

## 「雇用形態の多様化」と労働条件

—— 非正規雇用の激増と雇用不安のなかで

小越洋之助

《要旨》 「派遣切り」が現在大きな社会問題になり、社会経済状況も多くの国民に「閉塞感」を生み出している。この論文では「雇用形態の多様化」として、非正規雇用について焦点を当てその特質（常用代替への変化）と賃金・労働条件の現状について簡潔に説明した。

今日の雇用の変動は「雇用融解」として、「偽装」という法違反が横行する状況にあり、請負型労働が正規労働者にも及ぶため、正規でも非正規労働者同様に働く権利や法の保護が「融解」される状況が出現していること、政策的提起としては、正規-非正規という単純な二分法を超えた均等待遇、最賃制の改革、偽装雇用対策、ILO条約の実体化などの対応が必要なことを強調した。

### 目次

はじめに

- I. 労働市場の激変と問題状況
    - 正規雇用縮小の政策的要因
    - 地域と家族の激変——緩衝機能の弱体化
    - 「すきま」がなくなった日本
  - II. 「直接雇用型」非正規労働者の賃金・労働条件
    - 非正規の増加・基幹化・非均等待遇
    - 「直接雇用型」非正規雇用の賃金・労働条件——パートタイム労働者の実態
    - 「改正パートタイム労働法」の性格
    - 「改正最低賃金法」の現状
  - III. 「間接雇用型」の雇用・労働条件
    - 派遣労働の特質とダンピング化
    - 派遣労働の特質とそのトレンド
    - 「偽装」、日雇い派遣、請負労働化と労働条件のダンピング
      - 1. 「偽装」という名の「多様化」
      - 2. 日雇い派遣
      - 3. 偽装雇用
  - IV. 正規雇用の請負労働化・「上下・左右の二重の二極化」
    - 成果主義化と裁量労働
    - 「雇用融解」の責任の所在
- むすび

はトヨタ 4104 人はじめ合計 1 万 7442 人と報道され（『朝日新聞』08 年 12 月 22 日）、厚生労働省は 08 年 10 月から 09 年 3 月までに失業する非正規労働者は全国で 12 万 4800 人と発表した（『朝日新聞』09 年 1 月 30 日）。その内訳は派遣社員 68.7%、期間工など契約社員 18.6%、請負 8.4%。その他 4.3%、「間接雇用」の労働者が多数である。

さらに、2009 年度は「日本経済の下振れ圧力が強まる」とし、2009 年末前後までに 270 万人の雇用喪失の可能性があるという報告もある（大和総研「第 160 回日本経済予測」09 年 2 月 19 日）。実際、非正規解雇数はさらに増え、しかもソニー日立 7000 人、NEC「人件費 2 万人強」の削減、パナソニック 1 万 5000 人（国内外）、パイオニア「世界で 1 万人削減」など電気機器の大企業も正社員のリストラを明示している（『朝日新聞』09 年 2 月 5 日、『日本経済新聞』09 年 2 月 13 日など）。金融危機深化や市場の急激な縮小のなかで、雇用不安がさらに蔓延するおそれがある深刻な事態である。

これに対して、派遣労働者がみずから労働組合を結成するケースが相次ぎ、09 年末から 1 月 5 日まで日比谷公園で労働組合や NPO、弁護士、ボランティアなど諸支援団体・諸支

### はじめに

2008 年 9 月以降のアメリカ発の金融危機が日本経済にもおよび、日本を代表する大企業の「派遣切り」が横行している。当初その数

援グループによる「年越し派遣村」が設置され、500人ものぼる派遣労働者の寝食の確保や生活保護受給相談など多面的なサポートが行われるなど、運動の側も対抗してきた。国会では大企業の膨大な内部留保の活用、派遣労働者の雇用保障・生活保障、労働者派遣法自体の抜本改革の追及が本格的に提起され、これに対する賛否の議論も広まっている。

1999年の派遣労働の原則自由化、2003年の製造業への解禁などによる矛盾が顕在化し、労働の側面での新自由主義政策の破綻がもろに露呈されている。しかし筆者がみるかぎり、これまでのところ問題の発生に対して表面的・形式的には繕うものの、財界・政府はこれまで行ってきた労働政策を本質的には変えない状況にあるように思える。否、変えたくないといった方が正確であろう。したがって、運動主体はこの労働市場の激変のなかで、いまこそこの現状の「閉塞感」の打開を行うことが期待される情勢であろう。

本稿では、昨近の厳しい雇用・労働市場の状況について、とくに非正規労働者に対するこれまでの分析視角を整理し、この状況・実態を簡潔に鳥瞰し、社会問題となった非正規雇用問題の所在と解決の在り方に接近していきたい。

## I. 労働市場の激変と問題状況

### ◇ 正規雇用縮小の政策的要因

日経連（現：日本経団連）が1995年5月掲げた『新時代の「日本的経営」』以来、日本の労働者は終身雇用適用者（長期蓄積能力活用型）と有期雇用労働者に2分されることとなった。後者は専門性があるもの（高度専門能力活用型）と、派遣・パートなど（雇用柔軟型）にさらに区分けされた。終身雇用・年功賃金の劇的転換である。その後、日本政府は

財界の要求にそって派遣労働の原則自由化という規制緩和政策を行った。とくに2001年、小泉内閣の成立による構造改革政策は、労働者の雇用不安と低賃金化を一層推し進めた。

長期安定雇用は、労働者にとっても企業にとっても必要なことである。それは仕事への長期の経験や技能・技術の向上が製品の優秀さ、広くは日本の生産力の発展や輸出競争力の基盤であることを日本企業も自覚していたからで、そのために日本企業は企業内の教育投資に力を入れてきた。また、雇用の長期安定を前提とした従業員集団主義的凝集力の発揮は日本的経営の強みでもあった。賃金の年功カーブが必要であるのは、通常の労働者にとって日々生活費のほかに、とくに住宅費と教育費を賃金体系によって「自助」的に確保しなければならなかったからにほかならない。

だが、グローバル化と「平成不況」を背景としたこの大企業の雇用政策の大転換は、従来支配的であった定年までの雇用の保障を一部に限定させ、非正規雇用を増大させた。賃金管理政策も成果主義の導入などで、正社員層も格差が広がった。また大企業を中心に蔓延する長時間労働、不払残業も野放しである。日本では企業規模別賃金格差が大きい、正社員でも「小規模正規男性の賃金破壊」（後藤道夫 [2007c]）と指摘される状況が現出した。

### ◇ 地域と家族の激変

——緩衝機能の弱体化

ところで、「派遣切り」の被害にあった労働者は故郷に帰り、そこで就労の機会があれば解雇の衝撃のバッファーが得られるかもしれない。しかし、この間の構造改革政策などで大都市と離れた日本の地域は大きく様変わりした。農業、林業など第1次産業は衰退し、製造業も建設業も不振である。わずかに人手不足の産業は長時間の夜勤を必要とする医療・介護分野程度で、そこは仕事がつい上

に賃金・報酬の低さのために退職する労働者があとを絶たない。中高年層はもとより若者の雇用機会（同時に安定した生活できる賃金水準を得られる機会）を提供する余地がないところが多い。農村部、中山間地などの地域は人口減少、過疎・高齢化の進展のなかで、年老いた父母のみが僅かな年金で生活する場合が多い。親の死亡や都市部などへの転居のため空き家が増え、櫛の歯が欠けるような地域も珍しくない風景となってきた。もちろんそこには若者を引き付ける都会的なアメューズメントもない。そのために若者を中心に、中高年層を含めた大都市への流出が頻繁に起こるのである。

また、都市部・農村部を問わず、少子化や核家族化を背景に、家族員の協同機能は縮小し、町内会など異なった家族間を束ねる地域の繋がりも弱まった。世帯員の所得の多寡による家族間の格差も拡大している。離婚、ドメスティックバイオレンス、家出など家族崩壊現象も進んでいる。そのこともワーキング・プア発生の背後にある。それは離婚した母子家庭の厳しい生活状態をみれば一目了然であるが、地域を去った若者は最悪の場合はホームレス、「ネットカフェ難民」となっていく。このような労働者は「尊厳のある仕事」や地域・家族から疎外された絶対的貧困層、最近の流行語でいえば、社会的排除（social exclusion）にある層といてよく、日本でもこの層が目に見える状況になった。

#### ◇「すきま」がなくなった日本

この国には、かつては経済的苦境期でも商店・自営業、農業、零細企業などで一時的にせよ失業者が就労する余地が残されていた。しかし、新自由主義政策・規制緩和政策による弱肉強食政策のなかで、多少の余裕のある業者などの存立基盤が大きく侵食され、大型店の進出、業態の変化などにより商店街は「シャッター通り」化され、小規模企業での

篤志な経営者や業者が身近にいることなど稀有となってしまった。階層間での変動でも上昇ルートがふさがってきた。

佐藤博樹氏によれば、戦後日本の階層社会はブルーカラー・ホワイトカラーの境界を横断した上昇ルートが存在したとしている。つまり、1980年代前半まではブルーカラー労働者には、その上層（熟練職の労働者）と下層（半熟練職、未熟練職）が独立自営して「一国一城の主」に上昇する道、もう1つはブルーカラーの下層がホワイトカラーの上層（専門職と管理職）になる上昇ルートが「開かれていた」が、1980年代後半以降「逆に閉じつつある」（佐藤博樹 [2000]、76～82頁）と指摘している。日本は階層間での上昇ルートが「閉じられる」国に変貌してきたのである。

他方で、大都市の中流家庭では、親の雇用や所得に余裕があれば、子女の「パラサイトシングル」化が可能であろう。そのことによって日本の若者の貧困の可視化が抑制されてきた。親に「寄生」して豊かな消費を謳歌する若者という「パラサイトシングル」の命名者の当初のイメージ（山田昌弘 [1999]）に反して、現在ではその奇抜な概念の内容は、若青年失業者、フリーター、就業意欲喪失者がたむろする世界に転化さえしている。しかし、これととも、親が年金世代になればいつまでも続くものではない。さらに「パラサイトシングル」の長期滞留は親世代の老後資金を食い潰すおそれもある。あるいはそこでの親子関係は、一旦なんらかのトラブルが起これば、子女たちは親世代の良好だった経済社会環境・雇用環境をうらやみ、そねみ、親は親で「自己責任」を意識の深層にもつならば、子世代に対して「自立」の説教の一言も言いたくなるため、そこでの暮らしは世代間、親子間での厳しい対立・緊張関係を絶えず孕んでいる。

要するに、よく言われる親の貧困に規定された子世代の貧困（貧困の世代的再生産）の顕在化とともに、中流家庭においても若者・

働く世代における雇用不安、将来展望のなさ、すなわち「人生の見込みの不平等」問題が同時発生し、若者などがやり場のない「閉塞感」を抱き続け、それが拡大していること、このことが今日の現状であろう。

## Ⅱ. 「直接雇用型」非正規労働者の賃金・労働条件

### ◇ 非正規の増加・基幹化・非均等待遇

再び労働市場の構造変化に目を転じよう。格差社会化・貧困化を促進した最も重要な要因が非正規雇用の増大であることは衆目の一致するところである。

2007年平均で役員を除く雇用者数(5175万人)中、正規3441万人、非正規1732万人と非正規比率は33.5% (総務省『労働力調査特別調査』『労働力調査(詳細結果)』)となっている。その数は今後さらに増加する勢いである。しかも、非正規雇用と括られた労働者は「雇用形態の多様化」と称され、パート・アルバイト、契約社員、派遣、請負などさまざまな姿をとっている。非正規雇用でも、かつては企業が労働者を雇う、いわゆる「直接雇用」が常識であった。ところが、1970年代以降、とくに1985年の労働者派遣法の成立以降、人材派遣企業を仲介する「間接雇用」の労働者が増えてきた。派遣はまさしくそのような形態である。

今日の非正規雇用は、後藤道夫氏が「非正規雇用の『典型労働』『基幹労働』化」(後藤道夫[2007c])と規定したように、事実上企業内の中心部門を担う立場になっている。また、本田一成氏はパートタイム労働者の実態を「量的基幹化」とともに「質的基幹化」と命名した(本田一成[2004])。

これらの概念化は現状を映し出している。非正規雇用のかなりの層は、以前主張された

「縁辺労働力」ではなく、企業の円滑な運営にとってなくてはならぬ存在になっている。ところが、かれらの労働条件を見ると、雇用の不安定、低賃金、社会保険加入の低さにおいて共通している。

「均等待遇」は正規の女性労働者が男性職との対比でILO第100号条約(同一価値労働同一賃金)の実現として主張されてきた。このILO条約は正規-非正規にも適用される。筆者は、このような非正規雇用の激増のなかで、正規女性とともに、とくに問題の多い非正規労働者(男女)において正規労働者との均等待遇を要求する根拠がかなり大きいと考えている。

### ◇ 「直接雇用型」非正規雇用の賃金・労働条件 ——パートタイム労働者の実態

ここでは、「直接雇用」労働者の例としてパートタイム労働者についてみよう。パートにも「間接雇用」がいるが、多くは事業主と直接雇用関係を結ぶとして、その実態をみよう。

最も代表的な調査は、厚生労働省が5年ごとに行う『パートタイム労働者総合実態調査』である。最新の数値(平成18年度版)ではその数は2006年で約956万人であり、01年(平成13年)の910.6万人と比べて45.4万人増えている。そのうち7割以上が女性であるが、男性の比重は25.6%と、5年前(23.3%)よりも増えている。

パートタイム労働者の年収は100万円未満が44.4%、200万円未満が36.1%、200万~500万円が7.4%である。つまり、年収200万円未満に全体の80.5%が入る。

この調査で注目したいのは、「職務がほとんど同じ正社員との間に1時間当たり賃金額に差がある」と答えた事業所は全体で81.7%、そのうち「パート等労働者の方が低い」が77.2%を占めていることである。しかも1000人以上規模の方がそれぞれ91.4%、90.9%

となっている。とくに賃金に対する不満は大きく、「不満や不安がある」と回答した理由のうち、「賃金が安い」が61.8%となり、5年前の前回調査より10.7ポイント増えた。

この数字は人事管理担当者にとっても危険信号といわなければならない。パートは正社員と比較し、公正な待遇改善を求めているのである。均等待遇の根拠がここにある。現状への不満のマグマが深く溜まっている。

#### ◇「改正パートタイム労働法」の性格

このような背景もあってか、08年4月、「改正パートタイム労働法」が施行された。

この法では、パートタイム労働者と通常の労働者について、①職務、②人材活用の仕組み（人事異動とその範囲）、③契約期間について比較する。(1)通常の労働者と「同視すべきもの」については賃金、教育訓練、福利厚生について差別的取扱いを禁止する、とする。

(2)職務と人材活用の仕組みが同じ者（契約期間は無期又は反復更新）は、賃金について同一の方法で決定する（また教育訓練、福利厚生も配慮）という「努力義務」、(3)職務だけが同じ、人材活用が異なる者は「職務の内容、成果、意欲、経験等を勘案する努力義務」を定めている。このように、この「改正パート労働法」は、差別的取扱いの禁止の対象者を極端に少なくし、中心は「均等」ではなく、「均衡」を重視し、しかも企業に罰則適用を課さない仕組みである。

ILOのパート労働条約（1994年：ここではたんにILO条約と略）との大きな違いについて整理すると、第1は、ILO条約では公務員を含むすべてのパート労働者に適用し、労働時間が短いことを理由とする差別を禁止し、パート労働者の権利を定め、パート＝短時間労働であることを明記しているのに対して、日本の法は適用範囲として公務員を除外し、パート労働者の権利を定めず、事業主を行政指導するための法律となっており、パートの

範囲も「パートと呼ばれている者」を含んでいることである。明確な短時間労働を基準にせず、「呼称パート」を含めていることが日本の特徴である。第2は、フルタイム労働者との比較の基準はILO条約では「雇用関係の形態、労働、または職業」であるが、日本では「職務、人材活用の仕組み、契約期間」という要素が導入されていること、第3は、ILO条約ではパートの団結権、雇用、安全衛生についてフルタイム労働者との同一の保護という権利が規定されているが、日本ではそれがないこと、第4は、ILO条約では、均等待遇については、賃金は「フルタイム労働者の基本賃金を下回ってはならない」とし、社会保障はフルタイム労働者との同等の条件の適用、さらに母性保護、解雇規制、有給休暇、有給の公休日、育児休暇、病気休暇、有給の教育休暇についてもフルタイム労働者との同等の権利が定められているが、日本では賃金、教育訓練、福利厚生で通常の労働者との差別的取扱いを禁止しているのは「通常の労働者と同視できる」ごくわずか（1%前後といわれる）程度のパート労働者に限られることになっている。

以上の比較から、日本のパート法がいかに国際的に劣位であるかが理解されるであろう。さらに日本のパート労働法では「フルタイムのパート」という論理矛盾にある、世界でも異例の長時間パートを含んでおり、このパートが正社員と「同視される」などとはわざわざ法に書く必要がない。しかも日本の法は、全体としてパートの権利を定めたものではなく、「均衡待遇」という日本独自の方式が中心となり、企業への強制力が弱い「努力義務法」というべきものである。

このように国際的にも見劣りする日本のパート労働法ではあるが、それでも現状改善の手がかりになるとして、現在パートタイム労働者の均等待遇の第一歩として、この活用の動きが進んでいる。とくに公務部門でも非正規が増えるなかで、公務の労働組合が主導し

て自治体職場でこの法を活用する取り組みも進んでいる。公務の非正規は民間で判例化している「整理解雇の四要件」などのルールも適用されず、行政命令としてその適用が拒否される状況にある。しかし「パート労働法の考え方は公務員も潜脱してはいけない」との国会答弁（07年4月11日、衆議院厚生労働委員会、総務省公務部長答弁。自治労連「自治体職場で『改正パート労働法』を活用する8ポイント」08年8月刊、6頁）もあるように、パートに代表される非正規労働者が民間・公務で分断される理屈は通らないのである。なお、自治体の非正規労働者に定期昇給や経験給を導入させる運動などもすすみつつある。

#### ◇「改正最低賃金法」の現状

パートの均等待遇の課題の解決のためには現行最低賃金法の改革も必要である。

これまででは、パートタイム労働者は家計補助的な主婦層が中心で、それも課税最低限（年収103万円）や社会保険料控除の限度額（年収130万円）で働くというイメージで語られていた。もちろんそのような層は現在でも存在するが、今日では家族総働きにおいて、家計面でもパートの収入が世帯にとっても恒常的で不可欠になっている層が増えている。あるいは正社員の抑制・フリーター化によって増加しているパラサイトシングル層にも波及し、「若者のパート化」という新たな特徴も帯びている。若者のなかで自立したい層が増えているが、離婚、死別などによる母子家庭など「ひとり親家庭」では、「自立」と言ってもパート雇用しか選択肢がない。その低賃金のため、「複合就労」をよぎなくされ、過酷な長時間労働にあえいでいる。

地方ではパートの時給は地域別最低賃金（以下、最賃と略）にへばりついている。時給は最賃にわずかに色を付けた程度である。08年度の最賃は加重平均値で時給703円、首

都東京都でも766円である。最低地域では629円でしかない。パートの時給に影響する日本の最低賃金水準ほど国際比較上低い額はない。ちなみに703円は平均賃金の37.5%である。（平均賃金は『賃金構造基本統計調査』の所定内賃金：学歴計、男女計、企業規模計の数字）。しかも47都道府県別に金額が違い、地域格差は広がっている。全国一律でないことが、最賃額をきわめて分かりづらくさせ、その社会的影響力を奪っている。この最賃の地域格差の大きさが企業間の公正競争を阻害し、大都市への人口流出の原因の一端にもなっている。

格差社会化・貧困化と「自立できない最賃水準」の矛盾が運動の側で問題にしたこともあり、「改正最低賃金法」により「最低賃金と生活保護の『整合性』」が08年以降導入された。だが、その数値の取り方に問題があり、生活保護以上の最低賃金水準は実現していない。

そもそもこれまでの最賃が扱う主婦パート、学生アルバイトの賃金は「その男性世帯主賃金による収入の補填にすぎない。自分で食べているわけではないから、最賃は生計費原則を満たさないでよろしい。そういう社会的合意があった」（後藤道夫 [2007c]）という指摘がある。そのことが母子家庭を直撃しており、実際のところ最賃水準では「自立できない賃金」（橘木俊詔 [2006a]、[2006b]）なのである。

これを貧困化の進行や労働市場の変動に対応させて単身者でも自立して生活できる水準に改革しなければならない。

05年5月、欧州委員会、欧州労連、EU各国の労働組合代表、労使関係研究者など7カ国の参加で開催した「欧州最低賃金国際会議」で「欧州最低賃金政策に関するテーゼ」を発表している。そこでは「欧州のすべての国が自国の平均賃金の一定割合を保障すること」、「目標値として欧州のすべての国が自国の全国最低賃金基準を、少なくとも全国の平均

賃金の60%に設定する。短期の暫定目標として、すべての国が、各全国平均賃金の50%に相当する最低基準を導入する」と決めた。

その意図は、欧州各国においてワーキング・プアが増大するなかで、低賃金化のこれ以上の増大を抑える手段として、さらに国境超えの賃金ダンピングを制限し、「同一場所での同一労働同一賃金」原則を実現すること、男女賃金格差の縮小、労働の質と生産性向上への寄与、そして個人の消費需要の安定を図ることのためである。

ここで強調したいことは、「欧州の労働組合の長年の任務は、すべての労働者が尊厳ある、かつ家計的に独立した生活を送ることができる賃金でなければならない」という「欧州社会的モデルの原則」の堅持を謳っていることである（佐藤一美「欧州最低賃金制を提案」『経済』05年8月号）。

### Ⅲ. 「間接雇用型」の雇用・労働条件 ——派遣労働の特質とダンピング化

#### ◇ 派遣労働の特質とそのトレンド

非正規雇用中、とくに雇用・労働条件のダンピング化が顕著なのは、派遣・請負という「間接雇用型」労働者であり、そのことがいま社会問題になっているのである。派遣労働者はなぜ、雇用・労働条件のダンピング化で真っ先に対象となったのか。

派遣労働では、ユーザー企業（派遣先企業）が事業に必要な労働力を直接雇用せず、人材仲介業者から送りこまれた労働者を利用する。「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、つまり「間接雇用」の1形態であるが、派遣元企業からの監督者の配置、したがってそれによる指揮命令を要件とする業務請負の労働者と違って、派遣先企業は雇用責任

を負うことなしに派遣労働者を「合法的」に直接指揮命令できる形態である。

伍賀一道氏は派遣労働での派遣先—派遣元の労働者派遣契約を事実上「労働者のリース契約」と捉えている。そして派遣先企業が労働者の直接雇用を免れ、リースして指揮命令ができることを強調した。他方で、派遣元企業は労働者派遣法によって「雇用主代行サービスの商品化」が容認され、派遣先企業の雇用主責任を代行する。派遣先企業が支払う派遣料金とはその代行サービス購入の料金であるということになる。

伍賀氏によれば、派遣元が派遣先に提供するサービスは①雇用主責任代行サービス、②コスト削減サービス、③雇用調整サービスである。①は雇用者責任を曖昧にし、②は賃金切り下げや社会保険の不適用を、③は雇用の短期化、雇い止め、雇用契約の打ち切りなどを招く。全体として、能力開発の未整備、労働災害の発生を招来させる、と指摘する（伍賀一道 [2009]、11頁）。

中野麻美氏は「労働者の派遣とその条件を取り決めた労働者派遣契約が、業者間の“商取引契約”であるのに、派遣労働者の雇用や労働条件を実質的に決める機能があるところに特徴がある」（中野麻美 [2006]、2頁）と述べている。このような指摘から容易に理解できるように、派遣労働という形態それ自身が、労働条件のダンピングを容易にしやすい契約方式なのである。

そもそも派遣労働者は雇用期間の短期化・「細切れ化」の典型的形態である。雇い主と直接雇用契約ができないこの労働者に対して、派遣先企業は雇用期間を短期にしておくことで、需要の変動など「ニーズ」の変化に素早く対応できるという得がたいメリットをえる。

現在、多くの派遣労働者が遭遇している契約途中の解雇は、労働法上の権利行使を理由にした解雇とともに、大手を振ってまかり通っている。いわばユーザーである派遣先企業対派遣元企業の「民・民契約」が優先されて

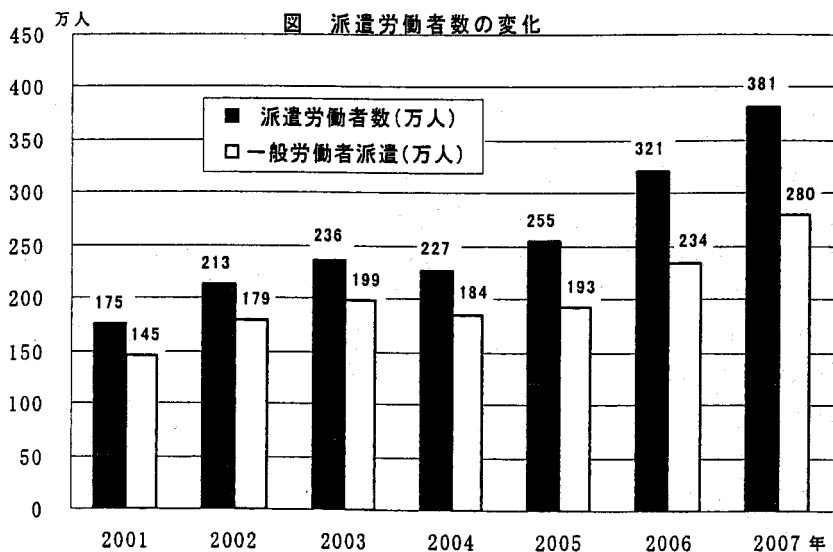
表 1 派遣労働の変化（2001～2007年）

（年）	派遣労働者数 （人）	一般労働者派遣 （人）	派遣料金 （円）	派遣労働賃金 （円）	年間売上高 （億円）
2001	1,750,000	1,449,352	16,321		19,462
2002	2,130,000	1,791,060	15,838		22,472
2003	2,360,000	1,986,974	16,003		23,614
2004	2,270,000	1,844,844	15,958	11,405	28,615
2005	2,550,000	1,933,982	15,257	10,518	40,351
2006	3,210,000	2,343,967	15,577	10,571	54,189
2007	3,810,000	2,795,999	14,032	9,534	64,652

（注）1. 一般労働者派遣は登録者数。

2. 派遣料金、派遣労働者賃金は一般労働者派遣の平均（8時間換算）。

（資料）厚生労働省職業安定局『労働者派遣事業報告』（各年度版）。



いる結果である。派遣先と派遣元との関係では派遣先企業の力が圧倒的に強い。今回の「派遣切り」のように、派遣先が「雇用調整」すれば、雇用主であるべき派遣元（人材派遣企業）はそのまま「右にならえ」で派遣労働者を解雇する。労働者派遣法における派遣元企業の雇用責任などにお構いなく、派遣先が労働者を解雇すれば自動的に労働者の解雇、寮からの退去を行っている。伍賀氏のいう「雇用主責任代行サービス」の曖昧化、正確に言えば「放棄」であり、「名ばかり雇用主」（龍谷大学脇田滋教授の表現）であり、

「雇用主というより寮をもった手配師」（北健一 [2009]）である。労働者のなかで声をあげ、労働組合を結成したものだけが、わずかに猶予措置や契約期間中の金銭保証の機会をえられるだけの現状で、この「雇用主」は解雇という現実にも直面しても雇用の維持など眼中にない。そのなかで、派遣先への直接雇用申し出の権利を活用して正社員化を要求する労働者の運動が発展している。

表 1 は派遣労働者の推移を 2001 年～ 2007 年についてみている。

構造改革を主張する小泉政権が誕生したの



は01年4月であったが、この年の175万人が07年には381万人となった。この時期に、7年間で派遣労働者は実に206万人増えた。そのなかでも登録型派遣は07年で約280万人、派遣全体の73.4%を占めている。

トヨタのカンバン方式は部品の在庫を置かず、「必要な時に必要な数の調達」というジャスト・イン・タイムの名で知られる。日本の最優良企業として知られたトヨタにおいても派遣労働者は解雇された。製造現場ではこのトヨタ方式が広がっている。郵政民営化後の郵便業務にも「トヨタ方式」が模倣されているといわれる。効率化を極限まで推し進めるこの方式ではモラルや情もない「人間カンバン方式」となる。派遣労働者は必要がなくなれば平気で解雇される調整弁、つまり物扱いにすぎないのである。「物扱い」と言えば、派遣先企業では派遣の管轄は人事部ではなく、「工務部」「調達部」など資材調達と同じ扱いであり、賃金も「物件費」扱いで、そこには人件費という表現さえない。人と付かないのは、人格、人権さえも奪われている証拠である。

解雇まで行かなくても、派遣先によるコスト引き下げ要求は派遣元業者間の派遣料金値下げ競争となり、労働者の賃金などに響く。すでに掲げた表1において、派遣事業の年間売上高は年々増加し、07年では6兆4652億円である。01年対比で実に3.32倍の増加である。ところが派遣労働者の賃金は上がっていない。それどころか逆に低下している。派遣料金も低下している。これは派遣先による安値要求、派遣元企業間の競争のなかで、派遣労働者への賃金のダンピング化が進む一側面を示している。なお、現在は派遣問題が大きくクローズアップしているが、ここにはまがりなりにも「労働者派遣法」があり、その法違反が糾弾できるというなかでの社会問題という側面がある。

だが、同じ「間接雇用」でも、業務請負業は労働者の権利を擁護する明確な法自体がな

い。最近の「官から民へ」という規制緩和政策は委託・業務請負の増加という形で「官製ワーキング・プア」を大量に造り出している。民間では日本の代表的な製造業大企業では請負の形を取った派遣（「偽装請負」）が広がりこれも大きな社会問題になった（朝日新聞特別報道チーム [2007]）。

「偽装請負」労働者の生活と権利は全体として解決していない。今後、世論の圧力で、例えば労働者派遣法における製造業派遣が禁止されるなどの修正があれば、使いづらくなった派遣法を捨て、業務請負業に転換することもありうる。派遣とともに、業務請負業にも抜け穴を防止する監視体制の強化が必要である。

#### ◇「偽装」、日雇い派遣、請負労働化と労働条件のダンピング

##### 1. 「偽装」という名の「多様化」

ここで強調したいことは、「雇用形態の多様化」の美名でこの「多様化」にはやたらと「偽装」という頭文字が付くことである。「偽装パート」（正社員同様の長時間労働のパート）、「偽装請負」（請負を装う派遣）、「偽装雇用」（賃労働者であるのに自営業とさせる）などなどが具体例である。正社員のなかでは所定労働時間と残業時間が曖昧にされ、不払い残業が横行している。「名ばかり店長」「名ばかり管理職」がその典型であるが、過重な仕事だけ押し付けられ、残業手当をかじりとられ、賃下げになっている層も少なくない。この「名ばかり管理職」も「偽装管理職」との命名も可能である。不払い労働は「管理職」ととどまらず、低賃金労働の筆頭にさえ挙げられる介護労働者の介護報酬でも類似している。訪問介護事業所の労働者は一種の登録型雇用で、拘束時間と所定労働時間が大きく乖離し、30%から40%が報酬不払いであるという調査報告もある。「労働時間の偽装」も横行しているのである。

## 2. 日雇い派遣

製造業への派遣の公認とともに、携帯メールを頼りに人材派遣会社から日替わりで派遣先に送り込まれる日雇い派遣（デジタル派遣）が横行しているが、これはアメリカで流行している「オンコールワーカー」（呼び出し雇用）と呼ばれる日雇い派遣を後追いするものである。携帯電話を利用した一種の登録型派遣であるこのタイプの労働者は、工事現場、イベント会場設営、倉庫作業など、休憩もない厳しい労働現場で働いている。ある事例では30歳男性日当は9900円とよさそうであるが、午後7時から翌朝7時まで夜どおし12時間も立ち作業で検品、箱詰め作業、残業も多く通勤は片道2時間、時間換算すれば825円でしかない。このケースでは疲れきって連続働くのはどうても無理だから、せいぜい20日就労で、税と交通費を引けば月収12万円程度でしかない。月給制に就けても最初の1ヵ月をしのげない。（『朝日新聞』06年11月7日）。日雇い派遣では派遣会社は雇用責任を全く果たさない。要するに単なる職業紹介事業で、紹介・斡旋によって貧困者から中間搾取しているのである。

NHKドキュメント「リストラの果てに——日雇い派遣に流れ込む人々」（09年1月26日放映）で登場した偽装請負の現場について、倉庫作業での就労を行ったコミュニティユニオン指導者の体験では、午前7時から18時まで12時間拘束で、指揮命令は派遣先が行い、手取りは6000円にもならず、実際の時給は500円を切り、月20日働いても12万円未満でしかなかった（関根秀一郎 [2006]）。

この日雇い派遣について、中野麻美氏はつぎのように厳しく指摘している。「安全も保障されない危険な作業や重労働に投入する使い捨てパーツとして位置づけられた日々派遣労働者が、不慣れな現場に投入されていく。それは、『軽作業』の業務類型にくくられながら、人間であることを自覚したときにはとても続

けられない過酷な重労働であり、パート以下に買いたたかれた低賃金労働である」（中野麻美 [2008]16頁）。

## 3. 偽装雇用

偽装雇用も広がっている。トラック運送業・バイク便、自転車のメッセンジャーなどの配送業では本来は賃金労働者であるのに、個人請負とされ、過重労働と低賃金にあえいでいる。ダンプ労働者が、トラックを自分持ちでローン払い、「一人親方」とされ、過積載でなければ生活できないとして深夜1時から16時間働き、月収わずか9万6976円、最賃よりはるかに低い条件で働かせていたことが国会で取り上げられた（日本共産党吉川春子氏の質問。『赤旗』07年3月13日）。生計費を全く考慮しない単価のおしつけであり、偽装雇用の典型例である。風間直樹氏は業務委託契約として偽装雇用が広がっている事実を示した。そこでは労働者でありながら労働者性を奪われるという無権利性が表面化する。健康保険、年金保険、雇用保険、労災保険など各種社会保険が付かず、賃金も報酬化されていく（風間直樹 [2007]）。

## IV. 正規雇用の請負労働化・「上下・左右の二重の二極化」

派遣労働や請負労働の形態が非正規に広まり、同時に正規労働者にも請負労働形態が広がっている。新自由主義政策では、労働法が前提とした社会的強者である企業への労働者保護の義務づけではなく、市場の論理による企業と個人の契約を標榜する「契約型労働者」を広めた。つまり、仕事を請負わせ、結果を個人責任にさせるこの方式は、新たな就労形態のイデオロギーであり、正規雇用の層にも蚕食しつつある。ここでは労働法の権利は度外視され、労働者の権利は溶解させられ

る。

「雇用の融解」のなかで、非正規雇用だけでなく、正規雇用も二極化してきた。正規雇用＝「勝ち組」、非正規雇用＝「負け組」という「上下の」二極化という単純な図式ではなく、「上下・左右の二重の二極化」であるとの主張がある。

中野麻美氏は正規労働にも「請負労働化」が進展しているとし、それを成果主義にみる。目標管理によるノルマの強制、達成度評価による賃金の差別化は、「一定の成果を働き手の個人責任で請け負う、労働の請負化」（中野麻美 [2006]9 頁）において、正社員も市場原理に組み込まれ、自己責任で成果を競い合わせられる、と位置づけた。

このことを、二宮厚美氏はさらに展開し、「上下・左右の二重の二極化」と規定した。そこでは階級格差を前提としたなかで、正規雇用だからといって単純な「勝ち組」ではなく、正規雇用と非正規雇用とは「労働の商品化＝請負労働化」という面からみれば、「ともに同一線上におかれており、両者ともにいわば『負け組』」である。すなわち、資本＝企業によって「労使関係の曖昧さ、労働法の適用除外、労働者の権利の形骸化」が図られるという点で共通している、ということである。その上での階層格差、すなわち正規・非正規の「上下での階層別の格差」が造られている、とした（二宮厚美 [2007]、56～57 頁）。

#### ◇ 成果主義化と裁量労働

この「上下・左右の二重の二極化」とは正規－非正規にまたがる請負型労働者の増加が前提である。この形態の労働者が正規－非正規の対立関係を誘発させつつ、それをつうじて全体としての賃金水準の引き下げのテコとなる。ここから、今日のワーキング・プア問題は、「雇用融解」と指摘されている雇用形態の劇的変更とも強い因果関係がある。このような状況が続けば、正規雇用にも曖昧な雇用

形態での低賃金層が登場せざるをえない。言い換えれば、非正規の請負型労働者の増加による流動的労働市場での生活できない低賃金が、正規労働者の雇用をやはり請負契約型に偽装させ、そこでの賃金体系と人事管理を通じて全体の賃金水準を低下させていくメカニズムである。

いま大企業で流行している成果主義賃金は、制度的には目標管理の導入、資格制度における職責、役割、職務などなんらかの「仕事」要因の導入、関連して賃金体系にも役割給、職責給、職務給など仕事給の導入、その「仕事要因」と関連づけて、達成度（業績）査定との連動、そして人事評価の基準を成果主義型にするという大きな傾向が見られる。それはこれまでの日本の伝統的賃金管理にあった「人基準」（年功、能力）を完全廃棄するものではないが、生活よりも仕事要因が強調される。そして市場の動向で賃金を変動させる「市場型賃金」の側面が強まっている。目標管理制度は短期的な成果目標と連動し、この達成度評定（業績考課）は、目標にいかにかチャレンジし、いかに成果を挙げたか、ということが基準になり、賃金もそれを反映する。つまり、成果主義賃金の発想は立てた業務の目標とその達成度で賃金が決定されるという建前であるから、請負型労働者が請け負った仕事の達成度によって代金の支払いとペナルティが決まるという考えと同質となる（小越 [2006]）。

成果主義賃金は、裁量労働制と結合すると、より請負型に接近する。

裁量労働制とは、業務の性質上、作業の遂行方法や時間配分で本人の裁量度が高いとする業務について、あらかじめ労使で定めた労働時間（協定労働時間）だけを、実際に働いた労働時間（実労働時間）とみなす制度である。ある仕事の実際の労働時間が 12 時間でも、協定労働時間が 8 時間とされれば、その仕事の労働時間は 8 時間とみなされる。裁量労働は営業職などの事業場外労働と同じ「みなし

労働時間」を適用する。財界が「労働時間から成果」の合言葉で広めた。当初は研究開発など一部に限定していたが、規制緩和の風潮でホワイトカラーの業務のかかなりの部分に広がった。導入企業には仕事に「裁量性」などない業務にも「疑似裁量制」として導入した企業も少なくない。

「みなし労働時間」になると、法定労働時間（週 40 時間、1 日 8 時間）の厳格なしぼりは例外となり、所定労働時間と所定外労働時間の厳格な区分もなくなり、労働者が本来支払われるべき残業手当もかじりとられる。

成果主義賃金の支払いにおいて労働時間概念を消去されれば、極端にいけば「ノルマに対する報酬」として賃金概念も消去され、一種の請負型報酬制に変貌することになる。筆者は大手の印刷会社の構内下請企業で働く正規労働者での請負型報酬制に接したことがある。そこでは労働者は個人請負とされ、報酬は「労働の対価」として現象する賃金ではなく、単価に就労時間を掛けた「料金」として計算されていた。（座談会「格差社会を考える」『経済』No. 130、06 年 7 月号）。もちろん各種社会保険は付かない。民間企業での成果主義賃金は全体としてそこまでは行っていないから、そこではたしかに賃金概念は厳然として存在し、正社員には社会保険が完備されている。しかしながら、大企業内部でも職種によっては請負型労働者に変貌させられているものもある。そうなれば個人事業主のように扱われることも発生しうる。

#### ◇「雇用融解」の責任の所在

以上から、今日のワーキング・プア問題は、「雇用融解」と指摘されている雇用形態の劇的転換と強い因果関係があることがわかる。このような状況が続けば、正規雇用においても、今後より多くの低賃金労働者層が登場せざるをえないのである。実際、正規雇用でも雇用不安・過重労働・低賃金化によって、労働者間における格差が広げられ、労働者階級全体としての賃金・労働条件低下と貧困化が広がっている。それが経済・市場のメカニズムだけでなく、新自由主義政策という政策の補強によって造られ、生み出されているのが今日の特徴である。実際、非正規雇用はもとより、正規雇用でも雇用不安・過重労働・低賃金化によって、労働者間における格差と全体としての貧困化が広がっている。新自由主義は、「自己責任」、「勝ち組・負け組」の風潮を一層助長させ、社会の連帯の解体や地域社会の崩壊すらも招いている。個人に分解され、バラバラにされた人々は「自己責任」の論理で現在の矛盾を個別対処するおそれが高い。これは働く労働者にとって、限りなくマイナスである。

問題は個人の問題ではない。貧困化やワーキング・プア問題が可視化され、大きな社会問題となってきたこと、また働く現場でのその驚くべき労働・生活実態が多くの労働者・国民に明らかにされ、可視化されてきたこと、これは社会の問題であり、現在の支配階級——大企業経営者、政府、与党、高級官僚、また、それを理論化する学者たち——が造りだしたことなのである。

大企業経営者は膨大な内部留保をため込み、解雇された派遣労働者が路頭に迷うことの重大性をそしらぬ顔で見る。現在の「日本的経営」は企業倫理やモラルを欠き、多国籍企業・輸出企業の視点からのみの剰余価値・利潤を増殖する資本そのもの本性をあらわにしている。だが思い出ししてみれば、少なくとも 1990 年代前半までは、財界は「日本的経営」について「人間尊重経営」「長期的視野に立った経営」を標榜していたのである。つい最近まで主張していたこの「日本的経営」の理念は今どこへ行ったのか。株主重視経営、役員報酬重視というアメリカ的経営に完全にすり寄ったのであろうか。財界は破綻した新自由主義政策によるコスト削減政策を放棄し、日本の働く労働者に公正な働くルールを保障す

ることを文字どおり企業の社会的責任として実行する責務がある。

## むすび

以上述べた「雇用形態の多様化」と賃金・労働条件の低下のなかで、今日運動の側で重要なことは、働く公正なルールを正規・非正規と共同で検討し、政策として具体化させることであろう。労働組合の組織率は1976年以降毎年低下し、1989年（平成元年）25.9%から07年18.1%まで大きく低下している。組織率の低下は組織労働者にとっても、未組織労働者との共同や連帯を広げる必要性を客観的に生み出している。そのなかの課題として、筆者は非正規雇用対策が決定的であると考え、当面する派遣問題については企業の膨大な内部留保の活用による「派遣切り」の阻止と正規雇用化が取り組まれている。日本ではパートに限らず派遣労働者においても正規との均等待遇がないことがその根本にある。そのなかで、「常用代替」としての派遣として、大企業がこれを自由自在に利用していることが問題なのである。派遣労働は一時的、臨時的雇用に限定し、正規労働者との均等待遇を促進すること、問題の多発する「登録型派遣」についての禁止を含む労働者派遣労働法の抜本的改革が求められている。

1997年制定のILO181号条約は、その前文や第2条3で、労働市場における人材仲介業者の役割を認めながらも、そのサービスを利用する労働者保護の観点を明確に示した。また、第5条で雇用・業務の機会および均等待遇をうたっている。日本も1999年、この条約を批准したが、均等待遇については何一つ手が付けられていない。均等待遇については派遣労働者についても重要な課題・テーマなのである。

なお、ILOは請負、委託など事実上の労働

者でありながら、自営業者のように装う「偽装された雇用関係」（disguised employment relationship）についても、「雇用関係に関する勧告」（第198号）で、「一つ又はそれ以上の関連する指標が存在する場合、雇用関係存在の法律上の推定を規定すること」として「業務が他の当事者の指示に従い同一の管理の下で行われること」などさまざまな具体的指標を明示している。この問題について、労働者性が確認できれば、当然ながら労働基準法など労働法や社会保障法が適用されることになり、そのための世論形成が必要となる。実際、労働者性を認めた事例も登場している。（INAX（イナックス）メンテナンスによる修理業務委託において、そこでの労働者570人を会社側は「独立した個人事業主」と主張、労働組合側は「労働組合法上の労働者」として中央労働委員会に提訴。07年11月1日、中労委は「会社の基本的かつ具体的な指示によって仕事をし、そのために提供した役務につき対価を支払われている」として雇用労働者と認定している。）

賃金・労働条件について、本稿全体として強調したいのは、ワーキング・プア対策としての最低生活保障と労働条件の均等待遇である。派遣労働者など非正規労働者については、生活を保障されながら、技能訓練の機会を保障されなければならない。現役労働者については、非正規を含めた賃金の底上げや均等待遇の運動が重要になっている。（なお、均等待遇問題の具体化については今後克服すべきいくつかの論点があるが、本稿では省略したい。）

最低賃金制については、時給1000円以上の要求がスローガンではなく切実な要求となっている。最賃は水準の引き上げとともに、全国一律でなければナショナル・ミニマムの基軸にならないし、また、どの地域の労働者にも同じ水準の賃金の最低額以上を明示しなければ、地域間の労働者の均等待遇を保証されないし、公正競争を促進することもできない。

関連して、公契約で働く労働者について、条例で「適正な賃金」を確保することが「官製ワーキング・プア」を造らない政策として大きな運動になってきていることも付記しておきたい。

#### 《引用文献》

- 朝日新聞特別報道チーム [2007] 『「偽装請負」——格差社会の労働現場』朝日新書。
- 風間直樹 [2007] 『雇用融解——これが新しい日本型雇用なのか』東洋経済新報社。
- 北健一 [2009] 「労働者派遣の再規制とセーフティネット拡充を」『エコノミスト』09年1月27日号。
- 佐賀一道 [2009] 「派遣労働は働き方・働かせ方をどのように変えたか」『大原社会問題研究所雑誌』No. 604、2月号。
- 後藤道夫 [2007a] 「格差社会の実態と背景」『格差社会と闘う』青木書店。
- 後藤道夫 [2007b] 「どうする！『格差』『貧困』——視角と政策・運動・地方自治」『季刊自治と分権』第27号、春号。
- 後藤道夫 [2007c] 「貧困の急拡大と勤労世帯への生活保障の底抜け構造」『総合福祉研究』No. 31、10月号。
- 佐藤博樹 [2000] 『不平等社会日本』中央公論社。
- 関根秀一郎 [2006] 「時給 500 円。『デジタル日雇い』族の過酷」『エコノミスト』06年9月19日号。
- 橘木俊詔 [2006a] 『格差社会』岩波書店。
- 橘木俊詔 [2006b] 『アメリカ型不安でいいのか』朝日新聞社。
- 中野麻美 [2006a] 『労働ダンピング』岩波新書。
- 中野麻美 [2008b] 「労働の商取引化に対応した法見直しを」『大原社会問題研究所雑誌』No. 599、600/10、11月号。
- 二宮厚美 [2007] 『格差社会の克服——さらば新自由主義』山吹書店。
- 本田一成 [2004] 「職場のパートタイマー」『労働政策レポート Volume 1』労働政策研究・研修センター。

山田昌弘 [1999] 『パラサイトシングルの時代』筑摩書房。

小越洋之助 [2006] 『終身雇用と年功賃金の転換』ミネルヴァ書房。

(おごし ようのすけ 國學院大學経済学部教授)