

高校：「日本は労働者派遣を禁止すべきである。是か非か」

* 労働者派遣の定義は現行の労働者派遣法に従う。

論題検討委員 山川直巳

●はじめに

今回の論題は「日本は労働者派遣を禁止すべきである」です。私たちの生活・幸福に大きく影響を与えている派遣制度そのものを検証いただく趣旨でこの論題を選定しました。

●議論のための予備知識

・労働者派遣の定義

労働者派遣とは、簡単に言うと、「労働者リース業」です。一般的には、企業が労働者を雇用し直接業務指示するのに対して、労働者派遣は、企業が労働者を雇用し他企業の業務指示の下に置く雇用形態を言います。雇用企業を**派遣元**、労働者に業務を指示する企業を**派遣先**といいます。雇用関係と指揮命令関係が不一致になります。たとえば、Yさんがある会社Aに雇われたが、会社Bで、必要とされる期間だけ働くというような形態です。ここでB社はA社にとっては派遣事業における顧客で、Yさんは「お客様」を上司として働くことになります。

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」（1985年制定、2007年最終改正）には次のように定義されています：

第一章 総則／第二条／二 労働者派遣
自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。

なお、派遣としばしば混同されたり偽って用いられたりする請負は、指揮命令関係をもたず仕事を完成させる民事契約で、この定義には含まれません。各家庭に介護士を派遣するという

場合の「派遣」も意味が異なります。もちろん、パートやアルバイトという形態は含まれません。

・労働者派遣の経緯

労働者派遣法は、職業安定法（44条）により禁止されている労働者供給事業の中から「労働者派遣」を法制化し適正な事業がなされるように、1985年に制定されました。当時、曖昧な「請負」と称して行われてきた人材派遣業をきちんと定義し認めることで、産業界の要請に応えるとともに、労働者の権利を保護することが目的です。制定時は、専門性が高く労働者の不利益とならないと考えられる業務に限って認められました。その後、1999年に禁止業務以外は原則自由化されるなど、何回かにわたって規制緩和する方向で改正されています。

改正の意図は、経済のグローバル化に対応して企業の国際競争力を高めることです。たとえば、企業が、景気変動・季節変動や一時的な欠員補充のために、正規労働者を雇うと不要になっても解雇できないので、必要な期間派遣労働者で対応できるようにするためです。また、少子高齢化の労働力不足に対応して高齢者や女性が働ける環境を作る意図もあります。たとえば、なんらかの事情があり通年で働くことはできないが3ヶ月だけ働きたいという人には派遣という選択肢はありがたいでしょう。

・労働者派遣の実態

労働者派遣は、規制緩和につれて飛躍的に拡大してきました。『平成19年版 労働経済白書』（p18）雇用形態別雇用者数によると、2007年 第1四半期における役員を除く雇用者：5120万人の内訳は、

正規労働者：	3393万人（66.3%）
非正規労働者：	1726万人（33.7%）
うち派遣労働者：	121万人（2.4%）

であり、派遣労働者の数は、2000年の33万人と比べて約4倍です。

派遣労働者の平均年収は、『週刊東洋経済 2008年2月16日号』(p39)によると、

派遣労働者平均年収： 292万円

全労働者 平均年収： 487万円

です。ただし、この差は、労働時間数、学歴、能力、勤続年数、年齢、性別などの要因を考慮し分析する必要があります。

派遣を選択する理由は、企業側は「人員を迅速に確保できる」や「コスト安」などです。他方、労働者側は「仕事内容を選べる」や「正規の職がなかった」などです。

労働者派遣の形態には、派遣元に常時雇用されている**常用雇用型派遣**と、派遣先が見つかるまでは登録しておき派遣先が必要とする期間派遣元に雇用される**登録型派遣**の2種類があります。登録型派遣は、派遣契約期間が終了すると職を失う不安定なもので、しかも、賃金や社会保険・雇用保険などの待遇面では恵まれているとはいえないことが多いようです。「日雇い派遣」という1日ごとの派遣も合法です。なお、違法な派遣は緊急対策がとられ始めました。

また、「労働者派遣事業の平成18年度事業報告について」の厚生労働省発表

(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/12/h1228-2.html>)によると、**実際に派遣された派遣労働者：321万人**の内訳は、

常用雇用型派遣労働者：86.7万人(27.0%)

登録型派遣労働者：**234万人(73.0%)**

です。なお、前述の雇用形態別雇用者数で人数が異なっているのは、登録型派遣労働者の人数として、登録型派遣労働者全員の年間総労働時間数の合計を常用労働者1人あたりの年間総労働時間数で割った常用換算人数を用いているのに対して、ここでは文字通りの人数を用いているからでしょう。

●想定される議論

論題を素直に解釈すると、法改正して労働者派遣を全面禁止するプランが想定されます。念のため、論題は「日本は労働者派遣法を廃止すべきである」ではないことにご注意ください。ですから、このプラン後は、同法成立以前のような「派遣」「請負」などの定義が曖昧な状況

にはならないでしょう。

さて、労働者派遣が全面禁止されると、労働者の生活、企業の経営、日本の労働市場・経済・社会にどのような影響をあたえるのでしょうか。想定されるメリット・デメリットの一例を記します：

・メリット：派遣労働者への格差解消

現在、正規労働者と派遣労働者が同じ職場で一緒に同じ仕事をしながら、賃金など待遇に格差があると言われていています。正規の職がなく、有期で不安定な派遣を選択せざるを得ない場合もあります。

派遣が禁止されるとこれらの格差がなくなるでしょう。

・デメリット：失業率が上がる

現在、企業は、派遣により比較的容易に人員を増やしています。また、必要な期間だけ人員を得られるため、各企業は収益を上げることができ、日本全体でみたとき雇用を増やすことができています。

派遣が禁止されると、現在の派遣労働者全員を正規労働者として採用しないので、失業率が上がります。あるいは採用するシナリオでも、それが各企業の収益の悪化につながり、日本全体で見ると景気は悪くなり失業率を上げてしまうでしょう。

このようにメリット・デメリットが対立した場合、まずは発生の確実さや影響する人数、格差や失業それぞれの深刻さを比較することになるでしょう。その際、派遣の意義・価値の議論や、人権保護か自由な労働市場かといった政策に対する立場・価値観の議論が勝敗の鍵になるかもしれません。

●労働政策全体を考えるための新書3冊

・中野麻美『労働ダンピング ―雇用の多様化の果てに』 岩波新書 (2006)

・橘木俊詔『格差社会 ―何が問題なのか』 岩波新書 (2006)

・八代尚宏『雇用改革の時代 ―働き方はどう変わるか』 中公新書 (1999)

(2008年3月号掲載)