

# 現代の派遣労働の構造とリスク

—— ILO 181号条約は労働者保護を実現するか——

伍 賀 一 道

## 目次

はじめに

### I ILO 181号条約は派遣労働者の保護に貢献しているか

- (1) ILO (2009a) について
- (2) ILO 181号条約について

### II 雇用関係と指揮命令関係は分離できるか

- (1) 森岡孝二氏の問題提起
- (2) 派遣元と派遣労働者との「雇用関係」の特徴
- (3) 派遣元は使用者たりうるか、使用者責任を代行しうるか

### III 派遣労働のリスク縮小措置

- (1) 使用者責任空洞化リスクの規制
- (2) 雇用調整サービスのリスクの規制
- (3) コスト削減サービスのリスクの規制

### IV 隠蔽された派遣労働（偽装請負）

むすびにかえて

## はじめに

資本主義の歴史的発展過程のなかで、労働者の運動を背景にして、民法の契約自由の原則を規制する労働法が誕生し、雇用関係に関する法的整備が進んだ。森岡孝二氏は雇用概念の検討を踏まえて次のように述べている。

「資本主義の多年にわたる歴史的経験と労働者たちの運動は、ILO の188の条約に謳われているように、労働組合の組織化、団体交渉権やストライキ権の承認、労働時間規制、年次有給休暇、最低賃金規制、失業給付、労災補償、医療保障、男女雇用平等、同一価値労働同一賃金、児童労働・強制労働の禁止、職業教育など、労働者のさまざまな権利と保護の制度を生み出してきた。こうした歴史的到達点を踏まえていうなら、雇用とはこれらの何十、何百という労働者の権利と保護のキーを、一つのキーホルダーに束ねた制度にほかならない。」（森岡 2010, 50ページ）

日本について言えば、「労働者の権利と保護のキー」を束ねた制度は、労働基準法、職業安定法、最低賃金法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、職業能力開発促進法などの労働立法として法認されている。労働者を指揮命令して利益を得る使用者はこれらの労働諸法制を遵守し、

労働者の権利を守り、彼らを保護する責務（使用者責任）を負っている。他方、労働者の権利と保護の諸制度は資本の営業の自由、契約の自由により制約を課すため、たえずこれを掘り崩そうとする使用者サイドからの圧力を受けてきた。

近年では労働法学の中からその存立基盤を自己否定する議論が登場している。法学と経済学（新古典派理論）との連携をベースに労働法を労働市場が円滑に機能するように調整する法と位置づけ、市場の論理にゆだねることで、森岡氏の言う「労働者の権利と保護のキー」を放棄することの提唱である。そうした主張の正当性の根拠として引き合いに出されるのが、民営職業紹介事業や労働者派遣事業などの人材ビジネス業に対する ILO の方針転換である。ILO は第 2 次大戦後、1949 年に 96 号条約（有料職業紹介所改正条約）<sup>1)</sup> を採択し、営利目的の有料職業紹介所の原則的禁止または規制措置を定めた。その後、各国で労働者派遣業者が台頭するにともなう、彼らが有料職業紹介業に該当するか否かをめぐって ILO と加盟国との間で議論となり、次第に 96 号条約見直しの動きが強まった。<sup>2)</sup> 1997 年、ILO は 181 号条約を採択することで 96 号条約までの基本的考え方を大きく転換した。民営職業紹介事業や労働者派遣事業などの人材ビジネス業を容認し、同時に求職者や派遣労働者の保護を図ろうとしたのである。181 号条約採択は日本の民営職業紹介事業や労働者派遣事業の規制緩和の論拠としても大いに活用された。「労働市場制度改革」を主張する人々の見解によれば、労働市場に対する法的規制の原則は 20 世紀型から 21 世紀型へ大転換したのである（鶴・樋口・水町編 2009, 76 ページ）。

人材ビジネス業の容認は、後述するように「労働者の権利と保護のキー」に深刻な影響をもたらすことになった。それはまた「労働は商品ではない」とする ILO フィラデルフィア宣言（1944 年）の理念との整合性をめぐっても議論となる。

181 号条約採択から 10 年余が経過した現時点に立って見ると、人材ビジネス業、とりわけ派遣労働をめぐる現状は ILO が想定したようにすすんでいるであろうか。181 号条約をいち早く批准し（1999 年）、労働者派遣事業の規制緩和を推進した日本について言えば、派遣市場は急成長したが、派遣労働者の保護、労働条件改善の面では深刻な問題を引き起こしている。<sup>3)</sup> これは 181 号条約自体がそうした問題を引き起こす弱点をはらんでいるからだろうか。それとも同条約の目的とするところが活かされていないためであろうか。小論では、派遣労働の構造に立ち返りつつ 181 号条約の内容を再検討し、今日の派遣労働が抱えている問題点と課題を提示したい。

## I ILO 181 号条約は派遣労働者の保護に貢献しているか

### (1) ILO (2009a) について

表 1 のとおり、ILO 181 号条約批准国は 2010 年 11 月時点で 23 カ国である。日本は最初の批准国（エチオピア、1999 年 3 月批准）の誕生から 4 ヶ月後の 1999 年 7 月に同条約を批准した。なお、96 号条約批准国が 181 号条約を批准していない場合は、96 号条約は依然として有効である。こうした国はフランスをなど 25 カ国に上っている。

ILO は 181 号条約採択以降、加盟国に同条約を批准するように積極的に促してきた。2009 年 10 月にはジュネーブで批准推進のためのワークショップを開催した。<sup>4)</sup> これに向けて ILO 事務局が

表1 ILO 96号, 181号条約の批准および破棄の現状（2010年11月現在）

国 名	96号条約	181号条約	国 名	96号条約	181号条約
ア ル バ ニ ア		○	イ タ リ ア	●	○
ア ル ジ エ リ ア	●	○	日 本	●	○
ア ル セ ン チ ン	○		リ ビ ア	○	
バ ン グ ラ デ ィ シ ュ	○		リ ト ア ニ ア		○
ベ ル ギ ー	●	○	ル ク セ ン ブ ル グ	○	
ボ ス ニ ア ヘル ツェ ゴ ビ ナ		○	マ ル タ	○	
ボ リ ビ ア	○		モ ー リ タ ニ ア	○	
ブ ラ ジ ル	■		モ ル ド ヴ ァ		○
ブ ル ガ リ ア		○	モ ロ ッ コ		○
コ ス タ リ カ	○		メ キ シ コ	○	
コ ー ト ジ ボ ア ー ル	○		オ ラ ン ダ	●	○
キ ュ ー バ	○		ノ ル ウ ェ ー	■	
チ ェ コ		○	パ キ ス タ ン	○	
ジ ブ チ	○		パ ナ マ	●	○
エ ジ プ ト	○		ポ ー ラ ン ド	●	○
エ チ オ ピ ア	●	○	ポ ル ト ガ ル	●	○
フ ィ ン ラ ン ド	■	○	セ ネ ガ ル	○	
フ ラ ン ス	○		ス ロ バ キ ア		○
ガ ボ ン	○		ス ペ イ ン	●	○
グ ル ジ ア		○	ス リ ラ ン カ	○	
ド イ ツ	■		ス リ ナ ム	●	○
ガ ー ナ	○		ス ワ ジ ラ ン ド	○	
グ ァ テ マ ラ	○		ス ウ ェ ー デ ン	■	
ハ ン ガ リ ー		○	シ リ ア	○	
ア イ ル ラ ン ド	○		ト ル コ	○	
イ ス ラ エ ル	○		ウ ル グ ァ イ	●	○

（注）○は各条約の批准国、●は過去に96号条約を批准していたが、181号条約批准に伴い破棄した国、■は181号条約とは無関係に96号条約を破棄した国を示す。

（出所）ILO ホームページより作成。

事前提出した文書が *Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market* (ILO 2009a) である。これによれば、181号条約の批准は、①民間業者の活動を容認することで労働者の需給のマッチングを強化し、労働市場の効率性を高める、②公的サービスと民間業者との連携を強め、求職者や派遣労働者の支援に役立つ、③民間人材ビジネス業者、特に派遣業者の提供するサービスを効果的に規制し、人身売買や不正な行為を防止することに貢献する。それゆえ、同条約を批准することは派遣労働者の権利や労働条件の確保

に役立ち、ディーセントワークの推進にもつながるという（*ibid.*, p.1）。

同文書は181号条約の骨子を確認したうえで、①民営職業紹介事業・労働者派遣事業など人材ビジネス業の成長、世界的規模で展開する主要な人材ビジネス業者の特徴、②派遣労働者の動向（派遣労働者数、労働者全体に占める比率、産業別・職業別・年齢別・性別特徴など）、③2007年から09年までの世界経済危機が派遣業界および派遣労働者に及ぼした影響、④派遣業界と労働団体の対話、⑤181号条約批准促進の意義と取組み、その支援、などについて論じている<sup>5)</sup>。日本の近年の派遣労働をめぐる状況を踏まえて、この文書の主要内容と問題点を指摘しておきたい。

第1に、1990年代後半から2007年にかけて世界の人材ビジネス業の市場規模は倍増し、07年には3410億米ドルに達した。アメリカ（28%）、イギリス（16%）、日本（14%）、フランス（9%）、ドイツ（6%）、オランダ（5%）の5カ国で世界市場のおよそ8割を占めている。なかでも日本の市場拡大は顕著で、2000年から07年にかけて147億米ドルから433億米ドルに増加した。世界の人材ビジネス業のなかで少数の巨大企業が支配的地位にある。アデコ（本社スイス）、ランドスタッド（オランダ）、マンパワー（アメリカ）などトップ20社が全売上高のおよそ38%を占める（2008年）。これらの業者はいずれも多国籍化しており、トップ7社の海外での売上高は300億米ドルに達する（*ibid.*, pp.11-13）。

次に、人材ビジネス市場の拡大と並行して派遣労働者も著しく増加した。その数は1997年以降の10年間に倍増し、2007年には952万人に達した。このうちアメリカ（296万人）、イギリス（138万人）、日本（133万人）の3カ国で6割を占めている（*ibid.*, p.14, Table 3.3<sup>7)</sup>）。ILO文書は特に日本の派遣労働者の増加が著しかったことに言及<sup>8)</sup>、1987年から2007年にいたる職業別構成の変化の表を掲載している（*ibid.*, p.23, Table 3.9<sup>9)</sup>）。同表は、1997年時点では事務職（70.0%）が他の職種を圧倒していたが、2007年には36.6%にまで後退したこと、これに対し製造・建設職は97年時点の10.9%から07年には39.6%にまで増加し、職業別構成ではトップになったことを示している<sup>10)</sup>。この背景に製造業務への派遣解禁（2004年3月施行）が作用していることは明らかである<sup>11)</sup>。

ILO文書の基調には民営職業紹介業や労働者派遣事業の解禁が雇用増加をもたらすとの認識があるが<sup>12)</sup>、派遣労働者の増加がしばしば正規雇用の削減をとまなうとの指摘はない。日本の場合、表2が示すように、派遣労働者は1997年から2007年までの10年間でおよそ135万人、非正規雇用全体では631万人増加したが、正規雇用は逆に422万人減少している。「生産工程・労務作業者」については、同じ10年間に派遣労働者60万人の増加に対し、正規雇用は260万人の減少である。非正規雇用の増加により1997年から2007年にかけて雇用労働者総数は約200万人増加したが、大半が年間所得150万円未満のワーキングプア層である（表3）。このことは日本については派遣労働者の増加が良質な雇用（decent employment）の増加に直結していないことを示している<sup>13)</sup>。

労働者派遣事業が雇用創出をもたらすか否かをめぐっては労使が最も対立する点である。前述のILOのワークショップでも、労働団体代表は、フレキシビリティの推進によって、期限のない労働者を配置すべきポストに派遣労働者を用いる傾向が見られ、これは期限のないポストを求める労働者の雇用機会を減らしていると批判した。これに対し、使用者団体代表は、派遣業者は労働市場への入り口の踏み台を提供し、前職経験のない若年者や長期失業者の労働市場参加を促進することで失業から就労への転換を容易にしていると反論している（ILO 2009b, p.4）。

第3に、2007年～09年までの世界経済危機の影響についてである。ILO文書は次のように述

表2 雇用形態別・職業別労働者数の推移

(単位：千人，%)

		1997年		2002年		2007年		
正 規 雇 用	合 計	38,542	100.0	34,557	100.0	34,324	100.0	
	専門的・技術的職業従事者	6,148	16.0	6,183	17.9	6,426	18.7	
	事 務 従 事 者	9,454	24.5	8,102	23.4	8,131	23.7	
	生産工程・労務作業者	11,698	30.4	9,817	28.4	9,103	26.5	
非 正 規 雇 用	合 計	12,590	100.0	16,206	100.0	18,899	100.0	
	専門的・技術的職業従事者	1,001	8.0	1,394	8.6	1,723	9.1	
	事 務 従 事 者	2,845	22.6	3,537	21.8	4,264	22.6	
	生産工程・労務作業者	4,554	36.2	5,136	31.7	5,537	29.3	
	派遣労働者	合 計	257	100.0	721	100.0	1,608	100.0
		専門的・技術的職業従事者	30	11.7	44	6.1	76	4.7
		事 務 従 事 者	180	70.0	360	49.9	588	36.6
		生産工程・労務作業者	28	10.9	192	26.6	636	39.6
		正 規 雇 用 + 非 正 規 雇 用		51,132		50,763		53,223

(注) 職業は主なもののみ掲載。

(出所) 「就業構造基本調査」(各年)より作成。

表3 雇用者の低所得層の増加(1997年-2007年)

(単位：千人，%)

		1997年	2007年	07年-97年
雇 用 者 総 数		53,727	55,755	2,028
うち低所得層	年間所得50万円未満	1,254	1,779	525
	50- 99万円	4,929	5,663	734
	100-149万円	3,956	5,573	1,617
	150-199万円	3,687	4,382	695
	200万未満層	13,826	17,397	3,571
	200万円未満層の比率	25.7	31.2	

(注1) 在学者を除く。

(注2) 雇用者の中には役員も含まれる。

(出所) 「就業構造基本調査」(各年)より作成。

べている。

派遣先(ユーザー)は派遣業者をとおして労働者を調達しており、経済状況の変化に応じて労働力を調整できる。2008年半ば以降、ユーザー企業は「圧力弁」もしくは「緩衝装置」の機能を使って派遣労働者を削減する一方、コアの労働者には手をつけなかった。先進国のなかで、特に自動車産業において、金融経済危機によるレイオフの主要な矛先が派遣労働者に対して向けられた。(中略)概して言えば、現在までのところ、最大の雇用喪失が生じたのは派遣労働者が製造部門に集中していた諸国においてである(ILO 2009a, p. 28)。

こうした派遣先の行動は派遣業者の売上げにも大きな打撃を与えた。業者の店舗の閉鎖や統合

が進み、トップ企業を含め売上高は大幅に低下、損失を出す業者も相次いだ。派遣労働者は職を奪われ、困難に直面した。力関係は派遣労働者に対しユーザー企業が優位になった。レイオフされる派遣労働者の増加にともない仕事を求める競争は激化し、業者は労働者の選別を強化している（ILO 2009a, pp. 29-33<sup>14)</sup>）。

ILO（2009a）はユーザー（派遣先）優位の構造が経済危機によって作られたのか、それとも派遣労働の構造に固有のものかについて言及していない。労働者派遣事業の容認という大前提に立つならば、この点に踏み込むことは避けなければならないからであろうか。

第4に注目されるのは、同文書が派遣労働者の組合組織率の低さを指摘し（*ibid.*, p. 38）、「派遣労働の一時的性格は労働者が（労働組合に——筆者）団結すること、および彼らの基本的権利を保護するうえで障壁となっていることが判明した」と述べていることである（*ibid.*, p. 40）。181号条約は派遣労働者の保護施策の要として、結社の自由の保障と団体交渉権の確保をあげているが、現実には派遣労働者がこうした権利を行使することは容易でないことを認めている。

以上、ILO事務局がワークショップに向けて提出した文書の要点と問題点を指摘した。

ILOは181号条約の採択によって民営職業紹介および労働者派遣事業を容認するとともに、派遣労働者の保護を図る方針を選択した。この結果、確かに派遣市場は急拡大し、派遣労働者も増えたが、果たしてこれは安定した良質な雇用の増加だったのか、大いに疑問が残る。ILO（2009a）は、結論部分で181号条約の批准はディーセントワークの実現に貢献すると述べているが、ことはそれほど単純ではない。

## （2）ILO 181号条約について

ILO 181号条約は2つの側面を持っている。一つは「労働市場の柔軟化」をすすめるために労働者派遣事業など民間人材ビジネス業者の役割を認めたことである。いま一つは派遣労働者などの保護を目的とする側面である。この二つの側面を同時に満たすことは容易ではない。両者はしばしば二律背反の関係にある。たとえば、労働者派遣事業が派遣先企業の求める雇用調整サービス（事業の動向に応じた派遣労働者数の増減）を満たせば、派遣労働者の雇用不安をもたらすおそれがある。ILO（2009a）は、「181号条約は、労働力の増加または縮小という柔軟性に対する企業の要求と、雇用の安定、安全な労働環境、より良い労働条件、さらに働けない時のセーフティ・ネットに対する労働者の要求とのバランスをとっている」（p. 5）という。同条約をいち早く批准し、世界のなかでも派遣市場の成長と派遣労働者の増加が顕著な日本でILOのいう状況が実現しているだろうか。いま、改めて検討すべきは派遣労働の構造の問題性である。この構造自体が派遣労働者の雇用・労働条件を危うくする要素を含んでいるならば、労働者の保護の程度は限定的にならざるをえない。

181号条約が対象とする民間職業仲介事業所（private employment agency）は次の3種類である。第1は民間職業紹介所（第1条1(a)）、第2は派遣業者（第1条1(b)）、第3は求人情報誌（紙）業者など（第1条1(c)）である。第2の「派遣業者」の定義は、「労働者に対して業務を割り当て及びその業務の遂行を監督する自然人又は法人である第三者（以下「利用者企業」という。）の利用に供することを目的として労働者を雇用することから成るサービス」を提供する、「公の機関から独立した自然人又は法人」である。また、第11条では「第1条1(b)に規定する民間職業仲介事業

所に雇用される労働者」という記述もある。このように181号条約は派遣労働者の使用者（employer）を派遣業者としている。ただし、「利用者企業」の使用者責任をすべて免除しているわけではない。第12条では、「加盟国は、国内法及び国内慣行に従い、次の事項について、第1条1(b)に規定するサービスを提供する民間職業仲介事業所及び利用者企業のそれぞれの責任を決定し及び割り当てる。」としている。その事項とは、団体交渉、最低賃金、労働時間その他の労働条件、法定社会保障給付、訓練の機会、職業上の安全及び健康、労働災害または職業病などの補償、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、母性保護と給付並びに父母であることに対する保護と給付などである。

派遣先と派遣労働者の関係について、ILO（2009a）も「派遣労働者と派遣先（利用者企業）との間には雇用関係はない。ただし、派遣労働者の健康及び安全については派遣先の法的義務はありうる」（p.1）と述べている。

労働者派遣事業を合法化した際の日本の労働省の見解も同様で、雇用関係は派遣元と派遣労働者の間に、派遣先と派遣労働者との間には指揮命令関係が存在するとしてきた。しかし、こうした派遣労働の構造自体が派遣先の優位性をもたらし、派遣労働者の雇用・労働条件を不安定にする基本的要因となっているとするならば、このことをも俎上に乗せて検討すべきであろう。

## Ⅱ 雇用関係と指揮命令関係は分離できるか

### （1）森岡孝二氏の問題提起

筆者は別稿（佐賀 2006, 2007）において、派遣労働の経済的意味について、労働力のレンタル商品化および「雇用主責任代行サービスの商品化」を容認することによって雇用関係と指揮命令関係（使用関係）を分離するものと捉えてきた。こうした筆者の見解に対して、森岡孝二氏は、「労働者派遣制度の経済的意味を、『労働力商品をレンタル化』し、『雇用主責任代行サービス』までも商品化した」という点については「完全に同意する」としたうえで、次のように批判している。

「労働者派遣制度は、労働力商品のレンタル化と雇用主代行サービスの商品化をとともども容認することによって、雇用関係と指揮命令関係を分離した、という言い方をしている点には同意できない。近代的な雇用概念に照らすなら、指揮命令関係（使用関係）から分離された雇用関係は、労働条件の決定を派遣元と派遣先の商取引（派遣契約）に委ね、労働条件の決定から労働者を排除するものであって、まともな雇用関係とはいえないからである。」（森岡 2010, 52ページ）。

筆者は、雇用主責任代行サービスを商品化したとしても、派遣元がどこまで雇用主責任を代行しうるのかについて疑問であり、しばしば空洞化するおそれがあることを指摘した（佐賀 2006）。「雇用主責任代行サービスの商品化」は形式であって、派遣元がそのサービスを代行する体制を用意していなければ空洞化することも述べたが、森岡氏の指摘を踏まえるならば、「雇用主責任代行サービスの商品化」という規定自体についても再検討する必要があると考える。<sup>15)</sup>

言うまでもなく、派遣労働者を指揮命令し、剰余労働させることで利益を得ているのは派遣先である。派遣元は派遣先に派遣労働者をレンタルすることで派遣料金を取得し、種々のコストを差し引き、<sup>16)</sup> 剰余を利益としている。派遣元が取得する利益の源泉は派遣労働者の労働力の価値以

下への賃金の切り下げおよび派遣元の職員の剰余労働である<sup>17)</sup>。こうした位置にある派遣元は、本来は派遣先が負うべき使用者責任を代行できるのだろうか。現実にとどこまで代行しているだろうか。労働者派遣法は「雇用関係と指揮命令関係（使用関係）の分離」を「制度化」したが、両者の分離は実質的に可能なのだろうか。もし、派遣元が原理的にも現実的にも使用者責任を果たすことが不可能、もしくは困難であるとすれば、「雇用関係と使用関係の分離」も虚構となる。

筆者は、これまで派遣労働の構造に関して、派遣元が派遣先に対して派遣料金と引き替えに提供するサービスとして以下の3点を指摘してきたが（佐賀 2009）、以下では特にa)について再吟味したい。

- a) 雇用主責任代行サービス（使用者（派遣先）が本来負うべき雇用主（使用者）責任を派遣元が代行すること（または代行する形式を取ること））
- b) 雇用調整サービス（派遣先にとって派遣労働者が不要になった場合は即座に引き上げてもらえること）
- c) コスト削減サービス（派遣先にとって正規労働者を雇用するよりもトータルのコストが低いこと）

## （2）派遣元と派遣労働者との「雇用関係」の特徴

### ① 派遣労働者選考過程への派遣先の介入

雇用関係（労働契約の締結）が派遣元と派遣労働者との間にあるとすれば、第三者が労働契約の成否に介入してはならないことは言うまでもない。しかし、現実には、「第三者」である派遣先は派遣労働者に対する事前面接をおこなって選考に深くかかわっている。派遣先が派遣労働者の選考にかかわる主要な目的は、いわばレンタル商品である派遣労働者の有用性（「品質」）を吟味するためである<sup>18)</sup>。派遣先が使用者としての責任を回避したまま、レンタル化された労働力商品の品質を確認する目的で使用者の権限を行使しようとするのは、労働者派遣事業それ自体がはらむ矛盾にはかならない。

### ② 雇用調整サービスがもたらすもの

登録型派遣の場合、派遣元と派遣労働者との間の雇用関係の成立と終了、断絶（労働者派遣契約の中途解除）の権限は実質的に派遣先的手中にある。派遣先と派遣元との間の労働者派遣契約が成立しなければ雇用関係も成立しないし、同契約が派遣先の都合で中断されれば雇用関係も断ち切られるからである。派遣先は労働者派遣契約を終了または解約することで雇用調整が可能となる。こうした点を、派遣元は「雇用調整サービス」として派遣先へ売り込む際の宣伝材料としている。換言すれば、労働者派遣事業の根幹に位置する「雇用調整サービス」は派遣元と派遣労働者との雇用関係の自律性と矛盾している。派遣先はこうしたサービスを享受しながらその対価を支払っていない。フランスの派遣労働のように、派遣契約の終了時に派遣元が「不安定雇用手当」を派遣労働者に支給するならば<sup>19)</sup>、派遣料金の中にこれらの手当分が上乗せされることもありうるが、そうでないならば派遣先は派遣労働者の犠牲の上に無償の利益を受け取っていることになる。

### ③ 派遣労働者の労働条件決定の権限

派遣労働者の労働条件の決定の権限も実質的に派遣先的手中にある（本業を別にもつ兼業型派遣



を除く)。派遣元と派遣労働者の間で賃金をはじめとする労働条件を独自に決定することが不可能な構造になっている。派遣業者間の競争が激化するもとで、派遣料金のダンピングが生じ、その結果、派遣労働者の賃金が引き下げられる（中野 2006）。このことも、派遣元と派遣労働者との雇用関係の特殊性を示している。

「コスト削減サービス」は派遣労働者の賃金切り下げそのものである。派遣先で同種の業務に従事する正規労働者と派遣労働者との間で均等待遇が実現すれば、こうした事態を防止できる。派遣先にとって派遣料金は割高となり、派遣労働は一時的・臨時的な利用に限られることになる。

雇用調整サービスおよびコスト削減サービスは、派遣元（の職員の労働）により遂行されるサービスではない。いずれも雇用関係と使用関係の分離という法制度上の形式に基づく派遣労働者の不利益により作り出されるものである。犠牲はもっぱら派遣労働者に押しつけられている。

### （3）派遣元は使用者たりうるか、使用者責任を代行しうるか

これまで述べたように、派遣労働の構造のもとでは、派遣元と派遣労働者との間の「雇用関係」は特異で、派遣元の多くは本来の意味の使用者（雇用主）とは呼べない状態にある。ただし、派遣労働の実態や法制度は国によって異なるため、派遣元が使用者としての実態をどこまで遂行しているか、その内実は多様である。

#### ① 登録型派遣

日本の登録型派遣の場合、派遣元の使用人としての実質は形骸化する可能性が高い<sup>20)</sup>。前項で考察したように、派遣元と派遣労働者との労働契約の成否は派遣元と派遣先の労働者派遣契約によって決定づけられているからである。派遣労働者の賃金・労働条件は、均等待遇措置がない日本では、通訳のような高度専門業務以外ではダンピングされるリスクが高い。

登録型派遣のなかでも、派遣元が派遣先企業の子会社の場合、使用者としての独立性はさらに形骸化し、事実上「第二人事部」となっている。日本では労働者派遣法制定当初より、銀行・証券・商社・メーカーなどの大手企業が派遣専業の子会社を設け、子会社から派遣される労働者をもっぱら自社で活用してきた。派遣子会社の役員は派遣先である親会社の幹部が出向したり、あるいは親会社の退職者が就任している。親会社の正規社員と派遣社員とでは賃金に大きな差異があるが、コスト切り下げや雇用調整を容易に進めるためにこれらがもっぱら活用されてきた。

銀行 A 社の事務センターの事例を取りあげよう（データは2008年時点のもの）。銀行の事務センターの業務内容は、口座振替、投資信託事務、手形取立、公金事務などであるが、A 社ではこの業務全体を子会社 α 社に委託している。α 社の従業員数は A 社から出向した社員も含めおよそ250人である。α 社には派遣社員が千数百名働いており（うち8割は派遣パート）、実務の大半を担っている。この中には、A 社が設立した派遣子会社 β 社や γ 社からの派遣社員のほかに、系列外の複数の派遣会社の派遣社員も含まれる。この事務センターは α 社の業務請負のため、実質的に A 社が大量の派遣社員を利用しているにもかかわらず名目上は派遣先企業とならず、派遣社員の労働安全衛生や男女雇用機会均等に関する派遣先責任を免れることができる（佐賀 2010）。

登録型派遣の中でも、特に日雇い派遣の場合、労働者派遣契約は1日～数日に限られており、派遣元は賃金支払い業務以外に使用者としての実態はほとんどなく、職業紹介とかわりない。し

かし、派遣先も使用者責任を引き受けないため、使用者責任は宙に浮いた形になる。派遣労働者が倉庫内作業や運送現場などで労働災害にあっても派遣元も派遣先ともに責任を放棄する事例もある（派遣ユニオン・斎藤貴男 2007）。

## ② 常用型派遣

次に常用型派遣では、厚生労働省の説明によれば、派遣労働者は派遣元に常用雇用されている。形式上は、派遣元と派遣先との間の労働者派遣契約の期間によって派遣労働者と派遣元との間の雇用契約期間が左右されないため、登録型派遣と比較すれば、派遣労働者の雇用は安定していると考えられている。しかし、派遣元が派遣労働者に支払う賃金の原資は派遣料金であるため、派遣先がみつからない事態が続くならば雇用契約にも影響が及ぶことになる。常用型派遣といえども、派遣労働の構造がもつ限界から逃れることはできない。

兼業型派遣も常用型派遣の一種であるが、この場合は、派遣元の使用者責任はより実質化していると考えてよかろう。兼業型派遣とは、労働者派遣事業以外に本業を有する企業が必要に応じて労働者派遣を業務とする形態である。情報産業のソフトウェア開発企業を例にとろう。ソフトウェア企業がプログラム開発を受注した場合、自社内で製品開発をするが、試行版ができあがった時点で、顧客先（ユーザー）で実際にプログラムを実行し、さまざまな欠陥を修正する必要がある。その時点で自社の技術者をユーザーのもとに派遣し、先方の指揮下でプログラムの改修作業を行うことになる。この場合に技術者は派遣労働者になるが、作業完了後は自社に復帰し、新たなプログラム開発にたずさわる。このような兼業型の派遣では派遣元は使用者としての実態を有していると考えて良い。もちろん、兼業型派遣の実態はさまざまである。小規模のソフトウェア企業になると、ソフトウェア開発よりも、労働者を大手ソフトウェア企業をはじめ他社に派遣することで利益を得ている場合が少なくない。この場合、派遣元の使用者としての実態は形骸化するおそれが高い。

以上のように、日本の労働者派遣の現状を見るならば、登録型派遣の場合はもとより、常用型派遣であっても、派遣元が使用者責任を実質的に担える程度はきわめて限定的ではないか。筆者はこれまで派遣労働の経済的意味について、「雇用主責任代行サービスの商品化」と捉えてきたが、「代行サービス」自体が形骸化しているか、または限定的なものでしかない。派遣元が雇用主（使用者）責任を代行できないのであれば、労働者派遣法が制度化した「雇用関係と使用関係（指揮命令関係）の分離」も実質化にはほど遠く、虚構にすぎないのではなかろうか。もし、「雇用関係と使用関係（指揮命令関係）の分離」が虚構であるならば、「雇用主責任（使用者責任）代行サービスの商品化」も虚構となろう。実態のないサービスは商品とはなりえないからである。あえて言えば、「雇用主責任（使用者責任）を代行するという形式」を商品化したと考えるべきだろうか。

## ③ ILO 181号条約の限界？

ILO 181号条約は派遣労働者の雇用主（使用者）を派遣元とし、「労働者に対して業務を割り当て及びその業務の遂行を監督する」派遣先（「利用者企業」）を「第三者」と位置づけた（同条約第1条(b)）。同条約は雇用関係と指揮命令関係の分離を前提にしていると考えられる。このような派遣労働の構造は、前述のように派遣先（利用者企業）優位の仕組みを内包している。今回の世界経済危機のもとで、派遣先はその優位性を発揮して雇用調整の対象として派遣労働者を活用し

た。雇用調整の最初の対象に派遣労働者が利用されたことはILO（2009a）も指摘している（p. 35）。また、派遣労働者の多くは労働組合に組織されることが困難であることも同文書は認めている。このことは、同条約が規定する派遣労働者の保護措置が有効に機能しない可能性を示唆するものである。これはまた、雇用関係と指揮命令関係の分離という派遣労働の構造の是非にまで遡って検討すべきことを意味している。

派遣元による使用者責任代行の限界ないし虚構性が明らかになったにもかかわらず、派遣労働のシステムを当面容認するのであれば、労働者保護を少しでも実質化できるような堅固な手だてを講じなければならない。使用者責任を空洞化させないための措置、雇用調整サービスやコスト削減サービスが派遣労働者にもたらすリスクを縮小する施策が不可欠である。

### Ⅲ 派遣労働のリスク縮小措置

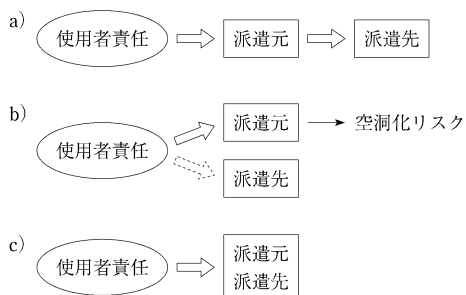
#### （Ⅰ）使用者責任空洞化リスクの規制

図1は、使用者責任と派遣元、派遣先の関係を図示している。a)は、派遣元が使用者責任を果たさない（果たせない）場合は、派遣先が派遣元に代わって使用者責任を担うことを示している。たとえば、ドイツの労働者派遣事業がそうである。大橋（2007）によれば、ドイツでは派遣元に使用者責任の実施を全面的に求めている（10ページ）。それが果たされなければ、派遣元は私的職業紹介と変わるところがなく、この場合、派遣先と派遣労働者との間で労働契約が締結されているものとみなされ、したがって、派遣労働者は派遣先の期限の定めのない直接雇用の労働者となる。

これに対して、b)は使用者責任をもっぱら派遣元だけに求めるパターンで、日本がそれにあたる。派遣労働者の労働安全衛生や労働時間管理については派遣先に責任を負わせるが、残りの使用者責任は派遣元に課している。もし派遣元が使用者責任を担うことができないならば、それは空洞化する。派遣元が使用者責任を担う形式を整えるが実際は放棄しているケースがある。たとえば、派遣元の中には、職員一人が担当する派遣労働者が100人を超える事例がある。日本の派遣法制は派遣労働者の苦情は派遣先および派遣元の責任者が緊密に連絡を取り合って処理するように定めているが、担当する派遣労働者が多人数になると到底対応し切れない。

このように、日本の派遣法では、ドイツとは異なって派遣元が使用者責任を遂行できない場合でもそれが派遣先にまで及ばない仕組みになっている。この意味で、雇用主（使用者）責任代行サービスは、派遣先に使用者責任が及ばないようにする「弾よけサービス」でもある。使用者責任空洞化のリスクを防止（縮小）するには、派遣元が使用者責任を果たせないことが判明した場合、派遣先の正規雇用（期限の定めのない直接雇用の労働者）とみなす規定を設けること（ドイツ方式）、または派遣元と派遣先の双方に使用者責任を負わせること（図1c）が不可欠である。後者についていえば、派遣労働者の労働条件を実質的に決定している派遣先に団体交渉応諾義務を課すことなどが考えられる。これは雇用主（使用者）責任の代行という派遣労働の原理の転換を意味する。

図1 使用者責任の行方



(注) b)の点線の矢印は使用者責任の一部のみが課せられていることを示す。

(出所) 筆者作成。

## (2) 雇用調整サービスのリスクの規制

次に、雇用調整サービスがもたらすリスクの規制はどうか。このリスクを防止するには派遣労働者と派遣元との労働契約期間と、派遣先と派遣元との労働者派遣契約期間を一致させないこと、端的に言えば、登録型派遣を禁止し、常用型派遣に切り換えることである。

2001年に規制緩和されるまでのドイツでは、登録型派遣は禁止され、派遣は常用型のみであった。<sup>21)</sup>派遣労働者の30～40%は派遣先の正規雇用として採用されていた。

スウェーデンの派遣労働の場合、労働協約で原則として常用雇用型と定めている。しかし、派遣元と派遣労働者との間で一時的雇用を締結する可能性も認められている。ただし、ブルーカラーを組織しているスウェーデン労働組合連合(LO)とスウェーデン人材派遣協会Bemanningsföretagenとの間で締結した全国レベルの労働協約で、一時雇用の期間は6ヶ月を超えることはできないと定めている(ただし地域の労働組合支部の承認がある場合には1年まで延長可能)。<sup>22)</sup><sup>23)</sup>

派遣と派遣の中断期間に賃金保障があることがスウェーデンの派遣労働の最大の特徴である。たとえば、ブルーカラーの場合、LOとBemanningsföretagenとの労働協約により、就労していた従前3ヶ月間の平均賃金の90%が保障される。ホワイトカラーの場合、労働組合UnionenとBemanningsföretagenとの労働協約によって、月額133時間分の賃金が、18ヶ月以上雇用されている場合は月額150時間分の賃金保障が行われる。もっとも労働協約が適用されない業者(Bemanningsföretagenに加入していない派遣元)に雇用される派遣労働者の場合、この保障はない。<sup>24)</sup>派遣と派遣の中断期間の賃金保障の措置が講じられているならば、派遣労働の雇用調整サービスが派遣労働者に及ぼすリスクは軽減されるであろう。

## (3) コスト削減サービスのリスクの規制

派遣元が派遣先に提供するコスト削減サービスによって、派遣先の同種の業務に従事する正規労働者に比べ、派遣労働者の賃金が切り下げられるリスクが生じやすい。日本の派遣労働者の賃金は派遣料金の70%程度で、<sup>25)</sup>単身では独立した生計を営むことが困難な水準にある。<sup>26)</sup>

このようなコスト削減サービスのリスクを防止するうえで決定的意味をもつのが派遣先の正規労働者と派遣労働者との均等待遇措置である。よく知られているように、2008年11月に制定された派遣労働に関するEU指令では、この均等待遇措置を確保するように加盟国に求めている

(European Union 2008)<sup>27)</sup>。ドイツではこれより早く、2003年の派遣法改正により登録型派遣を認めることと引き換えに均等待遇措置が導入された。ドイツの現行派遣法は、「派遣労働関係において均等待遇が実現していないときには、派遣元の派遣許可取消事由となる旨を規定している」（大橋 2007, 60ページ）。もし、許可を取り消された派遣元から派遣労働者を受け入れたならば、派遣先は当該派遣労働者との間に労働関係の成立が擬制される（同, 60ページ）。それゆえ、均等待遇原則を遵守することは派遣先にとって重要な関心事となる。

#### IV 隠蔽された派遣労働（偽装請負）

以上は、労働者派遣法のもとの派遣労働者に及ぶリスクとそれに対する防止措置についてであった。間接雇用（派遣労働、業務請負）のリスクはこれまで指摘したもの以外にもある。派遣先（ユーザー）が派遣法の適用による規制を逃れながら、派遣労働（間接雇用）を活用する事例、すなわち隠蔽された派遣労働＝偽装請負である。当該労働者に及ぶリスクはより甚大である。

日本の製造現場における間接雇用は社外工制度として知られている。社外工は1960年代から70年代に鉄鋼・造船・石油化学工業で広がった。80年代以降、日本の基幹産業は自動車や電機部門に移った。これらの部門の非正規雇用の主役は社外工ではなく、もっぱら期間工・季節工（自動車）やパートタイマー（電機）であった（中尾 2003-04）。

自動車部門における間接雇用は、バブル期の労働力不足を解消するために本格化した日系人労働者を主体とする業務請負形態で急速に拡大した。自動車部門の非正規雇用は今日にいたるまで期間工と間接雇用（請負労働、派遣労働）が並存している。他方、電機産業では、1980年代以降、ME 化の進展を背景にモデルチェンジの頻繁化、多品種・少量生産の動きが強まるなかで生産変動に対応しやすい雇用構造への要請が強まった。かつてはパートタイマーが非正規雇用の主流であったが、1980年代後半以降は業務請負に切り替わっていく（禿 2001）。

1986年の労働者派遣法施行後も製造業務における労働者派遣は禁止されていたため、間接雇用は業務請負の形態をとって継続していた。しかし、製造現場では発注元の労働者による指揮や、発注元の正社員と請負労働者とが同一ラインで混在して就労するなど、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示」（1986年4月、労働省告示第37号）に反する状態（偽装請負）が多発していた。「就業構造基本調査」（2002年）をもとに作成した表4はその一端を示している。2002年時点では製造業務への派遣は禁止されていたが、生産工程に従事する「労働者派遣事業所の派遣社員」が少なくとも約15万人に上る。<sup>28)</sup>このなかには偽装請負の労働者が少なからず含まれていると考えられる。<sup>29)</sup>

2003年の派遣法改正（2004年3月施行）によって製造業務も派遣の対象業務になったため、従来の請負を派遣に切り換えるケースがあいついだ。ILO（2009a）が指摘し、また表2も示すように、日本の派遣労働者のなかで製造職の労働者が多数派になったのはこのような背景がある。だが、製造業務への派遣には派遣期間の上限規制（当初1年間、2007年3月より3年間）があるため、業務請負を派遣に切り換えることなく形式上は請負にとどめる事例も少なくない。

今日、偽装請負状態で就労させられていた労働者が労働局および派遣先（発注元）に対し違法

表4 生産工程・労務作業職の「労働者派遣事業所の派遣社員」（2002年）

（単位：人）

「労働者派遣事業所の派遣社員」総数	720,900
生産工程・労務作業者	192,100
化学製品製造作業	6,500
金属加工作業	18,900
一般機械器具組立・修理作業	16,500
電気機械器具組立・修理作業	45,100
計量計測機器・光学機械器具組立・修理作業	7,000
食料品製造作業	10,100
ゴム・プラスチック製品製造作業	7,900
その他の製造・制作作業	18,000
運搬労務作業	13,900
その他の労務作業	23,400

（注1）「就業構造基本調査」の「労働者派遣事業所の派遣社員」のうち、職業別労働者数が5000人以上を掲載。このため各欄の合計は「生産工程・労務作業者」に一致しない。

（注2）「その他の労務作業」には「清掃員」が含まれる。

（出所）「就業構造基本調査」（2002年）より作成。

状態を指摘し、正規雇用への転換を求める運動が全国で起こっている。労働局から偽装請負を指摘された派遣先（発注元）は直接雇用へ転換はするが、有期雇用にとどめ期間満了時点で雇い止めするなど、法の網をかいくぐる事例が頻発している。

また、請負を派遣に切り換えたユーザーのなかには派遣期間の上限規制の直前に直接雇用（ただし、雇用契約期間は3か月＋1日の有期雇用<sup>30)</sup>）に切り換え、有期雇用期間満了後には再び派遣に切り換え、またもや上限規制にさしかかると有期の直接雇用に置き換えるという、派遣→有期雇用→派遣→有期雇用→派遣を繰り返した後、雇い止めにした事例もある。

これらの事例は、「適切に機能する労働市場において民間職業仲介事業所が果たし得る役割を認識し、労働者を不当な取扱いから保護することの必要性を想起し、……」というILO 181号条約の前文の趣旨に反している。また、181号条約と同時に採択された188号勧告の労働者保護の趣旨にも反する事態である<sup>31)</sup>。

製造ラインにおける偽装請負の拡大は、労働者派遣事業の規制緩和による派遣労働の増加と並行して進行した。労働者を直接雇用しないで、レンタルして使用すること（間接雇用）が次第に「社会標準化」しつつある。こうした動きの背景となったのが1999年7月の労働者派遣法の改正による労働者派遣事業の対象業務の原則自由化であり、それを後押ししたのはILO 181号条約の批准（1999年7月）であった。こうした事実を踏まえるならば、今日、181号条約の批准促進をめざすILOは、同条約の批准が社会全体における労働力のレンタル化傾向を促進した日本の現実にも目を向けるべきであろう。

### むすびにかえて

以上、日本の派遣労働の現状を念頭において、派遣労働の構造の問題点、労働者へのリスクに

ついて、ILO 181号条約の役割に言及しつつ考察した。

前述のとおり、181号条約は労働者保護に関する事項について、各国政府が派遣元と派遣先にその実施を割り当てるように定め（第12条）、使用者責任が形骸化しないように歯止めをかけている。だが、派遣元と派遣先とは市場取引の関係にあり、このことが使用者責任の遂行を危うくすることに ILO はもっと留意すべきだったのではないか。労働力が過剰化基調にある現代においては、派遣先、派遣元、派遣労働者の三者間関係のなかで、派遣労働者よりも派遣元が、派遣元よりも派遣先が優位に立つ<sup>32)</sup>。このような派遣先優位の構造のもとでは、派遣料金の引き下げの力が加わるため（ダンピング）、派遣元は使用者責任代行機能を果たす体制をつくるのがきわめて困難となる。前述した雇用調整サービスやコスト削減サービスに対する派遣先の要求も強まる。派遣市場が拡大するにともなって、はじめから使用者責任代行機能を果たす意志のない業者が低価格料金をかかげて派遣市場に参入しようとする。こうした事態を防止するには派遣市場に国が強力に介入し、労働者保護のルールを整備するほかない。

181号条約は、労働者保護を前面に打ち出した従来の条約に比べ異質な側面を持っている。このことは冒頭で触れたように「労働市場制度改革」論者が「21世紀型」と称したことにも現れている。ILO は181号条約の批准促進によってディーセントワークに接近しようと考えているが、派遣市場の活性化とディーセントワークの両立は容易ではない<sup>33)</sup>。181号条約採択から10年余の間に条約批准国でいかなる事態が生じたか、徹底して検証することが求められる。日本は派遣市場の拡大という点では優等生であるが、派遣労働者の保護の面では数多くの問題を顕在化させている国である。ILO が181号条約批准を促進し、派遣市場の活性化をとおして高失業状態からの脱出を図ろうとしているいま、派遣労働をめぐる日本の現実を世界に発信する試みが特に求められている<sup>34)</sup>。

小論は日本の現状に照らして考察したため、181号条約の評価においてバランスを欠いた面があるかもしれない。派遣労働者の保護措置が日本よりもきめ細かい EU 諸国の実態を踏まえた検討については他日を期したい。

〔付記〕 小論は日本学術振興会科学研究費補助金（平成22年度基盤研究(C)課題番号22530535）による研究成果の一部である。

#### 注

- 1) 1933年に採択された「有料職業紹介所条約」（34号条約）は営利目的の有料職業紹介所は廃止すべきとした（日本は未批准）。
- 2) ILO 96号条約をめぐる議論および181号条約制定に至る経緯については伍賀（1999）、第10章を参照されたい。
- 3) 181号条約採択に向けて ILO が各国の民間職業紹介事業や労働者派遣事業の実情調査を実施した際に、筆者は ILO 事務局の要請を受けて Country Report を提出した（Goka 1997）。このレポートの末尾で、日本の労働基準および労働市場の民主化のレベルは西欧先進国に遅れていること（サービス残業や職場における女性差別など）、労働時間や有給休暇、夜業などに関する ILO 条約や看護職員条約、パートタイム労働条約などを批准していないこと、非正規雇用のほとんどが労働組合に組織されず、労働協約の適用も受けていないこと、したがって日本における雇用の弾力化や規制緩和は西欧先進国と同一レベルで論じることとはできないことなどを指摘し、もし労働市場や社会的規制を全面的に

- 自由化するならば、非正規雇用はさらに増加し、労働者の保護は危機にさらされるだろうと述べた。181号条約批准以降の日本の派遣労働の実態を見ると、この指摘はあたったように思う。
- 4) このワークショップは ILO 理事会の決定により2009年10月20日および21日に開催された。ILO (2009b) によれば、参加者は、政府代表 (28人) およびアドバイザー (18人)、EU 委員会代表 (1名)、労働団体代表 (26名)、使用者団体代表 (34名)、国際 NGO 代表 (1人)、合計108名であった。日本の政府代表は参加していない。なお、2009年10月時点の181号条約批准国 (22か国) のうち、政府代表が参加したのはアルジェリア、ポーランド、スペインの3か国である。
  - 5) 人材ビジネス業者 (private employment agency) のなかには、民営職業紹介業者および労働者派遣業者が含まれる。実際には同一業者がこれらの事業を兼営する場合が多い。ILO (2009a) は、市場規模や業者の収入などについては民営職業紹介事業と労働者派遣事業を区分しないで考察しているが、労働者についてはもっぱら派遣労働者に焦点をあてて論じている。
  - 6) 常用雇用に換算した人数を示す。データの原資料は CIETT による。なお、CIETT (Confederation Internationale des Entreprises de Travail Temporaire) は1967年にフランスで創設された国際人材派遣事業団体連合である。
  - 7) 2007年時点の133万人という日本の派遣労働者数の根拠は不明である。なお、Table 3.3 の2002年の69万3000人は厚生労働省「労働者派遣事業報告集計結果」の常用雇用換算数と一致している。
  - 8) 1997年から2007年にかけての派遣労働者の伸び率はアメリカ (1.2倍) およびイギリス (1.8倍) は低い。スウェーデン (4.2倍) がトップで、日本 (3.9倍)、ドイツ (3.4倍)、オーストリア (3.3倍) がこれに続いている。ただし、派遣労働者の絶対数はドイツ (61万4000人) は別として、スウェーデン (5万9000人)、オーストリア (5万9000人) は少ない。
  - 9) 同表の出典は総務省「就業構造基本調査」である。
  - 10) ILO (2009a) では「製造・建設職」(Manufacturing and construction) としているが、原資料 (「就業構造基本調査」) では「生産工程・労務作業」となっている。
  - 11) 1997年当時は製造・建設業務への派遣は禁じられていたが、ILO (2009a) ではこれへの言及はない。
  - 12) たとえば、181号条約批准のメリットとして、「雇用創出、構造的成長、全国労働市場の効率の向上、労働者の需給のマッチングの改善、労働参加率の向上、多様性の増加」などをあげている (ILO 2009a, p. 41)。
  - 13) 厚生労働省 (2010) は、雇用者の収入格差の拡大が非正規雇用の増加によるものであり、労働者派遣事業の規制緩和が非正規雇用の増加を促進したことを認めている (186, 190ページ)。
  - 14) ILO (2009a) はこうした状況に対する派遣労働者の運動に触れ、日本の「派遣村」にも言及している (p. 33)。
  - 15) 筆者はこれまで「雇用主責任代行サービス」というように、「雇用主」という用語を使用してきた (佐賀 2006, 2007, 2009)。これは雇用関係と指揮命令関係 (使用関係) の分離という派遣労働の制度化を容認したものと誤解されるおそれがある。森岡氏も指摘されているとおり、労働基準法では「雇用主」ではなく「使用者」という概念を用いている。「雇用」という用語はわずか1カ所で用いられているのみであるが、これは男女雇用機会均等法にかかわる箇所である (森岡 2010, 52ページ)。「雇用主」、「使用者」のいずれが適切かという問題は、派遣元と派遣労働者との間の契約が「雇用契約」であるか、それとも「労働契約」にかにもかかわるが、これについては筆者の守備範囲を超えるのでここでは触れない。なお、派遣元と派遣労働者との契約の性格については萬井 (1995) を参照されたい。
  - 16) 派遣元のコストの主要な部分は派遣労働者の賃金である。その他の営業経費として、募集経費、求人開拓 (派遣先の確保) 費、広告宣伝費、派遣元職員の人件費、事務所経費、公租公課などがある。派遣労働者に対する教育訓練を行っていればその費用も含まれる。
  - 17) この意味で派遣労働者は二重に搾取されている。派遣労働者の賃金の労働力の価値以下への切り下



- げは、派遣料金の引き下げによって促進されるため、派遣元だけでなく派遣先もこれに関与している。
- 18) 大橋範雄氏も「労働者派遣契約が派遣労働者による労務の提供を目的としている限り、顧客としての派遣先は派遣元に対し、派遣労働者によって提供される労務の質について注文をつけることは当然である。」と述べている（大橋 2007, 21ページ）。
- 19) フランスでは、派遣労働者が派遣期間終了後、派遣先との間で期間の定めのない労働契約が締結されない場合、または次の派遣先が決まっていない場合に、派遣元から派遣期間中に支払われた給与総額の10%に相当する手当が「不安定雇用手当」として支給される（新井 2010, 15ページ）。
- 20) 登録型派遣について大橋（2007）は「事実上派遣元は、賃金支払義務以外に使用者としての責務を果たし得ないことになる。そのため、そのような派遣は、労働者派遣の実質を備えているとはいいがたく、それゆえに派遣労働者の保護を図ることはきわめて困難である」（54ページ）と述べている。
- 21) 当時のドイツの派遣労働者のうち、派遣先の正規雇用として採用される比率については佐賀（1999, 第8章）を参照されたい。
- 22) Bemanningsföretagen は、2003年10月に SPUR と ALMEGA が統合して設立された。Bemanningsföretagen はまた、サービス部門の使用者団体 Almega およびスウェーデン企業連合（Svenskt Näringsliv）の構成団体でもある。
- 23) LO と Bemanningsföretagen との最新の労働協約（2010年11月より2012年4月30日まで）でもこの点が盛り込まれた。これ以外に、労働時間、通勤手当、病休、休日、労働環境に対する責任、職業教育訓練、団体交渉や組合活動の手続きなどが定められている。
- 24) Unionen と Bemanningsföretagen の労働協約（協約期間は2007年から2010年までの3年間）の内容については Eurofound の以下のホームページより入手した。<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/se0807019q.htm>（アクセス日時：2010年11月27日）
- 25) 厚生労働省「平成21年度労働者派遣事業報告集計結果」によれば、一般労働者派遣事業（全業務）の1日当たりの派遣料金1万4490円に対し、派遣労働者の賃金は1万173円であった。
- 26) 東京都産業労働局が2006年度に実施した調査結果によれば、登録型派遣労働者の年収の分布は、「200～250万円未満」階層（18.6%）が最も多く、これに「250～300万円未満」（16.7%）、「50万円未満」（16.0%）が続いている（東京都産業労働局 2007）。
- 27) ただし、EU 指令も規制強化一辺倒ではなく、労働市場の柔軟化と労働者保護のバランスを取るフレキシキュリティの視点に立っている（指令前文参照）。第4条では、派遣労働の活用に関する禁止または規制は、特に派遣労働者の保護、職場における健康と安全の要請または労働市場が適切に機能し、乱用防止を確保する必要があるに関する一般的利益に基づいてのみ正当化される、としている。
- 28) 表4の「生産工程・労務作業者」（19万2100人）から、「運搬労務作業者」（1万3900人）、「その他の労務作業者」（2万3400人）を差し引いて算出した。
- 29) 「就業構造基本調査」の調査票に「『労働者派遣事業所の派遣社員』とは労働者派遣法に基づく人」をいうと記載されている。また「調査票の記入のしかた」には、労働者派遣事業所には法律の定めがあり、「物の製造の業務」は除くと記されている。ただし、同調査の調査票の雇用形態を回答する欄には「業務請負業の社員」という選択肢がないため、適法な請負業者の労働者も「労働者派遣事業所の派遣社員」を選択している可能性もある。
- 30) 厚生労働省の行政解釈では派遣労働の「クーリング期間」は3か月とされている。「3か月+1日」の期間、直接雇用に切り換えることで、再び派遣労働を使うことが許されると考えた派遣先の対応である。
- 31) ILO 188号勧告は、「加盟国は、民間職業仲介事業所による非倫理的な行為を防止し及び排除するための必要かつ適当なすべての措置をとるべきである。これらの措置には、制裁（非倫理的な行為を行う民間職業仲介事業所の禁止を含む。）を定める法令を含めることができる。」としている。ただしユーザー（派遣先または発注元）に対する言及はない。
- 32) 横山（2009）は、これら三者の関係について、「商取引において優位な位置にたつ派遣先企業、派

遣先企業の“雇用者機能”を形式的に代行する派遣元企業、実質的な労働支配層と労働支配の形式的な代行者による二重の包摂をうける派遣労働者、これらの三層をなす垂直的な関係」として捉えている（152ページ）。

- 33) ディーセントワークに接近するには派遣労働に関する EU 指令（2008年）のように、派遣先の正規雇用と派遣労働者との均等待遇原則を盛り込むことが不可欠ではなかろうか。周知のとおり、パートタイム労働に関する ILO 条約（175号条約、1994年）ではパートタイム労働者と「比較可能なフルタイム労働者」との均等待遇原則が盛り込まれている。
- 34) ILO は2011年10月に、ディーセントワークおよび労働市場の機能改革の促進にむけた人材ビジネス業者（private employment agency）の役割に関して、特にホテル・商業・金融・メディア・通信などの民間サービス部門に焦点をあてた世界対話フォーラムを計画している（<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/private-emp.htm>）。労働者派遣事業の規制緩和が何をもたらしたか、日本の実情を世界に示す機会とすべきであろう。

#### 参考文献

- 新井賢治（2010）「フランス及びドイツにおける派遣労働等の現状と課題」『立法と調査』310号
- 大橋範雄（2007）『派遣労働と人間の尊厳』法律文化社
- 禿あや美（2001）「電機産業のパートタイマーをめぐる労使関係——A社の定時社員制度を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』No. 515
- 厚生労働省（2010）『平成22版労働経済白書』日経印刷
- 伍賀一道（1999）『雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業』大月書店
- （2006）「現代日本の間接雇用——派遣労働・業務請負を中心に」『金沢大学経済学部論集』第26巻第2号
- （2007）「間接雇用は雇用と働き方をどう変えたか——不安定就業の今日的断面」経済理論学会『季刊経済理論』第44巻第3号
- （2009）「派遣労働は働き方・働かせ方をどのように変えたか——間接雇用の戦後史をふまえて」『大原社会問題研究所雑誌』604号
- （2010）「規制緩和による雇用と働き方・働かせ方の変容」『労務理論学会誌』第19号、晃洋書房
- 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著（2009）『労働市場制度改革——日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社
- 東京都産業労働局（2007）『派遣労働に関する実態調査 2006』
- 中尾和彦（2003-04）「製造業務請負業の生成・発展過程と事業の概要」『電機総研リポート』No. 284～287（[http://www.jei.or.jp/research/030405/#part\\_1](http://www.jei.or.jp/research/030405/#part_1)，アクセス日時：2010年11月21日）
- 中野麻美（2006）『労働ダンピング——雇用の多様化の果てに』岩波書店
- 派遣ユニオン・斎藤貴男（2007）『日雇い派遣』旬報社
- 森岡孝二（2010）「労働者派遣制度と雇用概念」滋賀大学『彦根論叢』第382号
- 横山政敏（2009）「派遣労働者の保護と雇用制度の原点——派遣規制のあり方の検討のために」『立命館経済学』第58巻第3号
- 萬井隆令（1995）「労働者派遣と労働契約論——派遣元と派遣労働者との契約の性格について」『龍谷法学』28巻1号
- European Union（2008），Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, *Official Journal of the European Union*, L 327/9, (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF>，アクセス日時：2010年11月27日）。
- ILO（2009a），*Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market*（Issues paper for discussion at the Workshop to promote ratification of the Private

- Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181) (20-21 October 2009)), Geneva, (<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/wpeac09/wpeac-ip.pdf>, アクセス日時：2010年11月25日)
- ILO (2009b), *Report of the discussion* (Workshop to Promote Ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)), Geneva, ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/...ed\\_norm/...relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_122432.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/...ed_norm/...relconf/documents/meetingdocument/wcms_122432.pdf), アクセス日時：2010年11月25日)
- Goka, K (1997), Country Study : Japan, Development of private employment agencies and government policies, *Labour Administration Branch Document*, no. 49-1, ILO, (<http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/english/dialogue/govlab/admitra/papers/1998/japan/index.htm>, アクセス日時 2010年11月25日)
- Kerstin Ahlberg, Brian Bercusson, Niklas Bruun, Haris Kountouros, Christophe Vigneau & Loredana Zappalà (2008), *Transnational Labour Regulation—A Case Study of Temporary Agency Work*, P. I. E. PETER LANG S. A., Brussels