

## CURES Report

## 西欧における雇用形態の多様化と労使の対応

伍 賀 一 道

## I 先進国で共通する非正規雇用の増加

近年、わが国のみならず、西欧でも「労働の柔軟化」、「雇用の弾力化」の具体策として、正規労働者の周辺に、あるいはそれに代わるものとしてパートタイマーや派遣労働者などの非正規労働者が広く動員されるようになった。非正規雇用の拡大はとくに女性のなかで顕著である。このような非正規雇用の増加は、これらの労働市場への定着を推進している私的なエージェント（例えば労働者派遣事業）の活発な活動を抜きにはありえなかった。このことは、私的な職業紹介事業を原則的に禁止し、職業紹介事業は公的機関が担うとしてきた従来の大原則（ILO34号条約、1933年）が形骸化しつつあることを示すものである。雇用形態の多様化は職業紹介行政の民営化と緊密な関係のもとに進んでいるといえよう。

こうした雇用形態の多様化と労使、行政の対応に関する比較研究を目的として、91年9月～10月にかけて、私は数人の研究者とともにイギリス、ドイツ、フランスで実態調査を行なう機会に恵まれた。以下、特徴的な点を紹介したい。

## II イギリス、ドイツ、フランスの労働者派遣事業の特徴

私たちは、雇用形態の多様化、非正規雇用の代表として派遣労働者（このなかにはパートの一部も含まれている）を取り上げ、かれらをユーザーに送り込んでいる労働者派遣企業（いわゆる人材派遣会社）をたずねて聞取

り調査を行った。労働者派遣事業とは、労働者を他社に派遣して就労させることを目的としてかれらを雇用するものである。このようなシステムは「労働者供給事業」の一種にほかならず、わが国では従来、「中間搾取」、「強制労働」の防止の観点から職業安定法（1947年）によって禁じられていた。しかし、現実には法の網の目をくぐって拡大してきており、先頃、政府はこれを追認するかたちで労働者派遣法（1985年）を制定して合法化した。西欧諸国ではわが国よりも先に一定のルールを設けて制度化されている。

人材派遣会社は少数の大企業と、多くの零細企業に分極化している。たとえばフランスの派遣会社は現在、約1000社あるが、マンパワーフランス社ははじめ大手3社で業界全体の売上高の45%を占めている。他方、1店舗しかもたない派遣会社が950社と残りの大半を占めている。フランスに比べイギリスの派遣会社はさらに多く、実に1万3500社にのぼるが、このなかには雇用者としての責任をはたさず単なる労働者の斡旋をしている企業も多数含まれており、業界ではこうした企業を「ボディショップ」と呼んでいる。

労働者派遣事業にたいするイギリス、ドイツ、フランスの対応にはそれぞれ大きな差異がある。全面禁止しているイタリアを除いて最も規制が厳しいのはドイツで、人材派遣会社と派遣労働者との雇用契約は無期限が原則である。派遣労働者の導入がユーザー（派遣先企業）側の正規労働者の削減につながらないようにするために、派遣期間は最大6カ月に限られている。かりにある企業への派遣期

間が終了して次の派遣までの間に空白期間が生じた場合には派遣労働者にたいする賃金は派遣会社の責任で支払わねばならない。

これに比べ規制が緩やかなのはイギリスである。派遣会社からユーザーに派遣されて初めて、派遣労働者は派遣会社との間で雇用関係を締結する。ちょうど日本の「登録型派遣」と同様である。それゆえ、「常用雇用型」のドイツとは異なり、派遣と派遣との間の空白期間の賃金は支給されず、失業状態になる。

次に労働者を派遣してよい業種については、日本と比較して西欧では規制が一見、緩やかに見える。日本では情報処理、事務機器操作、事務処理、ビルメンテナンスなど16の業務に限定されているが、ドイツでは建設業で禁止されているほかは、あらゆる部門に派遣されている。商業、銀行はじめ電機、機械、化学工業におよぶ。フランスでは、派遣労働者の多くは一般工員、建築、土木作業によってしめられており、オフィスワーク（経理、秘書など）は20%程度にすぎない。もっとも日本では、製造業の場合は、労働者派遣事業との区別を実際上つけにくい「社外工制度」が、また建設業においても労働者供給事業に近いことが行われているから、労働者派遣できる業種の限定が日本の方が厳しいという也未必しも正確ではない。

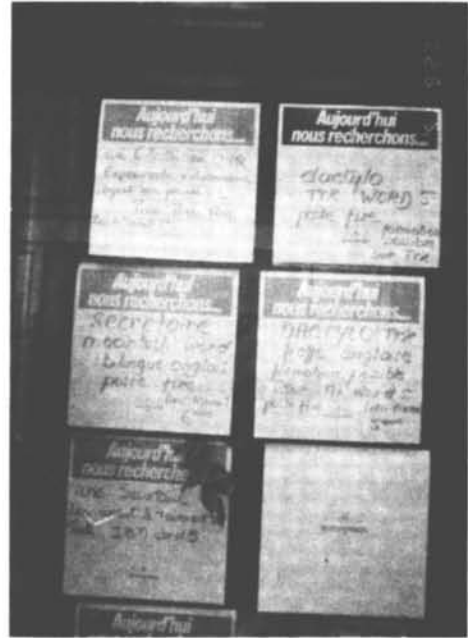
### Ⅲ 職業紹介機能を増大させる労働者派遣事業

人材派遣会社の経営者たちは国の職業紹介機関（職業安定所）にたいして厳しい評価をしており、自分たちの方が職業紹介機能の面で大きな役割を果たしていると考えている。

第1に、派遣労働者として働くことを希望する者にたいする教育訓練に力をいれており、「国の職業訓練機関の場合は、訓練を修了しても求職者はすぐには仕事にありつけないが、自分たちの会社では訓練がおわるとすぐに派

遣先企業（ユーザー）での仕事を紹介できる」と自信を強めている。

フランスのマンパワー社の場合、独自の職業訓練所をもっており、訓練内容も自ずと派遣先の需要に応えられるような内容にしている。フランスでは1990年の制度改正で職業訓



▲派遣労働者を募集するはり紙(フランスの派遣会社の店頭にて)

練のために全給与費の2%を使用する事を義務づけられた。またイギリスの大手派遣会社の話では派遣労働者にたいして複数の技能ができるように教育している。たとえばコンピュータの操作だけでなく、簿記もできるようにすれば間口が広がり派遣先がふえるというわけである。

第2に、人材派遣会社から派遣される労働者の少なくない部分が派遣先企業で正社員として採用されている。たとえば、ドイツのある派遣会社の場合には派遣労働者のうち4割余りが派遣先企業に正社員として採用されている。イギリス最大手の派遣会社の場合、就業規定のなかに派遣先で6～8週間働いたあとならば正社員にかわってもよいと定めている。同社にとっては折角トレーニングした派遣労働

働者をユーザーに奪われることになり、決して好ましいことではないが、ユーザーとの良好な関係を維持するためにはこれを制限することはできない。また、派遣会社のなかには、派遣労働者を募集するさいに、「わが社の派遣スタッフになると、大手企業の正社員への道が開かれますよ」と積極的にうたっている企業も登場している。

このように派遣会社の営業ぶりは、公的職業紹介事業の機能を代替しているといえる。フランスでは就職者のうち公的職業安定所を経由して仕事につく者の比率が16%にまで落ち込んでおり、その一方で労働者派遣事業が活発化している。

#### IV 変化する労働組合の対応

以上見たような非正規雇用の増加にたいして労働組合はどのように対応しているであろうか。

これまで派遣労働者やパートなどの非正規雇用の拡大は、フルタイムの正規労働者の減少をもたらすと考えていたため、正規労働者を中心に組織してきた労働組合の多くはパートや派遣労働者の導入に反対していた。ところが、ここ2～3年のうちに主要な労働組合のいくつかはこうした方針を修正するようになっている。

今回訪問したイギリスのTGWU（運輸一般労働組合、TUCを支える最大の組織）の場合、派遣労働者やパートタイマーなど非正規雇用の労働条件を正規労働者なみに保障することを要求しながら、かれらの組織化を積極的に進める“Link Up”の活動を提起している。Link Upとは、正規労働者と非正規雇用の要求を結合して闘うことを意味している。

一例をあげるとTGWUは1988年にイギリス最大の派遣会社であるマンパワー社との間で団体協約を締結して、そのなかで派遣労働

者の賃金は派遣先（ユーザー）の同職種の正社員の賃金水準と同一にするという内容もりこむことに成功した。これによって派遣労働者の賃金切り下げを防止するとともに、ユーザーが正規労働者を削減して安価な派遣労働者に置き換えることを防ぐことができる。このほかTGWUは現行の雇用保護法が短時間パートの雇用保障の権利を著しく制限していることは間接的女性差別であるとしてその改定を求めている。

TGWUは1970年代までは200万人をこえる組合員を有するイギリス最大手の組合であったが、サッチャー政権のもとでの企業「合理化」、人員整理によって組織基盤を掘り崩された結果、今では組合員数は120万人にまで減少している。こうした状況を踏まえて組織の回復を図るために、かつてフルタイムの削減につながるとして、その増加に反対してきた非正規雇用の組織化に乗り出したのである。TGWUの話では1988年以降のLink Up作戦のなかで、年間22～28万人の組合員を増加させることに成功している。この作戦を進めるために、これまでのような「組合は男性中心に行われるもの」という意識や、男性のフルタイムを前提とした組織活動のあり方（たとえば夕方、勤務終了後にパブで組合の集会をするというような「パブ・カルチャー」）を改め、女性が参加しやすいように昼休みに集会をもつなどの工夫をしている。

正規雇用と対比した非正規雇用の増加という労働市場の状況はわが国においても同じであるが、わが国の場合、労働組合の規制力はきわめて弱い。とくに派遣労働者の組織化についてはほとんど手がつけられていない。労働者保護が民主社会の基礎をなすものであれば、こうした状況の改善にむけて西欧の先進的取組みに学ぶ必要があろう。

（金沢大学経済学部教授）