

派遣法改正・特集記事

“日雇い派遣”の原則禁止を問う

*この文章は、2008年6月23日～7月10日の間、「ロジラボ通信」に掲載したものです。

はじめに

6月13日の記者会見の席上、梶添厚生労働大臣は「通訳など専門職以外の日雇い派遣は考え直すべき。労使の意見を聞いた上できちんと対応したい」と述べ、次期臨時国会に提出が予定されている労働者派遣法改正案に「日雇い派遣の原則禁止」を盛りこむ方針を示した。

この流れは、ここ数年、社会を席卷している“格差社会”という世相を背景とし、昨年から度重なる不祥事を起し、これまで右肩上がり成長を続けてきた“派遣会社”という格好のターゲットが存在したことから、“日雇い派遣”の問題を掘り下げて議論することなく“雰囲気”で形成された感がある。

また、記憶に新しい秋葉原無差別殺人事件、江東区マンション女性殺害事件の容疑者が派遣会社社員であり、犯行の“動機”に「職場の不安や不満」を挙げている」との報道が、“日雇い派遣の原則禁止”の流れを決定づけることになった。

一方、“日雇い派遣の原則禁止”が議論される遠因として、年金問題をはじめとした不祥事が続く厚生労働省の矛先そらし、あるいは、次期総選挙に向けた各政党による派遣労働者層の取り込みなどを指摘する向きもあり、この問題を、より、エモーショナルな議論として加速させ、複雑にしている側面がある。

そもそも、筆者は、物流業界の地位向上を是とする立場から、「日雇い派遣」が禁止されれば、この国の物流現場の労働者確保が困難になる」との危機感を抱き、「物流現場における労働のあり方」という点について考察を始めた。

そのうち、「二重派遣」と「派遣禁止対象（港湾運送業務）への派遣」が指摘され、刑事問題となったグッドウィルの事件を受け、その対応策の一つとして出てきた“日雇い派遣の原則禁止”という対応策に、具体的な因果関係が無いことに疑念を抱くこととなった。

そして、前述の痛ましい事件の容疑者が、派遣会社社員ではあったものの、“日雇い派遣”とは直接的な関係性が無く、尚且つ、“日雇い派遣”という言葉の定義そのものが理解されることなく一人歩きをしている現状。そして、誰一人として、“日雇い派遣”の実態を省みることなく“日雇い派遣”の問題が何となくのムードで議論されている現状に一抹の不安を感じた。

そこで、これまでにメディアに掲載された記述に目を通し、今一度、派遣業の経緯を確認した。時に、“悪の権化”として槍玉に挙げられている複数の派遣事業会社から話を聞き、実際に、物流センターに足を運び、労働現場をこの目で確かめてきた。しかし、意外にも、“現場”から見えてきたものは、派遣事業者の自主的な取り組み、あるいは、荷主に対してコンプライアンスの徹底を求める派遣事業者の姿だった。

この三ヶ月間、様々な角度から“日雇い派遣”の問題を検証し続けてきた私が辿り着いた答えは、“日雇い派遣の原則禁止”で、さほど労働者が置かれた状況は変わらない」という当初の予定を大きく裏切るものであった。強いて、デメリットを挙げるとするならば、日雇い派遣労働者が、再度、どこかしらの派遣会社に登録をする手間が生じるくらいである。但し、製造業は、全く、別の話だ。

率直に言えば、“日雇い派遣”原則禁止の流れに水を差すことは、筆者にとってさえ何ら得することなどない。寧ろ、「弱者の痛みが解らない」と批判の矛先が向き、「経済界（経営者）より」とのレッテルを貼られかねない危険性を孕んでいる。

しかしながら、仮にも、わが国の物流業界の明日のために、事実を検証する立場の者として、大手メディアが世に伝えない事実を伝えたい。そして、一人の国民として、根拠の無いムードに踊らされることなく、労働者よりでも経営者よりでもなく、事実を根ざした“健全な議論”を行うことができる土壌に貢献したいとの思いから、数回に渡って、“日雇い派遣”の問題をクローズアップしていく。

一人でも多くの読者の方が、この問題を冷静に議論するキッカケになればと願って。

(1) 入口(原因)と出口(対策)の矛盾

メディアが“日雇い派遣”問題を取り上げる際に、必ずと言っていいほど登場する枕詞がある。「派遣会社の違法行為が相次ぎ・・・」というお決まりの文言である。この場合、違法行為が相次いだ派遣会社とは、グッドウィルとフルキャストの2社のことを指している。いずれも、人材派遣会社大手である（グッドウィルは第1位、フルキャストは第2位）。まずは、この2社が引き起こした問題について、いま一度、振り返りたい。

[グッドウィル]

[一般労働者派遣事業主に対する労働者派遣事業停止命令及び労働者派遣事業改善命令について](http://www.roudoukyoku.go.jp/news/2007/200801111-kaizen/200801111-kaizen.html)

<http://www.roudoukyoku.go.jp/news/2007/200801111-kaizen/200801111-kaizen.html>

(東京労働局発表 平成 20 年 1 月 11 日)

[フルキャスト]

[一般労働者派遣事業主に対する労働者派遣事業停止命令及び労働者派遣事業改善命令について](http://www.roudoukyoku.go.jp/news/2007/20070803-kaizen/20070803-kaizen.html)

<http://www.roudoukyoku.go.jp/news/2007/20070803-kaizen/20070803-kaizen.html>

(東京労働局発表 平成 19 年 8 月 3 日)

詳細は、上記の東京労働局HPをご覧頂きたいが、いずれの場合も、東京労働局の指摘ポイントは、1. 派遣業法で禁止されている事業への派遣、2. 派遣労働者が第三者の指揮・命令系統の下にあったこと(二重派遣)である。

労働者派遣事業法(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等に関する法律)は、1. 港湾運送業務、2. 建設業務、3. 警備業法により派遣労働者に従事させることが適当でないと認められる業務として政令で定める業務への労働者派遣を禁止している。禁止の理由は、“危険な業務”であるためとなっている。余談ながら、筆者は、労働者の安全・衛生管理およびその教育研修の徹底を前提として、派遣業法第4条(業務の範囲)改正論者(規制緩和論者)であるが、ここではその説明を割愛する。

人材派遣業界、中でも、軽作業に強い人材派遣会社大手2社に限って労働局の指摘を受けたのは、二重派遣の問題もさることながら、この派遣業法第4条に抵触しているところが大きい。何故ならば、全国津々浦々の現場、とりわけ、製造業や物流業などのいわゆる3K職種においては、二重派遣・三重派遣は常態化しているからである。誰もが知る大手メーカー系の工場でさえも、現場では四重派遣が行われているのが実態なのである。

(二重派遣・三重派遣(多重派遣)については、本特集・第4回で詳細記述)

このように、多重派遣が起きやすい現場には、総じて、いくつかの特徴がある。まず、前項でも触れたが、いわゆる3K職種であるがゆえに労働者の募集が難しく、人材派遣会社に人材供給を依存していること、次に、業界自体(物流業界)に多層構造(元請・下請・孫請・曾孫請)があり、同一現場で複数の派遣会社社員が働いていること、そして、多忙を極める現場において、派遣業法の定め通りの「指揮・命令系統」が機能していないことが挙げられる。

さて、ここで冷静に考えてもらいたい。ここ数年、労働局からの指摘を受けた派遣会社大手 2 社の問題は、次の 2 つのポイントである。1 つは、「違法業務への労働者派遣の常態化」、次に、「違法業務への労働者派遣における二重派遣」であり、“日雇い派遣”の制度そのものの問題ではないということにお気づき頂けるのではないだろうか。

このようなことから、人材派遣会社大手 2 社が東京労働局の指導を受けたことを発端として“日雇い派遣”の問題に耳目が集まっている現状を訝（いづか）しく感じている。原因と対応策の因果関係の無さが、よりこの議論に恣意的な疑念を抱かせることとなっている一面がある。強いて、2 社の共通点を述べるならば、人材大手 2 社が現在（の企業規模）に至るまでに、“日雇い派遣”を主たる事業として売上を拡大してきたことぐらいであり、根本的に、“日雇い派遣”の制度自体の議論では無いのである。

今日、前号の舛添厚労大臣の発言はもとより、「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」においても、“日雇い派遣の原則禁止”の方向性が示され、今秋の臨時国会において盛り込まれる流れが形成されつつある。しかしながら、東京労働局の指摘事項（前述の二つのポイント）および、わが国の製造業・物流企業の労働現場の現状（多重派遣の常態化）に鑑みれば、問題点の改善策は、派遣業法に限定して言えば、「派遣対象業務の範囲」を議論するか、あるいは、「二重派遣（多重派遣）の罰則規定の精査」を議論することが筋である。

と同時に、本来、“日雇い派遣”問題の“主役”である派遣労働者保護の観点で考察するならば、「日雇い派遣労働者の安全・衛生管理」にこそ焦点が当てられるべきである。平ていに言うならば、派遣事業者が日雇い派遣労働者に対して十分なコンプライアンスコストを割けるよう労働現場の構造を改めるべき問題であり、具体的には、1．現状を追認するのか、2．派遣先に、派遣労働者の安全・衛生管理責任（含む、労災補償）の全責任を負わせるのか、3．派遣元と派遣先の双方に責任を負わせるのかという「責任範囲の明確化」の問題なのである。

にもかかわらず、情緒的なムードに押されて、昨今の派遣業違反事例の直接的な原因ではない“日雇い派遣”の原則禁止が予定調和的に進んでいる。詳細は後号で述べるが、“日雇い派遣”を原則禁止することは、何ら、派遣労働者の安全・衛生管理上、実効性のある解決策にはならない。議論の末に残るのは、単に、「"日雇い派遣"を原則禁止した」という荒唐無稽の事実のみなのである。

いかなる問題であれ、「何か対策を講じなければならない」というムードで、事実（原因と仮説）の検証を行なうことなく議論が一人歩きをしている現状に警鐘を鳴らしたい。

(2) グッドウィル事業廃止の余波

6月25日、グッドウィル・グループは、人材子会社グッドウィルグループの事業廃止を発表した。日雇い派遣最大手の決定は、少なからず、日雇い派遣を手がける人材派遣事業者に動揺を与えることとなった。筆者自身、本特集連載中に舞い込んだ衝撃的ニュースだけに、正直、驚きを隠せないとともに、“日雇い派遣”原則禁止の議論に影響を与える事柄ゆえに、派遣事業者の受け止め方に注目してみたい。

筆者が“日雇い派遣”問題を調べ始めた当初、「(行政の指摘が)日雇い派遣大手2社に集中する理由」に着目していた。つまり、単に、行政が、日雇い派遣事業者に是正を促すことを目的とした“一罰百戒”的な見せしめを目的としたものなのか、それとも、2社にはやはり特筆すべき点があるのかという事実関係の検証を行ってきた。

同業他社の中には、2社が、派遣先に対して安価な価格で営業活動を行ったことによりコンプライアンスコストを捻出することができず、労働者に対する安全・衛生管理がおざなりになったと指摘する向きもあった。正直、グッドウィル社がデータ装備費を徴収していた点(=受注価格から十全なコンプライアンスコストを捻出できていなかった点)などから、筆者自身もそのような仮説を抱いていた。

そこで、グッドウィルが公開している「日雇派遣指針に伴う情報開示」に記載されている情報をもとに、グッドウィル社と同一の現場に日雇い労働者を派遣している複数の同業他社に、自社の受注価格とグッドウィル社の受注価格を比較してもらった。開示資料に記載されている業務内容の詳細が明確でないため単純比較することはできないが、上記の仮説を裏付ける結果を得るには至らなかった。

一方で、2社が業績を伸ばしてきた背景を、物流会社が子会社や一事業部として有することが多いイベントや引越しなどのスポット的な仕事を、本体の物流現場の定番の仕事を受注するための営業的な要素であったと解説する声があった。筆者も、この指摘にはある程度の合理性があると考えていた。

何故ならば、広く人材ビジネスに注目した場合、第一に、日雇い派遣労働者を集めることは、中長期の派遣労働者を募集することと比べ、より多くの広告宣伝費を投じる必然性があること。次に、デイリーに行なう労働者への支払い業務コスト、あるいは、事務管理コストが、日雇い派遣事業の方が、その他の派遣時業のコストと比べ増大すること。そして、いわゆるホワイトカラーの派遣と比べると、日雇い派遣労働者の派遣単価そのものが低く、お世辞にも収益率が高いビジネスとは言い難いことが考えられるからである。

しかしながら、この点についても、現段階においては、スポット的な仕事と定番の仕事の相関関係を立証するだけの根拠を得られるには至っておらず、2社に特筆すべき構造的問題を解明できていない。引き続き、検証を続けていきたい。

現段階で言明することができるのは、大手2社が業績を伸ばしたのは、日雇い派遣事業に拠るところが大きいこと。そして、大手2社で、日雇い派遣労働者の約3分の2を占めるほどのシェアを有し、大手2社の動向は、日雇い派遣業界に多大なる影響を与えることくらいである。

さて、ここで角度を変え、冒頭のグッドウィルの事業廃止が日雇い派遣業界に与える影響について考察をしてみたい。グッドウィル社の事業廃止に発表を受け、同業他社の反応は大きく3つに分かれているのではないかと見受けられる。

1つは、最大手の同社が有する膨大な量の仕事を受注すべく動く「棚ボタ型」、次に、日雇い派遣の原則禁止議論の流れを注視している「様子見型」、そして、日雇い派遣の原則禁止を見越して一括請負などによる受注を目指す「先読み型」である。前者は、二強他弱である日雇い派遣の業界の一角の仕事が他社に流れるため、一時的な受注バブルを引き起こす可能性がある。後者二者は、日雇い派遣の原則禁止議論の行方を注視はしているものの、将来的な制度変更(=日雇い派遣の原則禁止)にともなう様々な対応を重視し、経営判断、及び、対応が分かれている。

秋の臨時国会での派遣業法改正の動きを前提として、日雇い派遣の原則禁止議論が高まりを見せるなかでのグッドウィル社の事業廃止発表は、結果的に、未だ、業界団体として明確な主張を行っていない日雇い派遣事業各社の足並みが揃っていない点を露呈するキッカケとなりかねない要素がある。日雇い派遣の原則禁止議論そのものの深まりの点においては、日雇い派遣事業各社思惑の違いが、議論を矮小化させる一因となる可能性があるのではないかと懸念している。

(3) 派遣はパンドラの箱なのか？

“日雇い派遣”の原則禁止議論を整理する前に、今一度、労働者派遣法(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等に関する法律)の成り立ちを振り返っておきたい。

1984年11月27日発表の「労働者派遣事業問題についての立法化の構想」(中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会報告書)によると、(当時)職業安定法により禁止されていた労働者供給事業を、社会全体の近代化、労働者保護法規の整備及び社会定着を前提として、「今後の高齢化の進展、産業構造の転換等の労働力需給両面にわたる構造的変化に的確に対応し、需給のミスマッチの解消を図るためには、併せて、民間の労働力需給調整システムについても、その在り方を見直す必要がある。」との考え方に基づき、1985年7月に成立、翌86年7月1日施行された。

日雇い派遣に限らず、“派遣”を論じる際、まずは、あらゆる派遣が“労働者需給調整システム”であることが大前提となること(=労働者需給調整機能が働いていること)、そして、労働者派遣法の趣旨に“常用代替防止”の理念が根底にあることをご理解頂きたい。

同法は、成立当初、ソフト開発や通訳など、専門的知識、経験等を活用して、特定の業務に従事する(=専門的職業群)13業務を対象に限られており、以降、以下のような流れで規制緩和が行なわれてきた。

【労働者派遣法の流れ】

- 1985年 労働者派遣法が成立(ソフト開発・通訳などの13業務)
- 1996年 研究開発など26業務に拡大
- 1999年 港湾運送・建設業・警備などの業務を除き原則自由化
(以降、人材派遣業が拡大)
- 2000年 紹介予定派遣の解禁
- 2004年 製造の業務への派遣解禁

1回目の連載でも述べているが、筆者は、社会格差の象徴とされるワーキングプアの問題は、“日雇い派遣”を原則禁止することが改善に繋がるとは考えていない。この問題の本質は、こと、物流業に限って言えば、日雇い労働者の低い賃金、日雇い派遣事業者の十全なコンプライアンスコストいずれの点においても、業界の多層構造そのものの問題であり、いわゆる“中抜き”構造を改善する対応策が講じられるべき問題なのである。

この問題を労働法制だけで改善するならば、本来は、“派遣労働”という制度自体の在り方を議論せざるをえない筈である。

「一旦開いてしまったパンドラの箱。俄に、日雇い派遣を禁じれば良いと云う単純なものでもなかろう」

筆者が本件を調査するなかで、とある厚生労働省関係者が非公式に示した認識が、何よりの真実を物語っているように感じた。

しかしながら、一端、“派遣労働”を是認した厚生労働省が、“派遣労働”そのもののあり方を問い直すことは、“整合性”と“責任回避”を第一義とする「官」の特性上考えにくい。また、この問題には、大手メディアが繰り返すストーリーにより、派遣労働者の資質を問うことはタブーであるかのような雰囲気形成されている。そこに、コンプライアンス上の諸問題が散見された日雇い派遣を主とした事業者が存在し、因果関係の如何を問わず、大手メディアのストーリーが疑われることなく既成事実化したことによって、事実を踏まえた議論が行なわれにくい環境が出来上がった感が否めない。

一方、6月26日に開催された「第8回今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」で「グループ企業間で労働者派遣を行なう事業者に関する調査」という興味深い資料が公開された。この資料のなかで、グループ内派遣割合が80%を超える事業者が68.3%もあったことは驚きを隠せなかった。と同時に、グループ内に派遣する労働者の41.2%を、定年退職後の再雇用、育児・介護等就業が困難な事由があり退職した後の再就業以外の理由が占めたことは、労働者派遣法の“労働者需給調整機能”、及び、“常用代替防止”の理念の観点からも、派遣元・派遣先双方の“多層構造”に問題があることを間接的に浮き彫りにした。

筆者は、同研究会の席上、派遣・請負労働企画官（厚生労働省職業安定局需給調整事業課）の田中佐智子氏がグループ内派遣について述べた、1．労働市場における需給機能が無い、2．派遣である必要が無い、3．実質的な営業活動を行っていないなどの指摘には、多層構造改善の点から、大きく共感するところである。

今後、グループ内派遣の問題については、“グループの定義”（グループ間取引の割合・資本関係（連結決算対象））及び、“規制の根拠”を中心に議論されていくことになるが、筆者は、田中企画官が示した認識の他に、人的関係性（人的関係会社）を踏まえた規制を検討していくべきであると考えている。グループ内派遣は、本来、自社人事機能として行なうべき機能を、派遣という形態を擬似的に取ることにより実質的に代替し、結果的に、グループ会社内に資本を還流している点からも、“中抜き”的側面が否めないことを指摘しておきたい。

(4) 二重派遣・偽装請負とは？

“日雇い派遣”の問題を調査するなかで、派遣業従事者以外の方の大半が、“派遣”という制度そのもの、そして、昨今、メディアを席卷している“二重派遣”、“偽装請負”などのキーワードについての理解が成されていないことを痛感する。“二重派遣”については、労働者が派遣元から別の派遣元の手に乗ねられる人身売買かの如き理解、“偽装請負”については、食料の産地偽装の“偽装”と同義語（＝意図して偽ること）のような理解をされているので、ここで、改めて整理しておきたい。

そもそも、労働者派遣とは、派遣元と派遣先が派遣契約を締結し、労働者は派遣元と雇用関係を締結し、派遣先と使用関係にある形態を指す。派遣された労働者が、派遣先では無い者の指揮・命令系統下にある状態を二重派遣という。

二重派遣には、物理的に違う労働現場に労働者を派遣するような、言わば“股貸し”のようなケースと、同一現場において複数の企業が作業をともにする場合に、派遣先以外の第三者からの指揮・命令系統があることにより、結果的に、二重派遣に該当してしまうケースとの2パターンがある。

物流現場・製造現場の実情については後述するが、3K職種として人材難の煽りを受けている業種では、後者のケースが常態化しているのが実情である。例えば、物流倉庫において、派遣先以外の第三者から「この荷物を向こうに運ぶように」と言われただけでも、厳密に言えば、（指揮・命令系統にあるので）二重派遣に該当するのである。但し、安全上の注意上などは指揮・命令に該当しないため、例えば、「危ないからこれを向こうに運ぶように」という場合は、二重派遣には該当しない。

次に、偽装請負について解説したい。請負とは、注文主と請負業者が請負契約を締結し、請負業者の指揮・命令系統のもとに、請負業者と雇用関係にある労働者が働く形態を指す。つまり、注文主から労働者への指揮・命令系統は無い。

請負において、注文主が労働者に指揮・命令した場合、例えば、物流倉庫会社の人間が請負業社の労働者に「この荷物を向こうに運ぶように」と指示を出した場合、派遣の状態になる。この状態は偽装請負になる。但し、二重派遣の場合と同様に、安全上の注意は指揮・命令に該当しないため、偽装請負には該当しない。いずれの場合も、**指揮・命令系統が「二重派遣」「偽装請負」認定の最大のポイント**であり、請負において、仮に、契約形態（契約書）が請負になっていたとしても、発注主からの指揮・命令が存在すれば、偽装請負となるのである。

しかしながら、労働関連法の運用上、当局の指導を受けるのは、１．労働災害が起こった場合、２．労働基準監督署の立ち入り検査などで発覚した場合、３．関係者などの内部告発があった場合であり、全国の物流現場・製造現場において、複数の企業が同一現場で作業に従事しているケースが散見される。

つまり、現行法と照らし合わせれば、多くの物流・製造現場において、潜在的に、二重派遣・偽装請負が発生しうる土壌が構造的・恒常的に存在するのが現状なのである。

尚、筆者の私見を述べるならば、現在の労働関連法制は、(当然のことながら)労働者の安全・衛生管理を起点としたものではあるが、製造業においては、(全世界的な)SCMという新しい概念の出現により、発注主・下請・孫請などの個別企業ごとの発想から、原料の調達から製造するモノ(製品)が最終消費者の手元に届くまでを一括して考えるようになり、在庫最適化・リードタイム短縮などを、一連のプロセスで発想するように変革を遂げているため、各企業の距離感が狭まり、垣根が解り辛くなってきている。また、製造業のマネジメント手法にともなう形で、物流業においても、3PLなどの新しい形態が出現したり、あるいは、加工物流などの製造業との区分けが難しい業態が出現しており、従来の労働関連法制が想定していた現場そのものが変容を遂げている、つまり、最早、労働法制の議論だけでは、現実の労働現場に対応できないのではないかと考えている。

抛って、今般の派遣労働の議論においても、単に、労働法制議論にとどまらず、対応策を労働法制の延長線上にあるコンプライアンス一辺倒の発想で考えるのではなく、業界の多層構造を是正するあらゆる施策を講じることが急務ではないかと考える。

また、労働法制に関しても、二重派遣、偽装請負が禁止されている趣旨、即ち、労働者の安全・衛生管理の"責任の所在の明確化"の観点から、二重派遣や偽装請負の定義そのものを再定義するか、あるいは、派遣事業者だけに責任を負わせるのではなく、製造・物流における一連のプロセスの総責任者(大本・頂点)である発注主(メーカーや荷主)に何らかの責任を負わせることを検討することが、抜本的に、労働者の安全・衛生管理を保護することに繋がると指摘したい。

(5) 製造・物流現場の実態

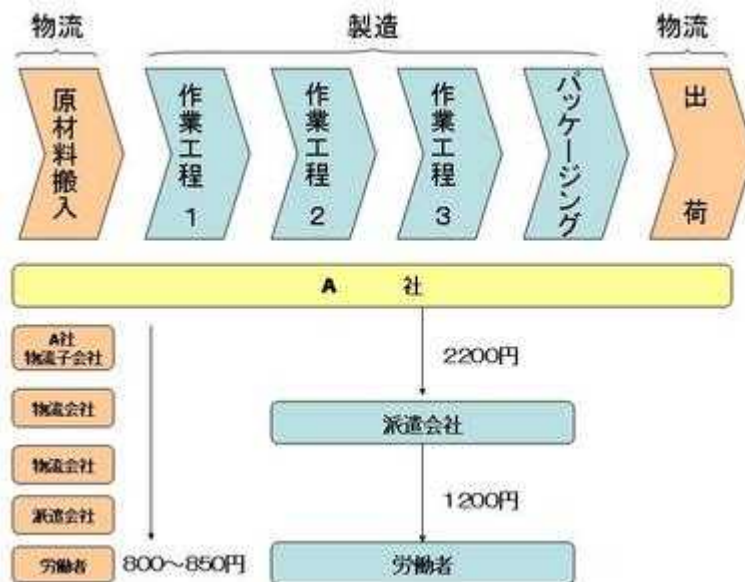
業界の多層構造（多段階構造）是正こそが「改革の本丸」

今回は、製造業・物流業の現場が多層構造である実態を具体的事例をもとに説明したい。以下は、関東圏にあるとある食品関係の会社の工場の事例である。企業名は明かさな
いが、誰もが知る超有名企業である。余談ながら、筆者の見る限り、A社からTVCMをも
らっていない民放テレビ局は無い。ここでは、企業名をA社、工場名をXとして説明する。
また、本文をご覧の方が、製造業・物流業の知識が無いことを前提に話を進めていく。

多層構造（多段階構造）の実態

【図1：A社X工場の作業工程及び作業区分（上段）/賃金支払いの流れ（下段）】

（製品の特性上、生産工程名は非開示とする）



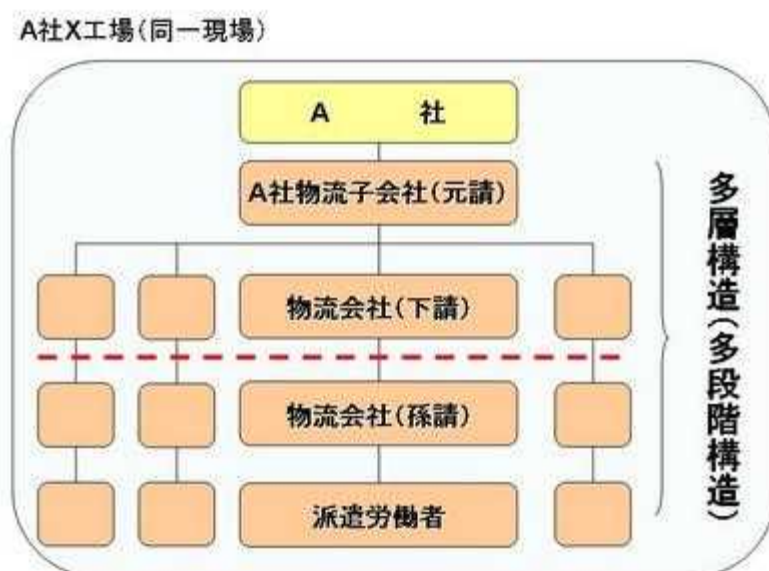
A社X工場は、世間では、いわゆる「工場」として受け止められているが、【図1（上段）】の作業工程を見ると、原材料の搬入（最左）と出荷（最右）は、“物流”の仕事として現場の作業が行なわれている。つまり、ほぼ機械化され少人数で管理されている製造ラインを除けば、X工場働く労働者の大半が物流現場の労働者なのである。

一般的に、世間では、工場働く労働者は“製造業”との受け止められ方をされる傾向があるように思うが、業種業態に拠るものの、工場の同一敷地内に物流業の労働者がいることをご認識頂きたい。

【図1（下段）】は、各作業工程で働く労働者の賃金（時給）、及び、A社製造現場の労働者を手配している派遣会社に支払う金額（時給）を示したものである（物流現場労働者に至るまでの、各会社でのマージン等は不明）。物流工程の労働者の賃金は、A社の100%物流子会社が元請として受注、同社は複数（4社）の物流会社（下請）に発注し、下請の物流会社は、更に、別の物流会社（孫請）に作業を発注。孫請している物流会社に派遣会社が労働者を派遣して作業が行われている。派遣された労働者の賃金は800～850円/時間である。

一方、製造ラインの労働者は、A社から直接派遣会社に発注されている。A社から派遣会社への支払いは2200円/時間、実際に、製造ラインで働く派遣労働者が手にする賃金は1200円/時間である。X工場で生産する商品の製造工程には、俗に言う“職人的”要素が必要なため、製造ラインで働く労働者の賃金が物流ラインの労働者より割高であることには一定の合理性がある。さりながら、A社が物流子会社に支払う金額は、製造ラインに労働者を派遣する派遣会社に支払う金額よりやや低い程度との声もあることから、いかに、“多層構造（多段階構造）”のなかで、中間搾取されている金額が多いかが解る。

【図3】A社X工場の相関図



【図3】は、X工場で働く企業、及び、労働者の相関関係図であるが、実に、物流会社だけで3社も存在している。仮に、X工場で、孫請物流会社に派遣された労働者が、元請物流会社スタッフの指揮・命令系統下にあれば、“三重派遣”、A社スタッフの指揮・命令系統下に置かれれば“四重派遣”ということになる。

尚、X工場には、度々、管轄の労働基準監督署が立ち入り検査を行なっているが、孫請物流会社に派遣された労働者は、労働者台帳、及び、就業時間を記録する書類上は、下請物流会社に所属しているように偽装されているとされる。つまり、労働基準監督署は、X工場の労働実態が把握できていないため、労働基準監督署による多重派遣の指摘は確認できていない。（労働基準監督署には、赤点線より上の部分しか見えていない。）

A社X工場の事例は、製造業・物流業の労働現場を知らない方からすると、コンプライアンスのかけらも無いと感じられるのではないかと察するが、このような状況は、A社に限った話ではなく、全国の製造現場・物流現場で散見される実態なのである。

真の労働者の安全・衛生管理責任は誰にあるのか？

さて、ここで本特集の原点に立ち返り、冷静に考えて頂きたい。このような実態が常態化しているわが国の製造業・物流業において、日雇い派遣を原則禁止することが、果たして、日雇い派遣労働者を保護することに繋がるだろうかという疑問が生じてくる。また、仮に、X工場で派遣労働者に労災事故が起きた場合、真の責任は誰にあるのだろうか。本質的に、派遣事業者だけに責任を負わせるのがあるべき姿なのだろうか。A社、及び、A社物流子会社には、何の責任も無いのだろうか。

筆者は、舛添厚生労働大臣が「日雇い派遣の原則禁止」の方向性を示したことは、日雇い派遣事業者に緊張感を抱かせ、幾ばくか、コンプライアンスに対する意識を喚起する効果はあったと感じているが、製造業・物流業の“多層構造”（多段階構造）という構造的要因にメスを入れなければ、根本的に、状況は変わらないと見ている。

多層構造（多段階構造）の是正なくして労働者保護なし

無論、繰り返し述べてきたが、この問題を、労働法制だけで議論すること自体に限界があり、各産業の構造改革（＝多層構造（多段階構造）の是正）を促す施策を講じた上で、労働者の衛生・安全管理の責任を、最終的には、多層構造（多段階構造）の頂点に位置する発注主（メーカー・荷主など）に負わせることを検討すべきであると考えます。多層構造の現場で、仮に、労災事故が発生した場合、派遣元（派遣事業者）には責任がある（派遣元が労災補償する）ものの、現行法では、派遣先（あるいは、発注主（メーカー・荷主など））には責任は無い。

メディアでは、派遣事業者が、労働者の賃金を搾取する“悪の権化”の如く取り上げられているが、実際に、話をしてみると、中堅以上の派遣事業者は“メリット制”（労働災害の多寡により労災保険率を増減させる制度）の適用対象となるため、思いのほか、コンプライアンスを意識した発言が多いことに気づく。

例えば、事例と別の会社の現場において、とある派遣会社経営者が、多層構造（多段階構造）から生じるコンプライアンスの問題を発注主の経営陣に指摘したところ、「内部統制に大金を使っているから大丈夫」とのピントのズレた発言があり、“なしのつづて”だったという。

また、発注主にコンプライアンスを言及したところ、逆鱗に触れ仕事を切られたという話は枚挙に暇が無い。近年、独占禁止法の不公正な取引方法（優越的地位の乱用）が強化されるなど、健全な商取引を促すべく社会は変わっているものの、未だ、製造業・物流業においては、“カネを払う者が強い”という商習慣が色濃く残っている。

ゆえに、労働者派遣法上の責任を派遣事業者に負わせたところで、「多層構造（多段階構造）の是正なくして労働者保護なし」というのが、意外と、本質なのではないだろうか。

（6）頂点に君臨する物流子会社

“派遣”の議論と直接的な法制度の関係は無いが、業界多層構造の頂点に君臨する“物流子会社”の存在について触れておきたい。筆者は、本連載で繰り返し述べているが、日雇い派遣労働者に限らず、派遣労働者の待遇面・衛生安全管理面の課題の一因は、日本独特の業界の多層構造（多段階構造）という現場の実態と、労働法制の対象領域との乖離になるのではないかと見ている。掘って、今回では、業界多層構造（多段階構造）の象徴である“物流子会社”について言及する。日雇い派遣そのものの議論から外れることをお許し頂きたい。

前回の連載で取り上げたように、多くのメーカーには、メーカー名（A）に、「物流」（A物流）あるいは、「ロジスティクス」（Aロジスティクス）という名前を冠した“物流子会社”がある場合が多い。資本関係は一概に言えないが、100%子会社もある。近年、物流子会社は、“革新者”や“優良企業”などと、物流のプロからも賞賛される傾向がある。

とある物流専門誌が行なった物流企業の番付によると、総合ランキング上位50社のうち約40%が“物流子会社”で占められている。物流子会社は、親会社（メーカーなど）の仕事を一手に引き受け、安定した取引先を確保しているのが大きな特徴である。

最近では、外販（親会社以外の仕事）に力を入れる物流子会社も出てくるなど、物流子会社に拠って方向性に違いも出てきているものの、1.安定した取引先（親会社との取引）、2.強靱な財務力（親会社の資本）という二点において、専門家と比較すると、そのスタートラインは格段と前にある。

とりわけ、近年、“財務戦略”が雌雄を決する側面が出始め、資本力に勝る“物流子会社”が、積極的な投資を行うなど、影響力は日増しに高まっている。

余談ながら、比較的、収益率が低い物流業界における“物流子会社”の収益力の高さゆえに、物流業界紙への広告出稿も多いため、物流子会社を問う声は皆無である。

おそらく、物流業界のことをご存知で無い方の多くは知らないことだと思うが、“物流子会社”の中には、自社で輸配送を行っていない実質的な受発注会社も数多くある。前回連載におけるA社の物流子会社も製品を運ばない。モノを運ばない物流会社が存在することは、実は、多くの物流業界以外の方は知らないのではないだろうか。

“日雇い派遣”原則禁止の議論を調査するなか、6月27日開催の「第8回今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」において、“グループ内派遣”についての資料が示された。その資料を受け、自公の「新雇用対策に関するプロジェクトチーム」（座長・川崎二郎元厚労相）は、グループ内派遣の規制強化の方向性を示した。

グループ内派遣の判断基準は、1.親会社との資本関係、2.親会社との取引関係、場合によっては、3.親会社との人的関係に拠って定義されていくと思われる。

派遣事業法においては、そもそも、“専ら派遣”が禁止されており、グループ内派遣は、いわば“見なし専ら派遣”として規制対象とするという議論がある。

この考え方にたち、物流会社の親会社（メーカー）と物流子会社の関係性だけに着目するならば、“物流子会社”には「専ら物流」とでも言うべき要素があることは否めない。

筆者は、このような観点から、「貨物利用運送事業法」の担当課である国土交通省総合政策局複合貨物流通課に幾つかの質問を試みた。

- Q．物流子会社と専門業者の経営指標を比較したデータ等があるか？
- Q．実質的に、健全な競争が行なわれていない等の議論が行われたことがあるか？
- Q．物流子会社の存在が、物流業界の多層構造（多段階構造）の要因ではないかとの議論が行われたことがあるか？

いずれもその答えは「NO」である。

次に、同様の主旨で、公正取引委員会「物流調査タスクフォース」相談窓口に聞いてみた。結論から言うと、物流業界の多層構造（多段階構造）に起因する不公正取引には着目しているものの、荷主と元請物流事業者との間の取引は「独占禁止法に基づく物流特殊指定」（「特定荷主が物品の運送又は保管を委託する場合の特定の不公正な取引方法」）、元請物流事業者と下請事業者との間の再委託取引は「下請法」により規制しているに過ぎない。

つまり、公正取引委員会としては、「優越的地位の濫用」を規制することが担当領域であり、物流子会社の存在、物流子会社と親会社の関係性などにおいては、物流子会社が親会社から不当な扱いを受けない限りは、公正取引関連の法律では規定おらず対象外とのことであった。

“物流子会社”は、“専ら派遣”のケースと異なり、“専ら物流”が法で規制されていないため、基本的に何ら問題は無い。しかしながら、“物流子会社”（親会社の物流部門の子会社化）の法根拠である「貨物利用運送事業法」の法の主旨に鑑みれば、様々な角度からの議論が行われるべきであることを言及したい。

と同時に、親会社と物流子会社の関係は、決して、他の物流業者の参入を可能にするようなオープンな取引が行なわれているとは言い難く、“競争の健全性”、“取引の閉鎖性”などから、国際的資本の流入を妨げているのではないかと危惧している。また、間接的にはあるが、そのことが、国際競争力の低下の一因になる懸念があるとともに、結果的に、消費者価格に影響を及ぼしている一面は否めない。本連載をご覧頂いている方には、「物流業界は多層構造（多段階構造）という構造的問題があり、概して、その頂点に“物流子会社”が君臨している」ことだけ知って頂きたい。

(7) 日雇い派遣を禁止する大義？

何故、日雇い派遣なのか？という疑問

今月2日に自・公両党の「新雇用対策に関するプロジェクトチーム」(座長・川崎二郎元厚労相)によって「“日雇い派遣”の原則禁止」の方針が示されてから、“日雇い派遣”原則禁止の流れが決定的になりつつある。筆者にとっては、“現状認識”の点において、政治家および厚生労働省、あるいは大手メディアなどと乖離する点がある。

それは、「何故、日雇い派遣なのか？」という点と、「日雇い派遣が禁止されるとどうなるか？」という点についてである。同時に、これらは、“日雇い派遣”労働者という実態が把握しづらい点だけに、行政側も、俄に、確証が持てない部分ではないかと推察している。また、監督官庁関係者と非公式に意見交換する場合、必ずと言っていいほど、「日雇い派遣である必要があるのか？」という疑問を口にする。抛って、今回は、「何故、日雇い派遣なのか？」というそもそも論を3回にわたり検証したい。

約5%の真実で語られている“日雇い派遣”労働者のイメージ

厚生労働省が昨年8月に行なった「日雇い派遣労働者の実態に関する調査」によると、「短期派遣で働く理由」(複数回答可)は以下の通りである。

【短期派遣で働く理由】

働く日時を選べて便利であるため	47.8%
収入の足しにするため	36.7%
正社員として就職先が見つかるまでのつなぎとして	24.7%
働きたい仕事内容が選べるため	12.2%
正社員で就職できないため	8.1%
会社の人間関係に煩わされないから	6.6%

メディアで“日雇い派遣”の象徴として誇張されている「住宅を借りる資金がないため固定の住所が無く、正社員に応募できない」といった類のストーリーは、上記調査に鑑みると、「正社員で就職できないため」という回答に該当すると思われる。日増しに高まりを見せている“日雇い派遣”議論において、基本的に、8.2%の対象者を前提として議論されていることに着目して頂きたい。

また、同じ調査の「今後の希望する就業形態」という調査項目では、以下のような結果が出ている。

【今後の希望する就業形態】

現在のままでよい	45.7%
正社員	29.6%
パート・アルバイト	8.2%
派遣労働者（一ヶ月以上の有期）	3.2%
契約社員	2.8%

単問回答なので調査結果を単純計算する訳にはいかないが、今後、「“正社員”を希望する」(29.6%)から、「正社員としての就職先が見つかるまでのつなぎとして働いている」(24.7%)という回答者の全てが、将来的には、正社員を希望している前提で引くと、その他の理由で働いている人で正社員を希望しているのは4.9%になる。つまり、その他の理由で働いている人から、優先的に、「正社員で就職できないため(8.1%)」を引いたとすると、実に、3.2%もの開きがあることになる。つまり、最大値として、日雇い派遣労働者の3.2%は「正社員で就職ができないものの、正社員になりたいとは思っていない」という仮説が成り立つ。

日雇い派遣労働に様々な問題があるにせよ、大手メディアのストーリーを鵜呑みにするならば、現在、行なわれている“日雇い派遣”原則禁止議論は、日雇い派遣労働者総数の約20人のうち1人を論拠とした、約5%をもって“イメージ”を作り上げた議論であることが解る。筆者が感じている大手メディアが伝える“真実”にリアリティーを持たない理由は、この部分にある。

また、調査の数字を冷静に見るならば、“日雇い派遣”の原則禁止は、一方で、「現在のままでよい(45.7%)」と回答した日雇い派遣労働者の自由な労働形態に影響を与えることになる。今後の議論において、その点にも、十分な配慮がなされることを期待したい。

同時に、本件担当課である厚生労働省職業安定局需給調整事業課におかれては、日雇い派遣労働者に占める約5%の労働者の実態把握のため、より詳細な調査を行うべきだと進言したい。

日雇い派遣労働者側の問題は皆無なのか？

ここで見方を変えてみる。筆者は、複数の日雇い派遣元事業主に、日雇い派遣労働者のなかで、派遣先の職場に定着しづらい割合（派遣先からのクレームなどにより、日々、派遣先が変わる日雇い派遣労働者の割合）を質問してみた。

その立場になって考えれば、自然な話ではあるが、派遣先も、派遣される労働者も、“勝手を知っていること”を好む傾向がある。派遣先からすると、毎日違う労働者がくるよりも、決まった人が来た方が業務を進めやすい。

一方、派遣労働者として、慣れた職場環境のほうが働きやすいはずである。にもかかわらず、毎日、違う職場へと派遣される労働者の存在がある。端的に言えば、派遣先から不適合との烙印を押された派遣労働者である。そのことは、派遣元事業主からすると、顧客である派遣先からクレームを受けやすくなることを意味するとともに、スポットの仕事でも無い限りは、労働者を違う仕事（現場）に派遣する合理的理由は存在しない。

派遣元事業主からの答えは、概ね、8～10%であった。そのこと自体を否定する気は毛頭無いが、派遣される労働者の側に、全く、問題が無い訳ではないことだけは、肝に銘じておく必要がある。ちなみに、この数字が、前述の「日雇い派遣労働者の実態に関する調査」における「正社員で就職できないため（8.1%）」と近い数字になるのは単なる偶然の一致であろうか？

（8）使用者側（物流企業）の論理

日雇い派遣労働者を使う物流企業側の論理 - 人材難の時代 -

ここで、見方を変えてみたい。“日雇い派遣”労働を論じる際に、不思議と、雇う側の論理を見る機会は少ない。大手メディアでは、「日雇い派遣労働者は、“波動”の大きい物流現場に対応するための都合のいい調整弁」というストーリーが大勢を占めているが、実は、この部分は、物流現場を知る者として、また、嘗て、業務改善に関わった経験がある者としてはシククリこないストーリーなのである。

筆者とて、全ての物流現場に通じている筈もなく、かかる思いを持っている使用者側がいることを明確に否定できる根拠を持ちえていない。さりながら、物流という仕事、物流

現場は、他の産業、例えば、製造業のように、各社が、技術特許などをもとにサービスを差別化している訳でもなく、また、基本的に、国土交通省のコントロール化にある価格（運賃）においても事業者によって極端な開きができることは少ない。

拠って、物流の仕事において他者との競争に勝とうとすると、必然的に、業務コストを削ることになる。つまり、ムダの削減である。おそらく、物流現場を知らない大手メディアの記者は、「ムダの削減＝労働者の削減」と解していると思われ、その推測をもとに、物流現場悪玉論のようなストーリーを形成していると類推される。

物流現場に関わっている人なら誰しもが解ることではあるが、物流における最大の肝は“人”。ましてや、物流現場改善、業務改善に熱心に取り組む企業なら、尚更、“人”を重要視する比重は高まるのが一般的である。

実際に、物流センターの進出を検討する場合も、あるいは、進出した物流センターを効率的に運営していくうえでも、経営上、最優先に考えるのは“人”。つまり、真面目な物流企業ほど、労働形態の如何を問わず、自社に愛着を持ってきて、自社の仕事にやり甲斐を見出してくれるような労働者を確保したがるというのが使用者側の本音である。

つまり、仮に、日雇い派遣できた労働者であっても、良い人がいたら困り込みたいと思う使用者がいることのほうがむしろ自然である。いわんや、物流企業にとっては、マージンがのっかる日雇い派遣会社を経るよりも、雇用形態はともかくとしても、労働者と、直接、（パート・アルバイト）契約したいと思うことのほうが合理的な判断である。物流現場の実態を省みずして、捏造されたイメージで、物流現場を十束一絡にして、バイアスをかける大手メディアの報道には著しい違和感を覚える。

また、筆者の個人的な見解ながら、“カイゼン”の肝は“人”。改善活動が重要であると思う労働者がいて、労働者が自発的（能動的に）に改善に取り組まなければ、根本的に、改善活動の効果など出る筈もなく、ましてや、一日だけ働きにきた労働者で現場改善を行うなど、土台、無理な話なのである。

確かに、物流業のなかには、引越のようなスポット業務があるため、単発の日雇い派遣労働というも存在するが、継続性のある物流現場になればなるほど、人の重要度は高まるもの。日雇い派遣の議論を眺めながら、あたかも、全ての物流現場が、労働者を奴隷のように扱うかのごとく描かれていることには異議を唱えたい。

近年、物流業界最大の課題は"人材の確保"と言っても過言ではない。特に、若年層には人気がなく、物流業界就職希望者は少ないのが現状である。日々、物流業界と接する身としては、大手メディアで描かれているストーリーは、全く持って実感がわからないのが正直なところである。一部のスポット的な仕事を有する物流企業を除けば、根本的に、若年層を“日雇い派遣”の形態で雇用する合理的理由は物流企業には無いのが実情である。

(9)「日払い」だから働くという実態

何故、日雇い派遣で働くのか？

3回に渡り「何故、日雇い派遣なのか？」という点を述べてきたが、前2回は、大手メディア報道から受ける疑問点について言及してきた。いよいよ、本題に入りたいと思う。結論から述べれば、日雇い派遣労働者は、「日雇い派遣」だから働くのではなく「日払い(または、週払い)」だから働くのである。

昨年8月、厚生労働省が行なった「日雇い派遣労働者の実態に関する調査」のなかで、数箇所ほど、詳細なデータが掲載されていない箇所がある。一箇所は、日雇い派遣労働者の象徴として描かれた“ネットカフェ難民”(調査によると、「現在住居がなく、寝泊まりするために利用(0.4%)」と「住居に帰りたくない(当分の間帰らない)(1.3%)」を足した1.7%がネットカフェ難民と当たると考えられている。筆者は、この点について、後者の数字を足すべきではないと考える。)の実態調査部分。(同調査では、集計しない理由を「サンプル数が少ないため」としている。)

もう一箇所は、「短期派遣労働者に対する給与の支払い方法」についてである。他の箇所が、円グラフや棒グラフ、時には、詳細な比率などの表を掲載していることに比べると、僅か、数行程度の言及で終わっているこの箇所には、その背景に恣意的なものを感じざるを得ない。

また、筆者の調査によると、この"支払い"方法の部分は、「何故、日雇い派遣なのか？」という疑問を詳らかにする重要な要素であり、この点の実態解明なくして、日雇い派遣を議論し法改正を行うことは、診断を誤ったまま手術を行うことと同じであると指摘したい。

まずは、同調査の当該箇所の全文を掲載したい。

7 短期派遣労働者に対する給与の支払い方法

(1) 給与の支払い方法

9割以上の労働者に対し「手渡し」との回答が6社であり、「銀行等振込」の対象である労働者は多い事業主で35%になっている。

(2) 支払いに当たっての単位

支払いに当たっては、7割以上の労働者に対して「日単位」で支払うとの回答が3社あるが、8割以上の労働者に対して「週単位」で支払うとする事業主も1社みられる

参考：調査の対象となり回答した派遣元事業主は10社

筆者は、「何故、日雇い派遣なのか？」を解明するうえで、日雇い派遣労働者にとっても、日雇い派遣元事業主にとっても、“給与の支払い”の詳細を解明することは最重要課題であると認識している。何故ならば、日雇い派遣労働者に日払い（または、週払い）の給与支払いを行なうことは、日雇い派遣元事業主にとって、基本的に、経理（給与支払い業務）などの作業負担及び作業コストの増大にこそなれ、自社の収益率を高めることと直接的には関連性がないからである。果たして、「毎日が、支払いが多く発生する月末のような状態を好き好む民間企業はあるだろうか？」、民間企業経験者なら、少し、冷静に考えれば違和感に気づくべき点である。

筆者は、日雇い派遣元事業主と会うたびに、「何故、日雇い派遣なのか？」という点について質問を重ねてきた。何故ならば、実は、この点が、労働行政当局が最も理解していない点であり、日雇い派遣問題の“根幹”であるとの仮説を立てていたからである。そして、この質問に対する日雇い派遣元事業主の答えは、大別すると、次の2つに分けられる。

- 1．日雇い派遣だから労働者が集まるのではなく、日払いだから労働者が集まる
- 2．派遣先からの発注の形態が1ヵ月単位（30日以内の短期労働）である

筆者が面会した限りではあるが、「1」については、全ての派遣元事業主が同じ回答を行なった。つまり、日雇い派遣元事業主は、要は、人材を派遣すればビジネスとして成り立つ話であって、“日雇い派遣”にこだわる合理的理由は、業務負担増大、及び、そのことに伴うコスト増大の点からも、また、日雇い派遣元事業主のキャッシュフローの点からも、根本的には無いのである。

「日払い」でないと人が集まらない現実

寧ろ、前者が強調したのは、「日払いにしないと人が集まらない」という、労働者側のニーズであった。日雇い派遣元事業主のなかには、「労働者のニーズである日払いに対応するために日雇い派遣を行なっているのに、日雇い派遣を禁止するとの議論があり困惑している。困るのは、日払い（日銭）が必要な労働者では？」と、労働者の生活を案じる声もあった。

また、「2」の点について、とある日雇い派遣元事業主は、「物流系など業務波動の大きい業種については、前年の実績と最近の業務量を加味して、必要人員を算出する場合が多いと思われるので、人員の決定は1ヵ月前が一般的。また、キャンペーン（サンプリング）などのスポット的な業務は、人数の確定が直前となるケースも少なくない」と回答してきた。

筆者の調査によると、スポット的な仕事を除けば、物流系などに限らず、製造業などでも、派遣元事業主への業務発注が、概ね、1ヵ月前であり、根本的に、1ヵ月（以内）という単位は、（数ヶ月先の需要予測ができない）派遣先の事業の状況、及び、一般的に、企業が、月ごとに期間を括って経営指標をチェックしているためと捉えるのが妥当だ。

余談ながら、嘗て、筆者がSCMのコンサルタント会社に所属していた経験から述べるならば、数ヵ月先の需要予測を完璧に行い、ムダの無い生産計画を立てられ、尚且つ、最適な人員配置を行なうことができるならば、全ての製造業から引っ張りだこになるほどの"神業"に値する。つまり、そのようなことは誰にもできない。（参考：数千店舗をPOSで管理する大手飲食業のリードタイムは2日、チェーン店のアパレルなら（バーゲンなどの特売を除けば）リードタイムは1～2週間）

中には、「そもそも、派遣先に「日払い」や「仮払い」の制度があれば、日雇い派遣という制度が、日払いを行なうための制度として、労働者から重宝される事態は起きなかったのではないか」と指摘する声もあった。

詳細は、「日雇い派遣が禁止されたらどうなるのか？」というテーマの回で述べるが、現に、（アルバイトやパートを多く雇用する）企業（工場や飲食店などの場合が多い）や、派遣元事業主が"仮払い"を行なうためのASPサービスも複数あり、近年、このサービスを利用する事業主体が増えてきている。ちなみに、筆者も、このうちの1つのASPサービスを提供している会社の営業マンから、「仮払いをすると人員（労働者）が集まりやすい」との営業トークを聞かされたことがある。

昨今、垣間見られる“日雇い派遣”の議論の多くは、「日雇い派遣だから働くのではなく、「日払い」だから働く」という現実から目を背けており、議論の方向性をミスリードしていると思えてならない。

(10) 日雇い派遣議論のタブーに迫る

過去3回、「何故、日雇い派遣なのか？」という“肝”の部分に触れてきた。今一度、整理すると、1. 社会問題化している日雇い派遣労働者は、(理論上の最大値でも)派遣労働者の約5%、2. 物流業界は若年層の人材難に苦しんでおり、人材採用は物流業界最大の課題、3. 日雇い派遣だから働くのではなく、「日払い」だから働くという実態の3点だ。

ここで、「2」及び、「3」の点から、1つの仮説が成り立つ。つまり、日雇い派遣労働者のなかには、人材難の物流業界からも、直接雇用などのオファーが無く、尚且つ、「日払い」の仕事を余儀なくされる人が存在するという事実である。そして、この点は、全てのメディアが正面から向き合うことを避けている点でもある。端的に言えば、“日雇い派遣労働者自身の資質について”というタブーの議論である。

昨今の“日雇い派遣”議論において、この点に触れるメディアや関係者は皆無である。しかし、この点は、本当に、大手メディアが喧伝するイメージのような日雇い派遣労働者の問題があるとするならば、不可避な論点であると考える。

尚、予め、誤解を招かないように言及しておくが、本回で述べることは、押しなべて日雇い派遣労働者について述べているものではなく、日雇い派遣労働者の一つの断片について検証することであり、そのことが、日雇い派遣労働者の抜本的な待遇改善に向けた原因究明に繋がると思いから、愚直に、真実と向き合ってみたい。また、当然のことながら、日雇い派遣労働者を切り捨てる主旨も、蔑ろにする主旨も毛頭無い。

2ヵ月ほど前、とある日雇い派遣元事業主から、次のような話を聞いた。「日雇い派遣労働者の財布の中には、総じて、消費者金融のカードが何枚も入っている。つまり、日雇い派遣という制度以前の問題として、日雇い派遣で“日銭”を稼がざるを得ない自身の状況がある」と。その日雇い派遣元事業主では、カード(ローン)地獄に陥った日雇い派遣労働者の借金返済支援のため、日雇い派遣労働者とともに返済計画を立て、ある一定額をプールして返済に充てる手助けをしているとのことだった。

結論から言えば、「日雇い派遣から抜け出せない日雇い派遣労働者には、借金がある割合が高いのではないか」との仮説を実証する術は無い。何故ならば、そのような調査資料は公式にも非公式にも存在しないからである。

後日、その日雇い派遣元事業主に、同社所属する日雇い派遣労働者の借金調査の依頼を試みたが、諸々の点から難しいとの回答であった。同様の仮説を、他の日雇い派遣元事業主にぶつけてみると、明確に否定する回答は皆無だった。また、同様に、詳細に実態を把握した資料を有してはならず、現時点では、この点について断定的な発言をすることはできない。

しかしながら、筆者は、この仮説には、一定の合理性があるのではないかと見ている。ワーキングプアが社会問題化した当初から、「お金がないため住居を借りられず、正社員になることができない」という大手メディアが描くストーリーに違和感を覚えていた。

何故ならば、日銭で暮らす生活を強いられているとは言え、都内にも、風呂無しトイレ無しで2～3万円（＝月額では、ネットカフェ暮らしと同程度かそれ以下の賃料）の物件はあり、最近では、仲介手数料は必要となると思われるものの、探せば、「敷金礼金ゼロ」という不動産賃貸物件は存在し、また、ブラックリストにでもものっているか、よほどのことが無い限り、何らかのカードを作り、定住生活の最低限のスタートアップ資金となる5～10万円程度のキャッシングをすることは可能だからである。

つまり、逆説的に、「消費者ローンから借金をできない立場である可能性が高い」との仮説が成り立つのではないだろうか。無論、推論の粹を出ない仮説ではある。日雇い派遣の問題を本質的に議論するならば、「何故、消費者ローンから借金をできないのか？」という点を明らかにする必要があるように思う。万が一、そこに原因があるとするならば、仮に、日雇い派遣を禁止したところで、大手メディアが喧伝するところの“日雇い派遣”労働者の苦しい生活実態は変わらないからである。

厚生労働省が、インターネットカフェの利用状況把握、並びに、住居喪失者と労働形態の相関関係把握を目的として、昨年8月に実施した「住居喪失不安定就労者等の実態に関する調査報告書」によると、調査対象者が日雇い派遣労働者に限られている訳ではないものの、借金などの資金関する点に着目してみた。

- ・住居喪失の理由に関しては、単一回答であるため、「借金などのトラブル」を直接的な理由にあげた割合は5.4%であるものの、「資金的な理由」と大まかに括った場合60.3%にその可能性が認められる（P28）。

- ・就業者のなかで、仕事の形態を1ヵ月未満の(短期・非正規)雇用(派遣・パート・アルバイト・契約社員等)に限ってみると、その割合は76.6%である(P34)。
- ・借金の状況については、一見、「借金がある」と回答した割合が、東京で約3割、大阪で約5割であるが(P43) 35歳未満と35歳以上に分けてみた場合、35歳以下に関しては、東京で64.2%、大阪で55.0%という割合である(P49)。

上記の点から、こと若年層に限って言えば、「借金」と「(仕事の形態はともかくとして)一ヵ月以内の短期労働」との相関関係が、顕著に見えてくると言えるのではないだろうか。

無論、「借金」と「1ヵ月以内の短期労働」との相関関係には、鶏と卵の議論、即ち、どっちが先かという議論が存在することは承知している。さりながら、日雇い派遣労働者の労働状況、並びに、生活改善という日雇い派遣議論の本来の主旨に鑑みれば、「短期労働を行なう一因に、借金がある」という可能性を否定できない以上、この点を、より詳細に調査していくことが、日雇い派遣労働に限らず、非正規の短期労働に顕在する抜本的な解決策へと繋がるのではないかと思えてならない。

【著者プロフィール】

延 嘉隆(のぶ よしたか) (株)ロジラテジー・代表取締役

1973年(昭和48年)8月2日産まれ。福岡県久留米市出身。青山学院大学経営学部卒業。大学在籍時の研究テーマは「物流二法(貨物自動車運送事業法・貨物運送取扱事業法)」。

大学卒業の後、二人の自民党幹事長(加藤紘一・山崎拓)の秘書を経て、株式会社船井財産コンサルタンツ(企業再生・M&A・事業承継・相続・不動産証券化等/コンサルタンツ)。株式会社日本ビジネスクリエイト(業務改善・SCM/コンサルティングプロデューサー)。その他、インターネットマーケティング会社(顧問)。過去に、「賢者の選択」(BS朝日)プロデュース&ファシリテーターを務める。プライベートブログ「延 嘉隆(のぶ よしたか)のストリートスマート宣言!」では“爽やかに”社会を斬る。また、コンテナ・港湾写真家として、本牧(神奈川県横浜市)を中心に活動している。

【ストリートスマート宣言!】 <http://www.nobuyoshitaka.com/>

【コンテナギャラリー】 <http://container-gallery.jp/>