急成長を遂げた人材派遣業界とその裏側

谷貝　浩章[1]

1　序論
2　人材派遣の概要
　2.1　労働者派遣法の施行の背景
　2.2　人材派遣の仕組み
　2.3　派遣可能な業種と不可能な業種
3　派遣業界の現状
　3.1　人材派遣の国内規模とその変遷
　3.2　なぜ派遣に対するニーズが高いのか
4　発展の裏側で
　4.1　女性派遣の現実
　4.2　日雇い派遣の実態
　4.3　格差社会における人材派遣
5　結論

1. 序論

近年人材派遣業界は急速な発展を遂げ、今最も成長している業界の 1 つとなった。2004 年に製造業務への派遣を可能とする法改正は更にその成長を後押しした。

「人材派遣」という言葉はたいがいの場所で目・耳にするようになったが、その仕組みについて理解している人はどれほどいるであろうか？勿論、派遣会社、派遣先、派遣労働者は理解しているであろうが、派遣というシステムを利用する機会のない人達は全くといっていいほどその仕組を知らないであろう。そして、それと同様に、この業界で起こっている問題に関してもあまり認知されていないだろう。今年の頭に「ハケンの品格」という篠原涼子が演じる派遣労働者が活躍するドラマが放送された。このドラマを見て派遣労働者というものに憧れを感じた人もいたのではないだろうか。だが、ドラマの内容と現実は大きく異なる。多くの派遣労働者はそうした現実に直面し、苦しんでいる。

現在日本の企業の多くにとって派遣というシステムはなくてはならないものとなっている。日本の経済は派遣労働者抜きには考えられない、とまで言われているにも拘らず、派遣労働者への問題が数多く噴出している。

この論文ではそうした問題の実態を論じていき、軽く見られがちな派遣労働者がどれほど日本の経済に影響を与えているかを明らかにしていく

---

[1] やがい　ひろあき　駒澤大学経済学部経済学科 4 年EK4119

2.人材派遣の概要

問題を知るにはまずそれの仕組みについて知らなくてはならない。という事で、この章では人材派遣業を規制する法律が施行された背景と、その仕組みに関して論じていく。

2.1　労働者派遣法の施行の背景

日本において、労働者派遣事業が法的に認められるようになったのは 1986 年からである。1986 年 7 月 1 日に「労働者派遣法」[2]が施行されるまでは労働者派遣事業を民間で行うことは禁止されていた。例外的に認められていた労働組合や職員団体が厚生労働大臣の許可を得て無料で人材の雇用促進を行ってきた。なぜ人材派遣を民間で行うことを禁じていたかというと、労働者と使用者の間に入ってその仲介をなし、報酬を得る業務であるため、その活動が中間搾取にあたる性質を持っており、使用者と労働者の健全な労使関係が機能しなくなる可能性があると考えられていたためである。つまり、弱い立場にある労働者を不正な賃金搾取から守るという目的のもと禁止されていた（職業安定法 44 条による）。

日本における労働者派遣業務の始まりは 1966 年にアメリカで誕生した大手人材派遣会社のマンパワー社の日本市場への進出にある。ただ、当時は先に説明した理由により労働者派遣事業は禁止されていたため、業務処理サービスの請負業という形で事業展開をしていた。

このマンパワー社の日本進出をきっかけに、70 年代には労働者供給事業の開設が次々になされた。この時期に、現在トップ集団を形成しているテンプスタッフやパソナが誕生している。この時期、事業処理サービスの請負業という名の労働者派遣事業は拡大の一途にあったが、職業安定法上は禁止されていたため、当時この事業を展開していた企業はたびたび公共職業安定所（ハローワーク）に改善指導を受けていた。しかし、こうした行政指導も限界に達していたと同時に、労働者供給事業のニーズの高まりを旧労働省も感じていた。人材雇用の促進のために派遣が有用であるならば、きちんとした法整備の下で規制をしていこうと考えられた。

こうした経緯で「労働者派遣法」が誕生し、人材派遣事業が法的に認知されるようになったのである。

2.2　人材派遣の仕組み

人材派遣は派遣元（人材派遣会社）、派遣先、派遣労働者の三者で構成されている（図を参照）。派遣元と派遣先はビジネス関係にあり、派遣元と派遣労働者は雇用関係にある。そして派遣先と派遣労働者は指揮命令関係にある。後のも述べるが、この二者は雇用関係にはなく、派遣労働者の雇用に関する責任は全て派遣元が負っている。つまり人材派遣とは、「派遣労働者の雇用と使用を分離した労働力需給調整システム」と表現できる。

人材派遣のスタイルには一般労働者派遣（登録型）と特定労働者派遣（常用型）の 2 種類がある。

一般労働者派遣とは、派遣労働者としての就業を希望している人にスタッフとして登録しても

---

[2] 正式名称は「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に関する法律」通称が労働者派遣法。

らい、派遣先企業のニーズに合致する人を選び、一定期間労働者との間接雇用関係を結ぶというものである。就業条件や業務内容を選択できるので労働者の自由度は高いが、登録しても必ず派遣される保証はなく、契約期間が満了すると次の仕事が発生するまでは失業者となる。そのため雇用はかなり不安定である。この形態での派遣は派遣先の一時的な要求に応える形なので、事務処理・営業・技術・放送関係・工場労働などの分野が多い。

特定労働者派遣とは、派遣元が労働者との間に期間の定めのない雇用契約を交わし、派遣先の必要に応じて派遣されるというものである。こちらは就業条件の自由度は極めて低いが、派遣先との契約が満了しても派遣会社との雇用関係は続くので、雇用に関しては安定している。この形態は派遣期間が長期に渡るような技術職としての派遣の場合が多い。ただ、この特定労働者派遣を行うには厚生労働大臣への届出が必要になる。

2.3　派遣可能な業種と不可能な業種

これに関しては、労働者派遣法が施行されてから 4 回の改正がなされたが、その都度規制緩和がなされている。派遣できる業種に関しては、「ポジティブリスト方式」、派遣してはいけない業種に関しては「ネガティブリスト方式」というもので定められている。前者は、あらかじめ派遣してもよい業務を法令で定め、それ以外の業務への派遣を禁止するというものである。後者は、派遣してはいけない業務をあらかじめ定め、それ以外の業務への派遣を自由化するというものである。

労働者派遣法の施行当時はポジティブリスト方式が採用されていた。当時はまだ年功序列・終身雇用が主流であったため、派遣は常用雇用の体制を崩さない範囲で認めるべきであるという考えが主流だったためである。当初派遣してもよい業務は 13 あり、間もなく 16 へ拡大、さらにバブル不況期に 26 へと拡大されている。

改訂の流れは以下のとおりである。

1985年　労働者派遣法の成立　13 業務を指定（ポジティブリスト）

1986年　労働者派遣法の施行・改訂　16 業務に（ポジティブリスト）

1996年　労働者派遣法改訂　26 業務に（ポジティブリスト）

1999年　　労働者派遣法改訂　ネガティブリスト方式へ

2004年　　労働者派遣法改訂　専門 26 業務の派遣期間の制限撤廃（ネガティブリスト）

ポジティブリストに登録されていた、また派遣期間の定めがない 26 業務とは以下の通り。

1 号:コンピュータのシステム開発・プログラミング　2 号:機械設計・製図　3 号:放送番組等の制作　4 号:放送番組等の演出　5 号:OA 機器操作　6 号:通訳・翻訳　7 号:秘書

8 号:文章ファイリング　9 号:マーケティングリサーチ　10 号:経理･財務　11 号:国内外取引文章作成　12 号:デモンストレーション　13 号:バスガイドを除く旅行添乗員　14 号:建築物の清掃　15 号:ビルメンテナンス　16 号:受付･案内・駐車場の管理　17 号:研究開発　18 号:事業の実施体制の企画･立案　19 号:編集･制作　20 号:広告デザイン　21 号:インテリアコーディネーター　22 号:アナウンサー　23 号:OA インストラクション　24 号:テレマーケティング　25 号:セールスエンジニアの営業・金融商品の営業 26 号:放送番組等における大道具・小道具

2004 年の改訂では物の製造業務への派遣も 1 年間という派遣期間（2007 年 3 月から最長 3 年へと更に改訂）の定めのもと派遣が可能となった。

ネガティブリストに登録されている「派遣してはいけない業務」は以下の通り。
①湾岸運送業務　②建設業務（建設設計・施工管理は除く）　③警備業務　④病院等における医療関係業務（紹介予定派遣の場合は除く）[3]
この他に以下のものも他の法律で派遣が禁じられている。
①人事労務関係のうち、派遣先において団体交渉または労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務　②士業務[4]　（今後ほとんどが解禁の見込み）③建築士事務所の管理建設士の業務。

労働者派遣法が施行されてから一貫して規制緩和がなされ、派遣が及ぶ範囲は更に広がりをみせている。今後もこうした動きはなされていくと予想されているが、規制緩和が全てにおいてプラスに働くとは限らない。メリットの裏には必ずデメリットも存在する。そのデメリットとは立場の弱い労働者が不利な状況へと追い込まれていくものがほとんどであろう。こうした規制緩和と共に労働者を守る法律も整備していかなくてはならないのではないだろうか。

3.派遣業界の現状

この章では、冒頭に述べた急成長というものがどれほどのものかを実際の数字で以って明かしていく。そしてそうした成長を支えるニーズがどういったものかを論じていく。

2.1　人材派遣の国内規模とその変遷

派遣労働者に対する需要は大きな高まりをみせており、05 年度時点で派遣労働者数は 72 万 4,248 人に上っており、前年度から比べ約 11%も増加している。派遣労働者の数は年を追うごとに増加しておりその需要の大きさが見て取れる。ちなみに業界全体の売上高は 4 兆 351 億円で前年度比約 29%の増、派遣先件数は 22 万 1,885 件で前年度比約 24.6%の増と、ここ 10 年でいずれも 2 桁成長を達成した。

注目したいのはバブル崩壊後に当たる 95 年から 03 年の時期である。世間ではあれだけ不況といわれていたにも関らず、一貫して業績は伸び続けいている。これはつまり、一般の企業がリストラにより不足した人員を派遣労働者で補ったことによる。

景気の良し悪しに関らず、存在意義を変えながらバブル崩壊の影響を大きく感じずに業界規模は成長をしてきたのである。

3.2　なぜ派遣に対するニーズが高いのか

そもそもなぜ派遣というものが注目されるようになったかといえば、年功序列・終身雇用といった日本的雇用体質が崩壊したことによるであろう。バブル経済が崩壊し、経済成長率の著しい低下をうけ、日本の企業はようやく企業体質を見直す動きを見せるようになる。そこで注目されたのが人件費である。年輩の社員を多く抱えるほど、彼らに対する人件費が企業財政を大幅に圧迫してきた。しかし、彼らの豊富な経験・技術・ノウハウは貴重なものであり、簡単に切り捨てることはできない。そうするにしても退職金を用意する必要があり、大量の資金調達が必要とな

[3] 派遣契約期間の満了時、またはその前に派遣労働者が派遣先の常用雇用労働者になることを前提としてスタートする派遣形態。2000 年 12 月より法的に認められる。
[4] 弁護士・司法書士・公認会計士・税理士・行政書士など。

り、思い切った人件費削減ができずにいた。新卒採用を減らすという策もなされたが、それは根本的な解決にならなかった。人件費の安い新卒の社員を減らしたところでそれほど高い効果は得られるはずもなかった。企業はリストラをするかしないかの選択に迫られ、その選択を誤った、または遅れた企業は次々に倒産した。大幅な人員削減をしたことにより必要となった代替要員を確保するために活用されたのが人材派遣である。こうした背景が派遣への注目度を高める要因となっている。

では、派遣のシステムを利用している企業、派遣労働者にとって、ニーズを高めているメリットとはどんなものかを見ていこうと思う。

企業にとっては人材派遣のシステムそのものがメリットであり、人材派遣を活用する理由でもある。特に派遣労働者に対する雇用責任を免れている点は大きい。労働者の雇用には、期間の定めのない労働者は簡単には解雇が出来ない、社会保険などの法定福利費の支払い義務、教育トレーニングの責務、能力開発と評価に基づく効果的な配置の義務など、様々なコストや手間が発生するが、派遣労働者の雇用責任は派遣元（人材派遣会社）にあり、そういった義務を免れている点は派遣のニーズを高める、大きなメリットといえる。

そのメリットをもっと詳しく見ていこう。①必要な時に、必要な人材を、必要な期間のみ利用できる

必要な時とは、社員の退社・休暇、季節的・時期的繁忙期、一時的業務発生時などである。必要な人材とは当該業務の遂行能力を有し、派遣先企業の要求レベルに足りうる人材のことである。必要な期間とはその業務遂行、目的達成に必要な期間のことである。開始や終了の期間、一日の就業時間も必要に応じて柔軟に設定できるようになっている。つまり、社員の欠員や、一時的な業務発生時に常用労働者を雇うと余計なコストがかかってしまうが、バイトやパートでは能力的に心許ない、といった際に派遣が活用される訳である。

②コストの削減

給与、採用活動費、教育費、社会保険料などの総人件費を考えると、正社員を雇用するより人材派遣を利用した方がコストはかからずにすむ。賞与、手当、退職金、有給休暇取得時給料、社会保険料、募集採用費がゼロであり、教育福利厚生費はゼロ、もしくは小額ですむためである。

③人事部の業務軽減化

募集・採用業務、給与計算･支払い、社会保険の加入、退職手続き業務は派遣社員に対しては不要である。派遣会社に依頼する際に契約内容について検討をするため、調査、分析、派遣会社との交渉・相談は多少発生するものの、派遣労働者には即戦力性、専門性が備わっているため、教育の必要性は最小限である。

こういったメリットが、企業が人材派遣を利用する（ニーズが高まっている）主な理由であるが、この他にも、社内を活性化するため――時間単価で働き、短期間での成果が期待される派遣労働者は、実務能力はもちろん意識や意欲が高いので、常用雇用者に刺激を与えるなど、業務遂行以外の効果も大きい――、専門性を活かした人材を活用するため、自社で養成できない労働力を確保するため、などがある。

次に派遣労働者として、派遣のシステムを利用している人々について見ていこうと思う。

以前であれば、正社員になれなかったから「仕方なく」という理由が多かったが、近年では「進

んで」派遣労働者という働き方を選択する人も増えている。その背景には雇用環境・価値観の変化、女性の社会進出などが考えられる。

① 自分の能力・専門性・適性を活かすことができる、やりたい仕事が出来るから

直接雇用の常用社員となると、企業の中の一つの歯車として動かなくてはいけない訳で、中長期的な計画の下、実務から離れる・配属先に不満を持つ（やりたかった仕事に就けない）ということもあり得る。派遣であればそのシステムそのものがそういった希望を持つ人達のためにあるようなものなので、自分を活かせる、または自分がしたい仕事に就ける訳である。また、近年就職活動時期が早まるにつれて内定ブルーになる人が少なからずいるが、そうした人達のために新卒派遣というシステムもある。つまり、企業とのミスマッチを防ぐ手段として高いニーズがある訳である。

② 自分のライフスタイル・価値観に適した働き方が可能

これはフリーターという働き方を積極的に選択する人が増えてきたことによる。フリーターという言葉は今ではすっかり意味合いが変わってしまったが、この言葉が生まれた 1980 年代後半当時はミュージシャンや芸人、役者を目指す人達が夢を叶えるためにフルタイムで働くことが難しいため、アルバイトをして生計を立てる、といういい意味合いを持っていた。しかし、今ではそういった理由より組織に埋没することに抵抗がある、オンとオフを分けたいなど、比較的自由な働き方の手段としてその割合は増加している。

確かに就業条件を自由に選択できるなど自由度は高いが、平均年収は常用労働者の半分にも満たないものであり、家庭を持つ事はとても難しい。これは少子化の原因の一端も担っていると言われている。少子化はともかく、自分の考えに合わせた働き方が出来る点に高いニーズがある。

③ 女性に適した働き方の提供

新卒などで働き始める女性はともかく、子供や家庭を持った女性は正社員という形では仕事に就きにくい。子供を持ちながらフルタイムで働くのは難しいからである。家事に関しては機械化が進み、手間が省ける部分もあるが、子育ての中心は依然として女性だからである。また、配偶者に転勤が多い場合も常用雇用での就業は難しいのが現実である。

一方働く時間や期間に融通がきく派遣労働であれば働いている間は保育園や幼稚園などに預けるなどして無理のない仕事と子育ての両立が可能になるし、配偶者の転勤が多くともそれに合わせた就労が可能なのである。

派遣労働者の約 60%が女性と言われているが、こうした女性にとって働きやすい雇用形態がニーズを高めている。

4.発展の裏側で

この章では人材派遣業界で起こっている問題を論じていく。だがここで紹介する事例はその一部である事、まだ表面化していないものがあることを予め述べておく。

4.1 女性派遣の実態

上記のように、派遣という働き方は女性（特に既婚・子持ち）にとって働き易い就労形態である。また、会社に束縛されずに、自由に、そしてスキルアップをしながら働けるということもあって、新卒でも派遣労働者として働きたいと考える女性は少なくない。

だが、女性派遣の理想と現実のギャップは大きく、その厳しい現実に直面している女性は多い。ある雑誌のアンケート調査で、派遣労働者としてのスタイルに満足しているか、という質問にYESと答えたのは回答者の35%だった。この数字からも女性派遣の現場があまり良いものではないということは容易に想像できるであろう。

1986年に「男女雇用機会均等法」が施行されてからは女性の社会進出は顕著で、2006年には2277万人に達した。しかし、正社員と非正規社員の割合を比べた場合、大きく増加しているのは後者のものである（グラフ参照）。女性の社会進出が著しいといえば聞こえは良いが、その実際は賃金の安い不安定な雇用形態での就労の割合の伸びが大きい。非正規社員の中での派遣労働者の割合は少ないが、それも年々増加傾向にある。1999年から比べると3.6倍の伸びを見せている。年齢別の構成はグラフの通りである。因みに、前章でも紹介したが、派遣労働者の6割以上が女性で占められている。

そんな増加傾向にある女性の派遣労働者であるが、前章で紹介したような良い面ばかりではなく、実際の現場では様々なトラブルも発生している。

まず、業務内容に関して事前に説明を受けたものと異なるものをやらされている、というものである。女性の派遣労働者の場合、お茶くみ・コピー・机の整理・伝票の整理・電話対応・ごみ捨てといった雑務を契約業務以外であるにも関らずさせられる事もある。法律では勤務時間の1割以内であればそういった雑務もさせてよいことになっているが、実際は勤務時間の半分近くが雑務の時間として占められている。もちろん契約外の仕事の依頼に対しては断る権利はあるが、職場での人間関係を考えると断ることが出来ず、雑務の仕事もやらされてしまうという状況である。「契約外だから」という理由で断った人が辞めされられた事例も実際にある。もちろん、派遣労働者の責任によらない事由により派遣契約が解除されるという事は法に反すること[5]であるし、派遣元事業主は派遣労働者からの苦情申し出があれば派遣先と連携し適切な対応をする必要があるが、派遣労働者としての弱い立場上強く言えないのもまた現実なのである。こうした時は泣き寝入りなどせずに労働相談を行っている機関に助けを求めるなどの処置をとることが重要である。

男女雇用機会均等法が施行されて久しいが、男女間における差別というべきものは依然として残っている。

1章で説明した通り、派遣には雇用が安定している常用型と、不安定な登録型の2種類がある。男性の派遣労働者に占める常用型の割合は62.3%であるのに対し、女性の常用型に占める割合は24.4%と圧倒的に少ない。常用型は技術職の労働者が多いという事情もあるが、女性が常用型で派遣をされにくいという現実もまた存在している。

また、女性はトータルの派遣期間は長いが派遣先が変わりやい。派遣労働者としての就業状況についてみると、まず、派遣労働の通算期間は、男性は1年未満が35.3%、1年以上3年未満が30.0%、3年以上が34.6%となっている。一方、女性は1年未満が25.6%、1年以上3年未満が32.3%、3年以上が42.9%となっており、女性の派遣労働期間が長いことが分かる。それを踏まえてこれまでの派遣先数をみると、男性では1カ所（今の派遣先のみ）が59.2%であるのに対して女性は50.8%。逆に4カ所以上となると男性では10.8%と少数であるのに対し女性は15.4%と

[5] 契約満了前に契約する場合には相当な猶予期間をもって申し入れを行う、派遣先における就業機会の確保をはかる、もしくは30日分の賃金を賠償金として支払う。派遣元から請求があった場合は明確な事由を説明する。（派遣先指針第2の6より）

高い数字だ。雇用の不安定性はやはりどうしても低いと言わざるを得ない。

賃金の面に関しても女性は男性よりも圧倒的に低い。男女雇用機会均等法の施行によりその差は確実に縮まってはいるが、他の先進国との比較で見ると日本での格差はまだまだ大きい。まして派遣労働者には昇給やボーナスなどはないうえに、交通費も支給されない場合がほとんどである。こうした状況もあってか、仕事に生きがいを見出せない女性派遣労働者は多い。モチベーションを高い状態で保つためにも男女間の賃金格差を解消し、平等な人事制度を確立させることが求められる。

女性派遣労働者特有の問題となっているのは、依然として減らない職場のセクシャルハラスメント（性的嫌がらせ）である。どの事例においても浮き彫りになるのが派遣労働者としての弱い立場（この件に関しては特に女性）である。契約の破棄を恐れ強気な対応ができない事がほとんどである。つまり、男性社員は、仕事上の「上下関係」につけこんで、立場の弱い派遣などの女性に近づく。女性は、「逆らえばクビになるのではないか」と不安になり、被害を報告しない。そんな悪循環が生まれてしまう。セクハラに対しては常用労働者に比べ不利な状況におかれている。もちろんこうした人達を守る法律もしっかりと存在している。1999 年に雇用機会均等法が改正され、セクハラ防止の配慮義務が課された。しかも派遣先、派遣元どちらにも配慮を求めており、厚みのある保護が受けられるはなのである。しかし派遣先、派遣元の双方でもみ消す事が頻繁にあり、厚生労働省に寄せられる女性からの相談は 6000 件を超えている。こうした状況を受けてか、今年 4 月に新たに雇用機会均等法が改正され、セクハラ対策の具体的措置[6]が義務化された。この改正での大きな効果が期待される。

派遣労働者という弱い立場もあり、せっかくの法律もあまり機能していないことが多い。上で見てきたような女性に関する問題はそう簡単にはなくならないだろうが、そうしたものを失くそうとする動きもまたある。そちらがより活発になっていく事が今後も望まれる。

4.2　日雇い派遣の実態

1 章でも紹介した通り、1986 年に施行されて以来数回の改訂が行われ、その都度規制緩和がなされてきた労働者派遣法であるが、この規制緩和の流れが日雇い派遣という就労形態を生み出した。日雇い派遣とは、人材派遣会社に登録をして、日雇いの仕事を紹介してもらい、その都度現金で賃金を受け取ることが出来るというシステムである。賃金は仕事の内容にもよるが、1 日 6000～8000 円といったところである。賃金がその場で現金でもらえるのがメリットであろう。こうした仕事をするための派遣会社への登録はケータイ電話さえあれば履歴書さえ必要とせずに誰でもできる。もちろん固定電話でも登録は可能だが、住所さえなくてもケータイ電話があれば登録可能ということである。

こうした働き方は時間のある学生や、サラリーマンが小遣い稼ぎ程度にしているものだと考える人もいるであろうが、日雇い派遣の労働者はそれを生活の糧としている人[7]が多い。もちろんそうした人達は望んでそうした就労を選択しているわけではなく、それぞれの理由[8]からこの日雇い

---

[6] ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、②相談苦情への対応、③セクハラが生じた場合の事後の迅速かつ適切な対応。

[7] 正確なデータは存在していないが、厚生労働省の見解では数万単位の規模に達している。

[8] 就職氷河期で正社員になれなかった・解雇や倒産で職を失ったが主。

派遣という就労形態を選択せざるを得ないのである。このような状態になると様々な悪循環に陥り抜け出せなくなっていくのである。

では、そうした日雇い派遣で生計を立てている労働者が働く現場の実態をみていこうと思う。一見便利に感じるこの日雇い派遣、実はその実態はとても厳しく、違法の温床ともなっている。

まず派遣先であるが、これは当然その日によって変わるが、軽作業とは名ばかりの、とても重労働な仕事ばかりである。登録の際に、予め派遣先の希望を問われるが、ただのポーズでしかなく、ほぼ確実に過酷な肉体労働の現場へと派遣される。99 年、04 年の派遣可能な業務への規制緩和は特にそうした動きに拍車をかけた。

ただ、過酷な肉体労働現場への派遣以上に問題なのは労働者派遣法で禁じられている業務への派遣[9]である。アスベストが含まれているかもしれない粉塵が舞う中での解体作業の現場への派遣というものがあった。しかも派遣先の正規労働者は頑丈な防塵マスクを着用していたのに対し、派遣労働者には何も配られなかった。タオルを口に巻いている人や、コンビニで購入したただのマスクを着けて作業をしていた人もいたという。

また、こうした現場では事故は付き物である。倉庫での仕事で、数トンの荷物が足を下敷きにしたという事件もあった。すぐに救急車を呼ばなくてはならなかったが、派遣先の所長は違法派遣が明るみに出ることを恐れ、救急車を呼ばずに会社の車を 30 分かけて準備した。更に病院までの搬送時間に 30 分かかり、計 1 時間を要した。かなりの時間を要したため筋肉がかたまり、血行障害を起こしていたようで、足の切断まで覚悟しなくてはならない状態にまでになってしまったという。このときは病院の手当がよく切断は免れたが、大きな後遺症を残すこととなり、制限のある生活を余儀なくされた。

他にも派遣してはいけない業務への派遣は当然のように行われている。しかも仕事の前に安全教育もなく安全対策も講じられないまま、初めての現場で危険な作業を命じられる日雇い派遣は、常に危険と隣り合わせであり、事実、労働災害の相談も多い。

労働者からすれば、法律で禁じられた業務などわかる人はほぼいないであろうし、またわかっていたとしても生きていくためには黙って紹介された仕事を健康を犠牲にしてでもこなしていくしかないのである。

次に、どの日雇い派遣を行っている会社もほぼ必ずしているのが、不当な天引きである。これはニュースで大々的に報じられたので、有名な話かと思われるが、「データ装備費」・「業務管理費」などの名目で 1 稼働ごとに 200～300 円が賃金から天引きされているのである。支払いは任意とされているが、断れば登録を抹消するなどと言われ、半ば強制的に徴収していた。1 稼動で 250 円として、1 月で 20 稼働すると 5000 円、1 年で 60000 円にもなる。日雇い派遣で生計を立てている人達にとっては決して小さくない額である。

こうした不当天引きの用途の説明を求めると、人によって違った説明をされる。「物損があった際の保険」・「労災事故があった際の保険」という説明が一般的にされているようだが、こうした目的で使用された形跡はなく、不法に徴収し続けてきた。もっと言うならば、もし実際に事故があったとしても本来ならば会社の経費として落とさなくてはいけないものである。

営利目的の搾取も理由の一つであろうが、労災事故が起きた際の「労災隠し」が恐らく最大の

[9] 1-2 を参照

理由であろう。労災時の負担は前述したように会社側の負担が義務である。しかし、違法派遣を行っていた場合、労災保険を使えば違法が発覚する可能性もある。ではその代わりとなる費用をどこから調達するのか、ということで徴収されているのであろう。

大手派遣会社F社は 2 月に、G社は 5 月にこの天引きを日雇い派遣の労働者の団体[10]の追求行動により廃止し、徴収した分はさかのぼって返還すると公表したが、この件に関する裁判はまだ続いている。

こうした事例の他にも、早すぎる集合時間にもかかわらずそうした拘束時間には対価が支払われていない、予め提示される日当に交通費が含まれている、残業代が支払われない、自社のロゴが入ったTシャツや作業用ズボンを購入しないと仕事を紹介しない、会員証にキャッシングの機能が付いている・多重派遣・偽装請負など、例をあげていくとキリがない。派遣労働者という立場の弱い人間に付け込み骨の髄までしゃぶりつくそうと、違法行為が当然のようになされている。冒頭に述べた違法の温床とはこうしたことである。不要な短期契約を繰り返してはならない努力義務があるが、派遣契約期間に下限の規制がないため、日雇い派遣も可能になっている。しかし日雇い派遣というビジネスは労働者派遣法に従い、違法行為等を行わなければ問題ない。こうしたビジネスを認めている法律が存在していることが問題なのである。もはやこうした派遣会社には何を言っても無駄であろう。行政の法整備などによる対応策が求められる。

4.3　格差社会[11]における人材派遣

今ではおそらく死語となってしまったであろうが、高度経済成長が収束に向かっていた1970~80 年代に当時の日本国民の意識を指す言葉として「一億総中流」という言葉が使われていた。戦後一からのスタートとなった経済を国民みんなで立て直してきたという集団意識などから皆平等な中流階級であるという思いから生まれた言葉であろう。

だが近年においては一億総中流という言葉が私語となってしまったことからも解るように、日本が総中流社会だと考えている人間はおそらくいないだろう。それは所得格差が拡大傾向にあるからである（ジニ係数[12]のグラフ参照）。年収 1000 万を突破している世帯は近年増加傾向にあるものの、年収 200 万円以下の労働者は 2006 年には昭和 60 年以来 21 年ぶりに 1000 万人を突破しており、格差、貧困問題は深刻な状態といえる。

格差社会を語るうえでキーワードとなるのが「ワーキングプア」という言葉である。これは「働く貧民層」としばしば訳されているが、働いても生活保護の支給額にも満たない所得しか得られない人達のことである。

こうした人達が近年急増していることが格差社会の拡大を招いている直接的な理由であるが、

---

[10]非正規労働者の労働相談窓口である派遣ユニオンにより組織された労働者団体。F社との間に、派遣労働者の労働条件に関する協定書を結ぶことに成功（07 年 2 月 26 日）。

[11]格差社会とは、ある基準を以って人間社会を階層化した際に格差が大きく、階層間の遷移が不能もしくは困難である状態の社会を指す。社会的地位・教育・経済の 3 分野がその基準であるが、経済分野を指している事が多い。この論文中では経済分野、つまり所得に関する格差について論じている。

[12] 所得格差を表す指標。所得分配が完全平等になされていればゼロ、完全不平等のときは 1 をとる係数。

これは人材派遣と切り離して考えることはできない。人材派遣、特に前節で紹介した日雇い派遣はワーキングプアの問題をより浮き彫りにした。

企業が派遣を利用する目的は 1 章で紹介した通りであるが、何よりもコストの削減が唯一にして最大の目的であろう。そんなの当たり前、と思うかもしれないが、そうなっていること自体が問題なのである。人材派遣の最大の特徴・利点は必要な人材をすぐにでも雇用できるという点にある。しかし、この利点を最大の理由として派遣を利用している企業はほぼゼロであろう。これのどこが問題かというと「コスト削減のための人材派遣」という考えが定説となったことで、派遣労働者に対する評価が低くなっているということである。2 重派遣[13]や偽装請負[14]なども平気で行われ、労働者への賃金は正にすずめの涙という状況である。本来派遣労働者とは即戦力たる能力をもった人が派遣されるので、その能力に対する評価は正規労働者並み、場合によってはそれ以上でなくてはならないはずである。しかし、バブルの崩壊、度重なる規制緩和が人材派遣の意義を大きく変えてしまった。派遣会社が人材の囲い込みを進める中で経験者だけでなく、フリーター、主婦などの未経験者までもが登録している。「常用雇用の代替にならない」「専門的職能を持った人達を対象に派遣するので派遣という仕組みでも劣悪な労働環境にはならない」といった労働者派遣法の立法時の趣旨は完全に忘れ去られ、派遣会社、派遣先企業も完全に自社の利益追求しか頭になく、徹底した労働者使い捨て政策を続けてきた。そうした流れを象徴しているのが前節で紹介した日雇い派遣という雇用劣化の究極体だろう。

人材派遣は格差社会の元凶であるという議論がなされており、社団法人日本人材派遣協会はこれを否定しているが、人材派遣の意義がここまで変わってしまった状態ではもはや否定のしようがない。度々なされてきた規制緩和も派遣会社、派遣先企業の利益追求のためと多くの人の目に映っており、人材派遣のシステムは完全に企業のためのものとなっている。にも関らず、実態を正確に把握していない行政により今後更なる規制緩和が見込まれているのである。こうした動きは派遣労働者を今後も増加させていくだろう。大手人材派遣会社の予想では 2015 年には労働者の半分以上が非正規労働者になるという。人材派遣の意義がこのまま継続されるのであれば、それは「格差社会の更なる拡大」とイコールで結ばれる。派遣労働者の増加は低賃金労働者の増加を意味するからだ。そうなれば、派遣会社の更なる新規参入も起こり、派遣料の値下げ競争も更に熱を帯びるだろう。完全なる悪循環に陥っている。

人材派遣は違法の他に、ワーキングプアの温床とも言われているが、前述した経緯がそう呼ばれる理由である。ワーキングプアの増加、格差拡大を増長し、更にはネットカフェ難民[15]という

---

[13] 例えば、派遣会社Ａが労働者を企業Ｂへ派遣し、更にＢが企業Ｃへ派遣するという行為。これが繰り返されるほどに賃金はピンハネされ少なくなっていく。「6 重派遣」に遭っていたという被害例もある。

[14] 2 重派遣を隠すために請負契約という形で派遣される違法行為。（図を参照）請負と派遣の区分基準は「労働省告示第 37 号」に明記されている。この行為による問題点は指揮命令関係を結ぶ企業とは実際に何の契約も交わしていないため、労働基準法の適用外となる点・派遣業務を行うための許可を得ていない企業が派遣を行っている点・形的には 2 重派遣になるので、ピンハネがなされている点

[15]一般的に言う、ホームレスの 1 種。雇用や収入が不安定でアパートの家賃を払えずに、ネットカフェやマンガ喫茶で寝泊りをする者たちを指す言葉として 2007 年から使われるようになった。こうした人達が働く手段として利用しているのが日雇い派遣である。

新たな問題も生み出している。少なくとも規制緩和前の 99 年以前の状態に戻すべきではないだろうか。

5.結論

日本における人材派遣の歴史はまだ浅く、普及率も、規模もアメリカなどに比べるとまだまだ低い。だが、規制緩和という名の法改正が度々行われ、派遣が及ぶ範囲も拡大してきた。労働者派遣法が施行されてからは人材派遣の市場規模は確実に発展を遂げ、今尚成長を続けている。派遣労働者の数が 3 百万人に達するのも時間の問題だろう。

人材派遣というシステムはとても便利である。企業からすれば、その経営負担をあらゆる面で減らしてくれる。労働者からすれば、自分の価値観、ライフスタイルに合わせた働き方を可能にしてくれる。そして女性の社会進出にも貢献した。

しかし、そうした発展の影に隠れて見えてこなかった、派遣労働者市場が抱える問題や矛盾点が近年多く表面化している。

契約外の業務を強要されたり、セクハラという問題等に苦しむ女性派遣労働者。雇用劣化の究極体である日雇い派遣で多くの違法行為に苦しめられ、不安定雇用の不安を日々抱えている日雇い派遣労働者。多重派遣や偽装請負によるピンハネで低賃金に苦しむ派遣労働者。

こうした問題の根底にあるものは、立場の弱い派遣労働者に付け入り、利益を追求しようとする行為である。しかもそのほとんどが違法なのである。利益を追求する、そのためには人件費削減、そのためには派遣労働者の雇用（利用）。こうした流れが派遣の本来の意義を喪失させ、派遣労働者の評価を著しく低下させた。人材派遣の本来あるべき姿は、必要な人材（その業務のスペシャリスト）を必要なときにすぐに雇用できるという点だったはずである。しかし、人件費削減のために非正規労働者でまかなえる業務は非正規労働者でまかなおうとする傾向がバブル崩壊以降続いたため、派遣労働者の使われ方が変わってしまったのだ。人材派遣というシステムは企業がコストの削減をするためにあるようなものとなっている。こうした固定観念はワーキングプアと呼ばれる人達を生み出し、近年拡大傾向にある格差社会の原因の一端を担っている。人材派遣業界が成長するのと逆行して、日本における経済格差が拡大しているという現状は何も偶然ではないだろう。

日本の企業・経済にとって派遣労働者の必要性が高まるのと反比例し、派遣労働者の待遇は悪化している。こうした事態が懸念され、かつての日本では民間による人材派遣業務は禁止されていたはずである。しかしそれは現実のものとなって派遣労働者を襲っている。

こうした問題が山積みになっている現場で生きがいを持って働くことができるであろうか？派遣労働者の多くは働くということに生きがいを見出せなくなっているという。自分の能力を発揮し、社会のために活かしたい、などと考える派遣労働者はほんのわずかであろう。生きていくたの収入を得るために（仕方なく）働くという人がほとんどというのが現実である。最初は生きがいを求めて働き始める人も少なくないのだろうが、派遣労働という現実にぶつかり、次第に働くことへの希望を失っていくのである。そもそも派遣という就労形態を積極的な理由で選ぶ人はそう多くはない。派遣という就業形態を選ぶ理由として「正規雇用労働者になれなかったから」という回答がしめる割合は高い。いつ打ち切られるかもわからない契約で頭をいっぱいにしながら

不安を抱えつつも働き、くたくたに疲れ果て、家に帰れば風呂に入って寝るだけ。帰る家と風呂があるならまだましで、漫画喫茶に寝泊りしているネットカフェ難民という人達だっている。こうしたことは労働者のモチベーションを下げていき、企業が提供するサービスや商品の質は低下していくだろう。ひいてはそれが日本経済の土台を崩していくこととなる。序論で「日本の経済は派遣労働者抜きには考えられない」と述べたが、それは派遣労働者が搾取されることにより日本経済が成り立っているという意味に聞こえてきそうである。もちろん派遣という特性を活かし、様々なスキルを身に付け、大企業を渡り歩く大成功を収めた人だっているが、そうした人達はごくまれである。また、みんながみんなこうした現状に苦しんでいる訳でもないが、こうした問題に苦しめられている人達が存在しているということ自体が問題なのである。

1944 年 5 月 10 日に国際労働機関は「フィラデルフィア宣言」というものを採択した。この宣言において、「労働は商品ではない」という　国際労働機関の大原則が再認識された。今初めてこの言葉を聞く人もいるかもしれないし、当然だと考える人もいるだろう。しかし派遣労働市場の実態を知ったうえで、聞けば、違和感を覚えざるを得ない。

残念ながらというべきか、派遣労働者は今後も増えていくだろう。しかし、こうした負の連鎖が廻り続けている現状が続けば、労働者に占める派遣労働者の割合が高くなるといわれている将来、日本の経済は闇に包まれるだろう。ワーキングプアと呼ばれる人達も増え、経済だけでなく、社会全体にも暗い影を落とすこととなる。もしかしたら手遅れかもしれないが、この闇を照らすにはまず、企業がモラル意識を高めるしかない。もはや人材派遣の本来の姿を取り戻すことは不可能だろう。ならばせめて派遣労働者に対する意識を変革していくことが重要だ。こういった問題が存在し、それにより苦しんでいる人達がいることを多くの人が認知することもまた重要である。どんなに厳しい法律が施行されても、その法律のもと人材雇用を行っていくのは所詮人でしかないからある。

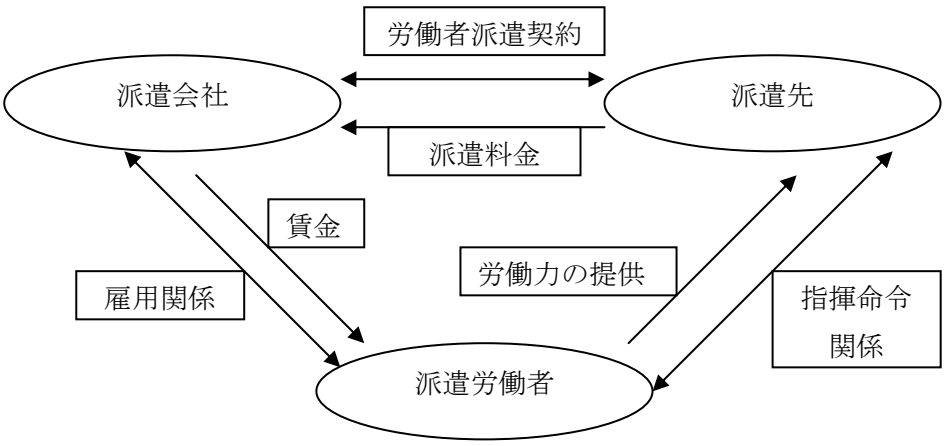
参考文献

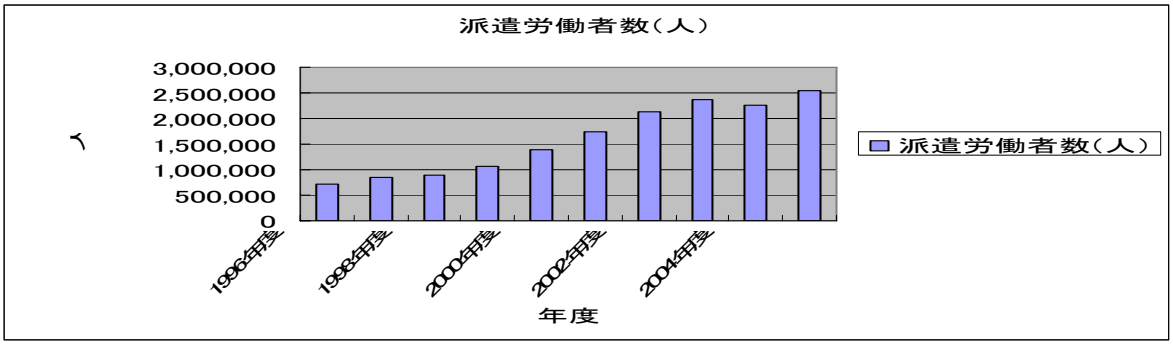
1. 鹿野美紀『Ｑ＆Ａ人材派遣法の実務第 2 版――派遣先企業の義務と注意点』中央経済社 2006 年
2. 門倉貴史『ワーキングプア　いくらはたらいても報われない時代がくる』宝島社 2006 年
3. 川崎昌平『ネットカフェ難民ドキュメント最底辺生活』幻冬舎 2007 年 9 月
4. 河野俊史『縦並び社会　貧富の差はこうして作られる』毎日新聞社 2006 年
5. 斉藤貴男派遣ユニオン『日雇い派遣　グッドウィル、フルキャストで働く』旬報者 2007 年
6. 外井浩志『偽装請負　労働者派遣と請負の知識』労働調査会 2007 年
7. 土岐優美『最新派遣業界の動向とカラクリがよ～くわかる本』秀和システム 2007 年
8. 三浦和夫『よくわかる人材派遣業界』日本実業出版社 2005 年
9. 布施直春『Ｑ＆Ａ女性労働者の労働法　実務ハンドブック』セルバ出版 2007 年
10. 『月刊人材ビジネス』株式会社オピニオン 2007 年 8 月号
11. 『月刊人材ビジネス』株式会社オピニオン 2007 年 3 月号
12. 『月刊人材ビジネス』株式会社オピニオン 2006 年 6 月号
13. 『月刊人材ビジネス』株式会社オピニオン 2005 年 3 月号

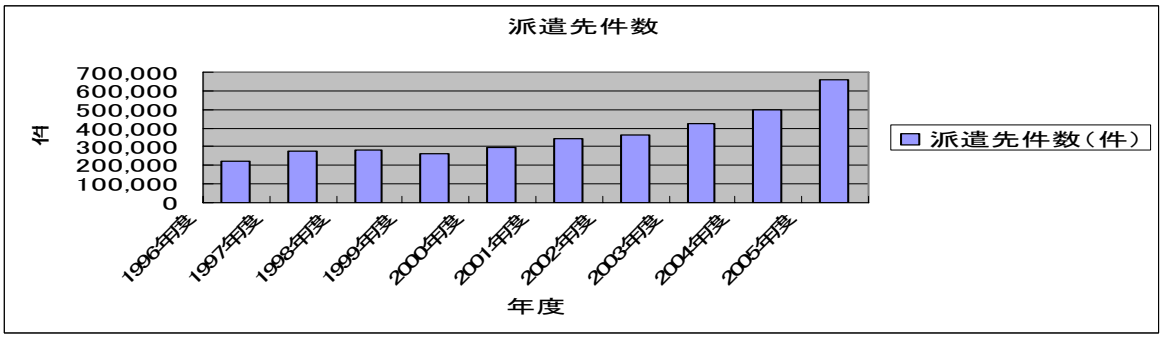
参考ＨＰ（グラフの作成に参照）

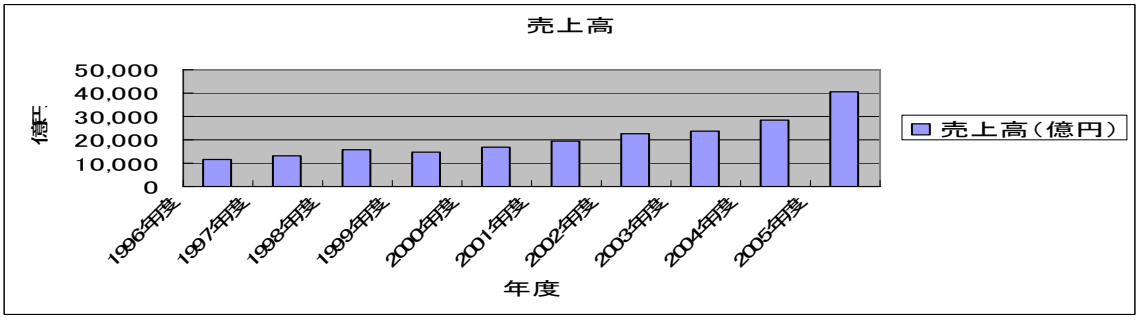
1．厚生労働省統計表データベース　http://wwwdbtk.mhlw.go.jp/toukei/

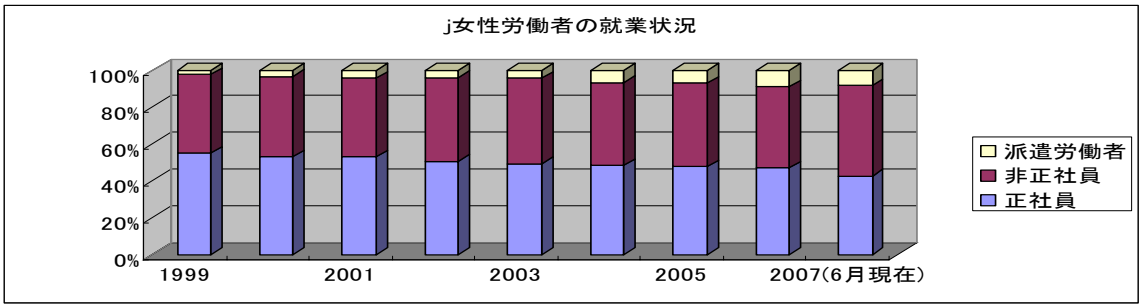
2．総務省統計局　http://www.stat.go.jp/

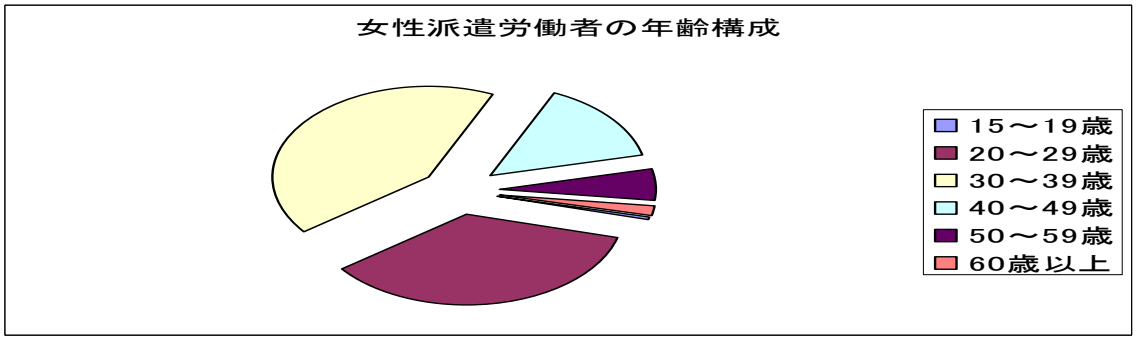


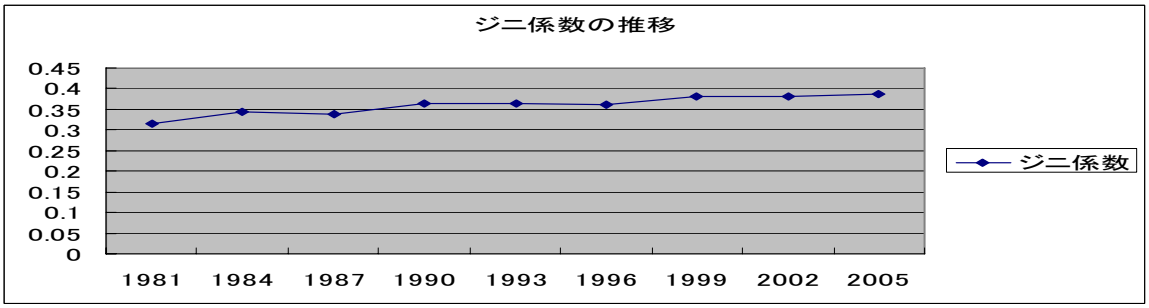


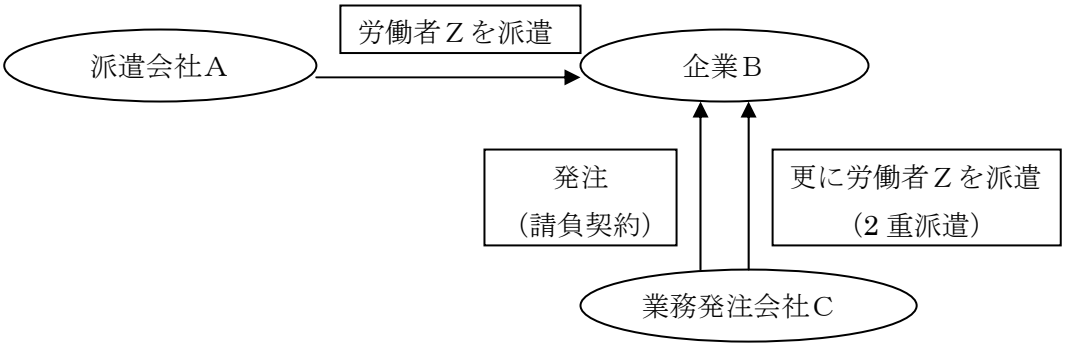





j女性労働者の就業状況
100%
80%
60%
40%
20%
0%
1999
2001
2003
2005
2007(6月現在)
派遣労働者
非正社員
正社員


女性派遣労働者の年齢構成
15～19歳
20～29歳
30～39歳
40～49歳
50～59歳
60歳以上


ジニ係数の推移
0.45
0.4
0.35
0.3
0.25
0.2
0.15
0.1
0.05
0
1981
1984
1987
1990
1993
1996
1999
2002
2005
ジニ係数


派遣会社A
労働者Ｚを派遣
企業B
発注
（請負契約）
更に労働者Ｚを派遣
（2 重派遣）
業務発注会社C