

# 派遣労働問題をみる視点 —必要な労働者保護—



● 龍谷大学法学部教授  
脇田 滋

わきた しげる

龍谷大学法学部教授（労働法・社会保障法担当）。1996年以降、インターネットで「派遣労働者の悩み110番」のHPを開設し、メール相談を開始（<http://www.asahi-net.or.jp/~RB1S-WKT/indexhkn.htm>）。労働法・社会保障法の規制緩和に関心をもち、発言を続けている

- ◆労働者を利用する者が雇用責任を負うという原則に反して、派遣・請負労働が急速に拡大してきた。
- ◆松下PDP事件・大阪高裁判決は、受け入れ企業に雇用責任があることを認めた画期的判決である。
- ◆1985年労働者派遣法は不安定・無権利の派遣労働を容認し、労働者保護という点で世界最悪である。99年改正の結果、弊害の多い派遣労働が一举に拡大し、雇用全般が悪化した。
- ◆昨年の参院選挙以降、労働者保護を強化するために派遣法を改正することが課題となっている。

## 「名ばかり雇用主」を明確に否定した大阪高裁判決

2008年4月25日、大阪高等裁判所が松下PDP（松下プラズマディスプレイ株式会社）事件で労働者側勝利の画期的判決を下した。被告は松下電器産業の子会社で、原告の吉岡力さんは下請会社に雇用されて被告の工場に派遣され、工場の直接指示を受けて正規従業員と混在してテレビ組立作業に従事していた。賃金は正社員の半分以下であったが、社会・労働保険には加入できなかった。低賃金のために日数では正社員以上に就労することもあった。

2004年3月、製造業への派遣が解禁されたにもかかわらず偽装請負の広がりがマスコミ

で取り上げられるなかで、自分が置かれている状況を知って地域労組や法律家の支援を受け、大阪労働局に申告をした。同労働局の指導もあって、被告会社は労働者派遣で1年間、吉岡さんを受け入れた後、期間工として直接雇用した。しかし、6カ月の期間満了の時点で雇止めした。この6カ月間、吉岡さんは他の労働者から隔離され、1人で精神的に苦痛を伴う作業を強制させられた。

2007年4月の大阪地裁判決は、同作業の指示が不法行為に当たるとして会社に慰謝料の支払いを命じた。しかし、偽装請負の違法な実態がある事実を認定しながら、被告会社は原告に賃金支払いをしていないという形式論で両者間に雇用契約は存在しないと判断して、労働者側敗訴（慰謝料部分のみ勝訴）の判決

を下した。

これに対して、高裁判決は、被告会社と請負会社の契約が職業安定法等に違反することを重視し、同契約は公序良俗違反で無効であるとされた。そして、吉岡さんの就労実態を詳細に検討したうえで、松下 PDP と吉岡さんの間に黙示の労働契約関係があることを認め、雇止めには理由がなく無効であるとして雇用関係が継続していると判断するとともに、慰謝料については地裁の2倍額の支払いを命じた。

この判決の意義は極めて大きい。

第1は、実際には労働者を直接働かせて、その労働によって最も利益を受けているものが雇用責任を含めて使用者責任を負担するという、直接雇用（＝間接雇用禁止）の原則が確認されたという点である。今回判決は、実体のない請負会社が雇うという形式（＝偽装請負）で派遣先が使用者責任を逃れることは、職業安定法や労働者派遣法に反する違法な働かせ方であるという点を曖昧にせず、明確に確認している。

第2は、2004年3月、改正労働者派遣法施行によって製造業への派遣が解禁された後も、世界的巨大企業のなかで偽装請負による違法派遣が広がってきた。違法な労働力利用によって、莫大な利益を上げつつ、その足下で若い労働者が自立さえできない低賃金・不安定雇用に苦しんでいる。孤立して弱い立場であるために権利主張ができない。この理不尽な不正義に対して、裁判所が世界的巨大企業の労務管理の現実には引きずられることなく、法律判断を貫くことで社会的正義を実現した点である。

第3は、偽装請負を摘発された企業が、労働者派遣に切り替えたり、直接雇用でも期間を限定したり、告発者を迫害する例が少なく

ない。これらすべてを行ってきたのが、まさに松下 PDP であったが、高裁判決が、こうした使用者側の責任回避の悪知恵や不法行為を毅然として許さなかった点も評価する必要がある。

## フルタイム非正規労働の受け皿＝派遣・請負

2005年現在、年収200万円以下の低賃金労働者が急増している。国税庁の民間給与実態統計では、年収200万円以下の給与所得者が1,022万人に達し、サラリーマンの4.4人に1人の割合にまで増加している。とくに2000年からの5年間に年収200万円以下の層が急増していることが特徴である。2008年度の生活保護基準は、標準3人世帯（33歳男、29歳女、4歳子、1級地—1）は生活扶助では約15万6,000円であるが、教育扶助、住宅扶助（都市部特別基準）を合わせて月約24万円が最低生活費とされている。

生活扶助だけを12倍すれば約188万円となるから、年収200万円というのは何とがギリギリ生存できる生活扶助水準を上回るに過ぎない。そこには教育、住宅、医療など生活に不可欠な部分が除外されることになる。働いていても収入が生活保護基準を下回ることから「ワーキング・プア」と呼ばれる。こうした貧困層が確実に増加し、全体の4分の1に近づいている。

この背景には、低賃金労働の非正規雇用の急増がある。2000年に約1,300万人であった非正規雇用が2006年には約1,700万人と400万人も増加し、これと対照的に正規雇用は3,700万人から3,400万人へと300万人も減少している（総務省「労働力調査」）。

最近発表された「2007年版女性労働白書」（厚生労働省）によれば、女性正社員は1,039万人で、1997年から2007年の10年間に133万

人も減少したが、パートや派遣など女性の非正規雇用は過半数を超え（55%）、逆に正社員は46.5%で、10年間に12ポイントも下がった。

また、20～34歳の若年層では男女を含めて非正規雇用化が顕著で、2002年には20～24歳では32%が非正規雇用である。とくに問題が深刻なのは、以前なら正社員雇用されていた若年男性がフルタイム非正規雇用（いわゆるフリーター）となっており、労働者派遣や偽装請負形式による違法派遣が、その受け皿となっている。

### 「氷点下の世界」で働く派遣労働者の現実

派遣・請負労働者が、低賃金であるのは、正社員に比べて責任も軽く仕事の負担も少ないという議論がある。しかし、彼らを取り巻く労働環境の現実には、①不安定、②差別、③孤立、④無権利の4つの言葉に要約することができる。労働基準法や社会・労働保険法など労働者のための法律の多くは、派遣・請負労働者には適用されないか、適用されても実際には権利行使ができず、いわば労働法が凍結した「氷点下の世界」ということができる。

こうした現実には、労働者が権利を知らなかったり、泣き寝入りしているために表面化しなかっただけである。

1996年、筆者がインターネットで派遣110番のHPを開設すると、待っていたかのように全国から多様なメール相談が殺到した。相談内容は表1のように信じられないほどの、派遣労働者の無権利を示すものであった。これらは、いずれもメール相談ではなく、労働組合（以下、労組）が取り上げて権利問題化すべき課題である。

最近になって、ようやく派遣労働者の個人加盟を受け入れる地域労組やユニオンが増加してきた。しかし、85年派遣法施行後、企業別労組の大多数は派遣問題に関心であった。派遣法制定時の中曽根内閣は、他方では「国鉄解体」を通じて官公労を権力的に抑圧した内閣であった。企業別労組の弱点を知り抜いて、労働者派遣を「労組無力化の武器」として位置づけたと考えるべきである。

事実、労組が、職場のなかで共に働く派遣労働者の問題を取り上げないで、より恵まれた正社員の雇用や労働条件の維持・向上のみ

表1 派遣労働者の無権利状態を示す“メール相談”

- 6カ月の派遣で、派遣先にも気に入られ、仕事に集中した。4カ月経った頃、仕事完成の見通しがついたとして、2カ月を残して契約を中途解約された。
- 派遣元から、①時給が高いが、社保不加入、②時給は低い、社保加入の2つのコースを選択できると言われた。しかし、実際には①しか選択できない。
- 1年契約で派遣されたが、派遣先が忙しくて半年後に生じた10日の年休を消化できない。1年後に、いまの派遣元から次の仕事があるという保障がない。別の派遣元から派遣されたら年休がゼロにリセットされる。
- 派遣先でセクハラに遭ったが、派遣元に相談すると表沙汰にするなど言われた。我慢できず派遣先の上司に訴えたら、逆に、派遣契約が打ち切られた。
- 3日間病気で休んだら、派遣先から派遣元に差し替え要求が出され、中途解雇された。
- 妊娠をしたことを派遣先上司に告げたら、翌日から就労拒否され、既に次の契約更新をしていた派遣元からは更新を取り消された。

に取り組むという傾向が一般化する。この時点で日本の労組の多数は、企業別組織から企業別正社員組織に変質したといえる。過労死・過労自殺の増加、争議行為の劇的減少など、ここ20～30年の世界のなかでも異常な日本の雇用社会の変化は、労働者派遣法施行とそれに伴う労組の無力化と深くつながっている。

## 1985年労働者派遣法制定

1950～70年代、日本では高度経済成長を背景に、①新規学卒採用、②企業内職業訓練、③年功賃金・年齢別生活給、④企業内福利厚生、⑤企業別労組などを特徴とする企業別労働関係が定着し、「日本的雇用慣行」と呼ばれることになった。労働条件が企業規模によって大きく違うことはあったが、長期雇用を保障して企業従業員意識を醸成できるなど労働力不足の時代を反映していたと考えられる。

ところが、1973年のオイルショックで経済状況悪化以降、1980年ころから雇用・労働分野の規制緩和の動きが目立ってきた。

1985年、職業安定法違反の業務請負形式による間接雇用を適法化する「労働者派遣法」が制定された。当初16の対象業務に限定された(96年改正で26に増加)が、専門業務で弊害が少ないというのは建前であり、実際には中心職種以外の周辺業務(現業部門、女性の職務、情報処理業務など)であったし、省庁や業界間の政治的妥協によるものであった。この1985年法は、労働者保護という点では世界の常識からかけ離れた不十分な内容であって、劣悪な日本の派遣労働を急増させた「悪法中の悪法」であった。

主な問題点を3つ挙げるができる。

### ①「派遣労働」「労働者派遣」は意図的誤訳

派遣労働は欧米では temporary work と呼ばれ、「一時的労働」と訳すべきであった。と

ころが日本では労働官僚や一部学者が、「派遣労働 (dispatched work)」という訳語を創出した。本来、一時的業務量増大に対応して民間業者から臨時に労働者の紹介を受けるのが temporary work である。

1973年のドイツ法は派遣を3カ月に限定し、派遣期間を超えたときに派遣先自動直接雇用を定めていた。「派遣から常用へ (temporary to permanent work = テンプ・ツー・パーマ)」というのが労働者派遣制度の大前提であった。ドイツやイタリアでは派遣終了後、派遣先に常用雇用される労働者が3割から5割に達するという。日本では「長期の派遣」を容認するために「一時的労働」という用語を意図的に避けたと推測できる。

### ②同一労働差別待遇を禁止しない法規制

EUでは産業別労組が支配的で、3年ごとに使用者団体との全国交渉で産業別全国協約が締結される。これが未組織労働者にまで拡張適用される集団慣行が定着している。協約では仕事別・職種別に企業横断的な労働条件が詳細に規定され、労働条件の8割～9割が協約で確定する。派遣労働者にも協約所定の仕事別賃金が適用されている。

ところが、ドイツ、フランス、イタリアなどの派遣法は、派遣労働者の労働条件は派遣先で同じ仕事をする従業員の待遇と同一か、それ以上でなければならないと規定し、同一労働同一待遇を確実にしている。2006年改正の韓国法も事後的ではあるが、派遣労働者と派遣先従業員の差別待遇を禁止し、是正の法的手続きを詳細に規定している。

ところが日本では正社員1人の人件費で、派遣労働者2～3人は雇えるという派遣会社の宣伝が疑問なく受け入れられる現実がある。派遣労働者の同一労働差別待遇を禁止しないし是正する措置を定めない点で、日本の派遣法

は世界に例のない異常な法規制である。

要するに、一般労働者よりも雇用が不安定という派遣労働の短所は世界的に共通しているが、この短所を埋め合わせる特別な保護的法規制を加えて均衡を図るのが各国法の基本的考え方である。しかし、日本法は不安定雇用に加えて、差別的労働条件の派遣労働を容認しており、派遣労働者保護という点では世界最低といえることができる。

### ③形骸的存在の派遣元を雇用主に

労働者派遣は「直接雇用の原則」を排除するものであり、例外として限定されるべきものである。ところが、労働行政の法運用の姿勢は最初から違っていた。派遣元と派遣労働者の間の関係が基本であり、そこにのみ労働契約関係が成立して派遣元が雇用主として基本的責任を負うという形式論に拘泥してきた。労働基準法などの使用者責任も、派遣元に比重を置いて機械的に派遣元・派遣先に配分された。その結果、36協定締結、労災保険の加入などは派遣元にも適用されている。

また、派遣元は雇用主であるから、派遣先・派遣労働者間に介在して中間搾取をする立場ではないという建前論に基づき、派遣には中間搾取禁止（労働基準法第6条）を適用しないことにした。その半面、派遣事業の許可要件は緩やかで、20㎡の事務所があれば許可を受けることができる。登録型派遣が認められ

たために、派遣と派遣の空白期間でも派遣元は賃金支払いや休業保障責任も免除されることになった。

休業保障もせず経済力もない派遣元を形式論・建前論だけで雇用主とするのは「虚構(fiction)」というしかない。

こうして世界に例がない異様な日本的派遣労働が合法化された。企業別労働条件格差が大きい日本では、企業横断的労働条件が確立しているEU諸国に比べて派遣のもたらす弊害は格段に大きい。多くの法的規制があるEU諸国では、派遣が適法化されても、派遣労働は大きく増加しなかった。派遣利用は企業にとっても負担が大きいからであった。ところが、日本では派遣労働が急速に拡大した。企業側からすれば、同じ仕事を低賃金で行い、派遣打ち切りで事実上「痛みのない解雇」が可能であって、しかも、労組が組織化しない派遣労働は、正社員雇用に比べて企業にとって好都合この上ない存在であった。派遣労働は、日本では雇用破壊という点でEU諸国と比較にならないほどに劇的な効果を内在させていた。

## 1999年派遣法改正

経営側は、日本的派遣労働の「うま味」を知ると、これを雇用破壊・人件費削減の特効薬として位置づけた。1995年の日経連提言

表2 派遣業の急速な拡大（1996～2005年の10年間）

	1996年度	2005年度	10年の変化
派遣労働者	72万人	255万人	3.5倍
派遣元事業所	6,584	20,629	3.1倍
派遣先件数	約22万件	約66万件	3倍
売上高	1兆1,827億円	4兆351億円	3.41倍

\*派遣元事業所は派遣実績のあった事業所数  
(出所) 厚生労働省：労働者派遣事業各年度事業報告

「新時代の『日本的経営』」は、日本的雇用慣行の見直しを戦略的に提起したものだが、当時10年目の派遣法運用の教訓を踏まえて、正社員を派遣などフルタイム非正規雇用置き換えることが提言の中心内容であった。それを法的に具体化したのが、1999年の派遣業務原則自由化の派遣法大改正であった。この99年改正の結果、1996年度に72万人であった派遣労働者は、10年後の2005年度には255万人と3.5倍に急増した(表2参照)。

85年派遣法制定時には、常用雇用を派遣で代替しないことが確認され、派遣労働者の雇用の安定が法の目的に謳われている(第1条)。ところが、99年派遣法改正で政府や財界が意図したのは、正社員(常用雇用)に派遣労働を代置させることであり、まさに前述の日経連提言を具体化するものであった。

## 派遣法改正の課題

あまりにもバランスを欠いた派遣労働の拡大は深刻な矛盾を内包している。その矛盾が最近になって大きく噴出してきた。雇用・社会保障などセーフティ・ネットの崩壊によって、日本社会において貧困が増大し、社会的格差が拡大している点であり、若年者がまともな雇用や生活を得られず、希望を失っていることである。

2007年7月の参院選挙は、与党が参院で過半数を失うという歴史的敗北という結果であった。そのため、労働分野の規制緩和を一層推進しようとする「労働ビッグバン」が声を潜めた。その代わりに野党が中心となって労働者派遣法を労働者保護の方向に改正するという、この20年余見られなかった新たな動きが現実化している。

ここでは各団体や各政党から提起されている派遣法改正案について、逐一詳細な検討をする紙幅がないので、派遣法改正の課題について筆者の基本的見解を述べて本稿のまとめとしたい。すなわち、以下の通りである。

①労働者保護の点では世界最低の規制を改め、EU諸国(ドイツ、フランス、イタリア等)の派遣法に近づけることを目標とすべきである。

②実体のない派遣元が雇用主となるのは例外的であることを確認し、本来は、実際に労働者を使用している派遣先常用雇用が原則であることを基本とすべきである。

③派遣労働が認められる場合を例外とする。専門業務以外の業務、他人の生命・健康にかかわる業務、危険有害業務など派遣禁止業務を大幅に拡大するとともに、派遣許容業務を最小限の範囲に厳格に絞り込むことが必要である。むしろ、業務限定方式や期間の一律限定方式ではなく、派遣が許容される事由を臨時的なものに限定する方式が望ましい。

④日雇い派遣や登録型派遣は弊害が大きすぎる上に、派遣元としての責任をとれないので禁止する。それによって現在の日雇い派遣労働者、登録型派遣労働者が不利にならないように公的責任で雇用継続を保障する。

⑤派遣労働者と派遣先従業員との差別待遇を禁止し、2006年韓国派遣法と同等以上の差別待遇是正措置(労組が差別是正提起の主体となれる等)を導入する。

⑥派遣労働者の現実を踏まえて、その特質に即して特別な保護を法律で導入する。とくに、労働基準法や社会保険などの適用がされない場合、それ自体で派遣先への直接常用雇用を義務づける。