

第3章 労働者派遣 (直接雇用の原則の侵食)について

脇田 滋

1 直接雇用(=間接雇用禁止)原則の意義

労働法では「直接雇用」が原則である。その核心は、実際に労働者を直接に指揮命令して働かせ、その労働によって一番利益を受ける者(エンドユーザー)が、その労働者について雇用を含め、使用者としてのすべての責任を負うということである。このエンドユーザーと労働者の間に介在する者が形式だけ雇用主となる「間接雇用」は、弊害のない例外的な場合にしか許されない(=間接雇用禁止原則)。

戦前の日本では、間接雇用としての労務供給業が広く利用されていた。主に、「組請負」や「人夫出し」などといった形式で、中間に介在する業者が労働者を集めてきて工場での単純労務や雑務をさせていた。工場側は、従業員として直接雇用せず、中間介在業者を雇用主として労務管理を任せることで、当時、工場労働者に適用された工場法や健康保険法の責任を回避した。特に、鉱山や建設現場では、劣悪な労働条件で過酷な仕事をさせる以外に、いわゆる「タコ部屋」等、人権を無視した扱いまで見られた。

1947年制定の労働基準法は、第5条で「強制労働の禁止」を、第6条では「中間搾取の排除」を規定したが、そこでは、戦前の労務供給業による間接雇用の弊害除去が意図されていた。とくに、アメリカ占領軍は労働民主化のために間接雇用排除を強く指導し、1947年制定の職業安定法は、国の行政による無料の職業紹介事業原則を定め、有料職業紹介事業は厳格に例外として規制し、併わせて、第44条で「労働者供給事業」の禁止を定めた。請負を偽装した労務供給

業とその受け入れを、罰則を含めて明確に禁止したのである。

第2次大戦後、国際労働機関(ILO)が、各国で確立すべき労働関連について定めた重要な原則の一つが、「職業安定行政(88号)条約」や「有料職業紹介所(96号)条約」などが示す、就職に介在する営利業者=間接雇用の弊害を排除することであった。労働基準法や職業安定法は、こうした国際的動向に対応するものであった。

2 「日本的雇用慣行」と間接雇用導入の動機

アメリカ占領期が終了するとすぐに、政府は職安法施行規則を緩和して、構内下請の導入を容易にした。その後、社外工や構内下請などの「間接雇用」が製造・造船業をはじめ広がっていった。

欧米諸国とは違って日本では、戦後の激動期を経ても、企業を超えた仕事別労働条件を産業別に設定するという集团的労働慣行が形成されなかった。その結果、企業別労働条件の格差が大きく、労働条件が良い大企業ほど間接雇用の導入への動機を強く持つという、欧米諸国とは大きく異なった状況が生じていた。つまり、日本の雇用社会は世界的には例のない企業別労使関係の枠組みで展開されることになった。

1955年から73年まで、日本経済は驚異の高度成長を達成し、労働力不足の状況が生まれた。そのなかで、①新規学卒者の定年までの長期雇用、②年功賃金と企業内福利厚生、③企業内職業訓練、④企業別従業員組合等を特徴とする「日本的雇用慣行」が定着した。企業規模による労

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

働条件格差は見られたものの、90%以上が常用雇用として安定雇用が保障される「完全雇用」と呼ばれる状況が生まれた。こうした日本の雇用慣行は、普遍的なものではなく、きわめて限定された時代的条件でのみ形成が可能であった。しかし、日本の労働法制も、労働運動も、こうした日本の雇用慣行に深く規定されてしまっていた。これが、以下の通り、世界的にも異様な速度と規模で「間接雇用」を受け入れ、拡大する前提条件の一つになった。

3 1985年労働者派遣法

労働者派遣法が1985年に制定され、86年7月に施行された。同法は、職安法44条が禁止する労働者供給事業の一部を「労働者派遣事業」として合法化することになった。派遣対象業務は限定され、86年7月施行時点では13業務、同年9月に16業務となり、96年改正まで続いた。

立法の名目は、職安法違反の疑いが強い業務処理請負が広がってしまった中で、違法行為を取り締まるのではなく、現実を踏まえて条件を付けて合法化することによって、労働者の保護を容易にするということであった。しかし、実際には、①職安法違反の労働者供給事業の一部合法化、②男女平等の世界的圧力を回避して、性差別を雇用形態差別にすりかえること、③情報処理労働者を中間労働市場に組織すること等の経営側の意図を実現することであった。

85年派遣法には、次のような多くの問題点が含まれていた。すなわち次の5点である。

① 「派遣労働」という意図的誤訳

本来、諸外国で“temporary work”（一時的労働）と呼ばれていたものが、日本に受け入れられるときに、「派遣労働」（dispatched work）と意図的に誤訳された。その結果、派遣は業務量が一時的に増えたときに限って利用できる期間限定的であることが曖昧にされた。

② 同一労働差別待遇

派遣労働者と派遣先の従業員の間では、同一労働同一待遇が各国の派遣法に共通した規制であったが、85年法にはこの点について一切の規制が盛り込まれなかった。その結果、企業別の労働条件格差が派遣労働にそのまま持ち込まれるという世界的にも異常な状況が生じるようになった。

③ 「名ばかり雇用主」の派遣元

建前では派遣元が雇用主とされ、中間搾取等の責任を問われないことになった。しかし実際には、登録型派遣が容認され、わずか20平米の事務所でも許可を受けることができるため、派遣と派遣の間に空白期間があっても休業手当等の支払義務を免れる「名ばかり雇用主」が認められることになった。

④ 世界最低の派遣労働者保護

関係法令の使用者責任を派遣元・派遣先に配分したに留まり、独自の派遣労働者保護策を規定してはいない。その結果、日本の派遣労働者は不安定・差別労働である上に独自の保護を受けない点で、世界の中でも最悪の状況に置かれることになった。

⑤ 労働組合の無力化・透明化

派遣法では、労働組合は何の位置づけもされなかった。現実にも、無権利な派遣労働が広がるにもかかわらず、企業別労組のほとんどは派遣労働者を組織化しなかった。その結果、派遣労働者が増えるほど、派遣先労組は、客観的には、相対的に恵まれた正規社員の利益のみを守る組織という性格を帯びることになって、本来、憲法が期待する役割から遠ざかり社会的道徳的権威を失うことになった。立法者は、別企業の派遣労働者を仲間として受入れることが難しい企業別組織の弱点を知り抜いて、「労働組合の無力化」を意図していた。85年派遣法は、国鉄改革が象徴的なように官公労を権力的に抑圧した中曽根内閣の下で成立したことを考えれば、まさに「搦め手からの団結破壊法」という点に、

その本質があったと指摘せざるを得ない。

4 派遣労働者の無権利

日本の派遣労働者ほど、無権利な労働者は他に見られない。以下、無権利の類型や例を、まず派遣先との関係で、次に派遣元との関係で项目的に列挙することにした。

(1) 派遣先との関係での無権利

派遣先は実際の労働力利用者であり、労働者がその事業場で長時間を過ごす、派遣法では派遣先についての有効な法規制はほとんどない。現実には、派遣先による横暴とも言える、権利濫用的行為が蔓延している。

例えば、①権利濫用的な中途解約（差替え要求）、②実際の就業条件と関連文書との食い違い、③派遣先からの業務変更指示（文書外）と業務過重、④安全衛生上の保護・安全健康配慮義務不遵守（派遣労働者の労災多発、過労死・過労自殺例まで発生）、⑤セクハラ、パワハラ、いじめ（人権無視＝物扱い）、⑥事業場での過半数労働者代表選出からの排除（とくに、36協定。安全衛生では法規制があるのに事実上排除）、⑦派遣先での組合活動保障なし、⑧福利厚生上の差別、⑨派遣先での研修なし、等である。

(2) 派遣元との関係での無権利

派遣元は「名ばかり雇用主」の実態が際立っている。不十分な法規制によって、登録型派遣が認められ、また、零細業者でも許可されるような許可基準となっていること、さらに、派遣先からの独立性がない子会社や系列会社など第2人事部的「専ら派遣」が多いこと等、実体がない場合が少なくない。雇用主としての実体がない者が派遣元として利益を挙げられるのは、雇用主責任を曖昧にしても許される法制度の欠陥と、法規制があっても違反を放置する労働行政の怠慢のおかげであった。

派遣元に有利、労働者に不利な制度と運用としては、次のものが挙げられる。すなわち、①

細切れ契約、②派遣元が変わる度にリセットされる年次有給休暇、③年休・病休取得代替要員の保障なし、④産休・育休取得上の不利、困難、⑤通勤手当、賞与、退職金なし、⑥派遣の空白期間に経済保障なし、⑦中途解約の残期間の保障不明確、⑧派遣終了と雇用保険の不利な運用、⑨平均賃金計算での不利、⑩疲労累積など労災認定上の不利、⑪安全衛生と労災補償の分離、⑫過半数代表選出から事実上排除、⑬社会保険不加入・脱法的加入、⑭雇用保険加入上の制限（1年以上の雇用の見込み）、等である。

とくに、99年派遣法改正で派遣業への参入規制が大幅に緩和された。その結果、営利本位の悪質業者も多数参入したため、法違反が横行することになった。そうした弊害の極限例が日雇い派遣である。政府与党でさえ、その廃止を問題にせざるを得ないほどに、その弊害が認識されてきたが、ワーキング・プアの受け皿となっており、同時に、強制労働や中間搾取など、労働者の無権利を前提にした戦前的弊害も再び復活している。

5 対象業務拡大に伴う弊害の拡大

1986年、派遣法が施行されて以降、派遣労働が徐々に拡大した。派遣対象は弊害の少ない専門業務とされてきたが、これは派遣労働の弊害を小さく見せる政府の宣伝に過ぎない。派遣対象業務は、主に女性が担当する業務（ファイリング、OA機器操作等）、現業労働者が担当する業務（清掃、ビル管理等）、コンピュータ関連業務などが中心であって、最初から、決して専門業務ではなかった。

日経連は、95年に「新時代の『日本的経営』」を発表したが、そこでは従来の日本的雇用慣行を見直して、男性正社員が担当する業務以外を、派遣労働や有期雇用など非正規雇用化することを提言していた。この提言は派遣対象業務の範囲設定とピッタリと重なるもので、96年法改正

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

では、同提言を反映して、対象業務が16から26に大幅に増えた。

さらに経済界からの規制緩和を求める強い圧力の下、99年には派遣対象業務をネガティブ・リスト化し、禁止業務以外は原則自由化する法改正が行われた。同改正は、世界で最悪の、派遣労働者保護は何ら改善しないまま、派遣労働の範囲を一層拡大するものであった。99年改正の前後10年間（96年～2005年）に、派遣労働者は72万人から255万人へと3.5倍に急増した。従来は女性、高齢者、情報処理労働者などが中心であった派遣が、若年の男性労働者に一挙に広がることになった。世界のなかで派遣労働者がこれほど急増し、常用雇用が激減した国は見られない。そして、派遣労働の弊害が一挙に拡大して、雇用を低劣化・不安定化させ、日本の雇用社会全体が大きく動揺し、崩壊する原因になった。

6 派遣期間制限と制限緩和

前述の通り、日本の労働者派遣制度では、「一時的労働」として派遣労働を位置づけるのではなく、対象業務を「専門業務」に限定するという点に特徴を求めた。しかし、99年の原則自由化によって「業務の専門性」という派遣業務を限定する論理に代わって、新自由化業務については、派遣期間を1年に限るという法規制（いわゆる「1年ルール」）がようやく導入されることになった。

本来、EU諸国の派遣制度では、業務量が急に増えたときに受け入れる「一時的労働」(temporary work)として派遣が認められるが、業務が恒常化した場合には当該の派遣労働者を常用化する必要がある。EU諸国法は共通して、派遣期間を超えた段階で自動的に直用になるが、日本の99年法は派遣先の雇用義務を定めるにとどまった。

しかし、99年法で、従来の対象業務（26業務）

については派遣期間の制限をなくするという改悪が行われたことに注意しなければならない。以前は派遣期間についての意味が明確ではなく、行政指導の方針として3年を超える派遣は受け入れないようにするとされていたが、指導の実績も不明であった。いずれにしても、対象業務によっては派遣期間の制限がないということは、temporary work（一時的労働）という派遣労働の本質的性格に反するものであり、重大な問題点を含んでいる。

ところが、経営側はさらに「1年ルール」の改悪を求め、2003年の派遣法で上限1年の派遣期間が3年に延長された。なお、製造業務については04年3月から派遣期間1年を上限に対象業務化され、07年3月から派遣期間3年が上限となった。

7 日本の派遣労働抜本的見直しの課題

以上の通り、1985年の労働者派遣法そのものが、EU諸国法とは大きくかけ離れた劣悪なものであり、多くの問題点を内包する悪法中の悪法であった。その弊害は、99年改悪によって一挙に拡大し、日本の雇用社会に大きな打撃を与えることになった。

しかし、2006年以降、格差社会やワーキング・プアが社会問題として注目されるなかで、ようやく非正規雇用の拡大が注目され、財界主導の労働者派遣法改悪の問題が見直されることになった。とくに、07年7月の参院選挙で、与党が歴史的敗北を喫した結果、「潮目」が変わって、現在、労働者派遣法を労働者保護を強める方向で見直すことが課題となっている。

本来、企業間労働条件格差がある日本に派遣労働を導入するのが大きな間違いであった。企業を超えて産業別全国協約などで仕事別の労働条件が確立しているEU諸国では、協約慣行で同一労働同一待遇が保障され、さらに派遣法でそれを確認する同一待遇原則が定められている

ので、派遣労働拡大によって常用雇用が破壊される弊害が極めて少ない。日本には、そうした同一労働同一待遇の慣行がないので、派遣労働の弊害はEU諸国とは比較にならないほど大きく、雇用破壊が劇的に生ずることになった。したがって、労働者派遣法は根本的には廃止すべきである。

ただ当面は、立法的改善が実現可能であり、その方向を目指すべきである。当面の派遣法の改正点として、次の5点を挙げることができる。

① EU諸国並みの法規制に近づける

世界最低の派遣労働規制を改めて、EU諸国の派遣法に近づけること。とくに派遣労働を「一時的労働」として捉えるとともに、派遣先の直接雇用責任を強化することが重要である。

② 派遣労働の例外化

派遣元が実体のない「名ばかり雇用主」であり、派遣労働者に対して雇用主としての責任を果たさない場合や、派遣先と対等に労働者派遣契約が結べない場合、これを「不真正派遣」と考えて厳格に排除する。具体的には、「日雇派遣」と「専ら派遣」を禁止するとともに、「登録型派遣」も、雇用主としての責任を果たしていないので禁止することが必要である。また、派遣禁止対象業務を大幅に拡大し、危険有害業務、医療・福祉、介護業務などを加える。また、現行26業務を根本的に見直し、真正の「専門的業務」のみに限定し、期間制限を加える。また、派遣利用事由（臨時性）を限定するとともに、派遣先職場での派遣割合の上限（例：従業員の5%以内など）を設定する。

③ 派遣先従業員との同等待遇保障

派遣労働者が、派遣先従業員と同種業務を行うときには、同等待遇を保障する。企業横断的労働条件（仕事別賃金慣行）のない日本では多くの問題が生ずることが予想される。仮に、同種業務を行う派遣先従業員がいない場合には、同一価値労働担当者か、従業員全体の平均的待遇を適用する。なお、同等待遇保障は労働者派

遣制度にとって本質的なものであるので、それができない業務や事業であれば、派遣導入そのものを禁止する。また、差別待遇の是正については、関連制度を導入した韓国の2006年法を参考に、より簡易迅速な救済制度（立証責任は使用者が負担し、組合が代理人として参加することも認める等）を導入する。派遣元が同等待遇による差額支払いをしないときには、許可を取消す。

④ 派遣労働者への特別な保護

登録型派遣は原則として廃止する。

経過的には、同一使用者の下での継続勤務を前提にする労働基準法上の労働条件については、派遣元が相互に連帯して権利を保障する。たとえば、年次有給休暇については、派遣元が変わっても休暇日数増加について労働者は不利にならないこととし、派遣先か、過去の複数の派遣元（使用者）が連帯して責任を負ういうように、使用者側の集団責任で、休暇日数累積に伴う経済負担をさせる。社会保険・雇用保険加入・運用についても、登録型については経過的に不利な扱いとならないように特別な措置をとる。賃金面では、通勤手当、家族手当、住宅手当、賞与など一般的な手当を派遣元に義務づける。平均賃金や給付基礎日額の計算面で派遣労働者が不利にならないようにする。

⑤ 派遣労働者の組合活動、労働者代表選出の権利

名ばかり派遣元では、労組活動をすることや労働者代表を選出することが實際上困難であることを考えて、派遣労働者については、派遣元だけでなく、派遣先の事業場での組合活動や労働者代表選出に実質的参加できる権利を保障する。とくに、派遣労働者が、派遣先職場で組合活動を自由に行えるように特別な保障規定を定め、派遣先が、派遣労働者が所属する労働組合との団体交渉に応諾する義務があることを再確認する規定を労働者派遣法で定める。

（わきた しげる・会員・龍谷大学教授）