

派遣労働者の生活、現状の問題点と改善案

社会福祉学部 社会福祉学科
大津 丞太郎 14FF0815

目次

はじめに

第1章 正規雇用と非正規雇用について

第1節 正規雇用と非正規雇用とは？

第2節 賃金の格差

第3節 社会保障面での格差

第2章 労働者派遣法について

第1節 労働者派遣について

第2節 派遣企業と労働者

第3章 労働者派遣法の歴史

第1節 派遣法改正の歴史

第4章 派遣労働者の抱えている問題-生活

第1節 派遣労働者の置かれている状況

第2節 現場の相談員の声

第3節 派遣労働者を取り巻く環境

まとめ

はじめに

今日の日本の社会における非正規雇用者の数は年々増加傾向にある。1984年に15.3%程だった非正規雇用者の割合が2004年には31.4%に、2014年には37.4%ほどに増えている（厚生労働省「非正規雇用の現状と課題」：2016年12/16アクセス）。それに比べて正規雇用者の数はそれほど大きく増えているわけではない。

私がなぜ非正規雇用の労働者に関心を持っているかというと、自分のバイト先で働いている非正規雇用で働いている契約社員の待遇が正社員と比べておかしいと思ったからだ。正規社員と同じような時間、同じような内容の仕事、をしているのにもかかわらず社会保障の手厚さや賃金の面、その他のことで大きな差が生まれてくるのはおかしいと思ったからだ。なぜこんな差が生まれるのか、こんな差が生まれている現状がなぜ放置されているのかを調べたいと思いこのテーマにした。

1. 正規雇用と非正規雇用について

正規雇用労働者の定義として厚生労働省では「① 労働契約の期間の定めはない。② 所定労働時間がフルタイムである。③ 直接雇用である（労働者派遣のような契約上の使用者ではない者の指揮命令に服して就労する雇用関係（間接雇用）ではない。）④ 勤続年数に応じた処遇、雇用管理の体系（勤続年数に応じた賃金体系、昇進・昇格、配置、能力開発等）となっている。⑤ 勤務地や業務内容の限定がなく、時間外労働がある。」（厚生労働省2012：9）がすべて満たされている労働者ということをつけている。つまり、これらの条件が満たされていないものは非正規の労働者ということになる。

非正規雇用の労働者と正規雇用の労働者との間で大きな問題になってくるものが2つある。1つ目は賃金の格差、2つ目が社会保障の格差だ。

1つ目の賃金の格差は今の日本でも大きな問題となっている。例を挙げると「正職員・正社員」の所定内給与額は31万1500円、1時間あたりの賃金は1888円であるのに対して、正社員・正職員以外」の所定内給与額は19万8100円、1時間あたりの賃金は1215円にとどまる。また、短時間で働く「正社員・正職員以外」の労働者の1時間あたり所定内給与額は997円とさらに低い」（高橋2012：268）となっている。生涯賃金に直すと正社員は1億8152万9800円（賃金構造基本統計調査、23歳から59歳までを平均）で非正規雇用者は1億275万8300円（賃金構造基本統計調査、23歳から59歳までを平均）となっており、約8000万円の生涯賃金の差が出ている。

正社員は責任の重さや仕事量によって賃金は換わってくるものだが、正規雇用の労働者と同じ時間や同じ量の仕事量の非正規雇用者もたくさんいる。同じ価値の仕事に対しては同じ賃金が支払われて当然なのに給料に非正規雇用の労働者の給与は正規雇用労働者の約3分の2しかないのはいかかなものだろうと思う。おそらく派遣もとの会社へ支払われて抜かれているお金やもともとそんなに給料が支払われていないなどいろいろと考えられるがそれにしてもひどい格差である。同じ給与にするのは難しいにしてももう少しまともな賃金の差にするべきだろう。

2つ目の社会保障の格差については厚生年金や育児・介護の休暇などについての不足があげられる。日本では正規雇用者を中心とした核家族をつくり働き手の給与、社会保障によって家族を支えていくといった形になっている。しかし、一度そのルールから外れてしま

った労働者は満足な保障を受けられずに苦しい生活に追いやられる。現状の日本では非正規雇用者は正規の雇用者と比べて制度的な排除を受けている。労働者の入る保険には業務や通勤による病気や怪我に対しての保証を行う労働者災害補償保険やそれ以外の怪我疾病に対応する健康保険、失業中の生活の保障をする雇用保険などがある。労働者災害補償保険は非正規の雇用者であっても全員が適用されているが、健康保険法や厚生年金保険法については臨時に使用されているものや長期で雇用されていないものは逆に保険料が負担になると理由で排除されている。雇用保険法は労働環境によっては適用されない労働者もある。たとえば、1週間の所定労働時間が20時間未満のものや、継続して31日以上雇用が見込まれないものなどが適用されない労働者となる。この結果正社員が100%近くの適用がされているのに対し、非正規雇用者は雇用保険が63%、健康保険は49.1%厚生年金保険が47.1%というかなり低い適用状況にある（日本労働法学会 2013：64）。

これらのデータを見ているといかに社会保障から排除されているのかがわかる。ただでさえ雇用が不安定な非正規雇用者が雇用保険の恩恵を受け取れていないのは次の雇用を探しに行くのが大変になりワーキングプアなどに甘んじてでも仕事をし続けたりする人が増えるのではないかと思う。他にも病気などにかかったときに使える健康保険の加入率が低いのも問題だ。非正規雇用者は収入が少なく、収入が少ないということは食事などに対してもあまりお金がかけづらいと思う。少ない金額では栄養が少なくなり、病気になる率が高くなり治療費が必要になる率も高くなると思う。お金がないのに治療費の負担も増えるので負担は大きいと思う。厚生年金保険に加入していないと老後には国民年金の分しかもらえなくなってしまうので老後の生活を考えたときに不安が出てきてしまう。正規雇用と比べると大変なところが多い。

非正規雇用に関して否定的なところを多く書いてきたが、非正規雇用にもメリットはあり、非正規雇用の仕事に自分でつく人のほうが多いである。非正規社員のメリットとしては、正社員よりも時間の拘束やその他の条件がゆるいことを利用して自分のライフスタイルに合わせて働けることや、自分の希望する職種に選んでつけることや、面接が通りやすく、就職しやすいことなどがある。

2. 労働者派遣法

労働者派遣とは、労働契約を交わしている会社からほかの会社に派遣されて働く就労形態のことである。通常では労働者が労働契約を交わしている会社とその労働者に指揮命令できる会社というのは同じ会社である。しかし、労働者派遣では労働契約を交わしている会社ではなく労働契約を交わした派遣会社がほかの企業へ労働者を派遣し、労働者は派遣先の会社の指揮命令に従うという形になっている。労働者派遣は派遣労働者と派遣元の会社の労働契約関係、派遣元と派遣先の会社との労働者派遣契約関係の2つの要素から成り立っている。通常の雇用の形とは違うので派遣元の責任、派遣先の責任、派遣元・派遣先の両方が負う責任などが複雑になっている。どちらにどのような責任があるのかを知っておかないと、労働者が何かあったときどきにどちらに相談しに行けばいいのか、どちらに責任を問えるのかなどがわからなくなっている。

派遣労働者がどのような条件で派遣されるかは、派遣元と派遣先の会社の間に交わされる「労働者派遣契約」によって決まる。内容としては、「派遣労働者が行う業務の内容、就

業の場所、直接指揮命令を行う者、派遣の期間、就業する日、就業の開始および終了の時刻や休憩時間、安全衛生、苦情処理に関する事項」（浜村 彰・唐津 博・青野 覚・奥田 香子 2016:263）などがある。派遣労働者はここに書かれた業務以外を行なう義務はない。

3.労働者派遣法の歴史

戦後の労働者について。労働基準法では1条1項で「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と書いてある。その次に、2条1項で「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」と規定してある。この法律は、日本国憲法 25 条の生存権を労働者に適用することと、28 条の団結権を基礎にすることを前提にしていると考えられている（大橋 2007：1）これを見ると労働基準法では日本国憲法に基づいて労働者の権利が保障されようとしているのがわかる。そのために戦後の時代では労働基準法と職業安定法で労働者の供給事業は禁止されていた。これは中間地点における給料の搾取を避けるために禁止され、労働者は使用者による直接雇用しか受けていなかった。この時点から 1985 年に労働者派遣法が施行されるまでは労働者の派遣事業というのは禁止されていた。

労働者派遣法ができたのはなし崩しに出来上がった法の違反を政府が追認で認めてしまったことが原因である。高度経済成長期には臨時工や社外工、請負という法形式をとった実態としては労働者供給事業に該当する労働者派遣が蔓延していた。しかし、政府はそれを取り締まることをせずに、追認する形で 1985 年に臨時性と専門性の 2 つの場合に限定して労働者派遣事業を認める労働者派遣法を制定した。（大橋 2007：2-3）このときに政府が取締りを厳しくやらずに、逆にその勢いに負け追認してしまったことが今日の日本に派遣労働者が蔓延してしまった元凶になった。政府が目先の経済成長に目を奪われずに労働者の保護を考えて動いていたのなら今の日本はこのようになっていなかった。この教訓を生かして、今後は労働者の保護や待遇についても重きを置きながら法律を作って欲しい。

労働者派遣法は 1985 年に制定されてから今日に至るまでに何回もの改正が繰り返されてきた。制定当初の労働者派遣法は今現在の労働者派遣法と比べ制約が厳しかった。というのも目的が「労働者供給事業禁止の部分的解禁・間接雇用の許容と、「常用代替」の防止にあった。そのために、労働者派遣の対象業務は常用代替の恐れのない業務、すなわち専門的業務（正社員ではできない仕事）と単純作業（正社員にさせる必要のない仕事）に限定され（その後のいわゆる 26 業種）、外国の制度に見られ、当時既に知られていたテンポラリー・ワークというような性格付けはされず、期間限定という発想もなかった」（日本労働学会 2016：13）にあったからだ。

1996 年の改正では派遣業務の原則自由化が行われた。それまでは認可するものだけを指定してその業種だけに派遣できる形のポジティブリスト方式だったが、1996 年からは禁止の業務を指定してそれ以外の業務については自由とするネガティブリスト方式に変更された。ただし、増えた業務に関しては最長期間を 1 年間とする規制がかけられた。「派遣対象業務がそれまでの 16 業務から 26 業務に拡大されたことに加え、育児休業・介護休暇取得者の代替としての派遣、および 60 歳以上の高齢者の派遣については、派遣禁止業務以外の派遣であれば派遣対象業務以外への派遣も認められるようになった」（日本労働法学会 2013:34）とかかれている。

さらに 1999 年の改正では、この規制緩和によって派遣労働者の使い勝手がさらに上がってしまった。対象業務が増えたことで労働市場へさらに派遣労働者が増えることになり、今まで派遣労働者が使えなかった分野でも正社員に代わって派遣労働者が使われるようになった。高齢者に関しては派遣対象以外にも派遣できるようになり実質的には業務の自由化が行われており、この改正は労働者派遣においてとても大きな改正だったといえる。

2003 年の改正では派遣期間の上限が 1 年から 3 年に伸びた。これにより企業側にとってさらに使い勝手がよくなっていった。

2012 年の改正では『労働者の保護』という文言が法律名にも法律の目的にも明記されたほか、日雇い派遣の原則禁止、グループ企業内派遣の制限、違法派遣の場合の労働契約の申し込みみなし制度など、規制の強化が図られ「た（浜村 彰・唐津 博・青野 覚・奥田香子 2016 : 256)。この時期は 2008 年に起きたリーマンショックなどの影響で多くの企業で派遣切りなどが起き、派遣労働者に対する扱いが問題になった時期でこのような労働者の保護を前面に押し出したような文言が盛り込まれたようである。文章としては、「派遣先の都合で中途解約する場合に派遣先は新たな就業機会を確保したり、派遣元による休業手当等の費用を負担するなど、雇用の安定に必要な措置を講じなければならないことが法律に明文化されました（派遣法 29 条の 2）」（浜村 彰・唐津 博・青野 覚・奥田香子 2016 : 265) このようなことが書かれている。また、日雇い派遣というのは期間が 30 日以内の派遣のことである。禁止になった理由は、短期の派遣ばかりでは労働者の雇用が不安定ということと、短期間労働なので労働者のために環境を整える雇用者側の雇用管理責任を怠る企業が多かったからである。

最新の 2015 年の改正では労働者側にとって不利な改正になった。大きな内容としては労働者派遣の事業がすべて許可制になったこと、すべての職種で上限が 3 年になったこと、3 年間の上限が労働者単位ではなくて事業所単位になったこと、派遣期間の終了時に雇用安定措置をとること、キャリアアップの措置の義務化、一般労働者派遣と特定労働者派遣の労働者派遣の違いがなくなり登録型派遣か常用型派遣かの 2 種類になったことである。

事業がすべて許可制になったことについては言葉通りの意味である。今までの派遣事業は一般労働者派遣事業（届出制）と特定労働者派遣事業（許可制）の 2 つが存在していました。しかし、届出制だと届出をするだけで事業が始めることができ、悪質な労働者派遣事業が出てくるので、今回の改正からすべてを許可制に統一することになりました。これからは事業を始めるときには必ず厚生労働省から許可をもらわなければならないので悪質な業者は減っていくと思う。

すべての職種で上限が 3 年になったことでは今まで派遣期間の制限がなかった政令 26 業務でも 3 年を上限にするようになったということである。今までは特定の 26 業務には派遣期間の上限がありませんでした。企業は特定の 26 業種では同じ労働者をいつまでも使い続けることができました。

しかし、今回の改正によって上限が 3 年となってしまったのでそれができなくなり、普通の派遣と同じ期間の制限がつけました。しかし、この 3 年が上限という決まりには抜け道が有る。それは派遣先の事業所単位での上限だということである。どういうことかという、派遣先の中で少し移動してしまえば 3 年の上限をかいくぐることができるのである。「派遣労働者個人を単位として、派遣先事業所の同一の組織単位（例えば「課」）での、同

じ派遣労働者の継続的な受け入れは3年が限度とされている（派遣法35条の3、同法40条の3）。もっとも、組織単位が異なる（例えば別の課に移す）場合には、さらに3年上限で同じ派遣労働者を受け入れることが可能である。また、同じ組織単位で別の派遣労働者を受け入れることが可能である。たとえば、AさんをP課で3年間受け入れてきた場合、さらにAさんをP課で受け入れることはできません。しかし、別のBさんをP課で受け入れることは可能であり、AさんをS課で受け入れることも可能である。なお、これらの場合、P課とS課を含む事業所単位での3年上限が延長されている必要があります。」（浜村彰・唐津博・青野覚・奥田香子 2016：261）3年がたったとしても、所属する組織を少し変えるだけで軽く上限を回避することができる。

それにこの上限3年というのは26業務の人にはデメリットになるかもしれません。今まで同じ職場でずっと働いてきた、働きたいと思っている派遣労働者の人も必ず3年がたったらその組織との契約を打ちきらなければならないということである。同じ会社でもほかの課にはやりたい仕事や自分のスキルを生かせる仕事がなかったりするかもしれません。不本意で派遣を選んでいる人にとっては簡単に延長されてしまう、自ら派遣の働き方を選んで志望している人にとっては働き方が制限されてしまう開始になったと思われる。上限を超えて派遣を継続するためには派遣先企業での過半数労働組合等への意見聴取が必要になる。

また、今回の改正で登録型派遣と常用型派遣でしか区別がつかなくなったことで常用型派遣への注目が高まりました。登録型派遣とはアルバイトなどでもなじみの深い派遣の方式で、派遣会社にあらかじめ自分の情報を登録し、その情報に沿って送られてくる派遣先の情報を見ていいと思った仕事に行く方式である。派遣の仕事に入るときにそのつど自分が登録している派遣元の会社と派遣先の会社が期間契約を結び、その期間だけその企業に派遣される。それに対し、常用型派遣とは労働者が派遣元に常に雇用されている派遣の形態である。労働者は派遣会社に常に雇用されている状態で、給料は月給で支払われる。派遣会社の指示によって派遣会社に行き、仕事をする。登録型と違うところは自分で仕事を選べないところと月給なので仕事がなくても給料が入ってくる場所である。

常用型派遣は登録型と比べてメリットとデメリットがある。大きなメリットは安定しているということである。時給制から月給制に変わったので収入は安定する。また、バイトというよりは正社員に近くなったので各種手当を受けることができ、福利厚生がよくなる。また、スキルアップのための研修制度などを受けられることができる。

デメリットもある。一番大きなデメリットは、正社員ではないということである。正規に雇われているわけではなく、あくまで「無期の契約」というようなアルバイトと正社員の真ん中の宙ぶらりんな状態であるということである。いつでも契約の解除の可能性がある。また、正社員ではないので給料もなかなか上がりません。派遣社員の扱いなのでそれなりの賃金ですと働かなければならない。また、無期の雇用契約なので常に会社の言われる派遣先に派遣され続ける。自分にあっている、あっていないなどに関係なくずっと派遣先を転々とし続けなければならない。

4.派遣労働者の抱えている問題・生活

私は派遣労働者の抱えている問題の中で一番大きな問題というのは低賃金での貧困な生

活についてのことだと思い調べた。そうして出てきたのは派遣社員として得られる低賃金での生活と、派遣打ち切りや雇い止めになった場合に生じる生活基盤の消失などの深刻な問題だった。それが大きく浮き彫りになり、一般の人々にも知られるようになったのは2008年のリーマンショックをうけて全国の企業が行った派遣切り問題だと思う。この問題は2008年にアメリカで起きたリーマンブラザーズの倒産から始まった世界的な不況の煽りを受けて経営難に陥った自動車産業や電機メーカーなどを中心に大規模な労働者派遣契約の打ち切りが行われ、大量の労働者解雇、雇い止めが発生した問題である。この問題を受けて東京都の日比谷公園に「年越し派遣村」が作られていた。

この年越し派遣村は複数のNPOや労働組合が主体となり設置されたものでハローワークなどの行政の機関が業務を停止する年末年始、を公園に設置された避難所で炊き出しなどをもらいながら生活するものであった。また、この年越し派遣村では労働の相談や生活の相談がNPOや労働組合などによって行われていた。年越し派遣村での相談は労働に関する相談ではなく、職を失ったことで生じた現在や今後の生活への相談が多かったようだ。

そのときの様子が『ホームレスと社会』（石井昭男 2009：8）という本に書かれていた。その本では「連合から参加したスタッフはみんな労働問題や雇用保険のマニュアルや資料を手許に置いて対応したのですが、結果的にはほとんど役に立たず、当面のニーズである住宅を確保する意味でも、とにかく生活保護を申請するしかないというケースが大多数でした。連合に寄せられる相談でもそうだったのですが、仕事を失うと直ちに住まいを失い結果的にとにかく生活保護へ、というのは今の制度では想定していない事態でした。ここまできているのか、というのが実感でした。」（石井昭男 2009：8）というような現状がじっさいにその派遣村で労働者の相談に乗っていた職員により語られていた。この話を見る限りでは派遣労働者とは派遣という細い糸が切られた瞬間に生活保護を受けないとならない状況に追い込まれるような危うい生活基盤の上で生活しているように思える。

他にもこの本には派遣村の現状についての情報が書かれている。愛知県の岡崎、知立、豊橋で行われた派遣村の実行委員会の報告書についてまとめたものが載っていたので、その中から派遣労働者の生活に関係していそうなものを要約引用する。『ホームレスと社会』によると、派遣労働者・有期雇用労働者・外国人労働者が雇用の調整弁として利用されることが多い。派遣会社の中には労働者に対して不当な天引きを行って中抜きをしたり、雇用保険などの手続きを取れるのに取らなかつたり、偽装請負などによって正社員登用を避けようとしたりと派遣社員にとって不利になるようなことをしてくる会社もある。

生活面では、派遣の解雇とともに住居を失ったり、生活保護申請をしても開始までのお金すらなかったり、福祉事務所の相談員がこちらの立場に立ってくれなかつたり、緊急宿泊施設の不足など現在貧困に陥っている労働者に対して助けになれていないことがわかった。これらを見る限り派遣労働者が働く環境、生活する環境はお世辞にも良いといえないことが分かった。働く環境では企業の利益のために様々な負担、不利を強いられている。それは賃金の不当な中抜き、調整のために簡単に首を切られることや、企業の偽装請負などによって正当な権利を得られないことなどが挙げられる。生活の場面では、派遣会社の紹介した宿泊所で中抜きをされたりしている。

派遣労働者の働く環境というのは思ったよりも劣悪な状況にあると思える。時々、労働組合などが動いてニュースになっていたりもするが、毎度毎度同じようなニュースが出て

きて同じような物議が醸されるのは根本的な解決ができておらず、ずっと同じ問題を抱えているからだと思う。労働者側は企業に比べて立場が弱いし、派遣の労働者ということで正社員などともつながりにくいし、立場的にも弱いのではないかと思う。派遣社員の立場を改善していくためには弱い立場にある人々が団結していくしかないのではと思う。また、中抜きなどをされているせいでもらえる賃金が極端に少なく、貯金や、生活費に回すものが少ないと思う。

まとめ

私は派遣労働者の人を見て正社員とどうしてここまでの差が出るのか、この現状はどうやったら変えられるのかななどを思い、調べてきた。

第1章では正規雇用と非正規雇用の待遇面での差について述べた。給料や社会保障の面で大きな差が生まれることが分かった。第2章では労働者派遣法について述べた。派遣労働についての仕組みを調べ、派遣先や派遣元、労働者の関係などを述べた。第3章では労働者派遣法のこれまでの改正について調べ、いつどんな変化が起こったのかについて述べた。第4章では派遣労働者の生活について派遣村で接した人の本を読み、それについて述べた。

正規雇用者と非正規雇用者には大きな差があり、賃金や社会保障の面で非正規雇用者は大きく劣ってしまっている。労働者派遣法については法律ができてから今日にいたるまでにさまざまな改正がされている。その多くは規制緩和という形でより労働者派遣を助長する形で行われてきた。しかし、世論によっては労働者を守るような改正をするときもあった。

派遣労働者の生活が困難なのは雇う側と雇われる側の関係で派遣労働者の立場が弱いというのもあるが、行政からも助けてもらえないというのが大きい。もし、派遣労働者の地位向上を目指し、今の状況を変えようとするならば、派遣労働者側からできることは少ないのだと思う。企業に対して有効なのは一致団結して行動を起こすくらいだが、それをしてもその個々のものに対して判決が出るだけで政府が動いてくれない限りは多くの企業はこっそりと続けるだろうし、あまり効果はないように思う。

やはり行政が積極的に派遣労働者の問題に取り組んでいくしかないのではと思う。日本という国が企業を優先するのはわかるが、そのために労働者・貧困の層が犠牲になっているのは納得ができない。今の日本では偽装請負などの悪質な問題も多く、一応法では禁止されているが、されてしまうことも多い。企業のこうした不正を減らすには行政が監視を厳しくしたり、罰則を強化したりして企業に対し圧力をかけていくことが重要だと思う。そうしないといつまでたっても立場の弱い労働者側が立場の強すぎる企業に負け続けてしまうことになると思う。

それから、行政の生活保護などの救貧の制度でも役所側の運用が正しくなかったり、行政の目から逃れて不当に金をとろうとする者がいたりとますます労働者にとって不利な状況が広がっている。

派遣労働者の待遇を改善するためには行政が派遣元企業と派遣先の企業の両方をしっかりと監視し、さらに生活保護に近いような派遣労働者の生活環境をしっかりと改善していく必要があると思う。

〔参考文献〕

- 日本労働法学会、2013、『有期労働をめぐる法理論的課題』法律文化社
- 高橋 康二、2012、『非正規就業の実態とその政策課題』労働政策研究・研修機構
- 大橋範雄 2007、『派遣労働と人間の尊厳』法律文化社
- 浜村 彰・唐津 博・青野 覚・奥田香子 2016、『ベーシック労働法 第6版補訂版』
有斐閣アルマ
- 日本労働法学会、2016『労働者派遣の新展開』法律文化社
- 厚生労働省、2012、『報道発表資料』2016年12月2日閲覧
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zr0-att/2r98520000025zsh.pdf>
- 厚生労働省『非正規雇用の現状と課題』：2016年12/16閲覧
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000120286.pdf>
- HAKN GIRLS 2017年5月19日閲覧
<http://www.haken-jimu.com/choice/972/>
- 石井昭男 2009 『特集派遣村の経験とホームレス支援』株式会社 明石書店