

日雇い派遣禁止・派遣規制強化は妥当か

《ポイント》

- ・「日雇い派遣」は不安定かつ技能形成の機会の乏しい雇用形態であり、急激に拡大してきたことは問題。しかしながら、昔から日雇い労働者は存在するし、学生アルバイトや副業、一時的なつなぎの仕事としては有用。「日雇い派遣禁止」という一見分かりやすい対応策は、かえって問題の本質を見えなくさせてしまう恐れ。
- ・そもそも日雇い派遣がここまで社会問題として扱われることになったのは、それがワーキングプアやネットカフェ難民などの「新しい貧困」の問題や、正規・非正規間の処遇格差等「労働力二極化」の問題の象徴であること。その底流には、経済グローバル化の進展に伴う内外競争の激化や商品サイクルの短縮化で、企業サイドには低コストで調整の容易な労働力に対するニーズが強くなっているという、経済・経営環境の構造的な変化が存在。そうした状況下、90年代後半から2000年代前半にかけて、派遣労働に関する規制緩和が「いびつな形」—派遣事業者の活動自由化や活用企業の利便性向上という観点のみから進められ、派遣労働者の保護についてのルール作りが十分に行われなかった—で進んだことが、企業の低コスト労働力の安易な活用に拍車をかけたという構図。
- ・規制緩和反対論の立場からは、派遣労働はあくまで臨時的・一時的な働き方であり、雇用形態の「正規化」を進めることが望ましいとの主張。しかし、経済・社会情勢の変化を踏まえれば今や派遣労働は日本社会に根付いた正当な働き方としてきちんと認知する必要。その面からすれば、一律に「正規化」を促すのではなく、正社員との間の処遇均衡化こそが問題解決の基本的方向性。
- ・わが国の労働市場は歴史的転換期にあり、時代環境の変化に対応した新しいワークルール作り、セーフティーネットの張り直しが求められている。近年における欧州の労働市場改革に習えば、①フレキシビリティ、②フェアネス、③セキュリティ、の三拍子揃った改革が不可欠。具体的には、労使の自主的な協議により正社員・非正社員の間接的な雇用形態が創造されることが期待されるほか、正規・非正規間の処遇均衡に向けた政策誘導や、とりわけ非正規労働者の能力開発を支援するセーフティーネットの構築が重要課題。

7月8日、与党プロジェクトチームは、「労働者派遣制度の見直しに関する提言」を公表し、①日雇い派遣の原則廃止・ポジティブリスト化、②登録型派遣の常用雇用切り替えの促進、③派遣事業者のマージン率の公開、④専ら派遣に対する一定の規制、⑤偽装請負・違法派遣への対処等、労働者派遣法改正の方向性を提示した。同月28日に厚生労働省の研究会がまとめた報告書でも、同様の内容が盛り込まれた。これらの内容を受けて、秋の臨時国会に法改正案が提出される見通しである。「日雇い派遣」

を積極的に手掛けてきたグッドウィルが、違法行為を摘発され廃業に追い込まれたことが直接的な契機であるが、その底流には、90年代以降日雇い派遣のみならず不安定・低賃金雇用が急増したことが社会問題化しているという事情がある。以下では、日雇い派遣をはじめとする派遣事業に対する規制強化の妥当性と、不安定・低賃金雇用の増加に対するあるべき対応策について考えてみた。

1. 日雇い派遣禁止では根本的解決にならず

まず、グッドウィルの廃業はそもそも二重派遣など違法行為に原因があるものであり、この事件を直接日雇い派遣の全否定の根拠につなげるのは短絡的な見方であることを指摘しておく必要がある。その点を踏まえたとえ、日雇い派遣が不安定・低賃金雇用の温床になっているとの理由から、これを原則禁止すべきだという主張に妥当性があるかということであるが、結論的にはそうした主張には疑問を呈さざるを得ない。不安定・低賃金雇用といえば、昔から日雇い労働者は存在するし、日雇い派遣は、学生アルバイトや副業、一時的なつなぎとしては有用な働き方であるという面もある。ちなみに、短期派遣労働者（1カ月未満の雇用契約）を対象にした厚生労働省の調査でも、今後の希望する就業形態として「現在のままでよい」と答えた割合は45.7%に上っている。

要は、日雇い派遣には2つのタイプがあり、アルバイトや副業など自ら好んでその働き方を選んでいるケースと、本来は安定雇用を望んでいるにもかかわらず不安定な仕事を余儀なくされているケースが存在する。後者については対応が必要であるが（後述）、前者も含めて全ての日雇い派遣を禁止するというのは過剰反応といえよう。

また、マージン率の公表を義務付けるの是一見よいアイデアに思われるが、それは形を変えた価格規制になりかねず、事業の創意工夫を削ぐことで人材ビジネスの健全な発展を阻害することになりはしないか。問題は、付加価値の低いサービスしか提供していないにもかかわらず、高いマージンを取って派遣労働者の賃金を不当に引き下げたり、社会保険料を未払いにしている点にある。したがって、派遣労働者の賃金の適正化（正社員との処遇均衡）や社会保険料の支払いに対する厳しい取り締まりによって対応すべき筋合いであろう。

2. 規制緩和「性悪説」は疑問

もちろん、日雇い派遣は不安定かつ技能形成の機会の乏しい雇用形態であり、社会の安定という観点からすれば、それが急激に拡大してきたことに問題があるのは確かである。しかし、「日雇い派遣禁止」という一見分かりやすい対応策は、既に指摘したようにそれ自体妥当性が疑問であるうえ、それで問題解決の手打ちとなれば、より大きな問題が放置される恐れがある。そもそも日雇い派遣がここまで社会問題として扱われることになった背景には、それが不安定・低賃金労働の象徴とされ、ワーキングプアやネットカフェ難民などの「新しい貧困」の問題や、正規・非正規間の処遇格差等「労働力二極化」の問題の原因とされたことにある。日雇い派遣を個別に禁止しても、新たな不安定・低賃金雇用の形態が生まれてくるのは避けられず、「新しい貧困」や「労働力二極化」といった本質的な問題に対する解決策にはならない。つまり、今求められているのは、日雇い派遣云々という個別問題の次元を超え、不安定・低賃金雇用の急増にどう対処するかという、より本質的で大きな問題への取り組みである。

では、不安定・低賃金雇用が急増したのはなぜか。その底流には、経済グローバル化の進展に伴う内外競争の激化や商品サイクルの短縮化により、企業サイドでは低コストで調整が容易な労働力に対するニーズが強くなっているという、経済・経営環境の構造的な変化が存在する。そうした状況下、90年代後半から2000年代前半にかけて、派遣労働に関する規制緩和が「いびつな形」で進んだことが、企業の不安定・低コスト労働力の安易な活用に拍車をかけ、日雇い派遣に象徴される未熟練労働者を多く生んだという構図がある。

ここで、強調しておくべきは、規制緩和自体が問題であったというよりも、それが「いびつな形」で進んだことが問題であるということである。当時は経済・雇用情勢がかつてない悪化に見舞われており、派遣労働の拡大が失業増大に歯止めをかけた面を見落とすべきではない。規制緩和が派遣事業者の活動自由化や活用企業の利便性向上という観点のみから進められ、派遣労働者の保護についてのルール作りが十分に行われなかったことこそが問題の所在がある。具体的には、雇用保険・労災保険など社会保険の適用や処遇均衡化、能力開発支援等、セーフティネットを整備することが十分に行われなかったことである。

要するに、現実には一定程度の不安定・未熟練雇用が生まれてくることは避けられないとしたうえで、それが必要以上に増えない仕組みをどう構築するか、そして、未熟練労働者の能力開発や生活保障をどう図っていくか、という問題に正面から向き合うことが求められている。

3. 処遇均衡化が目指すべき方向性

日雇い派遣の問題から波及して派遣労働全般に対する批判的な見方も強まり、与党プロジェクトチームでも様々な規制強化案が提示されている。規制緩和反対論の立場からは、派遣労働はあくまで臨時的・一時的な働き方であり、雇用形態の「正規化」を進めることが望ましいとの主張がなされる。しかし、経済・社会情勢の変化を考慮すれば、企業経営にとって今や派遣労働者は無くてはならない存在となっており、働き手にとっても就労形態の選択肢として望む声は少なからずある。つまり、派遣労働は日本の企業社会に根付いた正当な働き方としてきちんと認知することが出発点である。その面からすれば、一律に「正規化」を促すのではなく、正社員との間の処遇均衡化を目指すことこそが、問題解決の基本的方向性といえよう。

すなわち、かつては日本的雇用慣行の対象とされた正社員は一般的には夫であり父親であり、終身雇用・年功賃金のもとで家族の扶養費を含めた賃金を受け取ってきた。その前提には「夫は仕事、妻は家事」という家計における男女分業があり、主婦パートや学生アルバイトが大半であった非正規労働者は補助的な仕事を行うものと位置づけられてきた。そうした状況では、非正規労働者の処遇が低く、正社員雇用の安全弁となることが、むしろ家計単位の生活安定を支えるものとして望ましかったともいえる。

しかし、90年代以降、非正規労働者が急増し、家族形態も多様化し、世帯主である非正規労働者が増えている。仕事の内容からも、かつて正社員が行っていたコアの仕事を担う非正規労働者が増え、いわゆる非正規労働者の「基幹化」が進んでおり、処遇格差が職場活性化にマイナスに作用するようになっている。そうしたなか、正社員と非正社員の処遇均衡化が、社会的公正の面のみならず、経営合理性の面からも求められるようになってきているのである。

ここで欧米諸国の事情をみると、同一価値労働同一賃金が基本であり、同じ職務であれば正社員であ

ろうとパート・契約社員であろうと賃金格差は無いのが原則である。この背景には、欧米では職務給・職種給と呼ばれる「仕事がまずありき」の発想に基づいて、仕事と同じならば誰が就こうが同じ賃金を払うという仕組みがある。さらにその前提として、とりわけ欧州では企業横断的な職種別労働市場が整備され、能力資格認定制度（例：英国NVQ）や職業訓練制度（例：独デュアルシステム）がこれを支えている。派遣労働者についても均等処遇の考え方が適応される方向にあり、例えばドイツでは、かつて派遣労働はあくまで一時的な働き方とし、「登録型」も認めていなかったが、今日では「登録型」を認め派遣期間の上限を撤廃する一方、均等待遇を義務付けている（第一義的には派遣元の義務であるが、均等待遇が実現していないとき派遣許可が取り消される可能性があり、その場合派遣労働者は派遣先企業による直接雇用とみなされる）。

これに対し、わが国では「人がまずありき」の発想で、仕事が変わってもその人の総合的な能力に対する評価に基づく給与は変わらないという仕組みが基本にある。しかし、流動性の高い非正規労働者が増加し、女性・外国人など多様な人材の活用がますます必要になるなか、現役世代の男性正社員を中心に設計されてきた従来型の人事のあり方にとっては、「異質」であるこれらの人材の能力を活かすことが重要課題になっている。そのためには、雇用形態や性別・国籍といった面で差別することなく、仕事内容に応じて公平に処遇していくことが、モチベーション向上の大前提として極めて重要になる。その意味で、わが国でも「仕事がまずありき」の発想の人事処遇システムを構築する必要がある（注）。この「仕事がまずありき」の仕組みへの転換が進めば、正規・非正規間の処遇均衡化が行われる環境が整備されることになる。正規・非正規間の処遇均衡化が図られれば、企業は低賃金という理由だけで非正規を安易に活用することはできなくなり、行き過ぎた非正規化には歯止めがかかることになろう（その分、企業は生産性向上を問われることになる）。

（注）こうした議論は数年前から盛んに行なわれているが、なかなか進んでいないのが実情である。底流には、「仕事がまずありき」の前提として行う職務分析・職務評価が企業にとって煩雑かつ手間がかかるとの事情を指摘できる。また、ここに来て、行き過ぎた非正規化による技能伝承・チームワーク面での逆機能への反省から、正規化の動きが出てきていることも影響している。しかし、例えば汎用化された製造工程や小売現場では、すべてを正社員として雇用することは不可能である。その一方で、これらは業界横断的に技能が標準化できる分野であり、ここから職務主義に基づく仕組みを戦略的に導入することが検討されてよい。

また、派遣業者は安易な発想をする派遣先企業の“下僕”となって、安価な労働力を供給することのみを考えるのであれば将来性が疑われる。経済全体が人材不足の状況にあるなか、教育投資によって技能の高い労働者を派遣し、派遣先企業に対しては派遣労働者の労働条件の維持・向上を交渉していく気概をもったビジネスを展開していくことが期待される。

4. 労働市場全体の改革目指せ

いまわが国の労働市場は歴史的転換期にあるとあってよい。時代環境の変化に対応した新しいワークルール作り、セーフティーネットの張り直しが求められているのである。昨年経済財政諮会議議員から「労働ビッグバン」というアイデアが出され、わが国雇用システムのトータルな再設計が着手されようとしたが、その後構造改革路線への批判が高まり頓挫した。具体的な内容についての議論の余地がある

にせよ、そこに込められた**包括的な改革の必要性を認識することから、改めて労働市場改革へのトータルな取り組みを再スタートすべき**ではないか。

この点で参考になるのは、欧州での取り組みである。かつて「失業大国」と揶揄された欧州諸国では近年、雇用情勢の改善傾向がみられる。この背景として、欧州が 90 年代半ば以降、市場メカニズムの重視、グローバル化への積極的対応など、経済面での構造改革を進める半面、社会的公正の維持を掲げた社会システムの再構築を進めてきたことを見逃せない。その際、経済構造の知識集約化を促進すること、および、就業促進・人材投資を社会モデルの基礎に置くこと、の 2 点が基本方針とされてきた。そうしたもとで、欧州の労働市場改革は、①フレキシビリティ（柔軟性）、②フェアネス（公正性）、③セキュリティ（保障性）、の 3 つのがキーワードとなってきた。

欧州の経験に照らしてみれば、わが国では過去十年、フレキシビリティを追求するあまり、フェアネス、セキュリティを置き去りにしてきたことが現在の混乱をもたらしているといえる。つまり、規制強化によってフレキシビリティを低下させるのではなく、この 3 つの要素を同時に実現することを目指すべきであろう。より具体的には、「フレキシビリティ」の面では、2007 年に制定された「労働契約法」の基本理念に沿った形で、労使が自主的な協議によって分権的にワークルールを取り決めていくことが望ましく、その過程で正社員・非正社員の間時的な雇用形態が創出されることが期待される。「フェアネス」の面では、改正パート法の派遣を含む非正規雇用全体への適用などを通じた、正規・非正規間の処遇均衡に向けた政策誘導が望まれる。「セキュリティ」の面では、非正規労働者・無業者の能力開発を支援する積極的労働市場政策の展開や、ミニマムを保障する最低賃金・生活保護・税制の整合的な再設計など、セーフティネットの構築が重要課題といえる。

最後に、以上の方向性に沿った形で、労働者派遣に関わる法制度のあり方について述べておきたい。その基本的な方向性はドイツの事情が参考になるように思われる。具体的には、①派遣範囲・派遣期間の自由化を進める一方、②同等の職務を行う正社員との処遇均衡の義務化、③派遣先企業の健康管理義務・労災補償責任の明確化、④日雇い派遣に対する社会保険適用の徹底、⑤派遣事業者の違法行為に対する取り締まりの強化、⑥派遣事業者の事業免許取り消し時の受け入れ企業の直接雇用化、等により派遣労働者の保護強化を図るべきであろう。

以 上

(参考文献)

・大橋範雄 (2007) 『派遣労働と人間の尊厳』法律文化社

◆『日本総研 政策観測』は、政策 이슈 に研究員独自の視点で切り込むレポートです。本資料に関するご照会は、下記までお願いいたします。

調査部 ビジネス戦略研究センター 山田 (Tel : 03-3288-4245)