

派遣法改正・対談記事

「派遣ユニオン」関根書記長 VS 延嘉隆

*この文章は、2008年9月1日～8日の間、「ロジラボ通信」に掲載されたものです。

(1) 20年前の物流日雇いはきちんと飯が食えた

派遣ユニオン関根書記長(以下、「関根」): まず、雇用、あるいは、労働力は商品ではないということです。本来、雇用において、労働者が安定して生活できる状況を保障しなければならない。これは、憲法でも保障されており、「直接雇用」と「無期限雇用」が一般原則です。その点において、「間接雇用」に該当する"派遣"や「有期雇用」は、あくまで、例外として認められるべきものなのです。つまり、「間接雇用」や「有期雇用」が溢れている現状は、雇用の原則に反している状況であるというのが基本的な事実認識です。

そして、本来、労働者を「直接雇用」するのが原則ですから、「派遣業」、あるいは、「請負業」などの名称はともかくとしても、労働者が働いて得る賃金の一部を抜く「派遣」は、あまりよろしくないと考えています。

そもそも、わが国において、職業安定法44条で「労働者供給事業」は禁止されてきました。つまり、嘗ては、あらゆるピンハネが禁止されていたのです。また、労働基準法6条で「中間搾取」はされてきました。

1985年、労働者派遣法が成立、それまで禁止されてきたことが、一部例外的に、専門的業務に限って派遣が認められるようになったのです。その際にも、当然、"ピンハネ"の影響が出ましたが、専門性の高い労働力、時給のマッチングが困難であることなどから、労働力時給調整、労働力需給システムが、ある程度必要だろうと受け止められていました。本当に、労働力需給システムが必要であったかどうかは別の話ですが・・・。

当時、許可された職種に限って、専門性ゆえに、比較的、強い労働の立場だったので、悪影響が出にくいということで派遣がスタートしたのです。しかし、その後、相次いで、規制緩和され、99年には、派遣の対象業務が原則自由化されてしまいました。

この法改正から、一気に"ピンハネ"の悪影響が出て、「日雇い派遣」が生み出されるようになったのです。私たちは、"ピンハネ"の悪影響が出るような、「日雇い派遣」は禁止していくべきだと考えています。

「日雇い派遣」の最大の問題点を挙げるならば、まず、"ピンハネ"の影響による低賃金、次に、不安定雇用、そして、使い捨ての労働力であることから安全対策が十分に講じられずに、結果的に、労働災害が多発していることです。他にも多くの問題点がありますが、代表的な問題点を挙げれば、この3点が大きいと思います。

このような状況を打開していくためにも、労働者派遣法を、再度、抜本的に改正し、「日雇い派遣」は勿論、不安定雇用の元凶となっている「登録型派遣」に規制をかける法改正が必要だと思えます。

特に、「日雇い派遣」は、一部に、「日雇い派遣が無くなると、会社も困り、労働者も困る」という主張をされている方がいらっしゃいます。実は、私も、今から20年前、フリーターとして過ごしていた時期がありました。その時にしていた仕事は、近年、「日雇い派遣」が広がっている物流の仕事でした。

当時、物流の仕事は、日給1万円くらいありました。キツイ仕事だったけれども、物流の仕事は、比較的、日給が高かったのです。ところが、近年、派遣会社が、3~4割、"ピンハネ"するようになり、日給水準が6~7千円に下がっている。この日給水準の下落は、"ピンハネ"の悪影響だと思えます。

私は、「日雇い派遣」が無かった時代に、「日雇い」の仕事をしていましたが、今ほど、困るような時代では無かった。働きたいときに求人誌を見て、電話して「明日、働けますか？」と聞く。そうすると、「はい、来てください」と返事をもらえたものです。いつでも仕事があって、1日だけ働くこともできました。そして、今よりは、もう少し、人間らしい働き方ができて、今より給与も高かったのです。

ロジラボ副編集長 延（肩書は当時。以下、「延」）：関根書記長がご指摘の「低賃金」「不安定雇用」「不十分な安全対策」は、物流企業が労働者を直接雇用（＝直用の日雇い）すると、雇用側の管理者責任も明確になり、状況が変わってくるとお考えでしょうか？

関根：はい。「不安定雇用」が完全に解消されるとは言えないと思いますが、今の状況よりは、直接雇用になったほうが良いと考えています。一例を挙げれば、今年の1月に、グッドウィルの事業停止に伴い、多くの労働者が、その段階で直接雇用へ切り替わっています。中には、他の派遣会社に切替えた会社もあるし、労働者を直接雇用した企業もありました。

知り合いのグッドウィルユニオンのメンバーのなかには、同社の事業停止に伴い、直接雇用のアルバイトになったところ、それまで、交通費込みで7250円だった給料が、12000円+交通費になった人がいました。（笑）

その人は、「月収がほぼ倍増した」と喜んでいますが、しかも、派遣先企業は、給料支払いが少なくなったと喜んでいますが。グッドウィルがどれだけ"ピンハネ"していたかということを示す一例だと思えます。

(2) 物流の多段階構造(多層構造)の是正がカギ

延：関根書記長に、私が連載している「日雇い派遣」の特集をご覧いただくかどうか解らないのですが、今回は、「事実にもとづき冷静な議論を」という主旨で連載をしています。また、「ロジラボ通信」の読者は、主に、物流企業・荷主企業の経営層の方が多く、労働者の声が経営層に直接伝わる稀有な媒体という点で、関根書記長には忌憚ないご発言をして頂きたいと思っています。

何故ならば、私自身は、最早、"労使対立"の時代ではなく、物流企業の労働者がハッピーな状況は、即ち、物流企業がハッピーな状況であると考えているからです。その逆もしかりです。どれだけIT革命が進んだとしても、物流業の要が"人"である以上、色々な立場の違いや意見の相違はあるかもしれないが、双方が、時間をかけて、共存共栄できる仕組みを作っていかなければならないと考えているからです。

なかには、今回の連載をご覧になられた方から、「派遣会社寄り」、あるいは、「経営層寄り」とのご指摘を受けたりすることもあります。労働集約型産業である物流業界を、長い時間軸で見据えたときに、使用者側、あるいは、労働者側という視点自体がナンセンスな見方であると思っています。物流企業の肝が"人"である以上、私は、ある種の固定概念にもとづく現在の「日雇い派遣」議論に問題提起を行いたい。時間はかかるかもしれないけど、双方にとって最善の解を導き出したい。その一心で日雇い派遣の問題を連載しています。

確かに、関根書記長がご指摘のグッドウィルの中間マージンの数字を聞くと、「やり過ぎなのかな?」と感じる部分はあるけれども、中間マージンを理由に、その責任の全てを派遣会社に帰結させるのは、議論を矮小化しているのではないかと考えています。

何故ならば、物流業界には、元請・下請・孫請・ひ孫請のような"多段階構造(多層構造)"があり、一連の日雇い派遣議論の中で吹き出ている諸問題は、その多段階構造の末端に位置する物流企業と派遣会社の間でおきている。根本的には、この物流業界特有の多段階構造を是正していかなければ、物流業界の労働の問題が解決されることなどあり得ない。

ですから、ある一面においては、「日雇い派遣」の問題で、関根書記長がご指摘のように、「日雇い派遣の問題は、禁止する期間の問題ではない」という点には大賛成です。端的に言えば、その点の法改正を行ったところで、根本的には、労働者の不安定な状況は変わらない。と同時に、「日雇い有料職業紹介」に解決策を見出そうとする厚生労働省のスタンスとの整合性が取れない筈です。

物流業界の労働の問題、更には、下請法違反が黙認されている業界自体の体質に、本質的にメスを入れていくためには、物流業界の多段階構造を是正することしか術はないのです。手前味噌ですが、この見方は、かなりの的を射ていると自負していますが、残念ながら、労働法制のカバーする領域ではない。公正取引委員会や国土交通省に、物流業界の多段階構造を是正するために適用しうる法令があるか確認しましたが、現在のところない。ちなみに、審議会などで議論された痕跡も見当たらないのです。

ですから、今回の「日雇い派遣」の議論において、“派遣”という点にスポットが当たっているため、派遣事業法上、派遣元事業主、派遣先企業しか登場しないのが現実です。このことはある意味、縦割り行政の弊害でもありますが、私自身は、「派遣事業法の改正」という1つの法律だけで改善すべき事柄なのではなく、多段階構造という特性がある業界における労働者の問題として、監督官庁や業界団体を巻き込んだ議論をしていくべきだと考えています。今日は、是非とも、関根書記長に、物流業界の多段階構造という問題があることを知って頂きたい。

次に、最早、秋の臨時国会での派遣事業法の改正の流れは止まらない感は否めないですが、法改正の与える影響について、派遣ユニオン側にも課題を共有して頂きたいと思います。

私自身、日雇い派遣の問題を調べていて意外に思ったことなのですが、昨年来、グッドウィル、フルキャストが指摘を受けてきたこともあり、大手物流企業に限って言えば、下請け企業に任せっきりで全く関心がないか、既に、心構えができていないか、大きく2つに分かれるような気がします。ただし、労働に関する意識レベルが改善している訳ではなく、(上場企業の)企業のメンツなどの点から、「コンプライアンス上、問題は起こすなよ」という感覚ではないかと見ています。ここでは、この意識レベルの議論は割愛します。

大手物流企業の仕事は、「一括請負」か「直用」に大別されると思いますが、今回の法改正で、次のような問題が生じると考えています。まず、中小零細物流企業の労働者確保の問題、次に、グッドウィル、フルキャスト以外に日雇い派遣を行っている派遣事業者が少ない地方の物流現場の労働者確保の問題、そして、アングラ労働市場に労働者が流れる問題です。

これまでの「日雇い派遣」問題の議論の推移を見る限り、オペレーションレベル(実務レベル)までに落とし込まれた議論は皆無です。個人的には、感情的な議論で推移していると見ていますが、議論の是非論は兎も角として、仮に、法改正を行ったとしても、施行までには十分な期間を置かなければならないと思っています。

と同時に、物流に軸足を置いて飯を食べている者として、大手のしかも誰しもから好まれるような仕事が「一括請負」に流れやすくなる状況には違和感を覚えます。理由は2つあります。

1つ目は、過去に、物流現場の仕事が請負で行われてきた事実があって、そのことに対する解決策としての"派遣"という道ができてきたことが挙げられます。それが、再度、請負に戻るならば、「そもそも論としてどうなのか?」ということになる。この点は、大いに検証すべき事柄だと思います。

2つ目は、自社の現場を丸投げする物流企業の存在そのものです。別途、物流子会社の点でも述べますが、物流企業が労働現場を丸投げするならば、機能性の点では、単なる、受注会社でしかなくなる。そのこと自体は労働法制の管轄外だとしても、それこそ"ピンハネ"でしかない。物流業界を愛する者として、物流企業の"ピンハネ会社化"、"専ら物流会社化"する様子を見るのは忍びない。長い目で見たとき、自らの存在意義を棄損するこの行為は物流企業の自殺行為です。この点は、多分に、個人的な思いの部分がありますが、「物流企業のプライドはないのか?」そういう疑問すら抱いてしまいます。ちょっと、話がそれてゴメンなさい。(笑)

(3) 元請け責任が明確な建設業法を見習うべき

関根：請負の形態になるとき、勿論、偽装請負では論外ですけど、実質的に、派遣の構造のまま人出しをするだけの、いわゆる、偽装請負の形態だと話にならない。しかしながら、本当の意味で「請負」になったとき、そのこと自体がどうかという点については、現段階では、考え方を整理していないし、果たして、物流請負企業が、どういう存在価値を付加できるのかという点は、未知数だと思っています。

物流請負企業が物流会社から仕事を受託し、物流企業に対してどのようなビジネス上のメリットを享受することができるのか。物流請負企業には、何らかのノウハウがあると思いますが、確かに、物流企業自体がノウハウを持つのが自然な気がします。

延：関根書記長にご理解頂け光栄です。(笑)

私たちのように、物流業界の立場からすると、物流現場を丸投げした企業は、最早、受注会社でしかない。だいたい、そのような動きは、物流を専業でやっている会社(専業会社)

ではなく、大手メーカーの"物流子会社"に多く出てくるのではないかと見ています。物流子会社とは、「ロジスティクス」や「物流」(はメーカー名)のように、「メーカー名+物流(または、ロジスティクス)」という会社のことです。物流子会社のなかにも、外販(親会社やグループ会社以外に対する営業行為)をし始めている動きもあるので、一概に、物流子会社の存在を批判する意図ではないのですが、ただでさえ、親会社とのやり取り(受注)と下請け企業の手配(丸投げ)しかしていない"専ら物流"のような存在なのだから、自社の存在意義を棄損するような行為は慇懃自重すべきだと思います。

また、前述のように、物流業界には多段階構造という根本的な問題があり、往々にして、その頂点に、メーカー系物流子会社が存在します。労働法制上、末端の孫請、あるいは、孫請け物流企業と物流現場労働者との問題ではありますが、そもそも論として、物流現場が存在する目的、即ち、最終的にはどこの企業の利益を追求するための行為なのかという点を紐解けば、頂点に君臨する物流子会社、あるいは、メーカー(荷主)が、この問題を「我関せず」というスタンスでいる現状は、どこか歪なのではないかと思えます。

実際に、多くの場合、日雇い派遣労働者は、メーカー(荷主)や物流子会社(または元請企業)の現場で働いている訳ですから、労働法制上、何らかの管理者責任を付加しなければ、所詮、トカゲのしっぽ切りのような瑣末な議論になってしまうのではないのでしょうか。根本的には、頂点に位置する企業が労働者の安全・衛生管理に責任を持つべき社会にすべきだと思います。でなければ、派遣先企業が、派遣会社にアウトソーシングしているのは"責任"ということになってしまいます。

関根：建設業法では、一般的に、重層下請が行なわれていますが、建設業法において、元請が、相当な責任を負うようになっています。例えば、末端の下請企業で賃金不払いがあった場合には、元請企業が責任を負うようになっています。つまり、使用者責任が明確になっているのです。建設業法と同じように、物流業界でも、元請がキチンと使用者責任を負うようなシステムが必要ではないかと思えます。

延：大賛成です。(笑)

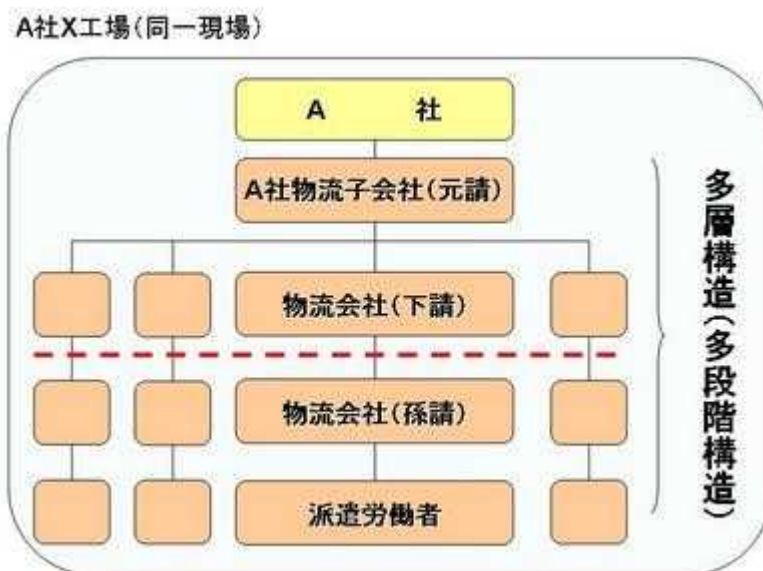
関根：物流現場を、もう一度、請負でやっていこうとする背景には、やはり、物流コストの削減という理由があると思います。荷主側が、物流コストを買い叩きすぎていることも、大きな要因の一つだと思います。例えば100円ショップ。実は、そのバックボーンとなる流通過程や物流現場に、グッドウィルが大量に労働者を手配しているという構図で成り立っているのです。このような価格破壊の背景に、労働者の使い捨ての構図があることはけしからんと思います。

一方、物流企業の深刻な悩みとして、常用労働者を募集しても、中々、労働者が定着しないという問題があります。安い賃金で募集してキツイ仕事をする労働者はいない。だから、「日雇い派遣」に委ねるとするのは論理が飛躍しすぎているような気がします。

寧ろ、労働者がきちんと定着するような労働条件を提示するべきです。しかしながら、労働者が定着するような労働条件を提示するには、物流コストが今のままではできない構図になっている。そこが問題です。

(4) 実質“四重派遣”となっている現場も！？

延：関根書記長ご指摘の点、つまり、労働者が定着し易いような労働条件の提示についてですが、派遣業法を改正したところで本質的な解決にならない事例について、連載している特集で書いたものです。

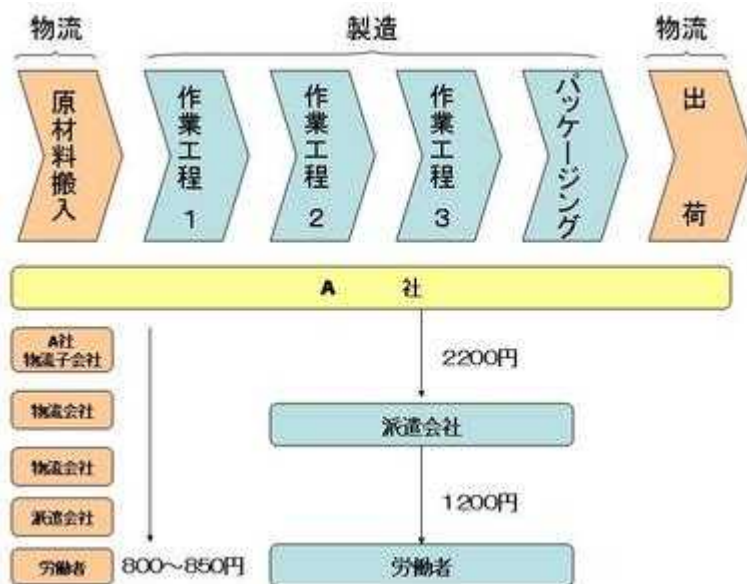


現在、この表の全ての企業名を調査中のため、現時点で、社名は開示できないのですが、これからの季節に忙しくなるような関東圏の飲食関連の工場の現場です。誰でも知っている会社です。

この会社の物流ラインの場合、「食品メーカー」が「物流子会社」に発注して、下請けに「大手物流企業」、孫請けに「大手物流企業の地域子会社」があります。その末端の会社に派遣会社が人材を派遣している。つまり、大元の発注主（メーカー）から労働者の間に、物流企業が計3社、派遣会社を入れると4社も介在していることになります。

物流ラインの仕事のメーカー発注額が取れていないんですが、同業他社にヒアリグした限り、基本的に、製造ラインと物流ラインの発注金額は変わらないそうです。同業他者の場合、基本的にグループの仕事であり、同一現場のため発注金額はラインによって変わらないそうです。

その前提で考えれば、製造ラインには、派遣会社に2,200円/時間で発注していますので、製造ラインの労働者の手取りが1200円/時間なのに対し、物流ラインは、800~850円/時間になる。これは、やはり、物流業界の多段階構造が問題である1つの事例だと思います。



関根：製造ラインの労働者が1200円/時間ですか。製造ラインの場合、メーカーから直ですか、派遣会社が介在していますか？

延：メーカー直ではなく、派遣会社が入っています。

関根：派遣会社経由で1200円/時間になりますか？

延：一応、1200円/時間と聞いていますが、季節変動が高い業種なので、もう少し高い時期もあるのではないかと考えています。1400～1500円/時間くらいでしょうか。

関根：これってどういうケースですか？

延：一般的な製造ラインです。

関根：製造ラインですか。製造ラインとしては、まあまあの時給ですね。

延：この工場の生産品を想定すると、おそらく製造ラインは、フルオートメーション化されているので、労働自体が特別に大変な現場ではないと思います。この現場がどうかは解らないですが、このような多段階構造において、仮に、大元の発注主（メーカー）が、物流ラインで働いている労働者を指揮・命令すると、四重派遣ということになります。

ここで大事なのは、このような多段階構造が、この会社に限った話ではなく、遍く、この国の製造業、物流業に共通しているのです。私が強調したいのは、この工場のような多段階構造の労働現場で、「労働者の安全・衛生管理に責任を持つのは誰ですか？」ということなのです。私は、根本的には、大元の発注主であるメーカーが持つべきだと思います。

今回の派遣業法改正議論には間に合わないとしても、折角、労働現場に光が当たる貴重な機会ですから、是非、業界の多段階構造という構造問題を知って頂きたい。そして、継続的に、国や業界を挙げて、改革の本丸が物流業界の多段階構造であるという問題認識のもとに、構造改革に向けてまい進するべき事柄なのです。

そのことは、物流業界の国際競争力強化、収益力向上、そして、労働者の待遇・地位向上など、様々な観点から鑑みても、急務だと考えています。

そして、前にも述べましたが、物流業界の多段階構造の一因として"物流子会社"の存在があります。これは、貨物利用運送事業法が存在根拠になっています。貨物利用運送事業法は、もともと、繁忙期の手が回らないときに、自社で手に会えない荷物の配送を外注することを許可することを目的として法制度ですが、近年では、自社で運ばないことを正当化するための法律として機能している一面があります。個人的には、法の主旨を逸脱した拡大解釈だと思います。

一方、トラックの無い物流企業（「ペーパー物流企業」「専ら物流企業」）の存在があると同時に、3PLなどの新しい業態が登場し、また、流通加工などの任を物流企業が受け持つようになってきて、物流と製造の垣根が解りづらくなっている現実もありますので、一口に、物流業界の多段階構造の是正と言っても、法の建てつけ的に、線引きが難しい部分があります。

話は変わりますが、私が訴えたいことの1つに、「あらゆる改善はコスト削減が目的ではない」という点があります。以前、現場改善、業務改善のコンサルタント会社に所属していたことがあります。多くの企業は、「改善活動の目的をコスト削減」だと矮小化して考えている部分があります。確かに、改善活動の一つにコスト削減があり、生産や流通、あるいは、物流において、重要な課題の1つであり、数値化しやすいメルクマールになっています。

さりながら、あるべき改善活動とは、企業が提供する価値を向上することが目的であり、「雇用は景気の調整弁」と言って憚らない企業があったり、あるいは、コスト削減の対象を、安易に、人件費に求めるのは、経営層の怠慢であるのではないかとの疑問を抱いています。

企業経営を、中・長期の長い視点で見たとき、メーカー（製造業）であれ、物流企業であれ、1人でも多くの常用スタッフに、会社への思いを抱いてもらって、労使が一体となって、様々な課題に立ち向かっていくというのが、あるべき改善の姿だと考えるのです。

ですから、少子高齢化で若年層の人材難が深刻化しつつあるこの時代、国が移民の受け入れに舵を切らない限り、たとえ、景気の波動や繁閑期の波動対応があるとしても、労使の分け隔てなく、叡智を結集していくべきではないか。そんな思いで、日雇い派遣の問題を特集しています。

「ロジラボ通信」は、主に、荷主企業、物流企業の経営層の方にご覧頂いています。そういった意味では、関根書記長と軸足は異なるのかもしれませんが、しかしながら、「労働期間の問題ではない」という点や、業界の多段階構造に対する意識など、表現の差異はあっても、不思議と、主張が似通っている部分がある。つまり、労働者の問題を考える意味でも、労使に関係ない構造的問題点が、本質的な問題ではないかと考えるのです。

関根：なるほど。

(5) 労働者は「日雇い」ではなく、「日払い」を求めている

延：さて、話は変わりますが、今回、「日雇い派遣」が問題となった1つの背景に、ワーキングプアという言葉に代表されるような日雇い派遣労働者の不安定な生活がクローズアップされたことがあります。その点は、大手メディアでも繰り返し取り上げられています。

私自身は、その点に関しては、確かにそのような現状も（一部において）あるのかもしれないが、不安定な生活に至る原因を究明すべきではないかと考えています。昨夏、厚生労働省が調査を行っているわけですが、どこか要領を得ない部分もある。その点についてのお考えをお聞かせ下さい。

関根：厚生労働省も、「あの調査は、『日雇い派遣』の実態を掴んでいない」と言っています。緊急で行った調査なので、実態を掴んでいないと…。

延：そうですね。それは知りませんでした。だとするならば、あの調査を根拠に議論が進んでいるのは尚更奇妙ですね。それはそれとして、私は、労働者が不安定な生活に至る一つの原因に、「借金」があると思っています。

無論、全ての労働者がそうではないとしても、東京では、35歳以下の65%以上の人がある程度の借金がある。一方で、日雇い派遣事業者には、「何故、日雇い派遣なのか？」という質問をしていくと、往々にして、「日雇い派遣である必要は我々にはない」という答えが返ってくる。

派遣事業者からすると、「日払い」にしないと人が集まらないので、日払い可能な「日雇い派遣」にしているというのです。では、「何故、日払いだと集まるのか？」という質問をすると、イベントなどで日勤の仕事があるのも事実だけど、応募してくる労働者の生活サイクルが、日払いの報酬で生活資金をまわしていく生活だからとの回答があります。

関根：私は、その背景には、雇用の劣化という現状があると思います。もともと、学校を卒業して就職するときは、正社員型のいわゆる期間の定めのない雇用契約で、少しずつではあっても、昇給していきながら生活をしていく賃金モデルで働き始めます。しかし、1991～92年以降、つまり、バブル崩壊以降、長い間、就職氷河期が続いて、新卒でも就職できない時代が長く続きました。

その状況のなかで、フリーターやアルバイトとして、職業生活をスタートする若者がすごく増えていきました。だいたい、30代くらいの人たちが一番多いと思います。この世代が、貯蓄もなく、ギリギリの生活を強いられていることから、「日払い」を選択せざるを得ない状況ができたのです。

しかも、「日払い」の仕事を選択せざるを得ないほど、他の仕事が減ってきている労働市場の現状があるから「日払い派遣」の仕事をしているのであって、最初から、不安定で低賃金な仕事を望む人はいません。

もう1つは、30代だけではなく40～50代で、リストラされたり、倒産で職を失った人たちが再就職できずに日払い派遣を強いられている現実があります。再就職のために、求人誌に問い合わせしてみると、「日払い派遣」の募集しかないのです。

この2つの世代の共通点は、ともに、就職できないまま、立場が固定化されている点であり、そのうちに、その日暮らしの状態が続いてしまっている。

延：確かに、困窮したときに借金をして、その利払いに追われて、貯蓄以前の二重の苦しみになっている現状があると思います。私は、昭和48年産まれで、団塊j r世代ど真ん中ですが、私たちが、大学を卒業するとき、就職先が決まっていない同級生がいるのは普通の光景としてありました。そのなかには、就職浪人する人や、資格試験を目指す人、あるいは、自分の夢を追い求める人など、色々なタイプの人がいましてけれども、そのうちに、借金生活に陥って、利払いに追われる生活になるという悪循環が起きていたようにも思います。

(6) 99年の派遣自由化で日払いビジネスが急成長

関根：そうです。当時は、派遣業法で対象業務が限られていましたので、アルバイトとかフリーターという立場だったと思います。しかし、90年代後半に、派遣業法で、対象範囲を原則自由化したことによって、従来は、日払い派遣では無かったような職種、もう少し、安定雇用で賄っていた領域まで、いつのまにか「日払い派遣」の形態になっていった。つまり、これから就職しようとしている人たちが、求人誌を開いたとき、「日払い派遣」という形態にしかアクセスできない構図になっていることは問題だと思います。

延：90年代前半の景気低迷、そして、そのことにもなう就職難で、非正規雇用の予備軍が形成され、99年、派遣事業法の対象範囲が一気に自由化された。このタイミングが今日の状況を作ったとお考えですね？

関根：はい。フルキャストは92年、グッドウィルは95年にスタートしています。当初は、2社に限らず、ある意味、アングラな存在としての「日雇い」のビジネスが、99年の派遣事業法改正で、表のビジネスになりました。「日雇い派遣」事業者は、99年の法改正以降、急成長をしています。

延：こうしてみると、メーカー（製造業）も、物流企業も、当景気変動に対応する際、自社で採用活動を行って労働者を育てるといった努力を怠り、そのうちに、日雇い派遣事業者に労働力確保を依存してしまっている一面は否めないかもしれないですね。

関根：そうです。ただ、物流における問題点は、「日雇い派遣」か「日雇い」という点だけではなく、実際には、5～10年と派遣で働いている人たちがたくさんいることです。

現在、物流業界で問題になっている抵触日問題はご存知だと思いますが、物流企業は、一旦、4ヵ月間だけアルバイトで直接雇用して、クーリング期間を経て、再度、派遣に戻す馬鹿げた方法です。このやり方を、大手物流企業でもやっているのです。

ご承知のように、先日、新聞に掲載されていましたが、厚生労働同省の需給調整課長は、明確に、そのやり方は違法だと述べています。職業安定法44条違法です。役所が、そのようなやり方を認めないことを明確にしましたが、物流企業側の対策はご存知ですか？

延：いえ。私たちも、その点は把握していません。

関根：本来、労働者派遣法の趣旨に則って、直接雇用の申込をするべきなのです。それまでよりも、労働者の待遇を良くして、正社員として定着するように努めるべきなのです。それが筋です。基本的に、本来の趣旨に則った形にすればいいと思っています。

延：物流業界で生きている私たちからすると、そのような状況は、大手物流企業の現場でもあるのだろうと容易に推察できる部分があります。しかしながら、冒頭でも述べましたが、物流業界最大の資産が"人"であり、最近、ただでさえ、労働者が集まりにくい業界ですから、そのようなことをやっている物流企業は、永続的には発展しないと思います。何となく、「日雇い派遣」云々という制度議論とは別レベルの問題があるような気がします。

(7) 直接雇用への揺り戻しで日給が大幅アップ

関根：クーリング期間の問題と、「日雇い派遣」禁止問題があったので、最近、直接雇用のアルバイトの募集が物凄く増えてきています。昨日、派遣ユニオンのミーティングで、情報交換をしたら、「物流企業の募集広告に書かれた報酬金額が跳ね上がっている」と言うのです。では、一体、いくらくらいになっているのかを聞くと、1万円を超えてきているそうです。徐々に、昔の状況に戻りつつあるように思います。

これは、「日雇い派遣」禁止の議論が出始め、また、物流企業への最大の人材供給源であったグッドウィルやフルキャストに対して、行政が、違法派遣の指摘を行うなかで、物流企業側も、直用せざるを得ないと思うようになった。そこで、これまで、日雇い派遣事業者に依存していたときと異なり、自社で募集をかけるようになり、賃金単価を上げないといけなくなったのだと思います。この状況は、好ましいと考えています。

延：物流現場の仕事の賃金高騰はともかくとして、労働者募集という機能性に着目した場合、物流業界ビッグ4みたいな大手企業は別にして、その他の会社は、そう簡単に、直用にスイッチできないのではないかと思います。言うほど、労働力を集めるのも簡単ではないでしょう。超大手を除けば、物流企業の名前はあまり売れていないし、人材募集のノウハウも物流企業にはないでしょう。

関根：延さんが"物流子会社"の存在を問題提起されていますが、一点、物流子会社に関することを述べたいと思います。最近、物流子会社が、期間制限抵触したということで、労働者に直接雇用の申込をしているケースが出始めています。

ところが、問題なのが、直接雇用の条件です。とても、それだけでは生活できないような低い条件を提示してくる。例えば、物流という、メーカー系の物流会社では、3～5年と働いてきた労働者に対して、抵触日になったので直接雇いますと条件を提示したそうです。

それまで、長い間、フルキャストの派遣で働いていたので、17～8万円くらいの月収を稼いでいた人です。それが、物流子会社から提示された労働条件を計算すると、12～3万円にしかならなかった。これじゃ生活できないと相談にきた人がいました。

延：直用した場合に、何故、それほど条件が下がるのですか？

関根：おそらく、多くが、直接雇用の申込義務があるのでそうしなければならないという意識なのでしょう。グッドウィルの廃業に伴うケースでは、それまでに払っていた額をもとに計算する決め方が多かったのですが、意外と、メーカー系の物流子会社などでは、企業の賃金テーブルのどこに位置づけるかという考え方をしている企業があります。正社員ではないかとなると、社内の位置づけはパート扱いになる。すると、パートの給料は850～900円なので、単純に、そういう水準で決めているのです。

延：つまり、物流業界の場合、一部の大手を除けば、新卒社員でも給料はそう高くないので、更に、その下の水準に設定すると、そのような給料になるのですね。

関根：そうです。このように、今までの報酬体系を全く無視して、物流企業の社内論理でこの賃金テーブルになりますという感じで条件提示をしています。ですから、その条件では生活できないという労働者の声があります。それが、労働者派遣法上の雇用申込義務を果たしているのか？ということに戦っていかうと思っています。

(8) 規制後はアングラな市場に労働者が流れる！？

延：さて、冒頭でも述べましたが、秋の臨時国会で予定されている派遣事業法改正により、グッドウィル・フルキャストが「日雇い派遣」から撤退して、特に、地方などで、受け皿が一事業所しかないという現状あります。このような実情から、法改正後、ある程度の猶予期間を経ないと、労働者にとっても好ましくないことが起こるかもしれないと感じている部分がありますが、その点についてはどうお考えになりますか？

関根：全くそのようなシステムがなくなるわけではないと思います。具体的には、「有料職業紹介」があります。ただ、将来的には、「有料職業紹介」も規制されていくべきだと考えていますが、現時点で「有料職業紹介」は、かなり緩い規制で行えるようになっています。

その意味では、現在の「日雇い派遣」に該当する仕事は、「有料職業紹介」で十分に対応できるのではないかと思います。しかし、「有料職業紹介」でも、今後、「ピンハネ」構造ができてしまえば意味がないので、職業安定法の改正によって、キチンと規制していくべきだと考えています。

延：もう一点、お考えをお聞かせ下さい。「日雇い派遣」が禁止されると、労働者が、アングラな市場に流れることを懸念する声があります。耳にするとところによると、西日本などの派遣事業者の間では、「派遣事業者登録しているから行政から指導を受ける」と発言する事業者の存在もあるようです。今回の法改正を機に、派遣事業者が、派遣事業者登録を止めてしまうということになっては、元の木阿弥です。また、山谷（東京）や寿町（横浜）で散見されるような"手配師"の仕事になると懸念する声もあります。厚生労働省に至っては、"臭いものに蓋"的なスタンスにも感じますが、アングラな労働市場に労働者が流れる危険性はないでしょうか？

関根：アングラな労働市場は、いつの時代にもあります。ただ、大手を振ってあからさまにできない訳ですから、絶対数が多くなることはないと思います。その点は、キチンと法規制をかけることによって、行政が厳罰に処するなり、摘発の手を緩めないという構図にしていくことで対応していくべきだと思います。

延：最後に、今回、「日雇い派遣」の問題に端を発して、これまでの「偽装請負」や「多重派遣」の問題を調べてきましたが、「偽装請負」や「多重派遣」の定義を理解していない人が多いことに驚きました。おそらく、メディアの方は、大半が理解していない。中には、グッドウィルが例外的な会社だと思っているだと思っている人もいますが、これだけ物流業界の多段階構造があれば、多重派遣は常態化していると言わざるを得ない。私たちは、物流業界の多段階構造の是正こそが、改革の本丸だと思っていますが、同時に、派遣元事業主に限らず、派遣先事業者、究極的には、大元の発注主、ピラミッド構造のヒエラルキー頂点に、何らかの労働者の安全衛生管理の責任を担わせなければならないと思います。

関根：「日雇い派遣」の問題は、物流の問題が非常に大きいということに気付いている人が少ないのが現状です。その点を喚起していきたいと思います。

以上、「対談」終わり。