

論文

偽装雇用の実態と抵抗

橋 口 昌 治*

1. はじめに

1-1. 研究課題

若年労働者の問題をめぐる状況が、大きく変わりつつある。つまり、2000年以降の「若年者雇用問題」に関する議論が研究者や行政を中心に社会問題化されてきたのに対して、2000年代半ば以降、若年非正規労働者を中心とした労働組合の結成が相次ぐなど、当事者である若者による労働運動が活発になってきたのである。

マスコミがキャンペーンを行ったことによって社会問題化した「偽装請負」も、当事者の組合結成・加入に端を発して明るみになった¹。例えば、徳島県の光洋シーリングテクノ社などの事例が知られている²。偽装請負とは、ユーザー企業の指揮命令があって実質的に労働者派遣であるにもかかわらず、契約上請負社員として働いている状態のことであり、1990年代後半、正社員を削減し外部人材に入れ替える過程で、電機産業、自動車産業を中心に広がった（伊藤 2007）。一方、こうした外部人材の活用は製造業のみならずサービス業³にも広がっており、村田（2004）によると、その一角を占める個人請負⁴は全国に50万人いるとも200万人いるとも言われている⁵。

本稿では、この個人請負および「偽装雇用」に対して当事者である若者がとった行動を扱う。偽装請負と偽装雇用の違いは、請負・労働者派遣と個人請負・業務委託の違いを考えると分かりやすい。前者が請負会社や派遣会社に雇われる労働者であるのに対して、後者は誰にも雇われない自営業者（つまり労働法の適用を受けない⁶）として扱われるのである。それゆえ、偽装雇用を行えば、使用者（経営者）は労働者を使用するとき求められる責任（法定労働条件保障責任、社会・労働保険加入責任、税法上の源泉徴収義務、団結活動承認義務など）を「丸ごと」回避できるのである（脇田 2007; 12）。実際、周（2005; 24）は、企業が個人請負を活用する動機として、従来想定されてきた「外部専門人材の活用」よりも「コスト削減」が支持されることを明らかにしている。

脇田（2006; 16）によれば、「偽装雇用」という用語は、厳密に言えば「個人請負や業務委託を偽装した雇用」という意味で、「偽装個人請負による実質雇用」と呼ぶべきだという。しかし、「偽装個人請負」と言ってしまうと「偽装請負」との混同を招いてしまうかもしれない。また「偽装個人請負による実質雇用」では文章が冗長になるので、本稿では脇田にならい「偽装雇用」という用語法を用いていく。

ここで個人請負を、契約に至る経緯・動機によって「伝統的専門職」、「メリット・リスク選好」、「契約変更」、「不本意就業」の4つのタイプに分け、個人請負と偽装雇用の現在における関係を整理したい⁷。まず1つ目の「伝統的専門職」タイプは、ある程度の専門性を持ち、また年齢の増加に伴って経験やノウハウを蓄積した結果、個人請負になった者である。このタイプは、「日本の労働者の諸類型・諸階層」（浅見 2004; 119）の「[第五類型]技能・免許・専門職型の労働者（職能的労働者）」に当てはまり、「個人請負＝外部専門人材」というイメージを形成してきた。2つ目は、専門性はそれほどないが、個人請負に「メリット」⁸を感じ、リスクを背負って契約に至る「メリット・リスク選好」タイプである。例えば自営型タクシー運転手などが当てはまる。この2つのタイプは従来型の個人請負と言えるが、ここにおいても「使用従属性」（使用者の指揮命令の有無）などで労働者性（労働者であり労働関連法規の保護を受けられるかどうか）が争われてきた⁹。

近年増加していると考えられる3つ目のタイプは、労働者として雇われていたが途中で契約が切り替わり、業務内容はほぼ同一であるのに個人請負となった者である（「契約変更」タイプ）。その中には「シェワ石油事件」のように会社から何ら説明もなかった事例（樽井 2006）や、明星薬品やエーエスピーのように一方的に契約変更を迫ら

キーワード：偽装雇用、若年者雇用問題、労働組合、個人請負

*立命館大学大学院先端総合学術研究科 2003年度入学 公共領域

れた事例（『週刊東洋経済』編集部 2007; 54-55）など、「偽装の上での合意」（小畑 2006; 59）に基づくと考えられる契約が少なくない。

そして4つ目が、個人請負が増加し、専門性の乏しい業務にまで自営業化が広がる状況で¹⁰、「労働者」になるような感覚で個人請負労働者となる「不本意就業」タイプである。この場合の「不本意さ」の特質は、企業によるコスト削減によって「労働者」として雇われていたはずの求人が減少するなか、構造的に生み出されている点にある。特に専門的なスキルを持たない若年者を中心に、派遣などと同様、個人請負も有力な求人先となりつつあると考えられ、「孤立した非正規労働者は、きわめて弱い立場にあるため、また、若年者は労働法の知識不足もあって、使用者からの「偽装雇用」求人に応じてしまうという現実がある」と指摘されている（脇田2007; 12）。

以上から、現在増加している個人請負の多くが潜在的に偽装雇用であり、万単位の偽装雇用が存在していると予想できる。このことは無権利状態に置かれている就業者を多く生み出し、労働者の権利の土台を掘り崩していることを意味しているのである。

これまで偽装雇用の問題化は主に裁判を通じて行われ、判例に関する法学的な研究が蓄積されてきた。それに対して、偽装請負で働く人々の意識やその現場の実態、問題化へと至る過程についての研究は見られない。

そこで本稿では、偽装雇用の若者たちが集団的に会社に対して「抵抗」¹¹を行った事例を研究対象とする。その際、彼らが形成した「仲間」関係に着目する。この場合の「仲間」関係とは職場に形成される社会関係の一種で、仕事を教えたり情緒的な安定を可能にしたりするものである。また仕事のあとに遊びに行くような友人関係であり、偽装雇用ゆえに集まった多様な利害を持つ主体をひとつの目的へと向かわせるような関係でもある。しかし、労働組合を結成するようなフォーマルな関係にまでは至らない。そういう程度の関係を表すものとして「仲間」関係という概念を用いることにした。これは熊沢（1980）が「可視的ななかまとの協同の営みの場」と定義した「労働社会」と同じような機能を持っている。しかし、職場や地域といった場よりも人間関係に強く規定されている点に違いがある。そして、偽装雇用の実態とそれに抵抗する際に「仲間」関係の果たした役割と限界を明らかにすることが本研究の課題である。

1-2. 調査対象

本稿における調査対象は、T氏（20代）である。T氏は、大学卒業とともに就職した会社を辞めたあと、正規雇用であると思いきや英会話スクールL社の商品の販売を行うG社と契約を結ぶ。実際、出勤時間や営業場所について指定されるなどG社から指揮命令を受けていた。しかし、一回目の「給料」が入ったときに、実は面接時の説明と異なる業務委託契約であること、同時期に働き始めた「同僚」たちも騙されていたことが分かる¹²。一方、個人請負であることを知り契約を結んでいた「先輩」たちは、就業環境を悪化させる「上司」に不満を持っていた。両者はそれぞれ「不本意就業」、「メリット・リスク選好」に分類できる。異なるタイプに属する彼らであったが、すでに形成していた「仲間」関係を通して利害を共有し、会社から「上司」を追い出すことで一致する。そして東京にある本社へと直談判を行う。その結果、本来は指揮命令ができないはずのL社の人事総務部長から「出勤停止」を命じられる。その後、契約を継続しないことを前提に会社との「完全対決」を臨んでいたT氏は、会社に残ることを前提に正規雇用化を求め始めた「仲間」関係から孤立する。結果として、残った先輩たちは正規雇用か個人請負かを選択できるようになり、会社への信頼を失っていたT氏ほか1名は契約を打ち切るようになった。

T氏に対する聞き取りは、2007年7月に二度行った。一度目は、T氏のライフストーリーおよび抵抗の過程の把握を行い、二度目は、契約書やマニュアルなどの資料を見ながら契約や仕事の内容に関する詳細な把握を行った。また、T氏の承諾を得て、「ソーシャル・ネットワークング サービス [mixi (ミクシィ)]」上の「日記」も参照および引用した。

表1 T氏とG社の契約関係の経過

2005年4月	大学卒業後、就職
8月	仕事にはそれなりの喜びを感じるも、長時間のサービス残業や上司の嫌がらせなどに遭い退職する。 その後しばらく肉体労働のアルバイトなどをしながら生計を立てる（親と同居）。
2006年1月	新聞の求人広告を見てG社を知り契約
3月上旬	G社大阪支社長（正規雇用・60代、男性）が辞めさせられる。 支社長代理（60代、女性）が来る（その後、新しい支社長となる）。
3月24日	「秘密保持同意書」
4月上旬	「会社をボイコットして、東京の本社にゲリラ直訴」。「課長二人ともう一人」が代表で社長と話をする。
4月中旬	社長が大阪に来て東京に行ったメンバーに対して個人面談を行う。 T氏、面談中に社長から「お前ふざけんよ」と言われ、ファイルで頭を叩かれる。
4月下旬	再度ボイコット
5月1日	L社人事総務部長から、5月10日に「話し合いを持ちたい」ということと「当社が指定した期日以前は、出勤停止を命じ」という内容の「通知書」が出される。 「出勤停止」中には面談が2回ある。1回目はL社人事総務部長（約60歳。男性）と社長秘書。2回目は人事部長と支社長。 面談中、「人事部長からは始末書を書かないとクビになるぞと脅迫された」。
5月中旬	「新しい雇用条件に関する説明」があり、正規雇用化などの「妥協案」が会社側から提示される。
5月19日	G社とL社の統合に伴ってG社とT氏の業務委託契約書を解除する旨の「業務委託契約書解除通知書」がG社代表取締役（L社代表取締役と同一人物）から出される。
6月中旬	T氏とほか1名が契約を終了する。 残った人々は正規雇用か業務委託契約かを選べるようになる。

(出所：橋口作成)

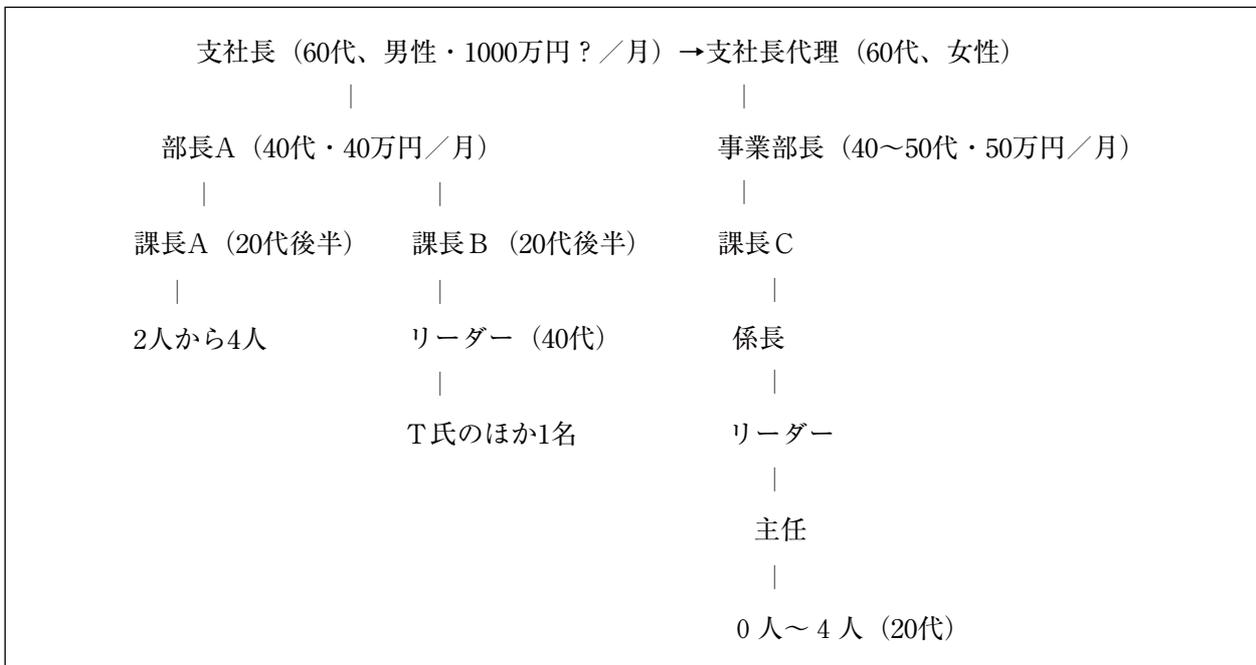


図1 G社大阪支社の人物関係

(出所：橋口作成)

2. 契約と働き方の実態

2-1. L社およびG社の概要

本節では、L社およびG社の概要、契約と働き方の実態を見ることで、T氏が結んだ業務委託契約が偽装雇用であったことを明らかにしていく。

L社は、1983年にビジネス教材の制作販売を目的に設立されたのち（設立当初は別名）、1989年にアメリカの言語学者と共同で英会話学校を新宿に開校された。その後、大阪、名古屋にも開校し、また大手の教育系出版社と提携するなどした結果、1990年代後半には業界の中堅へと成長する。

しかし、1999年の改正訪問販売法の施行や2001年6月同法の一部改正の影響で業績が大幅に悪化し、大手出版社も英会話事業を停止するに至る。そして経営陣の交代や社名の「L社」への変更などにも関わらず、2007年に自己破産を申請することになった。

G社は、1994年設立のL社の系列会社であり、T氏が契約を結んだ時点で両社の代表取締役は同一の人物である。そして、2006年6月1日付でL社と統合する。事業内容は、業務委託契約に基づくL社の講座や教材の販売である。

2-2. L社、G社とT氏との契約関係

T氏はG社を新聞の求人広告で知る。その内容は以下のようなものであった。

国際交流カレッジ運営 広報カウンセラー
国際感覚あふれる スペースで働きませんか
☆未経験者歓迎・18歳～30歳 20～30万円＋職能給、賞2 海外研修年三回（米豪欧他） 10時出社▽☎の上、歴持参 大阪駅前第3ビル14階—— G社(株) [電話番号]

「国際交流カレッジ運営」「広報カウンセラー」と書かれていることから、G社の事業内容がL社の商品の委託販売であることは分からない。T氏はこの求人広告を見たときに「広報部って感じで、何か海外に行って人と接するっていう華やかなイメージ」を持ったと述べている。

また、「10時出社」という書き方から、求人の内容が「業務委託契約」ではなく「労働契約」であると求職者は読み取るであろう¹³。実際、面接にあたった部長Aも正社員であるかのような説明をしたとT氏は述べており、T氏のあとに契約をした女性も「騙された」と怒っていたという。これは彼らが正規雇用を想定して契約していたのにも関わらず、不本意ながら業務委託契約を交わしていたことの証左である。

2-3. 報酬の支払われ方

報酬に関して契約書には以下のように書かれている。

第3条 （報酬） 甲及び丙が、乙の取得した申込みを承諾し、瑕疵なく契約が成立（ネット）した場合に、甲の定めにもとづく報酬を甲は所定の支払日に、乙宛に銀行口座振込の方法で支払う。ただし、第5条の定めには該当するときは報酬の支払いは保留され、また、本契約中または契約終了後を問わず第6条に該当するときは、乙は既払い報酬を会社にチャージバックすることとし、第7条に該当するときは、精算を行うものとします。
--

また、求人広告では「20～30万円+職能給、賞2」と書かれていたが、T氏の説明や資料から具体的な支払い方法を明らかにしたい。

まずG社は「20～30万円」の部分にあたる固定的な報酬を「ギャランティ」と呼んでいたのだが、T氏はギャランティを毎月20万円支払われていた¹⁴。また、「課長」のギャランティは30万円であったという。

次に「職能給」とは、一般に知られる「職務給」と区別される意味での「職能給」ではなく、商品売買の契約を成立させた場合の成功報酬に近い。業務委託契約後に配布された歩合の換算率などを説明している資料のタイトルが「コミッション給について」であり、報酬の計算書の呼び名が「コミッション計算書」であったように、「社内」では「コミッション」と呼ばれていたようである。

「コミッション給について」によると、「1.PW月度の純ネット売上の評価金額に対し、下記の歩合給を支給する。」とある。「PW」とは1年を基本7日ずつ51個に区切った「PAYWEEK」という単位の略であり、年末年始の「PW」だけ「12/28(水)～1/9(月)」「12/19(火)～12/27(水)」というように長く設定してある。

また「評価金額とは、(販売受講料+教材販売金額×1.5)×換算率(小数点以下切捨て) 販売受講料、教材販売金額は、税抜き金額」とあり、業績に対して「新規」の場合100%、「追加・WEB事業部APO」の場合60%という定められた換算率をかけられたもののことである。そして、その評価金額に歩合率(100万未満は3.0%、200万未満は4.0%など)をかけたものが歩合給となる。

EX、18ヶ月コース	240時限	受講料合計	829,920円を新規で販売した場合。
税込み	829,920	-	入校金 15,750 = 814,170
税抜き価格	790,400	×	100% = 790,400

790,400円は100万円未満なので3.0%の歩合率がかけられ、23,712円が歩合給となる。「コミッション給について」には、790,400円を基本的な契約「1本」として歩合給を換算した一覧表がついている。

しかし、契約成立によって得られる「歩合給=コミッション給=職能給」が、報酬にそのまま反映されるわけではない。この点についてT氏は下記のように述べている。

出来高が20万越えたら、初めて20万円以上もらえるんですよ。

出来高が10万しかない場合は、10引く20でマイナス10万円っていう感じになって、どんどんたまっていって。月々もらえる額は変わらないけど、次の月に25万円売り上げても20万円しかもらえなくてマイナス5万が残ってる。

入った月の売り上げが5万円だったとすると、支給される額は20万円で、差し引きが15万円。マイナス15万円。次の月に30万円売り上げると、20万円もらえて、マイナスが5に減るんですよ。

このマイナスの累積は返金を求められる借金のようなものではないが、この累積がある限りG社は成功報酬を払わなくてすむということになる。経験を積んだ者でも調子の悪いときには契約成立が難しいことがあり、マイナスを累積させる制度は相当のプレッシャーを与えるものである。程度によっては「罰則」にあたる可能性もある¹⁵。実際、出席を義務付けられていた毎朝の朝礼で成績が発表され、またインフォーマルな場においても「直接嫌味を言われたりした」という。ちなみに「海外研修年三回(米豪欧他)」というのは営業成績優秀者への報酬であり、全員が行けるものではなかった¹⁶。

最後に、社会保険料に関してT氏は以下のように述べている。

そのへんの話はうまく避けていたと思います。健康保険とかは……健康保険ともう1つあるじゃないですか、厚生年金保険かな？(…)それはどっちでもいいけどどっちか選べるって聞かれて選んだけど、どっちにも入ってなかったんですよ。

これはG社が、保険について尋ねることによって契約関係が正規雇用であるかのような印象を持たせようとした行為だと考えられる。一方、契約解除後にT氏が契約期間中の各種保険・年金等の負担を求めたところ、「絶対に業務委託契約だ」と主張して要求を拒絶したのであった。このように、G社は巧みに雇用関係を偽装しながら使用者責任を放棄していたのである。

2-4. 業務内容

表2 標準的な1日のスケジュール

10:00前	出勤。「新しい人は何時に来て掃除をしろとも言われていた」という掃除を済まし、その後、「ブースに入って、一人でマニュアルを読みながらどう説明するか練習しろって」と言われていた「自主練」を行う。全体で約30分間。
10:30	出席が義務付けられていた朝礼。「30分ないくらい」。
11:00	「キャンペーン」開始
	「それから行けと言われたところに行くんですよ。結構細かくて、お前は何時から何時までここに行け、と言われました。」
	「(キャンペーンの場所に関して) はじめは成績のいい人から選んでいたんですけど、途中から成績のいい人でも上司に反抗するやつは後回しやっていう感じになりました。」
19:00頃	営業先から会社に戻り始める(「それまで帰れない雰囲気がある。」)。
21:00頃	報告書作成やゴミ捨てなどの仕事を終え会社を出る。

(出所：橋口作成)

表2にあるように、T氏は求人広告にあった「出社」時間である10時より前に来ることを指示され、掃除や「自主練」を課せられていた。また、毎朝ある朝礼への出席も義務付けられた上、営業場所も指定されていたことがわかる。

では、具体的な仕事の内容はどのようなものであったのだろうか。「キャンペーン」と呼ばれるその仕事は、広告にあった「広報カウンセラー」といったものではなく実質的には商品販売を行う営業活動である。この場合の商品とは英会話学校およびコンピューター教室の講座であり、12ヶ月約50万円などのコースを販売することである。教材のみの販売を行う場合もあったそうだが、基本的には講座の販売を行っていたという。

まず、営業を行う場所は本屋であり、本屋に来た客にアンケートを取るようなかたちで声をかけ営業活動のきっかけにする。ここで重要なことは学校見学のアポイントメントを取ることであり、その場で直接商談をするわけではない。学校見学では、校内の案内のほかにレベルチェック¹⁷⁾を行うことになっており、その間に雑談や新聞記事などを使って勉強の必要性を感じさせる「ニーズトーク」などによって英語やコンピューターへの関心を高め、最終的に契約にこぎつけることが仕事の大きな流れである。その他に、目標数値や進捗状況に関する報告書の記入や顧客の個人情報の管理なども仕事の中に含まれていた。報告書には「毎日記入する事!」という注意書きが書かれてあり、そうしたものを記入しているうちに会社を出る時間が毎日21時過ぎになっていたようである。

2-5. 業務請負契約の脱法性

G社(以下、「甲」という)とT(以下、「乙」という)とは、L社(以下、丙)の商品の販売について次のとおり業務委託契約(以下、本契約とう(ママ))を取り交わす。

第1条 (委託)

甲は乙に対して下記の各事項を行うこと(以下、単に業務という)を委託し、乙は本契約書の定めに従い、誠実に業務を行うことを甲に約す。

第2条 (委託の内容)

乙に委託する業務内容は次のとおりとする。

- (1) 丙の定めた価格、販売条件に従って甲及び丙の指定する商品の割賦購入契約の申込み、または現金一括購入の申込みを勧誘すること。
- (2) 契約申込書の受理と申込金のある場合の集金
- (3) 乙には取得した申込みに対する承諾（契約の成否）、契約の維持継続、申込金のある場合の申込金以外の集金について、これを決定したり行ったりする権限がないことを確認する。

これまで見てきたG社の労働実態・報酬体系を「業務委託契約書」と対照することで契約の脱法性、つまり偽装雇用であることを明らかにしていきたい。

『労働基準広報』（2007）によると、業務委託とは注文者と受託業者の間で業務委託契約が結ばれ、受託業者と受託業者の労働者の間に雇用関係・指揮命令関係がある状態であり、このとき「注文者が受託業者の労働者を直接指揮命令することはできない」（5p.）とされている。また、個人と業務請負契約を締結する場合、労働契約かどうかは「使用従属関係」があるか否かによって判断され、その判断は①仕事の依頼、業務指示等に対する諾否の自由の有無②業務遂行上の指揮監督関係の存否・内容③時間的及び場所的拘束性の有無・程度④労務提供の代替性の有無⑤報酬の性格・額⑥業務用機材等機械・器具の負担関係⑦専属性の程度⑧使用者の服務規律の適用の有無⑨公租などの公的負担の関係⑩その他諸般の事情の10点を総合的に考慮した上でなされてきた¹⁸。

まず、2-4. で述べたような業務内容からも、日常的に業務遂行上の指揮監督関係（②）や時間的及び場所的拘束性（③）があったことは明らかである。そして、4月末の「ボイコット」に対して、G社の注文者であるL社の人事総務部長が「当社が指定した期日以前は、出勤停止を命じる「通知書」を出し、「出勤停止」中に面談を二度行うなど、T氏はG社のみならずL社との関係においても、実態として「使用従属関係」にあったと言える。

またG社の部長は、面接においてT氏が就職活動中に短期アルバイトの予定を入れていたことに対して怒り、契約後にキャンセルすることを強いている。このことによって、T氏がG社との契約は専属性の高い「正社員」の契約であるという印象を強く持つようになった。そして実質的にG社以外の収入を断たれ、仕事の依頼、業務指示などに対する諾否の自由（①）を奪われてしまったのである。

以上から、契約としては業務請負契約であるが業務実態は雇用関係にあったと言え、また部長は雇用契約であるかのような印象操作も行っており、自覚的な偽装雇用であったことが推察できる。

3. 会社への抵抗と「仲間」関係

3-1. 「仲間」関係という概念について

こうした偽装雇用の状態に対して、T氏らは「仲間」関係を基盤として抵抗することになる。そこで本章では、「仲間」関係の果たした役割と限界を明らかにしていく。

まず「仲間」関係という概念について説明をしたい。「仲間」関係を考える際に念頭にある概念は、熊沢（1980）が「可視的ななかまとの協同の営みの場」と定義した「労働社会」である。熊沢は「職場は労働者の生活拠点になりうるか」という問いを立てて労働社会に関する議論を開始し、「生活者としての労働者が長らく遵守することのできる規範を根づかせているような共同体的な労働社会」の重要性を説く。しかしその後20数年間の労働市場の変化は、生涯の生活基盤となりうるような職場の減少を生んできた。その結果、『現代の理論』（2007; 44）では若い労働組合活動家から、職場のつながりや仲間意識が「成立し得ない状況でどうやっていくのか」と「場」を前提とした「労働社会」論への違和感が表明されている。そして「労働組合にならないまでも、そういう（人の；引用者）つながりというのがどんどんできていくような基盤をずっと探している」という活動家の言葉に対し、熊沢は「人が社会に関わる最大の手段である労働を規制する組織」である労働組合へと進まなければならないと強調しながらも、「生活や仕事や労働条件といった深刻なことを問題にしないからこそ維持されている」ような「あたたかい人間関係」の大切さにも同意している（『現代の理論』2007; 55）。

本稿の言う「仲間」関係とは、その中間、つまり互いの苦勞を癒す「情緒安定機能」だけではなく、労働条件についての不満を共有する「不満共有機能」や利害を共有し共同して上司や会社に改善を要求する「利害共有機能」も有する相互扶助的な関係性である。また労働組合のような法的かつ社会的な形態ではなく、人間関係に依存するインフォーマルな形態をとっている点に特徴がある。その主な要因は、現在の若者にとって労働組合がなじみのないものになっていることにあり、職場だけではなく地域や職業において「共同体」を見つけにくい現在の若年非正規労働者が、その時々で所属する「場」の人間関係を基盤に形成するものだと言える。

T氏らの形成した「仲間」関係も「情緒安定機能」、「不満共有機能」、「利害共有機能」を持ち、会社への抵抗の強固な基盤となった。そこで、以下ではその「仲間」関係の形成過程と抵抗において果たした役割について見ていく。

3-2. 抵抗において「仲間」関係が果たした役割

「仲間」関係が果たした大きな役割は異なるタイプの個人請負労働者をまとめたことである。そこで、まずG社には異なる2つのタイプの個人請負労働者が存在していたことを見ていく。

その第一のタイプは、部長に騙されるなどして契約を結んだ人々で、T氏を含む彼らは若く、また営業職の経験のない中途採用の人が多かったという。彼らは1-1.において言及した「不本意就業」タイプに当てはまり、T氏は「新しい人たち」と呼んでいた。第二は、課長AとBのように業務請負契約を積極的に選択していた人々で、彼らは1-1.で述べた「メリット・リスク選好」タイプである。本節では異なるタイプそれぞれの不満を整理し、「仲間」関係によって不満と利害が共有され抵抗へと至る過程を明らかにしたい。

まずT氏の契約から抵抗へと至る経緯から、「不本意就業」タイプの不満のあり様を明らかにしたい。T氏は大学卒業後に就職し、営業職ではなく長年の趣味を生かした職に就く。しかし、長時間のサービス残業や上司からの嫌がらせに遭い退職し、その後、肉体労働のアルバイトなどをしながら生計を立て、2006年1月に新聞の求人広告で知ったG社と契約する。そして、契約当初は面接時の説明や実際の業務内容などから正規雇用契約であると考えていたが、「一回目の給料が入ったときに（…）「ん？」って思う」（日記2006/06/15）。そこで直属の「上司」である課長に尋ね、正規雇用ではないことを知る。また「あとから入ってきた人もそんな感じで、入ってからエッて」と聞き取りで述べているように、働き始めてから正規雇用でないことに気づいた人が多かったようである。その結果、「新しい人たち」の不満は、基本的に「部長に騙されて正規雇用になれなかったこと」にあり、潜在的に「なれなかった正規雇用になりたい」という利害を持っていたと考えられる¹⁹。

次に「メリット・リスク選好」タイプの課長2人の不満はどのようなものだったのだろうか。T氏は課長AとBの不満について以下のように語っている。

何人か新しい人が入ってきて、その人たちがおかしいって言い出して、先輩も問題意識を持ち始めたんですよ。でも前からたまっていた不満とかもあったみたいで（…）。

この「前からたまっていた不満」というのは、課長の「上司」であり、正規雇用であった部長Aと事業部長の2人への不満である。

課長AとBは20代後半ながら大阪支社の売り上げを支える存在であった。特にBなどは20代前半のときに年収1000万円の時期があったなど、全国でもトップの成績を挙げてきたという。そうした彼らにとっての主な不満というのは契約形態ではなく、部長2人に対する不信感であった。

課長AとBは、部長2人が自分たちの成果を本社に正確に伝えずその分の報酬を横取りしていると考えており、また、営業先の本屋の開拓など業績を上げるために必要な努力もしていないと感じていた。つまり、部長たちが自分たちの成果や実力を発揮する環境を奪っていること、リスクに対する報酬を不当に奪っていることに強い不満を持っていたのである。

しかし、課長たちが請負契約であることに全く不満や不安を持っていなかったとは言い切れない。T氏は、課長Bが年収1000万円だった頃に相当無理していたことに触れ、「最近病気がちで、（…）、もしかしたら正規雇用化は課長

たちにとっても魅力的だったのかもしれない」と述べている。

玄田（2004）は、自営業と年齢について、加齢とともにノウハウが蓄積されリスクが減少する一方で体力の衰えや安定収入の重要性の高まりなどリスク選好度が低下するという相反する関係を指摘している。また、90年代以降の日本における自営業減少の背景として、加齢による自営業収益の増加が大幅に鈍化していることを挙げている。前述したように、G社の報酬の支払い方法には罰則的な要素があり、常に一定以上の売り上げを求められる仕組みになっている。こうしたプレッシャーのなか、加齢とともに課長たちの「リスク選好度」も下がってきていた可能性もある。

つまり課長A・Bの場合、年齢によってリスクへの態度が変化するという玄田（2004）の議論とT氏への聞き取り結果から、仕事の阻害要因である部長への不満を持っており、またそろそろ正規雇用になりたいという潜在的な利害もあった可能性がある。

以上を図示すると表3のようになる。

表3 タイプ、不満、抵抗の現れ方

	「新しい人たち」	課長A・B		抵抗の現れ方
タイプ	不本意就業	メリット・リスク選好		
不満	部長に騙された	部長が仕事の阻害要因	→	部長を追い出したい
				↓ 圧力と「妥協案」 ↓
利害	なれなかった正規雇用になりたい	そろそろ正規雇用になりたい	→	正規雇用化

異なるタイプのグループが不満を共有できる関係にあったのは、部長への不満が高まる以前から「仲間」関係が形成されていたからだと考えられる。契約直後に業績を上げられないT氏を見て課長Bが部長に報酬アップを直談判して勝ち取るなど、その関係はT氏が契約してすぐに形成されていたようである。そうした関係の中心にはプライベートでも一緒に遊ぶくらい仲のいい課長AとBがおり、仕事が終わった後の飲み会やカラオケ、喫茶店での会話を通して広がっていったのである。そこには事業部長と「ベツタリ」だったという課長C²⁰の部下の一部も加わっていく。その結果、T氏は他の同僚たちと仕事以外の話もする「友達」としての関係が作られていたと述べている。そして、T氏は面倒見のいい課長2人が好きだったという。

この「仲間」関係を通して、不満の共有が進んでいく。先に不満を表明し始めたのは「不本意就労」タイプの「新しい人たち」だったようである。その後「先輩も問題意識を持ち始めて」、彼らも「特定の上司に不満がたまっているため、「不当な扱い」をする部長たちを追い出すことで「一致した」という。T氏らは、そういう話をするための「飲み会」を意識的に行い、その場で不満のみならず利害の共有も行っていたのである。このように「仲間」関係は、その「不満共有機能」と「利害共有機能」によって、異なるタイプの個人請負労働者をまとめる役割を果たしたのである。その役割の強さは、部長たちが部署を超えて居酒屋などに行くことを禁止したり、飲みに行くのを後からつけたりしたことさえあったことから想像できる。

一方、課長たちが「仲間」関係を抵抗の基盤として意識していたことも伺える。T氏は、課長たちが「このメンバーがいたら絶対何も怖くない」「オフィスが分裂してもこのメンバーがいたら全国レベルの数字は出せる」といったことを繰り返し語っていたことを思い出しながら、「自分たちは結束している」ということをかなり細かに確認しているってというか、そのへんにすごく気を使ってい」と述べている。当時、課長たちは「仲がいいっていうことをずっとアピールしてい」たが、そのことに対してT氏は違和感を持っていなかったという。しかし、聞き取りの際には「もしかしたら力を合わせたっていか、上の人にとってみたら（単独で：引用者）交渉するのは無理だから、一種の道具というカードとして下を引き連れておこうって感じがったんかもしれない」と分析している。抵抗の過程で先輩たちとの距離ができたことが、T氏にとって「仲間」関係を客観視する契機となったと考えられる。次節ではその距離ができる過程について述べながら、「仲間」関係の限界について論じていく。

3-3. 「仲間」関係の勝利と限界

職場の「仲間」関係を基盤とした抵抗は正規雇用化という戦果を手にしたが、会社との「完全対決」を望んでいたT氏にとって、それは望んだ結果ではなかった。そしてそのことはT氏の「仲間」関係からの離脱という結果を生んでしまい、またそのことに「仲間」関係の限界を見出すことができる。本節ではそこへと至る過程を見ながら、その限界について論じたい。

支社長が辞めさせられた後、支社長の「復讐」を恐れて「機密保持同意書」を書かせるなど会社は混乱した。そして、新しく来た支社長代理や部長では現状を改善できないと判断した課長やT氏など複数名（支社の「半分くらい」）が、4月上旬に「会社をボイコットして、東京の本社にゲリラ直訴」する。

東京へ直談判に行った人たちの間には、実質的に大阪支社を支えていた課長2人も加わっていたこともあり、部長たちによる不当な扱いを社長に訴えれば「何とかなるかなあという期待があった」。そして社長が話を聞いてくれたこともあり、「感触的には「分かってくれた」とみんな思った」という。

しかし、社長が大阪で行った個人面談においては「誰が首謀者なのかとか、不満を聞くというより内情を知るといった質問」をされる。しかもかなり圧迫的な面談であり、T氏はその場で社長にファイルで頭を叩かれている。このことによってT氏の会社に対する気持ちが「だいぶ変わった」という。

一方、そうした社長の行動から、課長2人は「うまく行っていない。社長は分かっている」「社長は部長寄りだ」と考え始める。そこで、当時、大阪支社の売り上げ低迷への危機感を共有していた支社長代理を信頼し、そこを通じて社長と話をするように戦略を切り替える。

それ（売り上げ低迷：引用者）は部長が、例えば営業先を自分の都合のいいように決めてマネジメントができていないからだ、といった具体的な話を課長が支社長にしていました。

しかし膠着状態が続き、4月末に「「やってられへん」って言って朝みんなでおフィスを出て「再度ボイコットストライキへ」入ることになる。それに対しL社の人事総務部長名で下記のような「通知書」を送付してくる。

通知書

貴殿と話し合いを持ちたいため、平成18年5月10日（水曜日）午後3時に大阪オフィスへ出社してください。

なお、当社が指定した期日以前は、出勤停止を命じますので、出社に及びません。

平成18年5月1日

この「通知書」は、ボイコットをしたメンバー（9名）に動揺を与える。またT氏は「出勤停止」中の面談で、人事総務部長から「始末書を書かないとクビになるぞ」と脅されており、こうした圧力がそれぞれに加えられた可能性がある。

会社からの圧力を受けるなか、「どうしようか」と集まったメンバーの間で労働組合結成の話が持ち上がる。課長Bは労組について弁護士に相談していたのである。しかし、5月中旬に会社側から正規雇用化などの「妥協案」を提示され、T氏から見て「だいぶグラついた」ように見えたという。そして、ボイコットしたメンバー9名のうち7名がそれを受け入れることになった結果、労組結成には至らず、また部長を「辞めさせる」という約束を社長から取り付けていたが、それも実行されずに終わる。そしてT氏とほか1名は、「正社員になって一緒にがんばろうよ」と言われるものの、会社に対する信頼を完全に失っていたため、6月中旬に契約の解除を行う。

（東京に：引用者）行ったメンバーがちゃんとどうにかしようっていうふうに思い切れなかった。（…）今まで受けた不当な扱いに対してやっぱり請求しなかったから、結局この人ら（部長2人：引用者）も残ってたんですよ。

T氏からすれば、社長から暴力を受けるなど会社への信頼は全くなくなっていたのであり、「妥協案」を受け入れる余地はなかったのである。そして、「妥協案」を提示されたあと、「仲間」関係の「利害共有機能」では全員をまとめられなくなる。正規雇用化でまとまるなか、T氏の会社との「完全対決」という利害を「仲間」関係が許容できなくなったからであった。T氏のほかにもう1人契約を打ち切った女性がいたように、正規雇用化を選択した「不本意就労」タイプのなかにも会社と最後まで対決することを望む者もいた可能性がある。しかし、企業外の労働運動が脆弱である現状を鑑みれば、信頼できない会社であっても正規雇用を選ぶという判断の方が合理的かもしれない。

「仲間」関係は、職場だけではなく地域や職業において「共同体」を見つけにくい現在の若年非正規労働者が、その時々で所属する「場」の人間関係を基盤に形成するものである。そして「情緒安定機能」、「不満共有機能」、「利害共有機能」を有するなど、不安定な立場にある就業者を守る役割を果たしている。しかし、日本に労働市場横断的な強靱な労働組合が存在しないこともあり、決定的な局面で企業依存的にならざるをえないという限界を有しているのであった。そして、そうした状況こそがT氏と「仲間」関係との決裂を準備したと指摘できる。

4. おわりに

本稿では、若年者に広がっていると考えられる偽装雇用の実態と抵抗を、L社およびG社の事例を通して見てきた。まず実態に関しては、「若年者は労働法の知識不足もあって、使用者からの「偽装雇用」求人に応じてしまうという現実」（脇田 2007）の詳細を明らかにした。また本文では触れられなかったが、労働関連法規の制約がない請負に関して、求人広告が野放しになっているという問題も指摘おきたい。

一方、そうした無法な状態に対して抵抗する若者がいることも本稿では明らかにした。『世界』（2007）において木下武男は、若者の労働運動の背景には2000年以降に労働市場と雇用をめぐって起きた3つの構造変化があると指摘している。その変化とは、1点目が雇用主に直接雇用されない労働者の急増、2点目が家計補助型ではない生活「自立」型の非正規労働者の増大、3点目が低所得非定着型正社員の登場である。本稿で論じた抵抗もその構造変化のなかに位置づけることができ、若者たちは偽装雇用によって奪われた労働者としての権利や尊厳を取り戻すために行動を起こしたのである。しかし、その抵抗もいまだ残存する日本の労働運動の構造的な問題に強く規定されている現状を明らかにした。

本稿では紙幅の関係上詳述することができなかったが、契約打ち切り後、T氏は再就職した会社で残業を拒否したり、仕事を遅滞させるなどのサボタージュ戦略をとったりするなど個人的な闘いを続けている。そのとき念頭にあるのは、正規雇用化によって「不本意さ」を解決しようとした抵抗が失敗だったという思いである。そして、たとえ1人であっても、闘い続けることによって他の労働者の就労環境の向上も実現したいというT氏の行動からは、「不当な扱い」に対する「請求」が、部長個人からより大きな構造へと向けられるようになったことが伺える。石田（2003）は、コミュニティ・ユニオンに関する福井祐介の報告に対して、組合員の行動動機が「お金よりも正義を求める」、「人権侵害からの回復を含めたいわば正義のための闘い」にあるという分析が印象的だったと述べており、こうした組合員とT氏の意識の連続性が指摘できる。非正規労働者のみならず労働者としての権利さえ奪われる偽装雇用が増加しているなか、T氏のような孤立した就労者とながりを作っていくことは冒頭で述べた若者の労働運動の重要な課題である。そのためには、なぜ正規雇用化を断ってまで「不当な扱い」への「請求」を果たそうとするのか、なぜそういう気持ちになるのかということに関するリアルな分析に基づく合理的な説明が必要である。これを今後の課題としたい。

最後に、筆者の拙いインタビューに付き合っ下さり、また掲載を快諾して下さいましたT氏に記して感謝したい。

【注】

- 1 例えば、朝日新聞特別報道チーム (2007)。
- 2 光洋シーリングテクノ社の工場において結成された労働組合の活動が、伊藤 (2007) によって論じられている。
- 3 村田 (2004) は、個人請負の募集広告を分析した結果として、募集されている業種の45.8%を「サービス業」が占めていたと述べている。また、「建設業」の31.4%、「製造業」の10.9%がそれに続く。
- 4 「個人請負」は、「業務委託契約従事者」「契約労働者」と呼ばれることもあるが、本稿ではその通称である「個人請負」という用語を用いる。周 (2006; 55) 参照。
- 5 「個人請負として働く人は50万人とも、また200万人とも言われているが、個人請負の実態を把握できる公的な統計は残念ながら皆無にひとしい。」(村田 2004; 43)。また周 (2006) は、「2003年現在、派遣社員として登録しているのは210万人程度であるが、実際に就業している派遣労働者は50万人である (総務省統計局「労働力調査」)」ことを根拠に、「2004年現在、個人請負として働く人数は派遣労働者にも匹敵するほど」であると指摘している。
- 6 ILO「雇用関係に関する勧告」(第197号)に関する解説において、鎌田 (2006) は以下のような用語の整理を行っている。「なお、用語についてあらかじめお断りしておきたい。「雇用関係勧告」(「雇用関係に関する勧告」；引用者)その他のILO文書では、employeeとworkerを区別しており、それぞれ「被用者」「労働者」と訳し分けている。ILO文書では、「被用者」は労働法の適用がある者であり、「労働者」は必ずしも「被用者」に限られない。他方で、日本で労働者とは労働法の適用がある者をいう。筆者が日本の法的問題を取り扱う場合「労働者」を労働法の適用を受ける者の意味で用い、ILO文書でいう「労働者」に対応する用語としては、便宜的に就業者という言葉を用いている。本稿においても、これにならって「労働者」「就業者」という用語を用いたい。
- 7 こうしたタイプ分けは、個人請負就業の動機の仮説を「リスク選好度仮説」、「仕事の柔軟性重視仮説」、「自己実現仮説」、「不本意就業仮説」に整理した周 (2006) の議論を参考にした。また、本稿では4つのタイプのうちの前二者(「伝統的専門職」、「メリット・リスク選好」)を従来からのタイプ、後者の「契約変更」、「不本意就業」を近年増加しているタイプと区分したが、そのメルクマールとなるのは周 (2006) が指摘する1990年代以降の企業によるコスト削減を動機とした「正規労働者から非正規労働者へ」という大きな構造的変化である。しかし、ダスキン代理店最大手のナックが2005年12月に「外務員」と呼ばれるボトルウォーターの配送を行う個人請負に対して報酬基準の変更を一方向的に通告した事例(「週刊東洋経済」編集部 2007; 56)など、「メリット・リスク選好」タイプに分類できる個人請負労働者も企業の「コスト削減」の大きな影響を受けている。その結果、労働組合を結成して会社と争う事例が急増していると「週刊東洋経済」編集部 (2007; 56) は述べている。
- 8 「メリット」とは言え、請負労働者側の事情が切迫している場合、そこで感じられる「メリット」の内容は精査される必要がある。例えば、ヤクルトレディにシングルマザーが多いことなど(「週刊東洋経済」編集部 2007; 56)。
- 9 最近の例では「新国立劇場合唱団員雇止め事件」(水口 2006) や「メトロス解雇事件」(穂積 2006) がある。
- 10 脇田 (2006; 17)。
- 11 河西 (2003; 129) は、労働運動と社会運動の関係を以下のように関係付けている。
「社会運動とは、なんらかの社会的な達成目的をもって、その実現のために、主として集团的・組織的な活動を行っているものを指す。個人的な活動を含む場合があるが、その場合でも、それが社会的な影響、広がりをもっていることが条件となる。労働運動とは、社会運動のなかの、労使関係領域に関する運動のことを指す。
このように広義に定義すれば、労働運動のなかには多数のものが含まれる。労働者が形成する集団・組織は、労働組合だけではない。」
運動の主体を労働組合に限らないという点で、本稿で扱う事例も労働運動の一形態と言えるかも知れないが、「社会的な影響、広がり」という点で「社会運動」と呼べるのかという疑問が残る。また、猪口ほか編 (2000; 760) が以下のように定義する「抵抗・不服従」が行動した若者たちの意識にも近いと考えられるので、本稿では「抵抗」という言葉を用いる。
「抵抗・不服従は、既存の権力関係において劣位にある者が優位にある者に対しておこなう行為である。良心的拒否の場合のように個人が主体となることもあるが、たいていの場合少数派が組織する集団が主体となる。」
- 12 「同僚」や「上司」「先輩」、あるいは「給料」「退社」などは個人請負に本来そぐわない表現である。しかし、G社では雇用関係のみならず職場関係も偽装されていたため、T氏はインタビュー中でそうした表現を使っていた。またそうした関係性について考察することが、抵抗に関して分析する上で欠かせないと判断し、本稿でも使用することにす。
- 13 村田 (2004) による個人請負の募集広告の調査においても、見習いの募集や昇給・昇格、各種手当の記述など、業務請負契約では本来ありえない記述が散見されたという。
- 14 実際には20万円から「税金11000円」が引かれた額が振り込まれていた。またT氏は、契約解除後に「ギャランティ」から何が引かれているのか説明を求めたが、会社側から回答を拒否されている。
- 15 T氏の証言によると、「マイナスになっていない人は15人中、2、3人だった」そうである。
- 16 自分の売り上げに自信がある人は「海外研修」を目標にしていたそうだが、その他大勢のものは最初から諦めていたという。

- 17 「学校見学に来たときに英語のレベル測定をして、何時間かければこのレベルになりますよ、といった話をするんですよ。それやったらこのコースが適しているといた言いかたをして、学校見学に来た日に契約するようにはしてました」。T氏は、自分が契約した生徒の相談役として学習計画を立てたり、その経過を見て適宜アドバイスをしたりすることが「カウンセラー」としての仕事だと説明する。
- 18 新宿労働基準監督署長（映画撮影技師）事件 平14・7・11 東京高判、禁野産業 平11・3・26 大阪地判など（『労働基準広報』2007;9）。
- 19 しかし後述するように、すべての「新しい人たちが」正規雇用化を望んだのではなかった。
- 20 ちなみに課長AとBが独身であるのに対し、課長Cは妻帯者であった。

【参考文献】

- 朝日新聞特別報道チーム（2007）『偽装請負——格差社会の労働現場』、朝日新聞社
- 浅見和彦（2004）「日本の労働組合運動の今日的位相と研究課題」（帯刀治・北川隆吉編（2004）『社会運動研究入門——社会運動研究の理論と方法』、文化書房博文社、pp.111-143）
- 石田光男（2003）「日本の労使関係に何が問われているのか——日本労使関係研究の課題」、『社会政策学会誌』、No.9、pp.162-165
- 伊藤大一（2007）「業務請負労働者の組織化とその背景——光洋シーリングテクノ社の事例をもとに」、『社会政策学会第114回大会報告用ペーパー（未定稿）
- 猪口孝・大澤真幸・岡沢憲英・山本吉宣・スティーブン・R・リード編（2000）『政治学事典』弘文堂
- 熊沢誠（1980）「企業のなかの職場社会」、『ジュリスト増刊総合特集』第18号、pp.116-121
- 『現代の理論』（2007）「座談会 格差社会ニッポンを撃つ！——労働組合の再生こそ格差社会克服の道」、『現代の理論』、vol.13、pp.38-55
- 玄田有史（2004）『ジョブ・クリエイション』、日本経済新聞社
- 小畑明（2006）「運輸産業における偽装雇用の実態とこれからの対応」、『労働法律旬報』、No.1634、pp.55-59
- 周燕飛（2005）「『個人請負労働者』の増加をどうとらえるべきか——企業別データから見えてくること」、『Business Labor Trend』、No.16、pp.18-20
- 周燕飛（2006）「企業別データを用いた個人請負の活用動機分析」、『日本労働研究雑誌』、No.547、42-57pp.
- 『週刊東洋経済』（2007）「『個人請負』という名の悲惨」、『週刊東洋経済』、6059、pp.54-57
- 『世界』（2007）「座談会 今なぜ『若者労働運動』なのか」、『世界』No.764、pp.103-112
- 樽井直樹（2006）「シェワ石油事件」、『労働法律旬報』、No.1634、pp.30-32
- 穂積剛（2006）「メトロス解雇事件」、『労働法律旬報』、No.1634、pp.41-45
- 水口洋介（2006）「新国立劇場合唱団員雇止め事件」、『労働法律旬報』、No.1634、pp.36-40
- 村田弘美（2004）「フリーランサー・業務請負など個人請負の働き方とマッチングシステム」、『日本労働研究雑誌』、No.526、pp.43-55
- 『労働基準広報』（2007）「下請労働者に指揮命令すれば偽装請負に——偽装請負、偽装出向としないために」、『労働基準広報』、2007.3.21、pp.4-10
- 脇田滋（2006）「『偽装雇用』克服と『労働者』性判断——ILO二〇〇六年「雇用関係」勧告をふまえて」、『労働法律旬報』、No.1634、pp.4-17
- 脇田滋（2007）「偽装雇用問題」、『法と民主主義』、No.418、pp.12-14

Disguised Employment Relationships and Resistance against Them

HASHIGUCHI Shoji

Abstract:

This essay describes and analyzes how young people work in disguised employment relationships and how they resist companies' imposition of illegal contracts.

Since the 1990s, Japanese enterprises, changing their human resource management policies to reduce costs, have accelerated the use of outside personnel. In addition, the number of contract workers is sharply rising, because companies are exempted from an employer's liability for a self-employed person. In fact, through contract labor agreements, companies are disguising their employment relationships with workers. As a result, many workers are not protected by labor laws.

Young people, in particular, work on a contract basis, albeit reluctantly, because of the decrease in regular employment opportunities. In this essay we analyze a case in which young people working in a disguised employment relationship resisted against a company. Also, we focus attention on the human relations, the *nakama*, which the young people made in their office and after work as a way to commiserate with each other and uphold their interests through them. At the same time, we discuss the limits of this resistance in the face of constraints in the Japanese labor market in the absence of strong industrial unions.

Keywords: disguised employment relationships, youth unemployment, labor union, contract worker