

派遣法改正・コラム記事

労働者派遣法改正に欠けている視点

*この文章は、2009年10月6日～2010年2月10日の間、「ロジラボ通信」に掲載したものです。

(1) 直接雇用化により雇用のパイ縮小も

本来、「派遣法改正」の議論は、物流業界だけで議論すべき問題ではない。言わば、この国の労働のあり方、目指すべき社会そのものの議論である。ゆえに、この議論は、より世論を巻き込んだ議論となっはじめて、議論そのものが意味をなす。

一方、現在は景気の低迷により見え辛くなっているが、物流企業が原点に立ち返り、前向きに「直接雇用化」を促進し生産性を高めようとする、物流現場労働力そのもののパイ、あるいは、物量（荷動き）に対する人件費比率は相対的に縮小するといった点もある。

つまり、本来は、「派遣法改正」の議論において、現場労働者の側に立ったとき、「法改正したら（直接雇用化にともなう生産性向上により）雇用のパイが縮小する」、「だから、法改正はすべきではない」といった批判がなされるのが妥当なのである。

(2) 求人広告は“成功報酬型”に

派遣法改正をにらみ、にわかに、成功報酬型の現場労働者向けの求人広告が脚光を浴び始めている。幾つかの媒体のビジネスモデルがあるが、あくまで、「広告」というた立付で、現場労働者を募集する企業に、広告の結果として送り込んだ人数の対価として報酬を得る“成功報酬型”の仕組みだ。応募した労働者は、直接、募集企業と契約をする点で、人材業法の枠に捉われない“波動対応”ソリューションとして、物流企業への営業を強化している向きもある。

求人広告を出す物流企業は、現場労働者募集が確約されない広告とは異なり、募集コストは応募（採用）人数に応じたものとなるため、一般的な広告の“払えばなし”のリスクはない。広告側が応募してきた労働者に仕事を割り振らないという点で、人材業ではなく“広告”であるとの考え方に基づくものだ。

しかし、機能性の点において、仕事と労働者のマッチング機能を担い、尚且つ、労働者を就労させた結果としての“成功報酬型”で機能している点などから、一時的とはいえ、事実上、「需給調整機能」を業務とし対価を得ているとの見方もある。また、個人的な見解ながら、今般の法改正の主旨、登録型派遣の短期労働者が不安定雇用に繋がり易いとの議論スタートラインに鑑みれば、これらの点を十全に払拭しているとは言い切れない一面があり、今後、議論が必要な点である。

ここでは、"成功報酬型"広告の法の解釈は避けるが、現在の法制度が想定しなかったサービスであること、昨今の法改正でも話題と上がらないことなど、現実には、法改正の議論に先んじている端緒な事例であるといえよう。

(3) “直接雇用化”で選ばれない人

「派遣法が改正されたら、直接雇用化する際、現場労働者を取捨選択する動きがでるのではないか」とある中堅物流企業・人事担当者が語ったその言葉には、妙な、説得力があった。各物流企業に話を聞く限り、リーマンショック以前と今とでは、現場の労働者の人数は半分も違う会社はざらにある。そんな今、物流現場労働市場は"買い手市場"だ。

一方、物流企業のなかには、不景気を組織改革の契機と前向きに捉え、派遣法改正を待たず"直接雇用化"に向けた検討を進める動きがある。その動きを後押しするのが、将来的な景気回復時を想定した物流現場の"人材難"を懸念する声だ。波動対応に苦悩する現場管理者から、誰しもが、一度は、"人が足りなくなる"といったことを経験したことがある。

これまでは、現場労働者の確保を派遣会社に丸投げすることでその場を凌いできたが、"直接雇用"といった重圧が、法改正を待たずして、先手、先手の対応へと担当者を押し進めるのである。しかも、物流現場労働市場は"買い手市場"。そういった状況も相まって、直接雇用する責任感から自ずと"人選"といった視点が強くなり始めている。

とは言え、以前、"景気に二番底はあるのか"といった言葉がメディアに並ぶ不確定な状況。郊外にある物流現場でも、「前日に、数十名はすぐ集まる」といった現場労働者市場環境が、自然と、"選ばれる人"と"選ばれない人"という篩(ふるい)を生み出す一因となっている。派遣法改正は時代の趨勢とはいえ、施行のタイミング次第では、現場労働者を追い込む側面を有していることに警鐘を鳴らしたい。

(4) 日々紹介は“バラ色”なのか？

「直接的な雇用関係となり、労務責任が明確となることで、労働者はより保護されることになる」。簡単に言えば、これが、日雇い派遣に代替する形態としての"日々紹介"を正当化する理由だ。しかし、"日々紹介"が、昨年の日雇い派遣禁止に端を発した"派遣法改正議論の入口"である"短期雇用が現場労働者の不安定な生活を助長している"といった問題点をクリアすることには繋がらない。

"日々紹介"、それは読んで字の如く、日々、労働者を紹介業で雇入先に送る制度だ。"日雇い派遣"の"日雇い"というマイナスイメージの言葉を用いてない分、"日々紹介"という言葉に、少なからず、日雇い派遣の代替制度として、"バラ色"との幻想が雇入先あることは否めない。そして、その幻想が、派遣法改正に対して物流企業が"待ちの姿勢"となる遠因となっている。

しかし、現実の物流現場はそう簡単ではない。

その大きな理由が、大手メディアや学識経験者が取り上げない「毎日、特定の現場に行きたくない」、「固定の職場で責任のある仕事をしたくない」といった現場労働者側が少なからず存在だ。統計・調査データで実数を示すことができなく恐縮だが、直接雇用化・正社員化を希望しない現場労働者は確実に存在する。

"日々紹介"という制度は、雇用側は、「都合よく波動対応に使える」といった側面ばかりに着目する傾向がある。確かに、"波動対応"といった点においてのみいえば、そういった側面はある。一方、被雇用者側（＝現場労働者）からすると、「都合よく仕事場を選べる」といった側面を併せ持っている。しかし、そのことは同時に、雇用者側が、「都合よく人を選ぶ手段となる」という機能性があることを忘れてはならない。

派遣法改正の主旨に鑑みれば、日々紹介を用いた結果、"選ばれない人が選ばれ続けられない"負のスパイラルが醸成され、日々紹介（短期労働）から抜け出せない不安定な短期労働者が存在し続ける危険性を内包していることを指摘しておきたい。

（５）業務請負は機能するのか？

「当初は、大半の企業は直接雇用化に向かうと思っていたが、思いのほか業務請負（一括請負・部分請負）を検討する企業が多い」。これが最近の率直な感想だ。無論、現段階において、「直接雇用化」or「業務請負化」を検討しているのは一部の先進企業に過ぎない。

業務請負化のポイントは、（人材会社などの）請負会社が"波動調整機能を持てるのか？"という点と、"物流現場を立ち上げられるほどの能力があるのか？"といった点にある。無論、スポットで発生する単純作業（軽作業）流通加工のごく一部の限られた業務は別である。

結論から言えば、現段階において、大半の人材会社の業務請負サービスは機能するレベルにない。"波動調整機能"を持つということは、（移動可能な距離の）複数の現場を持ち、その現場の人員をやりくりする必要があることを意味するからである。と同時に、これま

で、"人だし"さえ行いさえすれば良かった人材会社は、請負った現場で指揮・命令を行う必要に迫られる。要は、物流現場リーダーと同等の物流現場知識・経験が求められるのである。物流企業からのオーダーに応じて、その人員を手配することで業をなしていた人材会社が、同じ現場を請負って廻せるかどうかは全く別の話なのである。

筆者が知る限り、物流に特化したまともな請負業務を行っている会社はかなり限られる。多くの人材会社は"波動調整機能"と"物流現場知識・経験"を超える努力をするべきかどうか様子見なのが実態だ。一方、制度を熟知せず、フライング気味に"日々紹介"の営業かけている人材会社も多い。余談ながら、"賃金支払いの実態"の点で、現行法を厳密に解釈した場合に"危うい営業トーク"も目立つ。

業務請負を検討される際は、請負会社の当該現場周辺での"波動調整機能"（複数の現場があるか）、"物流知識・経験"を入念に確認されることをお勧めしたい。

（6）業務請負現場の指揮・命令

前号で、業務請負の機能性について述べたが、本号では、"コンプライアンス"の観点から考察したい。

業務請負会社を見極める一つのポイントは"波動調整機能"である。がしかし、現段階で、その機能性を有する請負会社はかなり限られる。にも関わらず、人材各社が請負業務への参入を目指している。そこには、"コンプライアンス上"警戒すべき点が内包されている。

と言うのも、波動調整機能を有していない場合、「請負会社はどこから人を連れてくるのか？」といった課題を抱えることになる。一例を挙げれば、現状においても散見されることではあるが、仕事の元請であるA社から、B社が現場作業を請負ったにもかかわらず、A社が実態として指揮・命令を行っている現場の存在だ。

従来、派遣社員で廻していた現場を業務請負化する場合、業務を請負ったB社の社員が指揮・命令しなくてはならない。一括請負の場合、ある意味、指揮・命令系統が解り易くなるが、流通加工の一部などを業務請負化する場合、この指揮・命令が錯綜することは容易に想像できる。

(7) 業務請負の損益分岐点

前号で「指揮・命令」について述べたが、ここで、見方を変え、請負会社のビジネスと
いった点から「業務請負」を考察してみる。つまり、「どういった業務請負なら儲けるか？」
といった切り口だ。

業務請負の場合、一般的に、請負額の15%前後を粗利として想定する。これに諸々の
管理コスト等(含む、管理者の配置など)が約10%。差し引いた約5%が利益となる仕
組みだ。

遵法的な指揮・命令を行い、請負った現場を十全に機能させるとしたら、自ずと、業務
を請負う場合に、ある程度の人数(規模感)が必要となる。一説によると、業務請負化可
能な規模感は10人とも20人とも言われている。と同時に、請負業務の遂行とコンプラ
イアンスの徹底をはかればはかるほど、相対的に、ビジネスとして機能させる際に必要と
なる請負業務の規模感は大きくなる。

無論、請負う業務にもよるが、一部の請負会社が、「何でもやります」、「大丈夫です」と
いった営業姿勢で臨んでいる点は、率直に、懐疑的に見るべきであろう。

(8) 偽装請負の温床化を懸念

「業務請負化」において最も懸念されることは"偽装請負"の存在だ。これまでの号で述べ
たように、物流現場の一部、または、全部を請負う場合、ある一定の物流知識・経験をも
った管理者の存在と、管理者を送りこんで業務請負がビジネスとして成り立つ規模感をク
リアする必要がある。

根本的に、これまで、物流企業側の希望に応じて人員を手配してきただけの派遣会社が、
一朝一夕に、対応できるといった問題ではない。請負会社が波動調整機能を有するため
には複数の現場間での人員の調整といったことが問題になる。また、景気が回復した場
合には、人材確保が困難になるとの見方も多い。

このような点から、十全に、波動調整機能を有しない請負会社が、請負という契約を締
結しながら、事実上、物流企業の社員が指揮・命令を行う派遣の状態となる"偽装請負"
を懸念する声が消えることはない。この懸念を払しょくするためには、物流企業・請負会社双
方に、かなりの労務問題意識の向上が求められる。

また、「偽装請負」とともに、請負会社に、他の人材会社から送られる派遣社員の存在を危惧する声もある。仮に、派遣法が改正され、スポット派遣が禁止されれば、この構図は脱法的な人材供給となる。

筆者の受け止め方としては、思いのほか業務請負化を想定している物流企業が多いと感じているが、「コンプライアンス」という点に鑑みれば、かなり厳格に業務を絞った形での業務請負化検討が必要となる。

業務請負化を、単に、あらゆる「リスクの丸投げ」といった感覚で受け止めれば、結果的に、しっぺ返しを受けることになる危険性を指摘しておきたい。

(9) “スポット” という言葉の解釈

労働者派遣法改正を論ずるとき、専門家の間でさえ認識に差異が生じる点がある。それは、「スポット派遣」という言葉における「スポット」という言葉の解釈の違いだ。

物流業に対するスポット派遣は、製造派遣の解禁とともに始まった。物流業への派遣は、製造派遣に含まれているのである。ゆえに、「製造業派遣の原則禁止」に猶予期間を設ける点が盛り込まれたことにより、物流業の危機感が薄らいだ感があることは否めない。端的に言えば、「派遣法改正」の様子見だ。政局の混迷もあり、特に、物流業者の間に、「まだ、大丈夫」、そういった誤解が生じ始めていることに危機感を覚える。

物流業が着目すべき点は、「製造業派遣の原則禁止」よりも、寧ろ、「日雇派遣の原則禁止」にある。製造業においては、各メーカーの生産・調達計画、販売計画などにより、ある一定期間の継続雇用が可能となる。メーカーにもよるが、2カ月、3カ月といった期間、言わば、「期間工」、「季節工」として雇用されるケースが多い。つまり、製造業において、「スポット」とは、2～3カ月を指すのである。

一方、物流業における「スポット」の解釈は「日」である。いわゆる「日雇い」(日雇)だ。日々、「明日、人」といったオーダーが、物流企業と人材会社の間で行われていることから明らかだ。

昨年12月の労政審(労働政策審議会)の答申では、日雇派遣(=スポット派遣)を「日々又は2か月以内の期間を定めて雇用する労働者」としている。つまり、この一文は「物流」を対象としているといっても過言ではない。そして、この施行期日は「改正法の公布の日から6か月以内の政令で定める日とすることが適当」とある。

現在、厚生労働省は、2月内の労政審への諮問、翌3月の国会審議というタイムスケジュールで叩き台となる法制化の作業を進めている。国会審議の状況にもよるが、早ければ秋から年末にかけ「物流現場で派遣労働者が使えない状況」ができることになる。

ご参考・・・「スポット派遣」と「日雇い派遣」は、ほぼ同義語として用いられることが多い。グッドウィル・フルキャスト問題が起こった08年は、「日雇い派遣」という言葉が多かったが、法改正議論が台頭するにつれ、次第に、「スポット派遣」という言葉が用いられるようになった。言葉の使用例としては、人材会社は「スポット派遣」、メディアなどは「日雇い派遣」を用いるケースが多くみられた。最近のメディア上は「スポット派遣」という言葉が多く用いられている。尚、09年12月の労働政策審議会の答申では「日雇派遣の原則禁止」と表記され、「日々又は2か月以内の期間を定めて雇用する労働者」としている。

(10) 偽装請負で蓋をする大手事業者

延：「貴社の仕事は (中小物流企業名) がやっていますよね？」

荷主企業：「いいえ、 (大手事業者) がやっています」

延：「そんなことはないですよ。 が請負でオペレーションをやっている筈です」

荷主企業：「そうなのですか・・・。 という社名をはじめて聞きました。」

これは、とある荷主企業担当者と筆者の会話だ。上記の例に限らず、このように、荷主企業が、自社の物流業務を、発注先である大手事業者がしていると誤解していることは多い。上記現場の指揮・命令は、複数社が錯綜しており"多重請負"、"偽装請負"の最たる例といえよう。

もともと、物流業界において、労務コンプライアンスを軽視することは多い。しかし、政権交代により、派遣法改正が現実味を帯びてくると、横行している違法状態を適正化しようとする動きが出始めた。その動きは、荷主企業、物流子会社、外資系物流企業、商社系物流企業と、一部の意識の高い事業者に見られる。素直に、かかる動きを応援したい。

一方、最近、大手事業者のなかに、気になる動きが出始めてきた。従来の「派遣」の契約を、単に、「請負」に変えるといった動きだ。なかには、間に、実務作業をしない帳合会社を挟む、"見なし雇用制度"創設を回避するために、手の込んだ表面的な回避策をとる会社

もある。関係者に聞いたところによると、業務の実態（業務の線引きや指揮・命令系統）は、「偽装請負」そのものだ。

物流業務において、商流の多重構造（多段階構造）は尠ある話ではあるが、派遣法改正を見越して、形だけ、契約を「請負」に変え、法の枠内から逃れる策を講じる大手専門者の姿をみると残念でしかたない。派遣法改正議論にはさまざまな問題があるのは事実ではあるが、一方で、これだけ「労働」に対する意識が変わり始めている昨今、こうした大手専門者の動きは、社会から非難を浴びるべき狡猾な行為であると指摘したい。変えるべきは、こうした大手専門者の体質そのものだと感じた出来事であった。

（ 1 1 ） 窓口社員の無知が災いのはじまり

前回、派遣法改正を前に、偽装請負にひた走る大手専門者を紹介したが、臭いモノに蓋をするに至った判断ミスをつぶさに分析すると、大きく三つのケースに大別することができる。一つは、指揮・命令系統が混在する物流業務（物流現場）を知らない専門家（社労士・弁護士など）に、請負契約を見せて了解をもらったケース、もう一つが、人材会社との窓口社員からの報告にもとづくケース、そして、法の規制を逃れようとして、意図的に、契約を請負に変えるパターンだ。

一番目の点は、専門家といえども、物流業務（物流現場）の実情を知らないがゆえに、判断ミスすることは致し方ない面があるように思うが、実態を的確に伝え切れていない点の責任の一端は物流企業側にもあるため、問題が起こった際の責任のそしりは免れまい。三番目の意図的な脱法行為は論外としても、注意すべきは、二番目の現場社員から上がってくる報告にもとづく、管理層・経営層の判断ミスは、「癒着を断ち切る勇気」を持てば、未然に防ぐことは可能だ。

最近、派遣法改正の現実味が増すに連れ、派遣会社（人材会社）のなかには、「契約を請負に変えれば大丈夫」といった営業行為が横行していることを耳にする。無論、派遣会社の営業担当社員の多くは、派遣法改正の知識など皆無である。であるにも関わらず、数字（売上）を確保するために、物流会社の窓口社員をあの手この手で懐柔し、派遣契約を請負契約に切り替えるといった事態が起きている。人事・総務責任者などが、派遣法改正議論を適切に理解し、派遣会社への発注担当社員の「手ごころ」を見抜くことが、道を誤らない分かれ道となる。

ミスリードしないという意味では、こと、派遣法改正対応に限っては、現場社員の意見を疑うという視点が必要であるといえよう。これまでに、多くの事例に接してきたが、無意識に、偽装請負への道を進んでいる企業の多くが、こうした現場からの声を見誤っていることを肝に銘じることが賢明であろう。

(12) 日々紹介とコンプライアンスの相性

"派遣業"と"紹介業"の根本的な違いは、"人材"に対する考え方にある。「数でさばきスケールを出すという考え方にもとづく派遣業ビジネス」と「人材と企業経営の双方を理解するスキルを磨き続ける紹介業ビジネス」との相違だ。派遣法改正を見据え、人材会社（主に、物流業への日雇派遣を行ってきた派遣会社）やシステム会社（日々紹介システムを提供するIT関連企業）のなかには、"日々紹介"を"ビジネスチャンス"と位置づけるむきもある。しかし、派遣業と紹介業の違いを押えず、物流企業に"日々紹介"（及び、関連サービス）を売り込む流れは危険だ。何故ならば、大方の場合、"労働者の人権"、あるいは、労働現場の"労務コンプライアンス"などといった視点が皆無であるからだ。

批判を恐れず述べるならば、派遣法改正を契機として、人材会社が二極化することになる。一方は、請負業務や事務代行などに舵を切る会社、もう一方は、日々紹介や偽装請負（単に「派遣契約」を「請負契約」に切り替え、指揮命令系統の実態が派遣であること）更には、派遣免許を取り消して、非合法の人材供給に走る会社もある。

前者は、企業規模も比較的大きく、帝国データバンクや商工リサーチなどの与信（評点）が高い会社に多く、もともと、事務系派遣・製造業派遣などを手掛けていた会社が多い。物流派遣に関連していた企業で、前者に該当する人材会社は極めて少ない。人材・教育のスキームが構築できており、尚且つ、既に、それらのスキームを運営している実績がある企業か、市場の制約によりコンプライアンス徹底が求められる上場会社くらいだ。

後者は、主に、物流業務への派遣（日雇い派遣）を手掛けてきた企業に多い。日々紹介や偽装請負に舵をきる人材会社の多くは、従来のコンプライアンス意識の低さとともに、企業経営や与信そのものに問題が散見される場合が多い。実取引においては、必ず、これまで派遣会社との窓口を担当していた社員の報告ではなく、本社の管理セクション（人事・総務）が与信審査を行うことをお勧めする。大方の場合は、クリアできない筈だ。

波動調整が大半な物流現場において、労働者を"日々紹介"に依存する全てを否定する訳ではないが、"日々紹介"を売り込む人材会社の背景には、そもそも、紹介業に馴染まないような"人材"を数で捌く意識が強い体質と、コンプライアンス意識の低さ、そして、経営上の不

安定要因（与信）があることを十分に認識するべきで取引を行うべきであろう。日々、物流派遣を行ってきた多くの人材会社と接しているが、残念ながら、労務コンプライアンス意識が高い人材会社はそう多くはないのが現実である。物流企業に仕事を出す荷主企業も、こういった点を踏まえ、労務コンプライアンス向上に取り組む物流企業と優先した取引を行うといった発注者の責任意識の醸成も不可欠である。

（13）人材ビジネスの構造上の問題

一説によると、比較的、労働者の単価が高い事務系派遣会社の場合でさえ、法令その他を遵守した形で、経営が成り立つ売上は、3,000万円/月と言われている。つまり、年間、4～5億円の売上があることが適切な企業経営の前提となるのである。一方、物流派遣会社の場合は、労働者一人当たりの収益性が低いため、10億円前後が、コンプライアンス対応を見極める一つの目安となる。（現場労働者の労務コンプライアンス確保のためには、人材会社の企業体質にもよるが7～8億が最低ラインではないかと考える）

派遣法改正の余波を受ける物流業界ではあるが、物流企業としての社会における責任、あるいは、現場労働者の「労務コンプライアンス」を担保するためには、派遣法改正を前に"日々紹介"を売り込む人材会社を懐疑的に見る方が無難であろう。しかしながら、多くの場合は、"違法状態"である物流現場において、主たる現場労働者を、長い時間とコストを掛けて直接雇用化する物流企業（コンプライアンス志向の企業）と、安易に、主たる現場労働者を"日々紹介"に切り替える物流企業（非コンプライアンス志向の企業）とでは、自ずと、現場の労務コンプライアンスは勿論のこと、"人材の質"にも差が出ることになる。

世界的にみると、労働政策の舵取りは、移民政策と関係している傾向があり、人材会社の数と人口とを相対的に比較することは難しい。しかしながら、一般的に、専門家の間では、「日本の人材会社数は多い」といわれている。今回の派遣法改正を、人材会社削減に向けた事業者数の調整と指摘する声もあるが、その真相は定かではない。

派遣法改正をキッカケとして、"日々紹介"という名もとの労働者供給の制度が一般化することは、労働者・雇用側双方にとって、数々の問題が山積する形となる。あくまで、個人的な意見ではあるが、こと、物流現場における"日々紹介"は、単なる、"労働者供給"に過ぎない。"紹介業"本来の主旨に鑑みるならば、労務コンプライアンスや人権意識、更には、キャリア形成や教育・訓練スキームの裏付けがある主体、具体的には、ハローワークなどの公的機関が責任を持ち、民間のエッセンスを織り交ぜるかたちでおこなうことが妥当だ。

であるにも関わらず、多くの人材会社が、目先の仕事減を"日々紹介"で巻き返すとの掛け声のもとに、コンプライアンスと無縁の人材会社や周辺業種、一部のコンサルタントが煽っている現状には警鐘を鳴らしたい。

(14) 危うい人材会社の見極め方

昨年11月、筆者が代表を務める会社で実施した物流会社を対象とした派遣法改正セミナーの最後に、「こんな人材会社に気をつける！」と題した労務コンプライアンスが危うい人材会社の見極め方について述べた。以下にその一部を付記するが(下段の「 」は注意事項・対処法など)、派遣法改正を見据えた人材会社との付き合い方の参考として頂きたい。

1. 未だに"派遣"の営業をしてくる

自転車操業に陥っている危険性があり取引対象から除外すべき

2. 取引において「安くする」など、値段のことしか言及できない

法改正を見据えた動きをとっておらずパートナーとして不適格

3. 労働者の教育に力を入れていると述べるが根拠の明示がない

教育・訓練マニュアルの提示と実施状況の説明を求めるべき

4. コンプライアンスに言及するがその根拠に乏しい

当該人材会社の労働者の社会保険加入状況を確認すべき

5. 提案書がなく、「見積書」しか提出されたことがない

荷物による業務特性などを質問し、物流知識を確認すべき

6. 請負実績が無いにも関わらず「請負」の提案をする

複数現場を持ち成しうる"波動調整"対応などを質問すべき

7. 現場管理者(人材会社社員)がいない「請負」提案をする

当該現場の指揮・命令系者になるのか指摘するべき

無論、上記のような人材会社は、法改正を前にした今、散見されるものではある。と同時に、このように、(主に、物流派遣を行ってきた)人材会社が、労務コンプライアンスや労働者の教育・訓練を蔑ろになった責任の一端は、発注者側である物流企業にもある。派遣法改正は、物流企業と人材会社双方に、労働に対する意識の変革を求めているのである。

(15) ドナドナという言葉のない物流業界へ

ある晴れた昼さがり いちばへ 続く道

荷馬車が ゴトゴト 子牛を 乗せてゆく

かわいい子牛 売られて行くよ 悲しそうなひとみで 見ているよ

ドナ ドナ ドナ ドナ 子牛を 乗せて

ドナ ドナ ドナ ドナ 荷馬車が ゆれる

これは、ベラルーシ生まれのユダヤ人ショロム・セクンダ作曲、ウクライナ生まれのユダヤ人アーロン・ゼイトリン原作詞の曲「ドナドナ」の歌詞である。文献によると、売られていく子牛をナチスによる強制収容者を例えたものとの解釈もあるが、その真意は定かではない。

筆者が、派遣法改正(当時は「日雇い派遣」)に関心を持った理由の一つに、とある物流派遣を行っている人材会社の経営者が発した「ドナドナ」という言葉と、その指し示す意味に驚きを隠せなかったことがある。

派遣先が決まってもいないのに、人材会社が手配したバスに乗り込み、毎朝、物流現場を廻りながら物流現場へと送られていく様子が「ドナドナ」と表現されていたのだ。そして、時には、バスに乗せた日雇い労働者の派遣先を見つけられず、労働者の給料保証額である報酬の60%に減額され、労働者が物流現場に送り込まれていくこともあるという。つまり、人材会社が損をしないためのダンピング販売だ。

「ドナドナ」という言葉は、実際に、物流派遣を行っている人材会社の間で、「(人材会社名)はドナドナを行っている」など、日常的に使われる。当時、「ドナドナ」という言葉を悪びれることなく使う人材会社の意識を疑いはじめたことを思い出す。

誤解のないように述べれば、このような行為を行っている人材会社（物流派遣会社）が多い訳ではない。しかしながら、「就業条件明示書」を交わし、具体的な就業条件の合意が得られることなく、物流エリアを巡回するバスから、日雇い労働者が労働現場に送られていくことに違和感を覚えない人材会社の意識の低さを知るにつけ、次第に、物流業界から「ドナドナ」という言葉を無くしたいという思いに至るようになった。

派遣法改正だけで変えられるものではないが、物流業界に「ドナドナ」という言葉が存在しない日が訪れることを切に願いたい。

（ 1 6 ） 法改正の先に見据えるべきもの

派遣法改正に至るプロセスには、必ずしも、論理的な議論やデータなどにもとづかず、エモーショナルな報道と政治家に利用された側面があることは否めない。そして、今日においても、派遣法改正を議論するとき、議論の入り口がかみ合わないといったことは尠ある。しかしながら、派遣法改正の入り口がおかしからといって、"労働者"のありようを「ドナドナ」といって憚らない物流派遣会社、それを受け入れる物流現場の"労働者"に対する意識の低さを容認すべきことではない。

来月にも、国会への法案提出が予定されている「派遣法改正」。この法律は、政治や社会情勢に振り回され続け、ようやく、法改正へのスタート地点を迎えることとなった。物流業に軸足を置き、物流現場人材を眺める者として、多忙な物流現場であらゆることが軽視されやすくなる現実を理解している。だからといって、物流現場における労務コンプライアンスや労働者に対する人権が蔑ろにされるべきではない。

これまで、物流企業は、発注主との関係性上、受身で弱い立場であった。一方、元請けした物流企業が下請け、孫請け、ひ孫請けの物流企業、あるいは、末端の物流企業に人材を送り出す派遣会社にフェアな態度で臨んでこなかったことは事実である。

今回、仮に、労働者派遣法が改正されたとしても、既に、法規制の枠から逃れることを目的とした偽装請負化の動き、あるいは、従来の多重構造（多段階構造）が、単に、多重請負に変わるだけといった側面があることは否めない。

"労働"という価値観が大きく変化する今、派遣法改正だけで労働者が守られることなどありえず、その先には、建設業と同様の「元請責任」や「請負適正化法」の設立、あるいは、「共同雇用」や「協同労働」といった新しい雇用や労働の枠組みを培っていくことでしか、抜本的な問題解決にはならない。

このような状況のなか、「物流業界は人にやさしい業界である」といわれる日が来ることを願って、物流企業・人材会社・労働者、物流現場に関係する3者にとって必ずしも聞こえのいいことばかりではない現実を綴ってきたが、本連載が、物流業界における労働のあるべき姿の一助となれば幸いである。

以上、「労働者派遣法改正に欠けている視点」終わり。

【筆者プロフィール】

延 嘉隆（のぶ よしたか） ㈱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ト(企業再生・M&A・事業承継・相続・不動産証券化等/コンサルタント)。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/>