

# 派遣労働の変容と若者の過酷

木下武男 (昭和女子大学教授・ガテン系連帯共同代表)

はじめに

筆者は、昨年9月に出版した『格差社会にいとむユニオン』（花伝社）のなかで製造業派遣で働く若者について次のように書いた。「若者たちは、この工場の仕事が無くなったら、また、つぎの工場つぎの工場へと、全国の工場を、転々と流れていくことになる」（72頁）。

しかし、るる転変する若者が、今回の「秋葉原事件」のような殺戮の悲劇をひきおこすとは予想もしなかった。やがて、事件の背景にあまり知られていない製造業派遣の現状があることが注目されるようになった。

この種の事件を扇情的に書くマスコミ報道は今に始まったことではないが、事件直後の『日刊ゲンダイ』（6月11日）の記事は無知と予断と思ひ込みがすさまじすぎる。「犯

罪人予備集団の巣窟と化した人材派遣会社」、「若年世代に激増している凶悪犯人は『バラバラ』も『通り魔』もみんなそこで異常になった」。派遣労働者⇨犯罪者集団という方向に世論をもっていきたいかのようなのである。

しかし、このような報道は、派遣労働の世界が大きく変わったことについての無理解からきている。変化は大規模であるが、短期間に起こったものであり、多くの人々の共通の認識にはまだ至っていないようである。この変化の大筋は、自社で雇用している労働者を相手企業で働かせる「間接雇用」という形態が全面的に拡大してきたということにある。

この間接雇用の形態には派遣・請負の二つがある。労働者派遣とは、労働者が派遣会社との間で雇用関係をもちながら、派遣先企業で、その企業の指揮命令の下に働くこと

である。一方、請負労働は、雇用関係は労働者派遣と同じく請負会社との間にあり、請負先企業で働くが、その働く場所での指揮命令は、請負会社によってなされる。

この指揮命令権がどちらにあるかは、二つを区分するものであるが、微妙な問題である。請負であるのに、請負先企業の直接的な指揮命令の下で働くことは偽装請負となり、違法として摘発されている。しかし、請負会社であるが、もっぱら労務供給だけを行っている企業が広まっております、そのこの指揮命令権の所在は曖昧である。そもそも、この指揮命令は、直接に労働者に指示を下すことであり、請負労働者も、請負先企業の経営目標と管理・統制の下で働いている。請負も派遣も、相手先企業の統制のもとで働いていることに変わりはない。

したがって、まず、派遣・請負の両者を含めた間接雇用について検討していくことにしよう。何故ならば、偽装請負の発覚以来、製造業現場における労働者派遣が注目されるようになったが、それ以前にも請負という形の間接雇用は存在していた。さらに、もし、製造業を含め一定の産業・業務の労働者派遣が禁止されることになったとしても、請負という形態変化によって間接雇用が残存する可能性があるからである。

## 1. 労働者供給事業の変容過程

### ◆戦前における労働者供給事業

戦後の職業安定法は、戦前に広くなされていた間接雇用を、労働者供給事業として禁止した。労働者供給事業は、企業が雇用している労働者ないしは個人などが支配下においている労働者を相手先企業に供給して働かせることである。今日の労働者派遣事業も労務供給請負事業も、戦前における労働者供給事業の復活であり、したがって、その歴史をまず省みることが必要とされる。なぜならば、派遣労働者の今日の過酷は、過去の再現でもあるからである。

労働者を募集して、その労働者を雇用主に紹介・供給する営利職業紹介機関や労働者供給事業は、戦前から、さらに江戸時代から日本に存在し続けていた。その経過と類型は次のようであった（内山尚三『転換期の建設業』清文社、1971年、参照）。

江戸時代には、職人や日雇人夫、土木建設などの労働者を供給する営利職業紹介機関が存在し、「肝煎」、「桂庵」、「口入屋」などと呼ばれていた。これらは「奉公人請宿業者」

と総称され、幕府の取締の対象であった。明治政府は、この営利職業紹介機関を解体せずに承認し、企業はこの機関を活用してきたのであった。

その後、産業資本主義の発展とともに、営利職業紹介機関の類型とともに、「周旋屋・募集屋・労働者募集人」の類型と、「労務供給業者」の類型が登場し、後二者の類型は大企業と密接な関係をもった。周旋屋・募集屋などは、石炭業（金属鉱山）、繊維産業、土木建築などの部門で、農村の労働力を大企業に送り込むために大きな役割を担った。小説『蟹工船』にも周旋屋をつうじて移動してきた労働者が描かれている。

第一類型である口入屋などの営利職業紹介機関は、農村から職を求めてきた労働者がみずから仕事を探すのが難しかった状況のなかで、営利目的の業者が、法外な手数料をとって仕事を紹介した。

これに対して、第二類型の募集屋などは、農村に向向き、募集し、労働力を必要とする産業に送り込んだ。一方、大企業は、労働者を低賃金と劣悪で過酷な労働条件のもとで働かせていたために、労働者を簡単に集めることができず、農村の労働力を引っ張り出す募集屋を積極的に活用した。

第三類型の労務供給業者は、企業への労働者の職業紹介

と、その労働者の労務管理との二つを受け持つ「人夫請負業者」であった。人夫請負業者は、鉱山や土木建築の工事などでは現場近くに労働者を寝泊まりさせる宿泊所・「飯場」をつくった。飯場制度のもとでは、厳しい監視のもとで過酷な労働が強制され、タコ壺のようにいったん入ると出られなくなるところから「タコ部屋」とも呼ばれ、そのような飯場が多かった。賃金を支払う企業と労働者との間に介在して、賃金の一部を搾取する「中間搾取」が常態化していた。戦前、この人夫請負業者は、土木・建築・港湾荷役・運送・雑役などの分野で広範囲に存在していた。

さて、以上の経過から確認しておかなければならないことは、まず第一に、公共職業紹介機関が未整備であったために、営利職業紹介業者や労働者供給業者が、労働力の調達機関として存在したことである。それは農村の過剰労働力を吸引し、配置するという役割を担った。

そして、第二は、大企業がこの労働力の調達機関を積極的に活用したことである。戦前における日本資本主義の発展を担った石炭・鉱山、繊維、土木・建設などの産業は、このような労働力調達機関から送り込まれた労働者の過酷な労働によって成り立っていたのである。

第三は、大企業は、労働力の供給のみならず、人夫請負

業者の労務統括によつて労働者に低賃金と労働強化を強いることができ、そのことによつて多大の利益をえていたことである。請負という間接雇用であるために、労働者の指揮命令は人夫請負業者がおこない、労働力を受け入れた大企業は責任をもたない。大企業は、人夫請負業者に指揮監督の厳しい責任を課すことによつて過酷な労働を強制することができたのである。

### ◆職業安定法による労働者供給事業の禁止

日本の敗戦の後、戦前の労務供給業者の一掃をはかったのはアメリカ占領軍であった。このような労働者の無権利で封建的な労働関係が、日本軍国主義の経済的な基盤になっていたと判断し、日本の民主化政策の一環として、供給事業の解体を進めた。占領軍は、労務供給業者を中間搾取を目的とする「レーバー・ボス」と呼んだ。労務供給業者の排除を推進した中心人物は、ニューディール政策を信奉するGHQ労働課のスターリング・G・コレットであった。労務供給業者とそれに関連する業界は、断固として解体をすすめる彼らの動きを「コレット旋風」と呼んで恐れた。

1947年、労働市場の組織化と労働者の保護を目的と

する職業安定法が制定された。労務供給事業は、職業安定法44条によつて「労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を使用してはならない」として、供給側も使用側もその行為が禁止された。職業安定法は、労働者供給事業の禁止だけでなく、次の点の施策が重要である。

職業安定法の特徴は、職業紹介は原則として営利職業紹介事業を認めず、無料の公共職業安定所が行うとしたこと、そして45条で、労働組合が「無料の労働者供給事業を行うことができる」と、労働組合にだけ供給事業を認めたことである。つまり、労働者供給事業を禁止するとともに、労働市場の規制を、公共職業紹介事業と、労働組合による労働者供給事業によつて行うという構想であった。国家と労働組合による労働市場の規制をめざしていたのである。

それでは、45条の労働組合にだけ労働者供給事業を許したことをどのように理解すべきだったのだろうか。戦前に人夫供給業者がはびこっていた土木・建設、港湾荷役などの分野は、工場生産のように見込み生産ができず、発注側の注文に規定され、しかも、仕事の発注量の増減が著しい。つまり、労働力の需要と供給の量において不安定性・波動性が存在するのである。その波動性を吸収するためには、

一定量の労働力をプールし、需要量に対応しながら、労働力を供給するシステムが必要とされる。

戦前の日本でこのシステムを担ったのが人夫請負業だった。一方、この労働力の供給を、アメリカでは労働組合が行っていたのである。アメリカでは労働力をプールするシステムを、労働組合が労働者保護の立場から運営していた。もちろん、労働組合が、現場に対する労働者の供給権を一元的に握っていたために、業界との癒着が生まれ、そこから労働組合の腐敗したボス支配がなされることもあった。アカデミー賞受賞作品『波止場』では、港湾荷役における労働者供給を腐敗した労働組合が行っていたことがテーマになっていた。労働組合が職業紹介を行うハイアリング・ホールも描かれていた。

さて、労働組合による労働者供給事業という職業安定法45条の構想は、建設・土木や港湾荷役、運輸などの産業分野で当時、労働組合が確立していなかったため実現することとはなかった。職種を基盤にした全国的な労働組合が確立し、労働者供給事業を推進することができていたならば、その後の請負・派遣という間接雇用の全面的な展開は、少なくとも制限されていただろう。また、この時期に結成された労働組合のほとんどが企業別労働組合だった。企業内

の従業員を組織範囲とする企業別労働組合は、産業・業種の労働者を組織化することによって、労働力をプール化し、そのことを通じて労働市場を統制することが労働組合の機能であることを理解することは到底できなかったのである。

そして、アメリカ占領軍の占領終結とともに、早くも、1952年、職業安定法の施行規則が改正され、直接雇用を原則としていた職業安定法が空洞化されていく道が開かれてしまった。施行規則は「労働者を提供しこれを他人に使用させる者は、たとえその契約の形成が請負契約であっても」、四要件を満たしていれば、「労働者供給事業を行う者とする」とした。これは四要件を満たさなければならぬ、ないしは、満たしていれば可能であるという内容でもあった。四要件とは、請負業者は①「事業主として財政上および法律のすべての責任を負う」、②「労働者を指揮監督する」、③「使用者として法律規定されたすべての義務を負う」とあり、四番目は作業と労働の性格についてであるが、④「専門的な技術・経験を必要とする作業を行うもの」という文言がある。この「経験を必要とする作業」という規定が労務供給請負を復活させることとなった。その後、建設・土木業、造船産業、製造業などで労務供給を専

門とする請負業者や、労務供給子会社がつくられていった。

### ◆労働者派遣法の制定と問題点

1986年、労働者派遣法が施行され、13業務で労働者派遣が可能になった。職業安定法が禁止してきた労働者供給事業のなかで、供給元と労働者との間に雇用関係がある供給事業について合法化し、そして、派遣先に、「他人の指揮命令を受けて労働に従事させる」権限を与えたのである。

13業務は、ソフトウェア開発、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストレーション、添乗、建設物清掃、建築設備運転・点検・整備、案内・受付・駐車場管理等、である。この業務は、建設物清掃や駐車場管理もあるが、基本的には事務職・ホワイトカラー職である。

労働者派遣法について多くの検討すべき課題があるが、ここでは後の展開との関連で、間接雇用の二つの形態と、登録制の二点だけふれておこう。戦後日本では、労働者を指揮命令するためには、雇い主と労働者の間で労働契約が締結されていなければならないという直接雇用の原則が確

立していた。業務を限定したとはいえ、直接雇用の原則が崩された意味は大きかった。雇用責任のない者が指揮命令権を握ったのである。

しかし、労働者派遣法の制定時点では、指揮命令権を与えたのは事務分野の専門職に限ってであった。労働者派遣法の対象業務はやがて1999年の改正までに26業務に拡大されるが、ホワイトカラー業務が基本であることに変わりにはなかった。一方、ブルーカラー職については、建前であるとしても指揮命令権は請負企業が持ち、間接雇用は拡大していた。

つまり、ホワイトカラーの専門職においては労働者派遣事業という形態で、ブルーカラー職では労務供給請負事業という形態で、間接雇用が広がっていったのである。労務供給請負事業と労働者派遣事業という間接雇用の二つの使い分けが、長い期間行われてきたことは留意されなければならない。労働者派遣が禁止されても、指揮命令権の異動によつて間接雇用は温存されるかもしれないからである。

ともあれ、99年以降はこの両者が派遣事業という形で統合されたことになる。この統合は、間接雇用のなかで、使用者側が指揮命令権を持つという形態がいつきに広がったことを意味する。ブルーカラー職や単純労働の業務におい

て使用者側に指揮命令権がゆだねられたことになる。労働者派遣法の制定が可能にした受入企業側への指揮命令権の確立は、後にみる今日の派遣労働の過酷を生み出すこととなった。

さて次に、労働者派遣法における登録制について検討しよう。派遣労働者は、派遣会社には、常用雇用労働者として雇用されている者と、登録制によつて雇用されている者とに分かれる。登録型の派遣労働者は、2006年の労働者派遣事業報告の集計によると、派遣労働者の321万人のうち234万人(73%)を占める。

登録型派遣は、非正規雇用のなかでも特殊な雇用形態である。登録型派遣では、派遣先企業と派遣会社との間で派遣契約が成立し、その契約にもとづいて派遣会社が労働者を派遣する。その派遣期間だけ、派遣会社と派遣労働者との間で雇用契約がなされるのである。登録制は以下のように作用する。

労働者派遣は、派遣先が必要とする労働力の量を、必要とする期間だけ供給するという意味で、労働力のジャスト・イン・タイム・システムであることは指摘されている。ジャスト・イン・タイム・システムが自動車部品の場合には商取引契約であるので、そのことは可能である。しかし、

労働力の場合には雇用関係が入ってくる。商取引契約である派遣契約が受入企業に解除される。だが、派遣会社は雇用契約としていたので、解雇規制のもとでは、直ちには雇用契約を解除できない。

しかし、登録制は、派遣契約と雇用契約との媒介環となる。つまり、商取引契約の解除は、派遣契約⇨雇用契約⇨という登録制を通じて、雇用契約の解除⇨解雇に直結することになる。派遣先企業が商取引にもとづいて派遣契約を変更して人員を削減すると、登録制にもとづいて雇用契約は解消され、労働者は職を失うことになる。つまり、実質的に、商取引によつて労働者が「解雇」されることになり、労働力の需要と供給の即応体制が可能になったのである。これが労働者の「部品」化を生み出す根源となっている。

## II. 労働者派遣の変容と構造

### ◆対象業務の原則自由化

派遣労働の世界を一変させたのが1999年の労働者派遣法の改正であった。これまで法律で定める業務しか派遣を認めないというポジティブリスト方式から、法律で禁止

する業務以外は解禁にするというネガティブリスト方式へ根本的に変わったのである。この枠組みの転換によって、対象業務はいつきに拡大し、製造業と建設業、港湾運輸、警備保障、医療を除くあらゆる分野で可能になった。

さらに2003年の労働者派遣法のさらなる改正によって04年4月から製造業という大きな産業分野での派遣が解禁になった。これまで派遣という事務職というイメージだったが、今や、製造業の現場で働く派遣労働者が急増し、労働者派遣のイメージは大きく変わった。

この原則自由化は、たんなる対象業務の量的拡大のみならず、産業分野の質という点で、間接雇用の歴史のなかで重大な変化であった。確かに、今のところ、戦前の労働者供給事業が主な対象としてきた土木・建設、港湾荷役の分野は禁止されているが、製造業や物流産業を中心にしたブルーカラー職への派遣解禁は、戦前の労働者供給事業の復活を意味すると言えるだろう。職業安定法に抵触するこれまでの労務請負も派遣労働という形で合法化されることになった。

#### ◆労働市場の需給関係に介在する強大な機構

このような対象業務の原則自由化のなかで、派遣労働者は急増し、人材派遣ビジネスの収益は増加している。労働者派遣事業の平成18年度事業報告(06年3月)は驚くべき数字を示している。派遣労働者は現在、約321万人であり、その人数は、対前年度比で26・1%も伸びている。年間売上高は総額5兆4189億円、対前年度比はなんと34・3%の増加である。

人材派遣会社は、規制緩和によって強大なモンスターに成長した感がある。そして、急成長した派遣・請負の人材派遣会社は、日本の労働市場の需給関係に深く関わるようになった。1999年のネガティブリスト方式を契機に出現した「日雇い派遣」によって新たに日雇い労働市場が形成されつつある。この日雇い労働市場の需要と供給の調整機関となっているのが人材派遣会社である。

さらに、その後の製造業派遣の解禁によって製造業分野の派遣労働市場が短期間のうちに形成されつつある。大手派遣会社の求人活動をテコに派遣労働市場は全国化している。製造業派遣を専門とする大手人材派遣会社は、失業率の高い北海道、東北、九州、沖縄などで地元向けの多彩な



求人広告紙を発行し、ハローワークで会社説明会を行っている。派遣先として、東京、大阪、三重、愛知、富山、滋賀などの勤務先を案内している。このような情報によって新規高卒者や若者が全国各地の工場に送り込まれる。

人材派遣会社によって労働力の引つ張り出しと全国の工場への配置がなされ、派遣会社は、全国労働市場における労働力の吸引と供給の機構としての位置を占めつつあるのである。これはまさしく、先に見た戦前における「周旋屋・募集屋・労働者募集人」と「労務供給業者」の復活ともいえるだろう。

#### ◆派遣労働者の二重の劣位

さて、労働力をまさしくリース商品としてあつかい、儲けをあげ、急成長している派遣会社に批判の目が向けられるのは当然のことでもあろう。しかし、派遣会社を批判して事足りるとするならば大きな誤りといえる。派遣受入企業―派遣会社―派遣労働者という三つのアクターの地位関係からなる派遣労働の構造を理解することが大切である。

さきの『日刊ゲンダイ』は派遣会社を口汚く批判している。派遣会社の日研総業に対して、「そんなリーディング

カンパニーが「殺人鬼」を雇い、住まいまで与えられていたのだから驚きだ」とする一方、派遣先企業である関東自動車に対しては、「今回の事件で、素性の知れない殺人鬼の派遣受入を余儀なくされた自動車部品会社」と同情しているかのようである。派遣会社が悪であり、受入企業は被害者であるという構図ができあがっている。関東自動車もまた6月9日の声明で「今後、人材派遣会社に対しては、このような不祥事が二度とないように、人材の確保、管理、監督について要請していきたい」と述べ、自分たちも被害者であるかのようによそおっている。

実際はどのようなものなのだろうか。派遣労働の世界には、派遣先企業の優位と派遣労働者の二重の劣位という構造が確立している。まず、派遣受入企業と派遣企業との関係では、すでに検討したように、両者の間で派遣契約が成立している。派遣契約とは、派遣先企業が仕事を発注するときの契約である。仕事とは、「一定の期間に一定の量の労働力」を注文することを意味する。一方、派遣会社はその仕事を受ける受注という立場にある。発注Ⅱ受注の関係では、当然ながら、発注側が優位に立ち、受注側は劣位に立つ。

しかも、労働者派遣の事業所数は先の調査によると、

4万1966であり、昨年度比で33・8%の増加になっている。派遣事業は人を集めることができれば業を営むことができると言つても過言ではない。派遣業界において企業が乱立し、過当競争が激しくなればなるほど、発注側がますます優位になる。

今回、関東自動車が、受け入れた派遣労働者200人のうち150人を削減するとした。正社員ならば大量解雇事件である。しかし、派遣会社は、何一つ文句を言うこともなく、受け入れたのは、このような劣位の構造があるからである。

注目すべきことは、この発注・受注の関係のなかで発注する側は、偽装請負問題でも名前が挙がっているように、名だたるグローバル企業ということである。関東自動車もトヨタ系グループ会社のなかでも中核的な会社である。日本の製造業において派遣・請負という間接雇用の活用は大幅な製造コストの削減をもたらしたに違いない。また、日雇い派遣で、派遣会社が問題にされているが、よくよくみると派遣先は大手物流メーカーの倉庫などである。需要の波動性の高い物流分野で、その波動性に即応して、派遣会社は日雇い派遣を供給することができるようになった。大手物流会社の方は大幅なコストダウンを実現したものと思

われる。すなわち、製造業派遣や日雇い派遣はいうならば日本資本主義の蓄積構造にしつかりとビルドインされているということである。労働者派遣法の改正問題はここにメスを入れることに等しいとの理解が必要とされる。

さて、このような構造のさらに下に派遣労働者の不利な立場がある。先に検討した登録制が派遣労働者の地位を強く規定している。労働者は派遣会社に登録する。派遣会社は働く者を登録制のもとでプールしておく。仕事があれば製造業派遣の場合には1ヶ月、2ヶ月などの雇用期間が定められた雇用契約を結び、現場に送り込む。

派遣会社が、派遣先企業に改善を求めたり、派遣労働者が効率よく働かなかつたり、仕事のことでは派遣先に文句を言つたら、次からは派遣契約は切られてしまう。派遣労働者が自分の派遣会社に文句を言つたら、登録されていても、その派遣労働者に次の仕事を紹介しない。契約更新や仕事の紹介は派遣労働者にとって死活問題である。このような派遣労働者は黙って過酷な労働に耐えるしかない状況に追い込まれているのである。

### III. 派遣労働における過酷

さて、これまで検討してきたように、①派遣受入先企業の優位と派遣企業の劣位という構造、②受入企業による指揮命令権と登録制という労働者派遣の特質、この構造と特質のもとで、③対象業務の原則自由化、このことによつて派遣労働の世界は劇的に変化した。このことによつて、「派遣奴隷制」とでも表現できるような過酷で残酷な働き方が出現してきたのである。その特徴について4点が指摘できるだろう。

#### ◆極度の雇用不安

まず、第一は「日雇い」や「細切れ雇用」という極度に不安定な雇用が出現したことである。原則自由化される以前、26業務に限定されていたときには、派遣対象は、オフイスワークやIT関連業務、ビルメンテナンス業務などが中心であり、派遣期間も3ヶ月、6ヶ月、1年というように、現在の「日雇い」や1、2ヶ月の「細切れ」が通常なされることはなかった。派遣受入企業も、その会社の仕事

の仕方を、派遣社員が理解できた方が「使いやすい」。また派遣会社も、例えばOA機器操作の派遣社員を、今日はA社、明日はB社というように移動されることは効率的ではない。

派遣の対象業務の拡大と派遣の登録制とが結びついて「日雇い派遣」という形態が登場することになった。派遣対象の原則自由化は、派遣という働き方の就労先をいつきに拡大させたのである。倉庫の仕分けや軽作業、工場での組み立て作業、引越し作業、スーパーにおけるレジ打ちや生鮮のラッピング、地下食料品店の推奨販売、携帯電話の販売促進、ティッシュ配り、イベント会場の設営や案内など膨大な仕事が派遣労働で可能になった。

これらの仕事の特徴は、雇用量の変動が激しいことである。したがって短期間の雇用にして増減を調整できることが派遣先企業にとって望ましい。派遣会社は、そのために「細切れ雇用」、「日雇い雇用」の派遣労働者をつぎつぎに送り込む。

派遣会社からの連絡は、携帯電話やメールでくるので、「オン・コール・ワーカー」とも呼ばれている。携帯電話にメールが入るのを待ち続けるか、こちらから派遣会社にアクセスするか、ともかく、つながらない限り、若者は明日の

仕事に就けるかわからない不安な状態がつづく。かくして、明日の仕事があるかどうかかわからない大きな不安を抱え、その日暮らしの生活をよぎなくされる派遣労働者が激増しているのである。

### ◆単純労働の強制

第二は、専門職種ではなく、ブルーカラー労働を中心にして単純労働・定型業務の派遣が急増したことである。2007年にテレビで放映された「ハケンの品格」は、28もの資格をもち抜群のスキルを發揮する女性を主人公にしたドラマであった。人材派遣会社がスポンサーに入っていたこともあったのだろう、事務職の派遣社員の有能さと、正社員のおじさんの役立たずとをあまりにも対比しすぎている。事務職派遣でも雑用、お茶くみ、コピーをさせられることは普通であり、そして、セクハラも横行していた。

しかし、派遣対象業務が26に限定されていた99年までは、派遣対象は「建築物清掃」や「駐車場管理」などはあったものの、一応、専門業務であった。派遣先企業は、会社に派遣社員が行う専門職がないか、足りないという状況のもとで、派遣社員を受け入れていた。そして、「ハケンの

品格」の主人公のように尊敬はされないとしても、少なくとも「虫けら」のように扱われなかった。

原則自由化になって拡大された対象業務は、「自由化業務」と呼ばれるが、例で示した仕事をみればわかるように、それらは明らかに単純労働の仕事である。正社員のやりたくない仕事、やっつけていても過重な仕事量を強制される。女子学生から聞いたことだが、高校生のとき派遣登録をして、スーパリーの生鮮の仕事をした。それは一日中、大根とプロッコーリを切る仕事だった。そのプロッコーリは完全には解凍されず、手はずつと凍えるようであったという。

また、他の女子学生は、やはり高校生のとき、秋葉原でコスプレの衣装を着せられて携帯電話の販売促進の仕事をやった。コスプレすれば1日6000円のところを2000円上乘せられるのでイヤだったけどやったという。まだ派遣バイトならば次の日はなんとかなる。製造業派遣の現場は、例えば日野自動車では、高熱重筋の単調なしかも同じ仕事に1年以上も従事させられる。専門職種から単純労働への派遣対象の拡大は、このような非人間的で過酷な労働を広く生み出しているのである。

## ◆匿名化による連帯の切断

第三は、職場において派遣労働者が匿名化されるようになったことである。「日雇い雇用」は今日限りで明日は来ない。「細切れ雇用」の製造業でも派遣社員は辛くて1週間、2週間でやめるかも知れない。働く現場での人と人との関係が、今日限り、ほんのわずかな期間という状況が広がっている。その期間の短さと間接雇用とが結合する。間接雇用とは、正社員にとって、派遣社員はどこ誰だかわからないということである。

一期一会とは良い関係のことをいうのだが、派遣の現場では、派遣社員は誰だかわからない一回限りの存在である。そしてすぐにいなくなる。そこから匿名的な人間関係が成立するようになる。「ハケンの品格」の主人公は、「春子さん」と呼ばれていた。今は、「派遣さん」、さらには「おい、その派遣」と呼ばれるようになった。派遣職場では、職場の同僚・働く仲間という意識が喪失してしまった。人間について「誰々さん」という固有名詞は、その人の個性や人格と結びついている。匿名化されてしまった人間は人格を無視された単なる「道具」でしかない。

## ◆絶対的な指揮命令権の発動

第四は、派遣労働者がますます派遣先の絶対的な指揮命令権のもとで働かされることになったことである。これまでも指揮命令は派遣先企業によつてなされることになっていた。しかし、みてきたように、派遣労働をめぐる雇用期間の短期化や、単純労働化、匿名化の傾向は、指揮命令権をますます絶対的なものにしていく。要するに、指揮命令権は、働かせ方のフリーハンドを与えたようなものであり、何をしても良いという危険な状況が生まれている。

トラック製造会社で働いた派遣労働者は、製造業の派遣現場で「暴力がともなう労務管理」がなされていることを告発している(戸室健作「製造現場における暴力と排除」『前夜』8号)。担当した仕事は「走らなければ追いつかない速さに設計」されていた。遅れると援助する係の期間工のリリーフから「このボケがつ」と言われ、「鉄板が入った安全靴で足首を蹴られたり、頭をはたかれたりする」。また他の日には「肘鉄を食らわされ、左腕にパンチされ、さらに左の太ももの上部を「大きなボルトのような歯車」で突かれた」。「作業ズボンを下ろしてみると、青あざになっていた」。彼は他の労働者からも別の自動車工場と同じよ

うなことが行われていたことを聞いたという。

すでに検討したように派遣労働者の二重の劣位という構造のもとで、派遣先企業の労働者による派遣労働者へ指揮命令権が発動される。立場の弱い、物言えぬ者に対するセクハラ・パワハラ・暴力が横行する。倉庫に派遣されたら、上から荷袋が落ちてきたり、冷蔵倉庫にスニーカーで入らされ凍傷になったりする。さすがに、厚生労働省の有識者研究会は「危険を伴う業務について日雇い派遣を禁止することで一致した。1日単位の雇用では派遣スタッフに十分な安全教育をすることが難しいと判断した」という(2008年5月)。しかし、どのように政策化されるかはまだ不明である。

小林多喜二の『蟹工船』が若者たちを中心に、いまブームとなっている。『蟹工船』の登場人物はみな貧しい。しかし、人々は貧しいだけで共感したのではないだろう。貧しいのは自分の運が悪かったから、自分が至らなかつたかと思ってしまう。だが、過酷な労働と非人間的な扱い、これに対して立ち上がった勇氣。共感はこちららに対してなされたのだと思われる。『蟹工船』ブームは派遣奴隷制のことで広がっているのである。

派遣奴隷制と表現したが、もちろん奴隷そのものではな

い。しかし、奴隷制には、人格の否定、商品としての売買、支配的な強制労働という特徴が含まれているように思われる。奴隷とは「もの言う道具」なのである。匿名化された扱い、労働者をリースのように転がしていく商売、絶対的な指揮命令権、これらは労働者派遣制度をますます奴隷制のようなものにしていっていると言えるのではないだろうか。

#### IV. 閉ざされた未来展望と

##### 若者の「テラシネ(根無し草)」化

今回の秋葉原事件の背景には、労働の現場における過酷な労働と雇用不安とともに、生活設計・人生設計も閉ざされてしまっていることがあるように思われる。このことは派遣という間接雇用に限らず、直接雇用されている非正社員や、劣悪で低処遇のもとにある「周辺の正社員」にもいえることでもある。また、20歳代だけではなく、30歳代・40歳代にもこのような「閉ざされた未来展望」が働く者のなかに広がっている。

## ◆閉ざされた未来と閉塞感

まず、第一は、単身者賃金で昇給なしの賃金水準が永久化していることである。戦後日本で支配的であった年功賃金による生活の支えが、少なくとも圧倒的に若者のところで崩壊している。年功賃金は単身者賃金から世帯主賃金への上昇であった。低処遇の周辺の正社員は年功賃金ではあるが、多くは定期昇給なしボーナスなしという単身者賃金のままの低賃金が支配的になっている。さらに非正社員では、仕事を基準にした賃金であるが、それは何の規制もない賃金であるので、単身者の生活すら保障されない低い水準である。

第二は、貯蓄不能による再チャレンジの不可、家族形成の不能という状況が広がっていることである。日本は、社会保障の充実したヨーロッパ型福祉国家ではないので、賃金がすべてである。その賃金があがらなければ貯金もできない、ローンも組めない。専門学校に行つて技能を身につけよう、資格を取ろうと思つても、貯金をしてその資金を確保しなければできない。子どもを育て学校に行かせるだけの収入がなければ、なかなか結婚に踏み出せない。家族形成ができない。今や若者にとつて家族は「贅沢品」

になつていたのである。

第三は、下降する未来設計しか描けないということである。製造業派遣の現場は、きつい過酷な労働であるが、30歳代、40歳代後半の人もそこで働いている。歳を重ねて、いつまで働けるのだろうか。そんな不安を抱えながら働いている。正社員になれない限り、脱出不可能なのである。また年金に加入していない者たちも少なくない。上昇する未来設計が描けないどころか、下降する未来が待ち受けている。派遣労働の世界には、未来が閉ざされた閉塞感が支配しているといえる。

## ◆デラシネ化

派遣労働者の労働と生活について検討してきたが、最後に、社会的関係について考えることにしよう。冒頭に述べたように、工場現場で働く派遣労働者は各地の工場を流転している。離郷した若者が、ある工場で働いていても、今回の事件の関東自動車のように雇用調整によつて派遣労働者の人員削減がなされるならば、その派遣労働者は、他の工場への紹介があると、寮を出て、また他の工場で働く。

彼らは「定住することも家族を形成することも困難な新・

出稼ぎの若者たち」(『格差社会にいどむユニオン』73頁)といえるだろう。しかし、かつての農村からの出稼ぎ労働者は、農閑期が終わればやがて故郷に帰ることができた。しかし、新・出稼ぎの若者たちは、定期的に故郷に帰れるような賃金ではない。定着できる場所もない、故郷にも帰れない。さらに、このような低賃金と流転の生活では結婚することも難しい、子どもを育てることも困難である。

新・出稼ぎの若者たちは、社会に根付くことのできない「デラシネ(根無し草)」なのである。会社のなかでの働く仲間の関係も、親兄妹、配偶者・子どもという家族関係も、地域における人間関係も、いずれの根も断ちきられている。社会的関係の切断は人間的安定のゆらぎを生み出すことは必然だろう。

## おわりに

梶添厚労省大臣は6月13日、閣議後の記者会見で秋葉原事件に関連して、日雇い派遣の見直しを検討するとした。臨時国会で労働者派遣法の改正問題が浮上するようである。しかし、いずれにしても、すでに検討したように、派遣労働の現場に派遣奴隷制のようなものが現出しているこ

と、派遣労働者の生活が著しく不安定になり、家族の形成も人生の設計もまったく成り立たなくなっていること、新・出稼ぎによる若者のデラシネ化が進行していること、これらの現実を直視することが、法律改正のあれこれの議論の前に必要とされることだろう。さらに、強調しておきたいことは、派遣・請負という間接雇用の二つの形態を規制することを検討することである。派遣労働のある部分を規制したとしても、また請負という形態で水面下に潜ってしまう可能性が非常に大きいからである。

労働者派遣の劇的な変化は、今日の若者の過酷と、人生設計すら描けない若者を大量に生み出している。この現実を注視し、政策による改善と、ユニオン運動の展開が緊急に求められる。

### ◆きのした・たけお

昭和女子大学教授。1944年福岡県生まれ。専門は現代社会論、労働社会学、女性労働論。主著に、『日本人の賃金』(平凡社新書、1999年)、『格差社会にいどむユニオン—21世紀労働運動原論』(花伝社、2007年)、『なぜ富と貧困は広がるのか—格差社会を変えるチカラをつけよう』(旬報社、2008年、共著)。