

第1部 「労働ビッグバン」と雇用・賃金・労働時間

「総論」にあるように、本プロジェクトでは「労働ビッグバン」を「構造改革」の〈労働版〉と捉えている。第1部『「労働ビッグバン」と雇用・賃金・労働時間』では、「労働ビッグバン」が本格的に展開した1990年代の半ばから今日までの10年余の間に、日本の労働者状態がどのように変貌したか、雇用・賃金・労働時間を軸に考察する。

今日の日本の雇用と働き方・働かせ方を一言で特徴づければ「労働力を使い捨てにする雇用」であり、「持続不可能な働き方・働かせ方」でもある。過労死や過労自殺の危機にさらされる長時間・過密労働が20代、30代の正社員を中心に広がっている一方で、技能の蓄積ができないまま短期雇用を繰り返す若者をはじめ非正規雇用が増えている。さらに、働く意欲がありながらも働く機会が得られず生活の危機に陥っている失業者が少なからず滞留している。このような「労働力を使い捨てにする雇用」、「持続不可能な働き方・働かせ方」は仕事と子育ての両立を困

難にし、少子化を加速する要因にもなっており、その改革は焦眉の課題である。

2006年頃より「偽装請負」、「ワーキングプア」、「日雇い派遣」などについてマスコミが報道し、すぐれたルポルタージュや実態報告も相次いで刊行されている。現場では労働者の闘いによって貴重な成果が生まれている。偽装請負を告発して親会社に直接雇用させることに成功した光洋シーリングテクノ、同じく偽装請負をめぐる吉岡力さん（松下プラズマディスプレイ）の大阪高裁での勝利判決、データ装備費や業務管理費という名目での賃金からの不当な天引きを取り返した派遣ユニオンの取り組みなどがある。第1部ではこれまでの調査研究や運動の成果をふまえつつ、政府統計などを用いて、労働ビッグバンのもとでの雇用、賃金、労働時間について考察する。

なお、本プロジェクトでは首都圏青年ユニオン・河添誠氏、派遣ユニオン・関根秀一郎氏より貴重なお話をお聞きした。厚く感謝したい。

第1章 「労働ビッグバン」と雇用・失業・不安定就業

伍賀 一道

Ⅰ 労働市場の構造改革とは何であったか、何を意図しているか

本プロジェクトでは「労働ビッグバン」を労働市場の構造改革、新自由主義的労働政策と一体のものと捉えている。そこで、労働ビッグバンが本格的に展開した過去10年余における雇用・

失業問題の具体的分析に入る前に、労働市場の構造改革について再確認しておきたい。

(1) 労働市場の構造改革（「労働ビッグバン」）

——長期雇用システムから雇用の流動化へ
構造改革路線を貫く基本原理は、地球規模での低価格競争が激化するもとで多国籍企業の利

益を擁護し、大企業の競争力の強化をはかることにつきる。

労働市場の構造改革（「労働ビッグバン」）の第1の意図は、雇用や雇用形態に関わる従来の規制を緩和し、「雇用の弾力化と流動化」を徹底することであった。「労働ビッグバン」をめざす財界の基本文書である日経連『新時代の「日本的経営」』（1995年）はこのことを正面から提起した。ここで言う「雇用の弾力化」とは、雇用のジャストインタイム・システムを構築すること、つまり企業が一定数の要員を常に抱えておくことを回避し、必要な時に、必要な技能を有する労働者を、必要な人数だけ動員できる体制に転換することである。派遣労働や有期雇用の拡大はこうした雇用の弾力化に最適の雇用形態であり、労働コストの削減と固定費の変動費化を可能にする。日々、雇用と雇止めを繰り返す「日雇い派遣」は雇用の弾力化の究極の姿である。

また「雇用の流動化」は、雇用の弾力化と密接に関わっているが、企業内外にわたる労働移動の促進に焦点をおいた概念である。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や、産業構造の転換、事業の再構築に応じて、在来産業（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も意味している。今日では人材仲介業者（派遣業者や業務請負業者）をとおして若年労働力を全国の大企業の製造ラインや物流現場に配置するシステムがつくられており、数ヶ月単位で各地の製造現場を移動する若者も少なくないが、これは現代の雇用の流動化を象徴している。

このような「雇用の弾力化と流動化」の推進によって、長期雇用システムが適用されるのは正社員に限定されている。ただし、「非正規雇用＝不安定雇用、正規雇用＝安定雇用」という単純な図式ではなく、正社員であってもそのすべてが安定した地位を保障されているわけではない。リストラの不安や成果主義に追い立てられ、

たえず能力開発や訓練に励みつつ、正社員としての地位を確保することを余儀なくされ、不規則な長時間労働によって過労死や過労自殺の危機に直面している人たちも少なくない。

労働市場の構造改革の第2の意図は、不良債権処理によって建設業、流通業などから排出される離職者やリストラによる失業者の受け皿を用意することであった。新規産業による雇用創出だけでなく、派遣労働や有期契約労働などの非正規雇用分野がその受け皿とされた。こうして「労働市場の構造改革」によって政策的に拡大された非正規雇用は、一方では労働コストの削減手段として、他方では離職失業者の再就職の場と位置づけられてきた。こうした政策によって創り出されたのが膨大な低賃金層、すなわちワーキングプアである。しかも若者を中心にこれらの低賃金層が形成されているところに今日の特徴がある。

（2）「労働ビッグバン」の現段階

以上のように、日本企業は政府の支援を受けつつ「雇用の弾力化と流動化」を推進したが、近年、それがもたらすマイナスの側面への社会的批判が高まりつつある。これに対して、経済界は、「労働ビッグバン」によって脆弱になった雇用法制ですらも障害物と捉え、国際競争力の一層の強化を口実にさらなる規制緩和を求めている。一つは派遣労働に関わる規制緩和であり、いま一つは正規雇用の労働時間規制の緩和・撤廃である。

2006年11月、政府の経済財政諮問会議において、八代尚宏氏、御手洗富士夫氏らの民間議員は、派遣労働に関して派遣期間制限の緩和、派遣対象業務の制限廃止、派遣期間を超えて派遣労働者を使用する場合の雇用契約申込み義務の撤廃などを求めた¹。2007年5月、規制改革会議再チャレンジワーキンググループ労働タスクフォースも同様の提言を行った。こうした動きを背景に、政府は「規制改革推進のための3カ年計画」（2007年6月）において、①紹介予定派

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

遣だけでなく労働者派遣全体について事前面接の解禁、②雇用契約申込み義務の見直し、③医療従事者の労働派遣などを2008年度の検討課題として掲げた（山下 2008）。

経済界が求めているいま一つの規制緩和は正規雇用の労働時間規制に関してである。それは以下のような脈絡で捉えられる。

非正規雇用比率の拡大は企業経営の視点に立っても困難となる限界点にやがて到達すると考えられる²。一定年数以上の経験を必要とする専門的・基幹的業務については雇用期間が限られた非正規雇用では対応できないからである。そこで、使用者としては、非正規雇用比率が上限に達したとしても人件費増加につながることを避ける仕組みを作っておきたい。そのキープポイントとなる措置が残業代金を支払うことなく正社員を長時間働かせる仕組みの構築である。その具体化が裁量労働制の適用拡大やホワイトカラー・エグゼンプションの導入である³。この間、労働組合や過労死裁判を闘う支援組織などの運動に押されて、厚生労働省はサービス残業の摘発に積極的に取り組むようになってきた。数十億円に上る不払い残業代の支払を命じられた大手企業も相次いでいる。こうした状況を回避したいというのがホワイトカラー・エグゼンプションの導入に執着する経済界の本音であろう。

残業代金を支払うことなく正規雇用を長時間働かせる仕組みは、管理職の職名を形式的に与えることですでに部分的に実施されているが（いわゆる「名ばかり管理職」）、同様の仕組みを合法的に拡大するにはホワイトカラー・エグゼンプションは企業にとってきわめて好都合な制度である。だが、労働総研や労働組合のいち早い反撃もあって、政府はホワイトカラー・エグゼンプションの導入を具体化できずにいる。日本経団連はワークライフバランスの実現を掲げて、そこにホワイトカラー・エグゼンプションを盛り込もうとしており（『2008年版経営労働政策委員会報告』）、警戒を怠るべきではない。

Ⅱ 「労働ビッグバン」は雇用と失業に何をもたらしたか

上記のような「労働ビッグバン」によって雇用と失業に劇的変化が生じた。過去10数年の変化は2002～03年頃を境に2つの時期に区分できる。前半期は、三洋証券、山一證券、北海道拓殖銀行に代表される大型倒産と、さまざまなリストラによって顕在的失業者が大幅に増加するとともに、新規卒者に対する採用抑制（「就職氷河期」）によって若年層のなかで非正規雇用の増加が顕著になった。後半期は、構造改革の本格化によって景気回復局面にもかかわらず正規雇用は増えず、雇用の質的劣化が進行した。完全失業者は減少したものの、他面でさまざまな形態の非正規雇用が大量に創出された。その多くはワーキングプアである。

（1）顕在的失業者の増加

——1990年代半ば～21世紀初頭まで

1990年代後半から21世紀初頭にかけて失業の深刻化をもたらした主要な要因は、大企業から中小企業にわたって繰り広げられたリストラである。企業同士の合併、事業所の再編・統合はリストラを加速し、中高年労働者の早期退職を促進した。同時に企業は新規採用を抑制したため若者の就職が困難となり、フリーターが増加した。業績の悪化した企業だけでなく業績好調な企業までも体質強化を理由にリストラを行った。

1990年代後半の5年間、雇用構造は劇的に変化した（表1-1）。「労働力調査」によれば95年から2000年にかけて「役員を除く雇用者」はおよそ120万人増加したものの、正規雇用は150万人減少したのに対し、非正規雇用は逆に270万人増加した⁴。また完全失業者も117万人増え300万人を突破した。景気の谷である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%）を記録した。

(2) 雇用と失業の中間形態の膨大な形成

——景気回復と雇用状況の乖離

2002年以降、日本経済は長期不況を脱し、景気回復局面に移行した。だが、雇用は従来の景気回復期とは異なる特異な動きを見せている。1986年から87年にかけて円高不況のもとで正規雇用は3383万人から3337万人へ、46万人減少したが、その後バブル好況期に移行したため91年までの4年間で正規雇用は302万人増加し、3639万人に達した。これに対し今回の好況期はどうだろうか。02年から07年にかけて完全失業者は100万人あまり減少、また役員を除く雇用者は234万人増えた。表面的には雇用状況は改善したかに見えるが、内実はそうではない。雇用の増加分はすべて非正規雇用の増加にまわり、正規雇用はむしろ減少したのである(表1-1)。

このように、「労働ビッグバン」のもとで生じた労働市場の変化のなかで、その最も大きな特徴は雇用と失業の中間に位置する不安定就業層(パートタイマー、アルバイト、派遣労働者、請負労働者、有期契約社員など)が膨大な規模で形成されたことであり、彼らのおよそ4分の3は年収200万円未満のワーキングプアである(表1-2)。不安定就業層は就労しているものの、同時に、程度の差はあるものの失業者としての性格を有している。たとえば、半年、3ヶ月、1ヶ月あるいは数日単位で働く有期契約労働者の場合、雇用のなかに失業の契機を抱えている。

正規雇用と非正規雇用(不安定就業)との境界は明確でなく、また非正規雇用と失業との境界も鮮明に区分されない。たとえば、毎日雇止めを繰り返す日雇い派遣や、時間決めの細切れ雇用など就労と中断を繰り返す働き方、さらには本人の意志に反して1日に数時間しか働けない労働者などはその具体例である。いわば強制された半失業あるいは部分就業という状態にある。失業問題はこのような「中間形態」の存在によって潜在化しているため、完全失業者や

完全失業率のみを指標にしては失業問題の真の姿を捉えることはできない。「労働ビッグバン」はこのような雇用と失業の中間形態を政策的に作り出すことで失業問題を潜在化させるとともに、企業にたいしては人件費コストを削減し、同時に雇用調整を容易にする体制をつくりあげた。

では、正規雇用(正社員)は「安定的雇用」かと言えば必ずしもそうではない。第2章で考察するように、正規雇用の中核的部分において過労死・過労自殺の危険がともなう長時間労働や精鋭的働き方が横行している。また、正規雇用ではあっても低賃金労働者も少なからず存在している。「労働力調査(詳細結果)」(2007年平均)によれば正規雇用(3441万人)の12.5%(429万人)は年間収入が200万円未満である。

こうして「労働ビッグバン」によって、顕在的失業者や不安定就業層はもちろん、正規雇用についても一部を除いて「持続不可能な働き方・働かせ方」が広がっている。以下では、このうち量的および質的に最大の変貌を見せている不安定就業に焦点をおいて考察しよう。

III 不安定就業の今日の特徴

(1) 間接雇用の増加

今日の不安定就業をめぐる第1の特徴は、間接雇用形態の労働者が著しく増加していることである。1990年代前半まで、中高年女性を中心とするパートタイマーが非正規雇用のなかでは圧倒的多数であったが、今では間接雇用(派遣労働および業務請負)の労働者が伸び率では群を抜いている。「労働力調査(詳細結果)」によれば2002年から07年までの5年間で派遣労働者は43万人から133万人に増加し、伸び率は3倍を超えた(表1-3)。

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で、これを利用する派遣先あるいは注文主(ユーザー)は事業に必要な労働者を

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

直接雇用することなく、人材仲介業者（労働者派遣業者、業務請負業者）から提供された労働者を指揮命令できる。「労働ビッグバン」が引き起こした最大の変化がこのような間接雇用の増加であり、それは日雇い派遣など今日の社会問題を生み出している。また、日系人労働者の大部分もまた人材仲介業者が介在する間接雇用形態で就労している。現代の不安定就業問題の焦点である間接雇用については後に改めて述べる。

（2）若年不安定就業層

1995年から今日までの10年余の間に生じた非正規雇用の増加はとくに若年層において顕著である。これも新たな特徴の一つである。1995年時点では非正規雇用の増加傾向が見られるものの、15～24歳層の非正規雇用比率（12.9%）は全年齢層の同比率（18.9%）をかなり下回っていたが、2000年には両者はほぼ同率（それぞれ23.2%、23.7%）になる。15～24歳層の非正規雇用比率は男性で95年の9.8%から19.7%に、女性では16.0%から26.4%にいずれも10ポイント増加した。この増加傾向はその後も続き、02年から05年まで15～24歳層の非正規雇用比率は全年齢層を上回った（いずれも15～24歳層の在学者を除いて算出）。

ここで若年層のなかで15-24歳層と25-34歳層では近年、非正規雇用比率に明確な差異が生じつつあることに注目したい。表1-4が示すように、前者の非正規雇用比率は2005年をピークに低下しているのに対し、後者のそれは上昇し続けている。数年前より新規学卒者に対する企業の採用が増加に転じたが、2005年以前に学卒時に正規雇用には就けなかった若者はその後も非正規労働市場のなかに滞留していることを反映している。

（3）フルタイム型非正規雇用

非正規雇用のなかでフルタイムで働く層が増加していることにも注目したい。非正規雇用の

およそ3分の1は週40時間以上働いている（表1-5）。この中には1日に短時間のパートを複数かけもちしているケース（「二度働き」）も含まれる。2002年と07年を比較するとフルタイム型非正規雇用労働者は人数および非正規雇用に占める比率ともに増加している。だがそれにもかかわらず賃金は相変わらず低い。フルタイム型非正規雇用の半数は年間収入が200万円に満たないのである。

（4）個人業主形態の不安定就業

不安定就業は雇用労働者だけでなく、自営業主（個人業主）のなかにも見られる。「労働力調査（詳細結果）」（2007年平均）によれば、自営業主（602万人）のうち、38.5%が年間収入200万円未満である。自営業主の中には、農家や商店経営などの伝統的なタイプのほかに、近年、事実上は労働者であるにもかかわらず社会保険料の負担や雇用主責任を逃れようとする使用者によって、名目上、独立した個人業主（自営業者）に切り換えるケースが増えている⁵。このような「名ばかり個人業主」を調査した統計はないためその実数は不明であるが、「労働力調査」の「自営業者」だけではなく、「契約社員」のなかにも個人業主が相当含まれていると考えられる。

雇用関係のある労働者から個人業主に切り換えることで、賃金は請負代金に、健康保険や厚生年金は国民健康保険、国民年金に転換され、保険料はすべて本人負担となる。収入が少なければ保険料が支払えないこともある。個人業主を活用する企業にとっては、請負契約（業務委託契約）を解除することで事実上の雇用調整が容易になる。使用者責任は問われることなく、間接雇用と同様のメリットを使用者にもたらしている（風間 2007、阿部 2006）。

今日の不安定就業問題をめぐる特徴として、これまで述べた点以外に、外国人労働者のなかの不安定就業、とりわけ外国人研修・技能実習

制度のもとで最低賃金をはるかに下回る「研修手当」で長時間就労する外国人労働者や（本多2007）、日本語が不自由なため中学校をやめて工場に働きに出る日系人の児童労働者など新たな問題が浮かび上がっているが、紙数の都合上、これらについては事実の指摘のみにとどめたい。

IV 「労働ビッグバン」と間接雇用、貧困ビジネス

（1）間接雇用形態の労働者数をめぐって

上述のように「労働ビッグバン」が労働市場に引き起こした最も大きな変化が派遣労働や業務請負などの間接雇用形態の労働者の増加である。では、間接雇用形態の労働者は今日の日本でどの程度存在するのであろうか。

「労働力調査（詳細結果）」によれば2007年の「労働者派遣事業所の派遣社員」は133万人である（表1-3）。他方、厚生労働省が毎年公表している「労働者派遣事業の事業報告の集計結果」（2007年分）では派遣労働者数は321万人（前年比26.1%増）である。ただし、この中には登録者（ただし過去1年間に1回は派遣労働者として雇用されたことがある者）が含まれるため、複数の業者に登録している労働者はダブルカウントされる。常用労働者に換算した派遣労働者は152万人（前年比22.5%増）である⁶。このなかには派遣業者の内勤社員も含まれるため、「労働力調査」の派遣社員133万人よりも多くなることは理解できる。

ところで「労働力調査」では間接雇用のいま一つの代表である業務請負の労働者はどこに含まれるのだろうか。彼らの一部が上記の「労働者派遣事業所の派遣社員」と回答している可能性は十分にある。「労働力調査」の「雇用形態」は勤め先での呼称によって区分されており（「正規の職員・従業員」、「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」）、業務請負労働者も派遣先（発注元企業）ではしばしば「派遣社員」と呼ばれ

ている。厚生労働省の上記の「集計結果」では派遣労働者数は常用換算で152万人である。したがって「労働力調査」の派遣社員133万人のなかに、100万人は下らないと推定されている請負労働者が多数含まれるとは考えにくい⁷。それゆえ、請負労働者は「労働力調査」では「パート」、「アルバイト」、「契約社員・嘱託」、「その他」の中に紛れ込んでいると思われる。事実、学生アルバイトの中にも派遣または請負業者が斡旋する間接雇用が増えており、イベント会場の設営、引越、倉庫内作業、交通量調査、製造ラインなどへ派遣されている。彼らが「労働力調査」の回答者であれば、おそらく「アルバイト」を選択するであろう。

間接雇用形態で働く労働者の人数を政府統計で捉えることの難しさは現実の間接雇用の問題性を象徴しており、この点をこそ重視したい。「派遣労働」と「請負」は労働行政上は区別されているが、偽装請負に象徴されるように、実際には両者の区別は曖昧にされ、そのことで労働者は無権利状態におかれている。

さらに、総務省「事業所・企業統計調査」もまた今日の間接雇用の問題性を示している。同調査は「別経営の事業所からの派遣又は下請従業員数」を調査しており、このなかには派遣労働者や請負労働者が含まれる。「別経営の事業所からの派遣又は下請従業員」の定義は、「従業者のうち、いわゆる労働者派遣法にいう派遣労働者、在籍出向など当該事業所に籍がありながら、他の会社など別経営の事業所で働いている人、又は下請として請負先の事業所で働いている人をいう。」とある。そこで、この「別経営の事業所からの派遣又は下請従業員数」から在籍出向者を差し引けば間接雇用形態の労働者数を近似的に得ることができる。「平成18年事業所・企業統計調査」によれば、「別経営の事業所からの派遣又は下請従業員数」はおよそ281万人である（表1-6）。ここから在籍出向者（ここ数年の「雇用動向調査」によれば約50万人と見込まれ

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

る)を差し引くとおよそ230万人になる(この中にはデパートで働くメーカーの派遣店員も含まれるが、その点は捨象する)。

私が注目したいのは表1-6の「別経営の事業所への派遣又は下請従業者数」と「別経営の事業所からの派遣又は下請従業者数」が大幅に乖離していること、しかも、その乖離幅(表1-6のd-c)が近年になるほど開いていることである。2006年調査では両者の差はほぼ100万人に上る。送り出された労働者には必ず雇い主(送り出し企業)があり、全産業では両者は一致するはずである。もちろん後者のなかには「個人業主」も含まれるだろうから、後者が若干上回ることは考えられるが、それにしても100万人も多いというのはどういうわけだろうか⁸。換言すれば、送り出し元がはっきりしない労働者が100万人も別経営で就労しているのである。

この点は今日の間接雇用に関する問題の所在を象徴しているようだ。「事業所・企業統計調査」の調査票には「別経営の事業所への派遣又は下請従業者数」を記入する欄があるのだが、派遣業者や請負業者のなかには自ら募集して工場やオフィス、スーパー、倉庫などに派遣している労働者数を記入していない事業所がかなりあるのではないか。これらの業者は派遣労働者や請負労働者の雇い主としての自覚がないか、あるいは記入しようとしても一体何人の労働者を派遣しているのか、あまりに変動が激しいため把握できないのではないか。私のわずかな経験でも請負業者や派遣業者に「現時点で何人の労働者を派遣しているか」と尋ねても正確な答えが返ってこないことがしばしばあった。それが間接雇用の実際の姿ではなからうか⁹。

別稿(佐賀 2007a)で述べたように、派遣や請負など間接雇用の労働者を供給している業者は、派遣先企業に対して派遣料金や請負代金と交換に、これらの労働者を供給するとともに、「雇用主責任を代行するサービス」に加えて、「雇用調整をたやすくできるサービス」を提供して

いる。これらのサービスをいかに格安に提供するかをめぐる派遣・請負業界では厳しい競争が日夜行われている。この競争のなかで雇用主責任代行サービスは消失することが多い。派遣業者あるいは請負業者の中には雇用主として自覚することなく、仕事を紹介し、賃金支払いを代行するだけになっている例が少なくない。派遣先で労働災害が発生してもその責任を棚上げにする、派遣先からの突然の注文のキャンセルにも予定していた派遣労働者に対して何らの補償もしないことなどがその具体例である。「事業所・企業統計調査」において雇用主がはっきりしない間接雇用形態の労働者が100万人も存在するという疑問の背後にはこうした問題が潜んでいると考えられる。

(2)「日雇い派遣」の増加が意味するもの

——「労働ビッグバン」と市場化の帰結

今日の不安定就業労働者のなかでも雇用不安と貧困を象徴しているのが「日雇い派遣」である。派遣業者に発注するだけで、必要な人数分の人集めができ、コストが安く、しかも雇用調整が容易、加えて雇用主責任も負わないというメリットがそろっているため、日雇い派遣はいまや物流(倉庫内作業)、運送、建設現場(廃材の片付けや手元作業)、工場、コンビニ、ファミリーレストランなどにまで導入されている。新しく拡大した日雇い派遣の市場をめざして新規参入する業者が相次ぎ、価格(派遣料金)は低下傾向にある。地方都市でも小規模な業者の看板が目立つようになった。届け出や許可の不要な業務請負として営業する業者もあるためその実数は正確に把握できない。労働者派遣事業をうたっているものの、実態は労働者供給事業そのものという事例もある。

雇用の細切れ化、断片化は日雇い派遣において極限に至る。言うならば「雇用が細切れで不安定」であることが日雇い派遣業者が利益をあげる条件でもある。労働者の雇用の安定、すな

わち雇用の継続は、ユーザーの雇用調整を制約し、日雇い派遣を活用するユーザーのメリットを消失させる。

建設現場の手元作業や冷凍庫内作業などケガや凍傷の危険と隣り合わせの現場にも日雇い派遣が導入されている。労働災害にあってもユーザーは雇用主ではないことを理由に法を無視して責任逃れをし、派遣業者もいろいろな口実をもうけて補償しない。コスト切り下げに加えて、ユーザーに対する遠慮も働き、そして何よりもいくらでも取り替えのきく労働者がいることが重なって脱法行為が頻発している（派遣ユニオン 2007、水島 2007）。

このほかにも日雇い派遣にはかすかすの違法状態が付随している。その一つは実際の就労時間をはるかに上回る拘束時間である。指定される集合時間は実際の作業開始時間よりも1時間以上も早い。派遣先での仕事が終了し、元の集合場所に帰ってくるまでの拘束時間が12時間という例はざらである。拘束時間で換算すれば最低賃金ラインを下回る。労働者を異常に早い時間に集合させるのは派遣先の注文どおりの人数がそろっているかどうかを確認するためである。もし、約束した労働者が集合時間に来なければ業者の営業所に待機させている要員を現場に向かわせなければならない。

いま一つの違法行為は「データ装備費」または「業務管理費」などの名目での賃金からの不当な天引きである。グッドウィルやフルキャストは派遣ユニオンをはじめ労働者の反撃にあつて、これらを撤回したが¹⁰、地方都市の中小業者のなかには、労働者の同意なくいまなおこれらの天引きを続けているものもある。

ではこのような違法性が高い日雇い派遣が拡大したのはなぜだろうか。第1の要因は労働者派遣法のあいつぐ改正をはじめとする「労働ビッグバン」にある。労働者派遣事業の対象業務が自由化されるまで、とりわけ製造ラインへの派遣が合法化（2004年3月）されるまでは「日雇

い派遣」は軽作業請負あるいは短期業務請負という形式で行われていた。05年5月の労働者派遣法施行規則改正でメールによる派遣の就業条件明示が許可されたのを機に、大手業者は一斉に軽作業請負形式を派遣に切り換えたと考えられるが¹¹、現在でも業務請負形式を取っている業者もある。仕事を斡旋する営業所では、内勤職員すら派遣なのか、請負なのか、理解していないことがある。

日雇い派遣を拡大した第2の要因は「貧困それ自体」にある。日雇い派遣に従事する人の多くは日払いの現金収入が必要である。月給制の仕事の場合は、給料日までの生活を維持するだけの蓄えがなければならない。そうした余裕がないならば、就労した当日あるいは数日後に現金が入る日雇い派遣の仕事につくほかない。しばしば指摘されているように、ネットカフェに寝泊まりし、コンビニ弁当を食べる生活はアパートを借りて自炊する以上にコストがかかる。だが、アパートへの入居に必要なまとまった現金がなければネットカフェあるいは深夜営業のファストフード店で夜を過ごすほかない。仕事があれば路上生活に入らざるをえない。一度こうした生活に陥ると、自力で脱出するだけの蓄えができないため、社会的支援がないかぎり「貧困のスパイラル」にはまりこむ（水島 2007、生田 2007）。

さらに、このような「貧困それ自体」を営利対象とするビジネス（「貧困ビジネス」）が誕生している（湯浅 2007）。住むところのない失業者たちを対象に、宿泊場所と仕事を提供することを宣伝文句に、安くはない宿泊施設利用料を徴収し、個人請負の形式で建設業務など派遣法が禁止する現場に送り込む業者も登場している（『週刊金曜日』2008年3月28日号）。市場化を推し進めるならば、「貧困」それ自体もビジネスの対象となる仕組みが形成される。かつての「労働下宿」の復活であるが、こうした事態は「前近代労働制度への回帰」というよりもルール

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

なき市場化、すなわち市場原理主義に依拠した「労働ビッグバン」の帰結と捉えるべきであろう。

(3) 小括

以上のように、「労働ビッグバン」によって市場の規律を緩め、営利事業の領域を拡大したことで、予想を超える規模の貧困や生活困難が蔓延し、統計では全体像を捉えることの難しい貧困層が広がった。例えば、ネットカフェを拠点に日雇い派遣で働く労働者の実数を「労働力調査」で捉えることができるだろうか。あるいは人材仲介業者（派遣業者、請負業者）の指示で全国の工場を転々とし、借り上げアパートと派遣先の間を往復する毎日の若者の場合はどうだろうか。

労働者派遣事業を自由化したことが労働者供給事業の復活を許し、手配師による強制労働まがいの就労斡旋も登場している（水島 2007：第6章）。時間当たり300円ほどの手当てで酷使される外国人研修生も社会問題となっている。こうした一連の事態は、ルールを取り去って市場メカニズムにゆだねた場合、無法状態が生まれ、闇経済が復活することを暗示している。

ドイツやフランスの事例が示すように、間接雇用を利用できる範囲を限定し、均等待遇原則、同一価値労働同一賃金の仕組みが機能している場合は、コスト切り下げ競争が激化するもとでも無法状態の出現に歯止めをかけることができる。ILOがグローバル経済のもとでの競争激化によって先進国においても「インフォーマル経済」が復活することに警戒を促し、ディーセントワークの遵守を加盟諸国に呼びかけていることを改めて想起したい。

参考文献

- 阿部真大 (2006) 『搾取される若者たち』集英社
生田武志 (2007) 『ルポ最底辺—不安定就労と野宿』筑摩書房
風間直樹 (2007) 『雇用融解』東洋経済新報社
伍賀一道 (2007a) 「間接雇用は雇用と働き方をどう変えたか——不安定就業の今日的断面」『季刊・経済理論』第44巻3号
—— (2007b) 「意見・総務省『事業所・企業統計調査』をめぐる疑問—『間接雇用』に関連して—」『経済統計学会労働統計研究部会報』No. 1
—— (2008) 「今日の不安定就業問題」大阪経済法科大学『経済研究年報』第26号
派遣ユニオン (2007) 『日雇い派遣』旬報社
本多ミヨ子 (2007) 「外国人研修生・実習生制度の現状と今後の課題」『経済』2007年12月号
牧野富夫編 (2007) 『「労働ビッグバン」——これ以上、使い捨てにされていいのか』新日本出版社
松丸和夫 (2003) 「製造業務請負の新たな展開」中央大学『企業環境研究年報』No. 8
水島宏明 (2007) 『ネットカフェ難民と貧困ニッポン』日本テレビ
水野谷武志 (2008) 「伍賀会員による『事業所・企業統計調査』をめぐる疑問に寄せて——暫定的解釈」『経済統計学会労働統計部会報』No. 3
山下孝久 (2008) 「労働者派遣法の現状と課題」『立法と調査』No. 275
湯浅誠 (2007) 『貧困襲来』山吹書店
脇田滋 (2007) 『労働法を考える』新日本出版社

(ごか かずみち・常任理事・金沢大学)

- ¹ 経済財政諮問会議の民間4委員連名の文書（2006年11月30日付）のタイトルは「複線型でフェアな働き方に——労働ビッグバンと再チャレンジ支援」である。
- ² 2008年に入ってから以降、一部の企業では非正規雇用を正規雇用へ切り替える動きが見られる。これは労働運動の要求を反映したものであると同時に、他面で非正規雇用への過度の依存が製造現場における技能の伝承を困難にしたり、労働者の意欲を減退させる傾向が見られることへの企業経営者の危惧がある（例えばNHK「クローズアップ現代・正社員化が加速する」2008年3月12日報道、参照）。
- ³ 裁量労働制については、それまでの「専門業務型裁量労働制」に加えて、2000年4月に「企画業務型裁量労働制」が導入された。2003年の労基法改正により後者の導入要件が緩和された。
- ⁴ 一般に「雇用者」は雇用する者、すなわち雇用主あるいは使用者のことである。しかし、総務省「労働力調査」や「就業構造基本調査」などの政府統計では「雇用者」は「雇われている者」の意味で用いられる。「役員を除く雇用者」とは労働者を意味すると考えてよい。
- ⁵ 例えば、情報産業のSEの一部、宅配便やバイク便などの運送労働者、ヤクルトの販売員、水道料金の検針員（自治体の委託業者と契約）などがある。風間（2007）は、ノルマ未達成の営業職の正社員を業務委託契約社員に切り換えた事例を紹介している（風間2007：第6章）。さらに、牛井チェーン店の「すき家」ではアルバイトを個人業主として扱い残業代金を支払わないとして、2008年4月、アルバイトの青年らによって告訴された。
- ⁶ 厚生労働省によれば、「常用換算派遣労働者数」とは、一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数及び常用雇用以外の労働者（常用換算）数並びに特定労働者派遣事業における常用雇用労働者数の合計である。
- ⁷ 厚生労働省「平成16年派遣労働者実態調査」によれば、請負労働者数は製造業に限っても86万人余に上る。
- ⁸ 松丸（2003）も「平成13年事業所・企業統計調査」をもとに「別経営の事業所からの派遣又は下請従業員数」が「別経営の事業所への派遣又は下請従業員数」を上回っていることに注目している。
- ⁹ 以上の点について佐賀（2007b）で問題提起したところ、水野谷氏より有益なコメントをいただいた。記して感謝したい（水野谷 2008）。
- ¹⁰ ただし、グッドウィルはデータ整備費を過去2年間分しか返還を約束していない。
- ¹¹ 新聞紙上に「日雇い派遣」の記事が登場するのは比較的新しい。日経テレコンにより検索したところ、2006年11月7日付「朝日新聞」が初めてである。

表1-1 正規雇用・非正規雇用・完全失業者の推移（全産業）

（単位：万人）

	役員を除く雇用者	正規雇用	非正規雇用	完全失業者
1995年	4,780	3,779	1,001	210
2000年	4,903	3,630	1,273	327
2002年	4,940	3,489	1,451	359
2003年	4,948	3,444	1,504	350
2007年	5,174	3,441	1,732	257
1995-2000年増減	123	-149	272	117
2002-2007年増減	234	-48	281	-102

（注）2000年までと2002年以降は集計が異なるため時系列比較は注意を要する。

（出所）1995年及び2000年は総務省「労働力調査特別調査」（各年2月実施）、2002年以降は「労働力調査（詳細結果）」（各年平均）より作成。

表1-2 年収別非正規雇用者数（2002年、2007年）

（単位：万人、％）

	非 正 規 雇 用				
	2002年		2007年		2002-07年増減
総 数	1,451	100.0	1,732	100.0	281
100万円未満	675	46.5	715	41.3	40
100～199万円	451	31.1	586	33.8	135
200万円未満 計	1,126	77.6	1,301	75.1	175

（注）在学者を含む。

（出所）総務省「労働力調査（詳細結果）」（2002年平均、07年平均）より作成。

特集・新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策研究プロジェクト報告

表1-3 正規雇用・非正規雇用の推移

(単位: 万人)

	2002年	2007年	2002-07年増減
役員を除く雇用者	4,940 [100.0]	5,174 [100.0]	234
正規の職員・従業員	3,489 [70.6]	3,441 [66.5]	-48
非正規雇用	1,451 [29.4]	1,732 [33.5]	281
パート	718 (100.0)	822 (114.5)	104
アルバイト	336 (100.0)	342 (101.8)	6
労働者派遣事業所の派遣社員	43 (100.0)	133 (309.3)	90
契約社員・嘱託	230 (100.0)	298 (129.6)	68
その他	125 (100.0)	137 (109.6)	12

(注) 在学者を含む。

(出所) 総務省「労働力調査」(長期時系列データ(詳細集計) 参考表9、2008年公表分)より作成。

表1-4 若年層の非正規雇用比率の推移

(単位: %)

	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年
全年齢	30.4	31.4	32.6	33.0	33.5
15-24歳	32.1	33.3	34.2	33.1	31.2
25-34歳	21.5	23.3	24.3	25.2	25.8

(注) 15歳—24歳は在学者を除く。

(出所) 総務省「労働力調査(詳細結果)」(2007年平均)より作成。

表1-5 フルタイム型非正規雇用の増加

(単位: 万人、%)

	2002年	2007年	02-07年増減
非正規雇用	1451 (100.0)	1733 (100.0)	282
うちフルタイム非正規	438 (30.2)	545 (31.4)	107
うち年収200万円未満	236 (16.3)	272 (15.7)	55

(注) 「フルタイム非正規」とは週労働時間が40時間以上の非正規雇用を言う。

(出所) 表1-2に同じ。

表1-6 別経営の事業所からの派遣又は下請従業員数(全産業、民営事業所)

(単位: 千人)

	従業者数(a)	事業従事者数(b)	別経営の事業所への派遣又は下請従業員数(c)	別経営の事業所からの派遣又は下請従業員数		d-c
				実数(d)	構成比(d/b*100)	
1996年	57,583	58,299	1,201	1,917	3.3	716
2001年	54,913	55,710	1,361	2,158	3.9	797
2006年	54,184	55,176	1,818	2,810	5.1	992

(注) 「事業従事者」は次のとおり算出した。b=a-c+d

(出所) 総務省「事業所・企業統計調査報告」(各年版、確報値)より作成。