

請負労働の本当の問題点は何か？

政策研究大学院大学教授 濱口 桂一郎

私が連合総研の「請負等外部人材に関する労使間の課題に関する調査研究委員会」の委員としてヒアリング等に関わったのは、マスコミの「偽装請負」批判キャンペーンのさなかであった。外部からの調査に対して疑心暗鬼になっても不思議ではない状況下で、快く我々を受け入れていただいた各社労使の方々にまずはお礼を申し上げたい。

本稿では、委員中ただ一人の労働法研究者として、請負労働をめぐる法的問題について若干の意見を述べるが、これは委員会の見解でもなければ連合総研の見解でもない。

1 請負労働者との接触は望ましくないのか、望ましいのか

私がヒアリングを通じてもっとも強く感じたのは、「請負労働者は派遣労働者と違い指揮命令してはいけないのだからあまり接触しない方がいい」という意識と、「請負労働者も同じ職場で働く仲間として関係を深めたい」という意識の存在である。

前者は「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示」(昭和61年労働省告示第37号)によって請負と認められるための要件が定められていることが原因である。そこでは「業務の遂行に関する指示その他の管理」「労働時間等に関する指示その他の管理」「企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理」を自ら行うものでなければならない。これ自体は法的な概念区分としては当然とも言えるが、現実の職場におけるコミュニケーションのどこまでがここでいう「指示」に当たり、どこまでがそれに当たらないのかは必ずしも明確とは言い難い。そうすると、うかつに接触して「指示」したととられないように、請負労働者との接触は控えた方が賢明ということになる。

ところがこの話を複雑にするのは、2005年の労働安全衛生法改正によって、製造業の元方事業者に対しても、混在作業によって生ずる労働災害を防止するため、作業間の連絡調整、合図の統一等必要な措置を講ずる義務を課されたことである。建設業や造船業に導入されていた元方事業者責任が他の製造業にも広がってきたということであるが、こちらからすると、こと安全衛生に関する事項については積極的に接触することが望ましいということになる。

以上は現行法制上の問題であるが、そもそも同じ職場に働く労働者として、仕事に関わることそれ以外のことを含めて、関係を深めていきたいと考えるのは自然なことである。ヒアリング先企業においても、様々な社内行事への請負労働者の参加が図られているし、請負労働者の処遇改善への働きかけや教育訓練、提案制度など、請負要件との関係で境界線上の問題についても意欲的であった。

請負労働者との接触は望ましくないのか、望ましいのか。これは現行法制度の下で現場が置かれた二律背反的状况と言えよう。

2 請負と派遣が明確に分けられればいいのか

この点を敢えて指摘してマスコミから批判を浴びたのが、日本経団連の御手洗会長である。昨年10月13日の経済財政諮問会議でこう述べた。

「請負の方が中小企業に多いため、例えばAという会社に行って請け負う、それからまたBに行って違う職種で全部請け負うような場合がある。その場合、現実には、会社の職種に応じた訓練を請負事業者が全て行うことはかなり難しい。ところが、受け入れた先で指揮命令してはいけないという中に、いろいろ仕事を教えてはいけないということも勧告で入っている。そこに矛盾がある。どんな工場に行っても、例えば何か突発的な事故があったり、難しいことがあったりすると、その現場で雇っている方が教えるというのは当たり前で自然の流れである。ところが今の勧告では、それは指揮命令という言葉の中に含まれるので、そういうことはできない。法律を遵守するのは当然だが、これでは請負法制に無理があり過ぎる。」

これに対して、マスコミはかなり批判的な論調であった。「偽装請負」を糾弾している立場からすればそうなるのは当然だが、そこではややもするとなぜ偽装請負が悪くて労働者派遣なら良いのかという本質論が欠けていたように思われる。昨年、毎日新聞の「縦並び社会」とNHKの「ワーキングプア」で格差社会の問題が一気に沸騰した。就職氷河期に正規労働者として就職できないままフリーターとして働き続けている「失われた世代」の問題が、労働政策として取り組まなければならない最優先課題であることは言うまでもない。しかし、派遣も請負も不安定な間接雇用であるという点では変わらない。偽装請負はけしからんから適正な派遣にせよと主張することで、労働者本人にいかなるメリットがあったのだろうか。彼らの常用雇用化を主張するのであれば首尾一貫するが、それを義務づける根拠規定はない。派遣の場合3年経過による雇入れ申込み義務が存在するが、有期雇用として採用するのであればフリーターから脱却したとは言い難い。

現行法制が派遣と請負の峻別論に立脚している以上行政がその方向で動くのは当然だが、マスコミが過度のリーガルリズムで二者択一の議論を展開していくことは、政策をミスリードする危険性を孕んでいる。現在の請負労働に問題があることは言うまでもないが、適正な派遣にすればよいというものではないはずである。

3 そもそも請負労働とは何か

現在請負労働をめぐる議論はすべて上記告示を前提として展開されている。この告示の認識に疑問を呈したものは(私のもの*1を除けば)見当たらない。しかしながら、戦前期の認識では、労働者派遣事業の原型である労務供給事業は労務供給請負と呼ばれ、作業請負とともに請負の一種であった。ここで特に強調すべきは、工場法の適用に当たっては、「雇傭関係カ直接工業主ト職工トノ間ニ存スルト或ハ職工供給請負者、事業請負者等ノ介在スル場合トヲ問ハス、一切其ノ工業主ノ使用スル職工トシテ取扱フモノトス」(大正5年商局第1274号)と、明確に工業主に使

*1 濱口「労務サービスの法政策」(『季刊労働法』216号)、同『請負労働の法政策』(『電機連合NAVI』2007年3月号)

用者責任を負わせていたことである。

戦後職業安定法はこの労務供給請負を全面的に禁止する一方で、それに当たらないとされた事業請負を労働法規制から免責してしまったということもできる。労働者供給事業を全面的に禁止する法制下では、職業安定法施行規則第4条の請負4要件は許される事業を示すという点で意味があったとは言える。しかし、労働者派遣事業という名でその大部分を法認するに至った現在、請負と派遣の区別を厳格に行うことの法的実益がどの程度あるのか、再検討する必要があるのではなかろうか。

そして、多くの関係者の目からこぼれ落ちていた事実－戦前期には事業請負（つまり上記告示でいう派遣ではない正しい請負）であっても、工場法（つまり労働基準法制）の適用上、工場主（つまり受入れ企業）を使用者として取り扱っていたこと－を法的規範として再認識する必要があるのではなかろうか。現行派遣法では、労働時間や安全衛生など一定事項について派遣先に使用者責任を負わせる一方、派遣でない請負であれば一切その責任を負わないという考え方に立っている。そのために、御手洗会長が指摘するような「矛盾」が生じている。

この「矛盾」は、しかしながら、本来労働法規制によって規制されるべき請負がなんら規制されていないという事実から生じていることを見落としてはなるまい。御手洗会長は「請負法制に無理があり過ぎる」というが、現在の日本に請負法制など存在しない。むしろ、請負法制が存在しないことが「無理」なのである。本来あるべき請負法制の欠落を、派遣法制によって埋め合わせようとして生じた矛盾は、存在すらしない規制の緩和などではなく、請負労働を適切に規制することによってのみ解決することができるはずである。

4 非正規労働対策の一環として

こうして、過度のリーガリズムを脱して素直に見れば、そこにあるのはパートタイム、有期雇用、派遣労働と共通の非正規労働者問題であることがわかる。製造業の請負労働者の場合、特に就職氷河期の失われた世代の労働者の割合が高く、その常用化が社会的に喫緊の課題であることは言うまでもない。

常用化といった場合に、受入れ企業の正規労働者として採用することは一つの選択肢である。御手洗会長のキャノンが3月に派遣労働者や請負労働者を正社員及び期間社員として雇い入れると発表したことは、この意味で望ましいことである。しかし、現実の請負労働者の規模を考えれば、そのすべてを受入れ企業の常用労働者としていくことは不可能に近い。非正規労働対策の一環としてどのような政策があり得るのかを、既存の枠組みにとらわれずに検討していく必要があるのではなかろうか。

この意味で、今回のヒアリング先で伺った請負労働者の定着のためにとられているあるいはとりたいて考えているいくつかの施策には、今後の請負労働対策に参考になる点が多く含まれていると感じられる。たとえば、請負会社に対して、請負社員のモチベーションを向上させるため、リーダー、サブリーダー、アシスタントオペレーターの職務に就ける人材が育った場合には、当人の賃金が引き上げられるよう請負会社に要望したり、請負会社において月給制が適用されて

いる正社員の割合を現状の2割から5割に引き上げて貰いたいと考えたりしている。あるいは上記職務の者に共同で教育を実施しており、請負社員に対する教育についてはもっと制約をなくした方がよいと考えている。

ヒアリングの中で特に印象深かったのは、請負労働者の技能管理方法として、管理盤に掛けられた名札に工程名と「習熟予定」「工程習熟」という欄が設けられ、各人の技能習熟の度合いが一目で分かるようにしていたことである。日本的な熟練形成の仕組みが請負労働者にも及んでいるというのは、その将来に対してなにがしか希望を持たせてくれる思いがする。

労働組合は様々なイベントや福利厚生施設などにおいて請負労働者とのコミュニケーションに取り組んでいるが、将来的な課題としては組合の本来の活動自体に請負労働者をどう組み込んでいくかが課題となってくるのではなかろうか。もとより、請負労働者の組織化には様々な困難があろうが、今日労働運動が共通の課題として取り組まなければならない非正規労働者の組織化の一環として、彼ら請負労働者を忘れてはならないと思われる。

稲上毅・(財)連合総合生活開発研究所編

「労働 CSR—労使コミュニケーションの現状と課題」

NTT 出版 定価 3,360 円 (本体 3,200 円 + 税)

「働く現場でなにが起こっているか—いまや世界標準になった CSR (企業の社会的責任)。労働の現場で発生している問題に企業と組合双方へのアンケート調査から迫る。現代における CSR の実情を明らかにし、新しい時代の労使関係を模索する。」



- 総論 企業の社会的責任 (CSR) と労使の対応 (稲上毅)
- 第1章 日本企業の CSR とコーポレート・ガバナンス (神作裕之)
- 第2章 環境 CSR と労働 CSR—法規制と CSR の果たす役割— (小畑史子)
- 第3章 CSR と労働法・労使関係 (山川隆一)
- 第4章 CSR と企業別組合の役割 (呉学殊)
- 第5章 CSR と国際労働運動—グローバル化の負の側面への挑戦— (熊谷謙一)
- 第6章 企業不祥事と労働組合の社会的責任—連合の取り組み— (成川秀明)
- 第7章 産業別組合の先進的取り組み (浅井茂利 / 中村善雄 / 梅本修・吉野貴雄)
- 附録 企業の社会的責任 (CSR) に関するアンケート調査

※連合加盟組織には割引価格にて販売を行っております。
詳細は連合総研 03-5210-0851 (担当:後藤) までお問い合わせ下さい。