現代日本の間接雇用：派遣労働・業務請負を中心に

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-03 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 伍賀, 一道 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/2297/3437

現代日本の間接雇用 ── 派遣労働・業務請負を中心に

伍　賀　一　道

目次

はじめに
Ⅰ　今日の間接雇用の特徴
　⑴間接雇用の増加
　⑵労働者供給事業の広がり
Ⅱ　間接雇用の展開　──　労働者派遣法制定20年をふりかえって
　⑴労働者派遣法制定が意味するもの
　⑵ILO181号条約の批准、労働者派遣事業の規制緩和
　⑶2003年労働者派遣法改正
Ⅲ　今日の問題点と課題
　⑴「雇用主責任」の空洞化問題
　⑵偽装請負に対する規制
　⑶ILO181号条約の遵守
　⑷直接雇用の原則の再確認
むすび

はじめに

1990年代後半から今日にかけて，グローバル経済化や労働市場の構造改革を背景にして，若年層を中心に日本の雇用構造に大きな変容が生じている。その主要な点は非正規雇用の増加である。この傾向は日本経済が景気回復局面に入って以降も続いている。たとえば，総務省「労働力調査（詳細結果）」によれば（**図表１**），2002年から04年にかけて正規雇用は78万人減少したのに対し，非正規雇用は全体で111万人増加し，1547万人（雇用者に占める比

図表１　正規雇用・非正規雇用の推移（非農林業）

（単位：万人、%）

		2002年平均	2003年平均	2004年平均
役員を除く雇用者		4907 [100.0]	4908 [100.0]	4940 [100.0]
正規の職員・従業員		3471 [70.7]	3422 [69.7]	3393 [68.7]
非正規雇用		1436 [29.3]	1486 [30.3]	1547 [31.3]
	パート	709 (100.0)	738 (104.1)	754 (105.6)
	アルバイト	333 (100.0)	338 (101.5)	330 (99.1)
	労働者派遣事業所の派遣社員	43 (100.0)	50 (116.3)	85 (197.7)
	契約社員・嘱託	229 (100.0)	235 (102.6)	254 (110.9)
	その他	122 (100.0)	125 (102.5)	124 (101.6)

		2005年1月－3月	2005年4月－6月	2005年7月－9月
役員を除く雇用者		4895 [100.0]	5001 [100.0]	5021 [100.0]
正規の職員・従業員		3320 [67.8]	3394 [67.9]	3372 [67.2]
非正規雇用		1575 [32.2]	1607 [32.1]	1650 [32.9]
	パート	749	766	807
	アルバイト	334	329	324
	労働者派遣事業所の派遣社員	95	102	113
	契約社員・嘱託	276	280	281
	その他	122	130	124

（出所）総務省「労働力調査（詳細結果）」より作成

率31.3%）になった。とくに，同期間の伸び率では派遣労働者が最も大きい。

非正規雇用のなかで近年増加しているのが派遣労働や業務請負に代表される間接雇用形態の労働者で，かれらの多くは20代～30代の若年層である[1]。間接雇用は派遣労働者や業務請負労働者だけにとどまらず，パート，アルバイトにも広がっており，その数は200万人を超えるものと推察される。間接雇用のなかには職業安定法が禁止する労働者供給事業に該当するケースも見られる。現代の間接雇用がかかえる問題点を明らかにし，解決への課題を示すことは今日の若年雇用問題を考えるうえでも重要である[2]。

Ⅰ　今日の間接雇用の特徴

(1)間接雇用の増加

間接雇用は「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。

間接雇用形態で働く労働者数を正確に把握することは容易ではない。総務

省「労働力調査」や同「就業構造基本調査」でカウントされる「労働者派遣事業所の派遣社員」にとどまらないからである。民間企業のオフィスだけでなく，メーカーの製造ライン，大型家電店，物流センター，運送会社（ドライバーや引っ越し作業），病院や大学，図書館などいたる所で派遣労働や業務請負などの間接雇用が導入されている。コンビニや居酒屋，ラーメン店の従業員も直接雇用のアルバイトではなく人材仲介業者から派遣されたアルバイトの場合が少なくない。総務省「事業所・企業統計調査」（2004年）によれば，「別経営の事業所からの派遣又は下請従業者」は2001年時点に比べ28万人増加し，244万人に達している。

派遣労働と業務請負は法制度上大きな違いがあるが，実態はいずれも「労働力のリース」の場合が多い。派遣労働の形式を選択するか，それとも業務請負の形式を取るかはもっぱらユーザーの都合にあわせて行われている。同一の人材仲介業者が派遣労働，業務請負，職業紹介の三者を兼営するケースが少なくないが，労働者の管理や働かせ方にはいくつか差違がある。

a）派遣労働

派遣労働は労働者派遣法の施行（1986年）以来，企業の雇用戦略の要に位置づけられるとともに，政府の規制緩和政策の支援を受けて，事業所数および派遣労働者ともに着実に増加してきた。2003年には労働者派遣事業所数は1万6,804件（一般労働者派遣事業7,670件，特定労働者派遣事業9,134件，うち実績のあった事業所は前者5,534件，後者4,527件），業界の総売上高は２兆3,614億円（対前年度比5.1％増）に，派遣労働者数は236万2,380人（対前年度比10.9％増）に達した（厚生労働省 2005ａ）[3]。常用労働者に換算した派遣労働者数は74万3,640人（対前年度比7.2％増）である。

特に目立つのは製造ラインへの派遣が合法化された2004年３月以降，男性若年層を中心に派遣労働者が急増していることである。総務省「労働力調査（詳細結果）」（2004年１月～３月平均）と同調査（同年４月～６月平均）における「労働者派遣事業所の派遣社員」の数を比べると，62万人から90万人に急増している。とりわけ男子は17万人から33万人へ倍増した。直近のデータ（2005年７月～９月平均）では派遣社員は113万人に達し，男子の比率は約４割である（**図表２**）。このなかには新たに派遣労働を活用するユーザー

図表２　労働者派遣事業所の派遣社員

（単位：万人）

	総数			年齢階級								
		男	女	15～24歳	うち在学中	25～34歳	35歳未満小計	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	35歳以上小計
2003年10-12月	53	13	40	6	－	27	33	12	4	4	1	21
04年1-3月	62	17	45	6	1	29	35	14	5	7	2	28
4-6月	90	33	57	15	1	43	58	18	7	4	2	31
7-9月	88	27	61	12	0	46	58	17	9	4	0	30
10-12月	99	34	65	13	－	44	57	24	9	8	1	42
05年1-3月	95	35	60	14	－	41	55	19	9	8	3	39
4-6月	102	45	57	15	2	43	58	26	9	6	2	43
7-9月	113	45	68	19	1	50	59	27	8	7	3	45

（出所）図表１に同じ。

が増えたことに加えて，従来，業務請負形態で「外部人材」を活用していたユーザーが派遣労働に切り換えたケースも含まれると考えられる。

こうした結果，今日の派遣労働者のなかで最も多いのは製造業で働く労働者である。厚生労働省（2005ｂ）によれば，調査対象事業所（ユーザー）に就業している派遣労働者95万6,600人のうち，製造業が31万4,400人で最も多く（32.9%），これに卸売・小売業12万8,500人（13.4%），金融・保険業12万7,700人（13.3%），サービス業（他に分類されないもの）11万1,800人（11.7%）が続いている。特に，製造業および運輸業では男性の派遣労働者

図表３　産業別派遣労働者数および性別構成比

（単位：人、%）

	派遣労働者計			男	女
総　数	956,600	(100.0)	[100.0]	[37.2]	[62.8]
製造業	314,400	(32.9)	[100.0]	[54.8]	[45.2]
消費関連製造業	55,900	(5.8)	[100.0]	[44.5]	[55.5]
素材関連製造業	70,300	(7.3)	[100.0]	[43.9]	[56.1]
機械関連製造業	188,100	(19.7)	[100.0]	[62.0]	[38.0]
運輸業	99,400	(10.4)	[100.0]	[72.0]	[28.0]
卸売・小売業	128,500	(13.4)	[100.0]	[22.9]	[77.1]
金融・保険業	127,700	(13.4)	[100.0]	[7.5]	[92.5]
サービス業（他に分類されないもの）	111,800	(11.7)	[100.0]	[24.4]	[75.6]
生活関連サービス業	23,400	(2.4)	[100.0]	[23.3]	[76.7]
事業関連等サービス業	88,400	(9.2)	[100.0]	[24.7]	[75.3]

(注)表示していない産業があるため、各産業の派遣労働者数の合計は「総数」に一致しない。
(出所) 厚生労働省（2005b）「事業所調査」表２より作成。

が女性を上回っている（**図表３**）。

ｂ）業務請負

業務請負も派遣労働とともに今日の間接雇用を代表する形態である。

1990年代後半以降，請負業者の数は急ピッチで増えており，全国で１万社，請負労働者数は100万人を超えると言われるが，実数はそれをはるかに凌いでいると考えられる。**図表４**が示すように，製造業の従業員500人以上規模の事業所のうち，およそ８割が請負労働者を活用している。なかでも機械関連製造業の500人以上規模事業所ではその比率は82.0％に達する。このうち，「物の製造を行う請負労働者」に限定すれば，500人以上規模の事業所では６割が「いる」と回答している。

ユーザーが業務請負を活用する理由は業務量の増減に対応して雇用調整が容易で，雇用主としての責任を負うこともなく，しかも経費が割安なためである。今日のメーカー（ユーザー）では，巨大企業から中小企業まで，定型的で技能をそれほど必要としないラインについては業務請負を活用することが一般的になっている[4]。ハローワークに寄せられる製造業の求人の多くは業務請負業者からのものである[5]。

図表４　請負労働者の有無別、事業所の構成比

（単位：　％）

産業（製造業）事業所規模	事業所計	請負労働者の有無				
		請負労働者がいる事業所				請負労働者がいない事業所
			物の製造を行う請負労働者の有無			
			いる	いない	不明	
製造業計	100.0	30.7	23.2	7.5	0.0	69.3
500人以上	100.0	79.2	59.9	19.2	-	20.8
100～499人	100.0	53.0	42.4	10.5	0.1	47.0
30人～99人	100.0	21.9	15.7	6.1	0.0	78.1
消費関連製造業	100.0	20.4	14.5	5.9	0.0	79.6
500人以上	100.0	58.9	43.9	15.1	-	41.1
100～499人	100.0	41.2	30.3	10.6	0.2	58.8
30人～99人	100.0	14.2	9.7	4.5	-	85.8
素材関連製造業	100.0	32.7	23.9	8.7	0.1	67.3
500人以上	100.0	81.6	62.6	19.0	-	18.4
100～499人	100.0	57.8	44.4	13.4	-	42.2
30人～99人	100.0	24.4	17.2	7.1	0.1	75.6
機械関連製造業	100.0	38.6	30.7	7.9	-	61.4
500人以上	100.0	82.0	61.9	20.1	-	18.0
100～499人	100.0	58.5	50.2	8.3	-	41.5
30人～99人	100.0	27.4	20.7	6.8	-	72.6
（参考）調査産業計	100.0	18.3	6.2	12.0	0.1	81.7

（出所）厚生労働省（2000b）の「事業所調査」表13より作成。

業務請負の場合，ユーザーは請負業者自らの手による業務の遂行と完成を発注したのであって請負業者から提供される労働者に対してユーザーの社員が指揮命令することは禁止されている。ユーザーの構内における作業の指揮は請負業者の管理者によって行われなければならないが，実際にはユーザーの社員や別の請負業者の管理者が指揮しているケースが頻繁に見られる（偽装請負）。

ユーザーが業務請負を活用する理由の上位に「雇用調整が容易なため」や「雇用管理の負担が軽減されるため」があがっていることは（**図表５**），労働者に対する雇用主責任を業者にゆだねたまま，雇用調整という雇用主権限を事実上行使していることを意味する。このため直用のパートやアルバイト，臨時雇よりも業務請負の方が使い勝手がよいと考える業者も多い（**図表６**）。

図表５　請負労働者の受入れ理由（請負を発注したことがない事業所以外）
（複数回答、３つ以内）

（単位：所、%）

事業所総数	一時的・季節的な業務量の増大に対処するため	通常業務の一時的な補充のため	欠員補充等、必要な人員を迅速に確保できるため	新規事業で、即戦力が必要となったため	特別な知識・技術を必要とするため	教育訓練の必要がないため	経費が割安なため	雇用管理の負担が軽減されるため
333	199	49	126	30	18	8	111	116
100.0	59.8	14.7	37.8	9.0	5.4	2.4	33.3	34.8

勤務形態が常用労働者と異なる業務のため	自社の労働者の数を抑制するため	雇用調整が容易なため	自社の労働者の活性化をはかるため	その他	不　明
14	66	131	9	8	5
4.2	19.8	39.3	2.7	2.4	1.5

（出所）厚生労働省（2002）の「請負発注者調査」（表８）。

図表６　パート・アルバイト、臨時ではなく請負労働者を受入れる理由
（パート・アルバイト、臨時でも業務を行うことが可能な事業所のみ）
（複数回答、３つ以内）

（単位：所、%）

該当事業所総数	教育訓練の必要がないため	経費が割安なため	雇用管理の負担が軽減されるため	自社の労働者の数を抑制するため	雇用調整が容易なため	パート等の採用が困難なため	その他	不明
193	17	62	94	59	122	51	8	0
100.0	8.8	32.1	48.7	30.6	63.2	26.4	4.1	0.0

（出所）厚生労働省（2002）の「請負発注者調査」（表10）。

このことは今日の業務請負が労働者供給事業的性格を強めていることを物語っている。

業務請負を利用するユーザーは生産ラインのうち技能をそれほど必要としない箇所に，取り替え可能な「外部人材」（請負労働者）を導入している。雇用期間は限られ，求められる技能も限定的である。それゆえ労働者に対して教育訓練を実施していない請負業者も少なくない[6]。請負労働者の７割は20代，30代であるが（厚生労働省 2002），いくら働いても技能と経験を蓄積しキャリアアップにつなげる確かな見通しをもつことが難しい。

c）その他の業務請負

業務請負には「軽作業請負」と呼ばれる形態がある。実際には製造ライン以外の部署への労働者の提供を意味しており，建設資材の運搬や引っ越しのような重作業のこともある。「短期業務請負」とも呼ばれ，「３時間だけ５人欲しい」というようなユーザーの注文にもこたえて労働者を供給している。業者のデータベースには，携帯電話やパソコンをとおして登録された求職者の希望職種や曜日，時間帯などが蓄積されている。そのなかには過去の勤務実績（仕事の経験や仕事ぶり，遅刻の有無など）も入力されている。業者は求職者の就労可能時間を時間単位で掌握でき，求職者もまたどこにいようとも業者からの求人情報を即座に入手できる。いわば現代の産業予備軍の効率的組織化である。

「短期業務請負」の場合，ホワイトカラー中心の派遣労働や製造ラインの業務請負に比べ，ユーザーへの労働力の確実な供給体制の面で違いがある。それは，就労予約した労働者が時間どおりに現場に到着する保障システムを用意しなければならないことである。本人への早朝の電話による確認作業だけでなく，無断欠勤や直前のキャンセルに備えて業者の支店には予備の要員を待機させておかねばならない。受注した求人に対して待機要員を何人用意するかは過去のデータをもとに計算したいわば企業秘密でもある[7]。

(2)労働者供給事業の広がり

間接雇用のなかで「偽装請負」（労働者供給事業）がかなりの規模で広がっている。厚生労働省「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分基

準の具体化，明確化についての考え方」[8] によれば，「請負」であるためにはまず「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」が求められる。製造業務の場合，「受託者は，一定期間において処理すべき業務の内容や量の注文を注文主から受けられるようにし，当該業務を処理するのに必要な労働者数を自ら決定し，必要な労働者を選定し，請け負った内容に沿った業務を行っていること。受託者は，作業遂行の速度を自らの判断で決定することができること。また，受託者は，作業の割り付け，順序を自らの判断で決定することができること。」が具体的判断基準である。また，請負業者は「労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。」も必要で，製造業務では「自らの労働者の注文主の工場内における配置も受託者が決定すること。また，業務量の緊急の増減がある場合には，前もって注文主から連絡を受ける体制にし，受託者が人員の増減を決定すること。」が具体的判断基準とされている。

業務請負の多くの現場では，これらのほとんどが遵守されていない。ユーザーからの注文は労働者の人数を単位としている。請負業者がユーザーに呈示する料金表も供給する労働者のランク（技能レベル）に応じて異なる。請負業者が求職者を採用する前にあらかじめユーザーの人事担当者が面接することもある。ラインでの指揮はユーザーのリーダーが行うケースがしばしばあり，請負労働者とユーザーの正社員が同一ラインで混在する事例，あるいは別々の請負業者から供給された労働者がラインの隣どうしで作業している事例も珍しくない。ユーザーの生産調整の都合で，請負労働者が配置されるラインが日々異なることもあるが，その指示はすべてユーザーの管理者によって行われる[9]。

特に，短期業務請負（軽作業請負）の場合は，労働者供給事業的性格がより強く見られる。派遣労働ではないのに，人数ベースの注文が一般的で，引っ越し作業のようにユーザーの正社員をリーダーとするチームに供給労働者が数人，組み込まれる編成をとっている。ユーザーによっては請負業者に対して過去の就労実績をもとに特定の労働者を指名することも行われている[10]。

Ⅱ　間接雇用の展開 ―― 労働者派遣法制定20年をふりかえって

(1)労働者派遣法制定が意味するもの

a）直接雇用原則の弾力化――労働者供給事業の規制緩和

第２次大戦後の日本では，「労働の民主化」の観点から，労働者を指揮命令するためにはその前提条件として労働契約が締結されなければならないという直接雇用の原則が貫かれていた。それゆえ間接雇用の象徴でもある「労働者供給」[11] は職業安定法（1947年）によって禁止されていた。業務請負を偽装して労働者供給を行うことを規制するために，職業安定法施行規則で「請負」の定義を厳格に定めた。請負と認められるための要件の一つは，請負業者が雇用する労働者を自らが指揮命令し受注した業務を遂行することである。もし，業務を発注した注文主（ユーザー）が請負業者の労働者を指揮命令した場合は労働者供給と判断され，職業安定法によって供給元だけではなく，供給先も処罰の対象とされた。

1985年に制定された労働者派遣法は，直接雇用の原則を弾力化し，雇用主責任を派遣元（派遣会社）に課すことで間接雇用を合法化した。同法は「労働者派遣」を「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をいい，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ものとする」（２条１号）と定義している。つまり，労働者供給事業から①派遣元と派遣労働者との間に雇用関係が成立し，かつ②派遣先と派遣労働者との間に指揮命令関係はあるが，雇用関係がないものを労働者派遣と定め，労働者供給事業から分離して合法化したのである。これは，労働者を指揮命令する供給先（派遣先）から供給元（派遣元）への雇用主（使用者）責任の転嫁の制度化である。ここでいう「雇用主責任」とは，「労働基準法，労災保険法，雇用保険法，健康保険法，労働組合法，労働関係調整法，厚生年金保険法，民法等における使用者，又は雇用主としての義務」を遂行することである[12]。

ただし，派遣法は派遣労働者の労働時間管理や就労上の安全衛生の確保，セクハラ防止などに限定して派遣先の使用者責任を義務づけている。

b）労働者派遣事業合法化の経済的意味

では，労働者派遣法が労働者供給事業の一部を労働者派遣事業として合法化したことの経済的意味は何であろうか。それは，労働力商品をリースの対象とすることの容認であるとともに，「雇用主責任代行サービスの商品化」の容認にほかならない[13]。

労働者派遣事業の場合，派遣先において労働者はそこの指揮命令に従って労働を提供する。派遣先が派遣元に支払う派遣料金は，現象的には派遣する労働者の提供する労働サービスの対価とされるが，それは正確ではない。水谷（1993）が指摘しているように，派遣先の指揮下に入ってなされる労働者の労働は労働力と一体である。したがって，派遣元は派遣先に労働力を「リース」したと考えられる[14]。

労働者派遣法はこれらを容認することで雇用関係と指揮命令関係とを分離し，雇用契約上の雇用主責任を供給先（すなわち派遣先）から免除した。つまり，労働者派遣事業では派遣元が派遣先の雇用主責任を代行し，派遣先は料金を派遣元に支払うことでその代行サービスを購入，自らの雇用主責任の大半を免れる仕組みが制度化されたのである。この点を具体的に見よう。

派遣元は派遣先に対して派遣システムのメリットを宣伝する際に，①派遣労働者の社会保険・福利厚生費・賞与・退職金積立等の負担がなくなる，②業務が集中する時期や，急な欠員が生じた時だけ派遣労働者を活用することで，無駄な人件費を節約できる，固定費の変動費化が進む，③募集経費（広告費など）や教育訓練の費用や手間が省ける，などを強調している。このように，派遣元は派遣先に対して社会保険料などの使用者負担，雇用調整業務，採用や訓練業務[15]など雇用主責任の代行サービスの売り込みを強めている。

問題は，商品化されたこれらの代行サービスが確実に遂行される保障はないことである。たとえば①に要する費用を派遣先が派遣料金として派遣元に支払わなければ，結果的に派遣労働者は社会保険にも加入できないことになる。後述のごとく，派遣業者間の価格競争のなかで派遣料金が切り下げられると，雇用主責任代行サービスが実行されない結果をもたらす。つまり雇用主責任が空洞化する可能性が少なくないのである。

c）偽装請負を利用するユーザー責任の回避

労働者派遣法制定のいま一つの意味は，偽装請負を利用するユーザーに対

する責任回避に道を開いたことである。同法制定以前は，請負を装って労働者供給を行ったり，それを利用した場合は供給元ばかりか供給先（ユーザー）も職業安定法によって処罰の対象とされていた。ところが，労働者派遣法を機に，旧労働省はそれまでの行政解釈を変更し，違法な派遣（偽装請負）であっても「派遣」に含まれるので「労働者供給」に該当しないとした[16]。偽装請負は労働者派遣法違反であっても，職業安定法の労働者供給事業禁止違反ではないとの行政判断である。労働者派遣法違反の場合（対象業務外への派遣，許可や届出をしていない業者による派遣など），請負業者は処罰されるが，ユーザーはその対象から免れることになる[17]。このことは結果として今日の偽装請負拡大，労働者供給事業の蔓延を法的側面から支えることになった（萬井・山崎 2003）。

(2)ILO181号条約の批准，労働者派遣事業の規制緩和

労働者派遣法の施行時（1986年），政府は労働者派遣事業の対象業務を13業務に限定していた。それは，派遣労働の拡大によって常用雇用が脅かされることを防ぐためであった。だが，規制緩和政策の圧力のなかで対象業務は段階的に拡大され（1986年16業務，96年26業務に拡大），99年の法改正により対象業務は原則自由化された。この規制緩和の根拠となったのがILO181号条約の制定（1997年）とその批准（1999年）であった。同条約の基本的立場は，労働市場における人材仲介業（民営職業紹介事業，労働者派遣事業）の役割を認めつつも，同時に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ところに特徴がある（条約前文および第２条３）。しかし，労働者派遣事業の規制緩和を推進した陣営は後者の観点を等閑視し，もっぱら人材仲介業の活用がILO条約で認められた点を強調した。

181号条約で明記されている労働者保護のポイントは下記のとおりであるが，間接雇用の拡大によって労働者保護が危うくなっている現時点から考えると，改めて条約の趣旨を再確認することが重要である。

①結社の自由の権利，団体交渉権の保障　同条約の特徴は，前文にも挿入されているように，人材仲介業者を利用する労働者などに対する結社の自由，団体交渉権の保障

が繰り返し強調されていることである。労働者保護措置の中でもトップにおかれ（第４条），派遣労働者の保護措置を規定した第11条でも改めて結社の自由と団体交渉をあげている。この趣旨は，労使自治による労働条件の向上の枠組みに派遣労働者などをのせることであると解される。

②均等待遇，差別禁止　条約は雇用と業務についての機会および待遇の均等を促進するため，人種，性，宗教，信条，社会的出身などによる差別を禁止することをうたっている（第５条）。

③個人データ，プライバシーの保護　条約および同時に採択された188号勧告では当該労働者の個人データ保護の重要性を繰り返し強調している。個人データの収集に際しては「労働者の資格および職業経験に関連する事項並びに他の直接に関連する情報」に限定すべきとしている（第６条）。

④移民労働者保護　条約は募集や職業紹介の対象となる移民労働者に対する保護や，不当な取り扱いの防止の措置，不正行為を行う人材仲介業者に対する営業禁止などを規定している（第８条）。

⑤派遣労働者保護のための責任の明確化　条約は派遣業者に雇用される労働者の保護のために，加盟国が国内法および慣例に従って以下の事項に関して必要な措置をとることを求めている。ａ．結社の自由，ｂ．団体交渉，ｃ．最低賃金，ｄ．労働時間その他の労働条件，ｅ．法定社会保障給付，ｆ．訓練の機会，ｇ．職業上の安全および健康，ｈ．労働災害または職業病の場合の補償，ｉ．派遣業者が支払い不能の場合の補償および労働債権の保護，ｊ．母性の保護と給付並びに父母であることに対する保護と給付（第11条）。さらに第12条では，これら(ｂ～ｊ)の諸事項に関して，派遣元企業と派遣先との間で責任を決定し，割り当てることとしている。

(3)2003年労働者派遣法改正

間接雇用をめぐる第３の画期は2003年の労働者派遣法改正である。これを機に派遣労働者は飛躍的に増加している。

この法改正によって，まず，かつて派遣労働の対象として認められていた「26業務」について，派遣先企業は期間の制限なく同一業務に派遣労働を利用できるようになった。また「26業務」以外の業務の派遣期間は３年まで上限が延長された。さらに，これまで禁止されていた製造業務への派遣労働の導入を合法化した。前述のとおり，従来は業務請負を装って事実上の派遣が行われることが多かったが（偽装請負），こ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増えた。

さらに，これまで派遣先が派遣労働者を特定する行為（試験，面接，履歴

書送付など）は禁止されていたが，この法改正により，紹介予定派遣に限ってではあるが，派遣先による派遣労働者の特定行為が容認された。この規制緩和を機に，一般の派遣についても派遣先による事前面接の自由化を求める動きが現れている（総合規制改革会議「規制改革・民間開放推進三か年計画」2004年３月）。労働者の選考を行う者が雇用責任を負わないことは事実上，労働者供給事業の解禁を意味する。

Ⅲ　今日の問題点と課題

(1)「雇用主責任」の空洞化問題

労働者派遣法制定のポイントは，上述のとおり，雇用主責任代行サービスが商品化され，派遣先は派遣料金を派遣元に支払うことでその代行サービスを購入，自らの雇用主責任を免れる仕組みを制度化したことである。

派遣元の業務は，求人広告などによって求職者を自社のデータベースに登録させること，登録者の能力のテストや訓練を実施すること，派遣先を開拓し労働者を送り込むこと，派遣先を訪ねて派遣労働者の労働環境をチェックすること，派遣中の労働者から寄せられる苦情や相談に応ずること，などである。派遣労働者が加入する労働組合との団体交渉に応ずることも派遣元の責任である[18]。さらに，派遣契約の更新，満了，中途解約などをめぐる派遣先との交渉もある。

雇用主責任代行サービスの対価を含めて派遣料金を受領した派遣元が，ユーザー（派遣先）から引き受けた雇用主責任を確実に遂行するかと言えば，実態は必ずしもそうではない。派遣元が雇用主責任代行サービスをきちんと遂行するためには，それに要する要員を自社内に確保しなければならないが，それはコスト増をともなう。規制緩和の結果，新規参入する業者が増加し，コスト引き下げを求めるユーザーの圧力も加わって派遣料金をめぐる価格競争は激化している[19]。**図表７**が示すように，派遣先が派遣労働者を利用する主要な理由は，「欠員補充等，必要な人員を迅速に確保できるため」とともに「コストが割安なため」である。コストを少しでも引き下げて売上げを伸ばしたい派遣元は自社の職員数を抑えるとともに，派遣労働者の賃金を抑制し，社会保険などの使用者負担を免れようとする。

図表７　派遣先事業所が常用労働者ではなく派遣労働者を受け入れる理由
（複数回答、３つ以内）

（単位：所、%）

派遣先事業所総数	一時的・季節的な業務量の増大に対処するため	通常業務の一時的な補充のため	欠員補充等、必要な人員を迅速に確保できるため	新規事業で、即戦力が必要となったため	特別な知識・技術を必要とするため	教育訓練の必要がないため	コストが割安なため	雇用管理の負担が軽減されるため
2006	489	405	904	215	494	294	743	432
100.0	24.4	20.2	45.1	10.7	24.6	14.7	37.0	21.5

勤務形態が常用労働者と異なる業務のため	常用労働者の数を抑制するため	雇用調整が容易なため	常用労働者の活性化をはかるため	その他	不　明
100	521	416	88	16	11
5.0	26.0	20.7	4.4	0.8	0.5

（出所）厚生労働省（2002）の「派遣先事業所調査」（表９）。

こうした結果，「雇用主責任」は空洞化することが多い。これは，雇用主責任を派遣先から派遣元に転嫁するために「雇用主責任代行サービス」を商品化し，市場競争のなかにおいたことの必然的結果でもある。価格競争の激化につれ，こうした事態はさらに進行するであろう。つまり，派遣先が派遣代金引き下げの圧力を強めれば強めるほど，また受注競争のなかで派遣元が派遣代金を引き下げればそれだけ雇用主責任代行サービスを果たす条件が失われ，雇用主責任の空洞化は進行することになる。派遣元職員の過重労働が深まる一方で[20]，派遣労働者からは「派遣元責任者に相談してもまともに相手にしてくれない」などの苦情があがっている[21]。

このように，市場競争のなかの間接雇用の拡大は雇用主責任空洞化の危機をたえずはらんでいる。こうした事態を防止するため価格競争を理由とする脱法行為に対する監督体制の強化を図ることが必要である。

(2)偽装請負に対する規制

今日の間接雇用がかかえる問題の改革のためには，偽装請負を利用するユーザーに対する法的責任を明確にする必要がある。このためにはⅡ(1)で指摘したように，偽装請負を「労働者供給」ではなく，「労働者派遣」と捉える労働行政の解釈を変更することが必要となる。現行の法解釈を維持する限り，偽装請負は労働者派遣法違反であっても職業安定法違反には該当せず，ユー

ザーは処罰を免れる。結果として偽装請負は野放し状態となるであろう。

(3)ILO181号条約の遵守

第３の課題は，ILO181号条約で明記されている労働者保護の諸事項が実現されるように具体的措置を講じることである。さしあたり，実態のある36協定締結なしに間接雇用の労働者が残業していること[22]，短期契約を繰り返すことで社会保険の適用を受けられないこと，職業訓練の機会が保障されていないこと[23]，結社の自由および団体交渉の権利を事実上行使できない状況にあること[24]，などの改善が必要である。

たとえば，人材仲介業者によって供給された労働者が団結権を行使しようとすると，供給先（派遣先）は派遣契約や請負契約を破棄し，業者は労働者を解雇する結果，労働者は失業に陥るという事例が発生している（萬井・山崎 2003：26頁)。ILO181号条約の趣旨に反する事態である。

(4)直接雇用の原則の再確認

労働者派遣法の制定までは，間接雇用は厳格に定義した業務請負に限って認められていた。派遣法によって直接雇用の原則が緩和されたが，それによって生ずる弊害が明らかになった今日では，直接雇用が本来の雇用の原則であることを明確に打ち出すことが必要である。かつて「派遣という働き方は本人の希望に合致した就労形態であり，規制すべきでない」との議論があったが，下記のとおり近年の調査結果は派遣労働者から正規雇用への転換を求める声が多数派になっていることを示している。

2002年実施の厚生労働省調査では，登録型派遣労働者のなかで「今後も派遣労働者として働きたい」という意見が33.4%あったのに対し，「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」と答えた人はそれぞれ30.8%，13.6%であった(厚生労働省 2002)。東京都調査では，今後希望する働き方について，「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「今のところはっきりしない」が29.4%（同，31.1%）で，「派遣の仕事をずっと続けていきたい」は26.1%（同，29.0%）である（東京都産業労働局 2003)。

また派遣労働ネットワークの派遣スタッフアンケート調査によれば，今後の働きかたについて「できれば正社員で」という声は1998年30%，2001年34%，2004年62%と次第

に増加傾向にある。さらに厚生労働省が2004年に実施した調査では，「正社員として雇用してほしい」という項目が，派遣先に対する派遣労働者の要望事項のトップに位置している（厚生労働省 2005ｂ）。

むすび

規制緩和政策のもとでの間接雇用の拡大は，人材仲介業のビジネスチャンスを拡大するとともに，ユーザー（派遣先，注文主企業）の人件費を削減し収益力を高めることに大いに貢献した[25]。他方，間接雇用形態の労働者に対する雇用主責任は，その代行サービスを商品化し，市場競争にゆだねることで空洞化が進んだ。派遣労働者や業務請負労働者の賃金も切り下げられる傾向にある[26]。派遣労働者など間接雇用形態で働く労働者に対する保護の制度的枠組みを用意しないまま，直接雇用の原則を緩和（労働者派遣事業の合法化＝労働者供給事業の部分的容認）し，人材仲介業の市場化を促進したことが今日の問題を引き起こしている。

いま求められていることは，間接雇用の拡大がもたらしている脱法状態の解消と違法な労働者供給事業（偽装請負，違法派遣）に対する規制措置である。ILO181号条約の趣旨に沿って労働者保護措置を明確にすること，直接雇用が本来の雇用の原則であることを再確認することも重要である。とりわけ，間接雇用がもたらす弊害が若年層に集中していることを考えると，その改革が急がれるべきである[27]。

［付記］　本稿は，社会政策学会第111回大会非定型労働部会（2005年10月，北海道大学）における報告要旨に加筆したものである。

注

1　厚生労働省が2002年に実施した派遣労働と業務請負に関する調査結果によれば（厚生労働省 2002），調査対象となった派遣労働者の８割近くを20代（36.0%）と30代（39.6%）が占めている。また請負労働者では20代（43.2%），30代（28.6%）で７割を超えている。また，厚生労働省（2005b）によれば，派遣労働者の年齢別構成は，15～34歳の若年層が女性で64.0%，男性では55.3%である。

2　本稿で取り上げた論点のいくつかは，すでに別稿（伍賀 2005ａ）において提起しているが，そこで不十分であった点に検討を加え追加した。

3　この派遣労働者の中には派遣企業への登録者（ただし１年間に一度は派遣労働者として就労した者に限る）を含み，しかも派遣労働者の多くは複数の派遣元に登録しているため実数よりもかなり多く計上されている。

4　厚生労働省（2005ｂ）によれば，製造業における請負労働者がいる事業所の割合は全体で30.7%，うち従業員規模500人以上の事業所では79.2%にのぼる。

5　2003年12月，全国の公共職業安定所12所において実施した調査結果によれば，同年11月の新規求人数５万9,367人のうち，請負求人は１万6,664人（28.1%），派遣求人は3,459人（5.8%）であった（厚生労働省「労働力需給のミスマッチの状況に関する調査結果について」http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/h0113-3b.html#betsu（2005年８月31日閲覧））。

6　厚生労働省（2002）では，業務請負業者のなかで請負労働者に対する教育訓練を実施している事業所55.7%，実施していない事業所37.4%であった。後者のうち平均教育訓練期間は「１日～２日」が35.2%，「３～６日」は25.4%である。

7　この項については伍賀（2005ｂ：50－55頁）を参照されたい。

8　http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/manual/dl/19.pdf（2005年９月23日閲覧）

9　電機産業における業務請負の実態については戸室（2004）を参照されたい。

10　指名料金を請負料金の価格表に掲載している請負業者もある。

11　職業安定法第５条は「労働者供給」を「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」と定義した。

12　厚生労働省「労働者供給事業の意義等」
http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/kyoukyu/dl/01.pdf（2005年９月24日閲覧）。

13　この項については伍賀（2005ａ）をあわせて参照されたい。

14　「派遣会社と顧客（ユーザー会社）との取引では，売買対象は派遣会社が購入したままの労働力商品ではない。売買対象になるのは――やや機械的で形式的な表現をすれば――派遣労働（力）に一体化された派遣会社のサービスである。いいかえれば，顧客は，労働者の募集・選別・調査・訓練・連絡・調整・管理等によって可能となった Just-In-Time による労働提供に料金を払うのである。このサービスは，労働力または時間決めによるその提供と分離できない。」（水谷 1993：42頁）

15　「事業主は，その雇用する労働者に対し，必要な職業訓練を行うとともに，その労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他その労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこと等によりその

労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。」（職業能力開発促進法，第４条）

16　労働省「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」（基発第333号）。萬井氏らによれば，「同通達は，労働者供給元と労働者との間に労働契約が締結されている場合には，供給先企業に労働者を雇用させることを約しない限り，労働者供給には該当しない，とする解釈論をとると同時に，派遣の形式をとっているものは，違法であっても派遣法によって対処する，つまり違法派遣は労働者供給とはみなさず，したがって職業安定法を適用しない，という法運営の姿勢をとったのである」（萬井・山崎 2003：８頁）。

17　「労働者供給事業を禁止する職安法44条違反の場合は，供給元だけでなく供給先もまた科罰の対象とされるが，労働者派遣法は，許可・届出がない業者による派遣や対象外の業務についての派遣に関しては，もっぱら派遣元を取締りの対象とし，派遣元だけが刑罰を受けるという法の構造の違いが存在する。」（萬井 2003：２頁）

18　ただし，派遣労働者の労働組合との団体交渉応諾義務があるのは派遣元だけではなく，場合によっては派遣先もその義務を免れない。1995年２月，最高裁は朝日放送事件の上告審判決で「その労働者の基本的な労働条件等について，雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配，決定することができる地位にある場合には，右事業主は労働組合法７条の『使用者』に当たるもの」との判断を示している（脇田 2000）。

19　派遣業界の競争激化で派遣先への売り込みのため，「５日間無料貸出」「１ヶ月間35％オフ」などの宣伝広告が行われているという（大阪労災職業病対策連絡会『労働と健康』第185号，2004年９月１日）。

20　大手人材派遣業者の大阪支店副支店長の過労自殺も発生し（2003年12月），天満労働基準監督署は労災認定をしている（「毎日新聞」2005年３月３日付，夕刊）。

21　厚生労働省（2002）によれば，派遣労働者が苦情がある場合，かれらの63.5％が派遣元責任者に申し出ているが，37.2％が「あまり解決しなかった」，また28.0％が「まったく解決しなかった」と回答している。その理由として，「派遣元が問題解決に消極的である」，「派遣元責任者が問題解決に消極的である」がそれぞれ30.0％，21.6％である。

22　厚生労働省（2002）では，登録型派遣労働者のうち，11.5％が「ほとんど毎日残業がある」，17.1％が「週２～３日程度ある」と回答している。「ほとんどない」（32.4％）および「まったくない」（16.0％）をあわせても半数以下である。

23　厚生労働省（2002）では，登録型派遣労働者のうち57.1％が「教育訓練を受けていない」と回答している。

24　厚生労働省（2002）では派遣労働者3,460人（登録型派遣労働者1,493人，常用労

働者1,801人）のうち，何らかの労働組合に加入している者は276人（8.0%）である（派遣会社の組合に加入している者202人，派遣先組合38人，その他の労働組合36人）。

25　日本経済新聞社が上場企業を対象にした集計では，利益を出すのに必要な売上げの水準を示す損益分岐点比率は2004年度に過去25年間で最低となった。それだけ企業の収益力が改善したことを示している（「日本経済新聞」2005年９月17日付）。

26　派遣労働ネットワークが実施した派遣スタッフに対する2004年アンケート調査結果によれば，平均時給（全国）は1,430円で，2001年（1,465円）よりも低下した。1994年（1,704円），1998年（1,660円）と比べると大幅な低下である。また，東京都が2002年に実施した調査（登録型派遣労働者調査）でも「26業務」の平均賃金は1,457円で1998年度の1,733円から276円も低下している（東京都産業労働局 2003）。

27　厚生労働省内に設けられている雇用政策研究会報告（「人口減少下における雇用・労働政策の課題」2005年７月）も，今日の業務請負について，「近年増加している業務請負については，不安定雇用や能力開発等の面で課題もみられるとの声もあることから，実態を把握した上で，望ましい働き方についてのルールを検討する。」と述べている。

【文献】

厚生労働省（2002）「労働力需給制度についてのアンケート調査集計結果」
http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/enquete/index.html（2005年９月23日閲覧）
――（2005ａ）「労働者派遣事業の平成15年度事業報告の集計結果について」
http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/02/h0210-1.html（2005年９月15日閲覧）
――（2005ｂ）「派遣労働者実態調査結果の概況」http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/04/index.html（2005年９月17日閲覧）
雇用政策研究会（2005）「人口減少下における雇用・労働政策の課題」
http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/07/h0727-2.html（2005年８月６日閲覧）
伍賀一道（2005ａ）「今日の間接雇用をめぐる論点――日本とオーストラリアの現状を踏まえて」『東京経大論集』第241号
――（2005ｂ）「雇用と働き方から見たワーキング・プア」『ポリティーク』10号
――（2005ｃ）「労働市場の変容とリスクの広がり」『季刊家計経済研究』No.68
白井邦彦（2004）「量産組立型産業における人材活用戦略の新展開――生産工程業務での請負労働者活用拡大のメカニズム」『青山経済論集』第56巻第３号
東京都産業労働局（2003）『派遣労働に関する実態調査2002』
戸室健作（2004）「電機産業における構内請負労働の実態」『大原社会問題研究所雑誌』No.550/551
藤本真（2005）「製造現場における業務請負活用の実状と課題」『ビジネス・レーバー・

トレンド』2005年２月号
水谷謙治（1993）「アメリカ・人材派遣業の研究（続・完）」『立教経済学研究』第47巻第１号
萬井隆令（2003）「偽装業務請負＝労働者供給と労働契約論――ヨドバシカメラ事件を素材として」京都勤労者学園『Vita Futura』第10号
――（2004）「市場原理主義と労働者派遣――小嶌典明氏の労働者派遣論の批判的検討」『労働法律旬報』No.1571
萬井隆令・山崎友香（2003）「『労働者供給』の概念」『労働法律旬報』No.1557
労働総研（2004）「今日の不安定就業労働者の実態と人権」『季刊・労働総研クォータリー』No.55・56
脇田滋（2000）「派遣先事業主の団交応諾義務についての一考察――大阪地労委での救済申立事件を契機に」『龍谷法学』第33巻第３号
――（2004）「労働者派遣制度の可及的速やかな廃止を」大阪労災職業病対策連絡会『労働と健康』第185号