で、経営者は正規労働者を解雇して、その代わりに人材サービス業から自由に労働者を受け入れるようになる。人材サービスの業者間競争が激化し、派遣や業務請負などで働く労働者の賃金をはじめとする労働条件の切り下げは極端にまで進められ、正規労働者も雇用不安を煽られながら、労働条件の切り下げにさらされることとなる。労働者派遣事業や業務請負などは、このように労働者すべての労働条件の切り下げを促進するように作用する。当面、労働者派遣事業については特に問題の多い登録型を廃止し、業務請負については業務請負が合法的と認められる4要件の遵守を厳しく運用すべきであろう。（全労連は、2004年10月30日派遣・請負（委託）問題を考える交流集会を行い、「派遣・請負（委託）雇用問題に取り組むにあたっての全労連の方向（案）」を発表している。）

当面の措置からさらに進んで、ILOの条約や勧告やEC、EU等の例に学び、労働者の雇用や解雇などについて、労働者保護をより明確にした国内法を作っていくことが必要であろう。

ILO111号＜雇用及び職業についての差別待遇に関する条約＞<sup>6</sup>、ILO158号＜使用者の発意による雇用の終了に関する条約＞<sup>7</sup>、ILO175号＜パートタイム労働に関する条約＞（以上は、本文第4章、第3節（2）（ウ）を参照）等のILO条約については、早急に批准し、対応する国内法の整備を進めるべきであろう。間接性差別を禁止するための措置としては、ECローマ条約第119条（本文第4章第3節、I（2）（イ）参照）等も参照すべきであろう。

解雇については、すくなくともEUにおける規制やILO条約等の国際的な労働基準を十分に踏まえた法整備が必要である。労働関係の終了については合理的な理由のない一方的解雇を規制する、変更解約告知方式に解雇要件の緩和は認めないこと、整理解雇の4要件を厳格に適用すること、営業が別会社へ譲渡がされる場合、当該営業に従事している労働者は承継されるよう明文規定を設けること、有期雇用は労働者保護をネグレクトするものであるので、限

定的にし、雇止めについては、解雇ルールに準じた法規制を整備することなどを含む労働契約法制が作られることが必要であろう。

このような労働者に対する処遇の国際的な基準の遵守は、労働者の保護にとって重要であることはいうまでもないが、国際的な競争の公正を維持する点からも重要である。日本企業の技術力が国際的に正当に評価されるために、企業が行わなければならない最低限のルールでもある。

### Ⅲ 多様なニーズを満たす差別のない公正な社会の実現

どのような働き方をしても差別がなく、最低限の保障がされるならば、多様な生活スタイルに適合した多様な働き方が自由に選べるようになるであろう。働き方の違いによる差別がなければ、労働者は生活のあり方に合わせて働き方を自由に選ぶことができるであろうし、それによって、失業する不安も縮小されるであろう。労働者は生活との適合性を考えて、自由に仕事を選ぶことができるようになるであろう。働き方に雇用上の差別がなければ、使用者も総額人件費の削減のために雇用形態を変える必要はなくなるであろう。ただ仕事の性格とそこで働く労働者の必要によって多様な働き方を創り出すこととなるであろう。そのような社会ができる兆しは現実に出現している。丸子警報器事件長野地裁上田支部判決の事例(第4章、第3節1(2)(ウ))などは、そうした方向へ踏み出す貴重な一歩と考えられるであろう。

雇用差別のない、失業の不安の少ない社会は労働者にとって望ましいだけでなく、日本の生産や技術にとっても望ましい。それは価格切り下げ競争ではない、真の国際的な競争力を育てることを保障する条件でもであろう。現に、最近の労務コストの極端な切り下げの結果、日本の技術が危機的な状況に陥っていることが生産現場から報告されている。「日経ビジネス」は2004年3月30日から4月8日までインターネットで、エレクトロニクス系などの技術者にアンケートを実施し、この5年位で技術者の士気はどのように変化していますか、という質問を行った。その結果、「低下している」と回答したものが56.6%にも上ったのである。これについて「日経ビジネス」は、「企業で働く技術者の6割近くが『やる気』は失っている」「現場技術者の心の奥底を会社への不満と不信が覆うなら、『技術立国ニッポン』の力強い復権など望むべくもない」<sup>8</sup>と、極端な労務コストの切り下げが日本の技術の根底を脅かすまでになっていることを警告している。

同じ「日経ビジネス」2004年7月19日号は、「人手不足がやってくる——リストラで歪んだ雇用を正せ——」を特集し、安川電機に焦点を当てている。同社は、2004年3月に、前年の赤字から一転して58億円の最終利益を出した。「6年間で本体の3割に当た

る1200人の正社員を減らしてきた」<sup>9</sup>。「高コストの正社員を減らし、請負社員など外部労働力を活用する」のが会社の戦略であった。しかし、その副作用としてあらわれたのが社員の士気低下であった。これについて、取締役生産技術部長の鬼頭正雄氏は、「リストラで確かに人件費は減った。それと同時に現場の士気を高め、生産性も上げないと意味はない。熟練した技能やノウハウの伝承も重要だ。これからは真の競争力向上を目指す」<sup>10</sup>と、述べている。生産現場を知る者からは、労務コストの切り下げによってではなく、技術を伝承しノウハウを蓄積することで真の競争力をつけなければならない、それは外部の労働力に頼ることでできることではない、という警告が発せられている。

日本経済団体連合会も2004年5月に調査報告を出し、その中で攻めの経営戦略の類型6で、「キャノンやシャープのように、コアとなる事業・技術を国内に残す『国内重視』の動きもみられる」ことを指摘している。また、「優れた業績を上げている企業が『長期雇用の重要性』を指摘していることは、注目に値する」<sup>11</sup>という指摘も行っている。企業競争の面からみても、ただ目の利潤をあげればというような近視眼的な考えでは、長期の優位は確保できないということを指摘してきている。ただ、そこで言われているのは従来の長期雇用＝終身雇用へ回帰することではないというまでもない。調査報告と同時に発表された『多様化する雇用・就労形態における人材活性化と人事・賃金管理』によると、正規従業員、非正規従業員という用語は雇用形態や就労形態を反映したものでないとし、長期雇用従業員と有期雇用従業員とに区分するとし、長期雇用従業員についても一律型の人事・賃金管理から、「仕事・役割・貢献度」と賃金との整合性を確保することが何より重要であるとしている。

この提起は、これまでの人件費切り下げによる現場の士気の低下を問題にしつつも、これまでのやり方を一層精緻なものにしようとするものである。労働者が安定して働けるようになることで、労働者の士気を高めようとするものとは明らかにことなるものである。

いずれにせよ、今日のような労働力摩耗的な社会が労働者にとってその仕事と生活の破壊につながっているだけでなく、経営者にとっても望ましくない結果を生みつつあることは争う余地のない事実となっている。長期持続的な社会を考える場合、今日のような、正社員を削減し、低賃金で労働条件劣悪な不定就業者の大量投入で総額人件費削減という考え方は早急に改められなければならないであろう。これまで政府・財界が進めてきた労働力政策への反省を、日本経済団体連合会が提起しているような一層の労働力摩耗的な方向に進めるのではなく、労働者・国民のそれぞれの持つ個性を生かし、豊かに発展させ、安定して働き、安心して生活できる社会を作る方向に切り替えていくことが重要であろう。

## 今日の不安定就業労働者の実態と人権

- 1 日本経営者団体連盟「新時代の『日本的経営』—挑戦すべき方向とその具体策—」1995年5月。
- 2 厚生労働省労働基準局編『解釈通覧労働基準法』総合労働研究所、1999年9月、2頁。
- 3 同前2頁。
- 4 同前47頁。
- 5 同前47頁。
- 6 本条約の第2条は、「この条約の適用を受ける加盟国は、雇用及び職業についての差別待遇を除去するために、国内の事情及び慣行に適した方法により雇用又は職業についての機会及び待遇の均等を促進することを目的とする国家の方針を明らかにし、かつ、これに従うことを約束する」となっている。
- 7 本条約の第4条は、「労働者の雇用は、当該労働者の能力若しくは行為に関連する妥当な理由又は企業、事業所若しくは施設の運営上の必要に基づく妥当な理由がない限り終了させてはならない」となっている。
- 8 「日経ビジネス」2004年6月7日号。
- 9 「日経ビジネス」2004年7月19日号。
- 10 同前33頁。
- 11 同前48頁。

### 執筆者一覧 (50音順)

大須 真治 3章1節、6章  
鬼丸 朋子 3章4節  
伍賀 一道 序章、1章、3章2節  
斎藤 力 2章  
斎藤 周 4章3節Ⅲ  
白井 邦彦 3章3節補論  
仲野 (菊地) 組子 5章  
松丸 和夫 3章3節  
萬井 隆令 4章1節、2節、3節Ⅱ  
渡 寛基 4章3節Ⅰ

季刊 労働総研クォータリー No.55・56 (2004年夏・秋季号)  
2004年11月1日発行

編集・発行 労働運動総合研究所

〒114-0023 東京都北区滝野川3-3-1 TEL 03 (3940) 0523  
ユニオンコーポ403 FAX 03 (5567) 2968  
<http://www.yuiuidori.net/soken/>

印刷 有限会社 なんぶ企画

頒価 1部 2,500円 (本体2,381円) (送料210円)

年間購読料 5,000円 (送料含む)

(会員の購読料は会費に含む) 振替 00140-5-191839

価格はすべて税込み表示

改訂版

## Q&A 自治体 アウトソーシング

指定管理者制度と地方独立行政法人の仕組みと問題点

自治体アウトソーシング研究会 編著

●定価1995円

公共サービスへの営利企業の参入、切り札としての市場化テスト導入の動きが急だ。本書はいま自治体で導入されつつある指定管理者制度を中心に、そのしくみと導入するときの問題点、条例化にあたってのポイントなどを紹介する。

## 住民投票の手引

市町村合併は住民の意思で

岡田知弘・自治体問題研究所 編

●定価1890円

あなたのまちでもできる！ 住民投票条例の制定を求める直接請求のしくみ（準備する書類・手続き）と成功の秘けつ（ステップごとの勘所）を、実例をふまえて紹介する。巻末に、条例にもとづく住民投票（投票方式意向調査含む）の実施状況全国調査結果を掲載。

## 「構造改革」戦略と 自治体

解説&資料

執筆 永山利和・渡辺 治・熊澤通夫・二宮厚美

●定価25200円

「構造改革」戦略の実像と地方構造改革の争点、改革課題を四人の論客がコンパクトに解説する。政府・財界の資料、指定管理者制度導入例、供用開始したPFI事業一覧、おもな都道府県制度改革論の比較、ほか47の資料を収録。

## これならわかる再開発

そのしくみと問題点、低層・低容積再開発を考える

遠藤哲人 著／NPO法人区画整理・再開発

対策全国連絡会議 監修 ●定価1500円

住民にとって分かりにくい再開発事業のしくみと問題点をていねいに解説する。また、「低層・低容積再開発」の可能性について一つの試案を示した。

## 地域農業

## もうひとつの未来

地域と自治体  
第28集

農政転換を足元から

中嶋 信・神田健策 編 ●定価2500円

日本農業の市場化・国際化に抗し、地産地消をはじめ多様な地域的展開が、全国各地で発展しつつある。そうした試みのなかから、農業の「もうひとつ」の将来展望を浮きぼりにする。

## シリーズ地方自治制度改革を問う

## 地方自治制度改革論

自治体再編と自治権保障

白藤博行・山田公平・加茂利男 編著 ●定価3150円

憲法が保障する地方自治の基本原理に立ちかえって、正当な権利としての自治権を対置し、この間の地方自治制度「改革」の論理を批判的に検討する。

## 構造改革と地方財政

分権的税財政システムへの展望

重森 暁・田中重博 編著 ●定価3150円

国・地方を通ずる構造の財政危機の実態を分析するとともに、地方行財政改革をめぐる歴史的教訓を踏まえつつ、柔構造型の分権的税財政システムへの改革課題を明らかにする。

好評発売中

## 地域づくりワークショップ入門

対話を楽しむ計画づくり

率木宏夫 著 ●定価1785円

「住民参加」の時代といっても、まだまだ狭い範囲にとどまっている。本書は、楽しく参加でき、まちづくり・地域計画づくりの主人公となっていくための、さまざまな手法を学ぶ。

## 自治体自立計画の実際

資料と解説

「三位一体の改革」と町村

加茂利男 編著 ●定価2625円

強制合併に抗し自立を模索する町村の輪が広がっている。本書は、自立（自律）をめざす自治体の行財政計画の実際を、新潟県津南町、長野県原村など16の生資料とともに紹介する。

## 新自治会・町内会モデル規約

条文と解説

中田 実・山崎丈夫・小木曾洋司 著 ●定価1155円

住民自治確立の基本にすえられるべき、町内会・自治会の組織のあり方を見直し、規約を作成・改正するためのモデルをやさしく解説する。新版にあたり、活字を大きく読みやすとした。

## 「都市再生」がまちをこわす

現場からの検証

建設政策研究所 編 ●定価2310円

小泉内閣の「都市再生」政策が、いかに本来の都市再生と逆行したまちこわしをおこなっているかを、実証し、さらに私たちの住みたい都市像と政策方向を対置する。

自治体研究社

〒162-8512 東京都新宿区矢来町123 TEL03-3235-5941 FAX03-3235-5933  
http://www.bekkoame.ne.jp/i/jitiken/



The Quarterly Journal of  
The Japan Research Institute of Labour Movement

---

Rodo-Soken Quarterly No. 55-56 Summer-Autumn Issue

Rodo-Soken Report on the Unstable Employees' Conditions and Human Rights Project : "Today's Unstable Workers and Their Human Rights"

## Contents

Preface : On Publication of Rodo-Soken Report on the Unstable Employees' Conditions and Human Rights Project : "Today's Unstable Workers and Their Human Rights"

### Full Text of the Report

#### Introduction Angles of Analysis and Tasks of the Project

#### Chapter 1 Situation concerning Unstable Employment in Japan Today

#### Chapter 2 Present Job Administration Promotes "Structural Reform of Labor Market"

#### Chapter 3 Analysis of Typical Forms of Unstable Employment

#### Chapter 4 Unstable Employment From Human Rights' Point of View

#### Chapter 5 Struggle between Market Principle-Oriented Labor Market and Legal Regulations in U. S. A

#### Chapter 6 Conclusion : Some Policy Proposals

---

Edited and Published by  
The Japan Research Institute of Labour Movement (Rodo Soken)  
Union Corp. 403

3-3-1 Takinogawa, Kitaku, Tokyo 114-0023  
Phone : 03-3940-0523 Fax : 03-5567-2968

季刊 労働総研クォーターリーNo.55・56 頒価2,500円 (本体2,381円)

(会員の購読料は会費に含む)