

欧米の派遣労働とわが国の政策課題

三 富 紀 敬

はじめに

わが国の労働者派遣法（八六年七月一日施行）の制定にあたっては、西欧諸国の制度がひきあいに出されたという経緯がある。すなわち労働力需給システム研究会（労働省職業安定局長の諮問機関）『今後の労働力需給システムのあり方についての提言』（八〇年四月）は、労働者派遣事業を「労働力需給システムの一つとして制度的に確立していく必要がある」としたうえで、「最近西欧諸国でも」この種事業を制度として認知するにいたった、と述べる。かかる認知は、不安定雇用労働者をふやすことにはならないと断じ、むしろ雇用の安定化に役立つ効果の方が大きいとみるべきだ、とする。西欧諸国の先例がしかりであり「労働者保護に欠けることのないよう事業主に対して一定の規制を加えるに至った国もあることが注目される」⁽¹⁾と評定される。付属資料「西欧諸国における労働者供給類似事業について」が、そうした提言と評定のうらづけとして添付される。

西欧諸国における制度の調査と紹介とが、いかにおざなりであるかについては、かの国々の制度が不安定雇用者をふやすことにはならないという特異な評価への批判とあわせて本誌上においても論じてきた。拙稿「労働者派遣法の後進

性と西欧の教訓」〔エコノミスト〕八六年四月一日号）は、そうした基礎的な作業をもとにしたものである。この拙文に対しては、当時、労働省の労働力需給システムについて担当されていた坂根俊孝氏が「労働者派遣法への誤解と疑問に答える」〔エコノミスト〕八六年五月二十日号）と題して、「反論」されておられる。坂根論文には、『労働運動』誌（八六年八月号）において詳しく再批判しているので、ここではあえてくり返すことはしない。

本稿では、わが国の労働者派遣法のよりどころ、すなわち西欧諸国の制度が労働者保護に欠けないという評定が、いかに特異なものであるかについて、八六年以降のかの国々における動向にてらしてあらためて検討してみたい。

欧米におけるこの種事業の発展は、近年にとりわけて目ざましい。営業実績を統一的に示す資料は、残念ながらない。それは、官庁への経営指標の届け出を法的に義務づけていない国があるなどの理由による。この種事業がはじめて創設され、営業実績ももつとも目ざましいと思われるアメリカについてみると、まず、売上げの年平均伸び率は、一九八〇—八八年の期間について一五・五％である。同じ期間の国民総生産（GNP）の伸びは七・五％である。さらに、派遣会社員の雇用人員の伸びは、同じく一一・八％である。同じ期間のアメリカ全体の雇用は、二・〇％の伸びにとどまる。この種事業がいかにいちじるしい発展を記録するか、理解していただけたらと思う。こうした傾向は、事業を禁止するイタリアなどの国々を除いて各国にみることができる。

なお、以下では、主にアメリカとフランスの動向を紹介する。できうるならば常用雇用型のみをもつてする西ドイツとあわせて三カ国についてとりあげるべきであろうが、残念ながらはたすことができない。しかし、外国の制度についてのわが国労働省の評定がいかに特異であるかを示すには、二カ国をもつて充分であることもたしかである。本稿は、社会政策学会第八〇回大会（九〇年五月）第一分科会における報告をまとめたものである。その後の動向についても目配りをしているが論旨に変わりはない。

一、派遣労働者の状態把握

アメリカにおいては、臨時的労働 (contingent work) についての議論が、近年盛んである。『マンスリー・レイバー・レビュー』誌 (八九年十二月) に掲載の論文「臨時的労働の定義について」は、そのひとつである。いうところの臨時的労働については、三つの指標がこの論文において示される。⁽²⁾ 第一に、雇用保障にうすいこと。雇用関係は臨時的である。第二に、労働時間の変動が大きいこと。これは、フレックス・タイムなどの労働者の発意によるものではなく、雇い主の事由によるものである。第三に、とりわけ健康保険を含むフリンジ・ベネフィットの適用を受けないか、もしくは受けた場合でさえその利益に乏しいこと。臨時的労働は、これらの指標を考慮に入れてたとえば「長期の雇用契約を結んでいないもしくは最低労働時間がわけもなく変動するすべての仕事」として定義される。これに含まれる雇用形態は、パートタイムをはじめ自営業者 (self-employed)、下請企業の労働者、家内労働者および派遣労働者などである。その規模については、二、九〇〇万人 (八七年、NPA) もしくは三、五〇〇万人 (八八年、SE) などの推計結果がある。⁽⁴⁾ ちなみに後者の計数は、労働力人口比二九・〇%にあたる。

派遣労働者の労働条件について官庁統計を用いて特徴づけるならば、まず、賃金は、時間当たり六・四ドル、全産業平均の九・〇五ドルの七〇・九%にあたる (八七年九月)。⁽⁵⁾ それは、サービス業平均の八・五四ドルよりも低い。さらに、フリンジ・ベネフィットの適用率は、入院保険について派遣労働者二四%、全産業九四%、生命保険についてそれぞれ二一%、九六%、短期の有給休暇について三七%、九九%、長期の有給休暇について七四%、一〇〇% (八六—八七年) である。⁽⁶⁾ 『マンスリー・レイバー・レビュー』誌の論文が派遣労働者を臨時的労働者のひとつにあげていたことも、これ

らの官庁統計の計数に即すとき事実になかった結論であるといふことができる。

事情は、フランスについても同じである。この国では、不安定労働（*Travail precarie*）という概念が広く使われている。その事情については、拙著『フランスの不安定労働改革』（ミネルヴァ書房、八六年）に述べてある。ごく最近の論文をあげるならば、ベルギー自由大学（ULB）と国際労働機関（ILO）付属国際労働調査研究所（IILS）との共催になるシンポジウム（八八年九月、於ブラッセル）における冒頭報告「西欧における不安定労働」が、その一例である。不安定労働というときに、四つの指標が示される。第一に、雇用の継続性に乏しく、不規則な就業であること。第二に、労働条件についての個別的・集団的な規制力に乏しいこと。第三に、法と協約による保護にうすいこと。最後に、低賃金であること。これらである。不安定労働には、パートタイムをはじめ家内労働、自営業者、臨時労働者および派遣労働者が含まれるという。

フランスにおける派遣労働者の労働条件について、ここでも官庁統計をもちいて二、三の計数を示しておこう。八九年七月に派遣労働者として就業中の者に対して、その一年前の就業・不就業の状態をたずねたところ「失業」三五％、「他の派遣会社の派遣労働者」一〇％、「臨時労働者」「若年者失業対策の参加者」それぞれ四％、「学生」一八％、「兵役」四％、「不就業」八％、「期間の定めのない契約労働者」一二％、「その他」五％である。⁹ 求職者の登録期間は、派遣契約の終了を事由にする者について三カ月未満三五・三％、三カ月以上六カ月未満二三・〇％、六カ月以上一二カ月未満一九・八％、一二カ月以上二二・〇％である（八九年第一四半期）。これが求職登録者全体についてみると、それぞれ二六・九％、一九・五％、一二・六％、三一・〇％である。⁹ 賃金は、月当たり四一七〇フランである（八四年一〇月）。これは、スライド制最低賃金四〇二九フランの一〇三・五％にあたる。期間の定めのない労働契約の平均八六八〇フランの四八・〇％である。スライド制最低賃金に同じかもしくはほぼ同じ水準の賃金については、スミカール（*Smicard*）として低賃

金の代名詞にしている。派遣労働者はこの国の常識からすると低賃金労働者だということになる。ともあれさきの論文が派遣労働を不安定労働のひとつに数えていることは、官庁統計の二、三の計数にてらしただけでも正当であるということが出来る。

二、派遣労働の改革をめぐる最近の動向

派遣労働者の状態が不安定化しているということが、広く認められているとすれば、法や協約の改定をめぐる働きも、当然のことながらそうした把握を基調にすえて活発におこなわれているはずである。

まず、アメリカについて。カリフォルニア州議会の調査局は、『臨時的労働』と題する報告書を議会に提出している(八年七月)。そこでは、臨時的労働の社会的な意味について、三つのレベルでおさえている。まず、所得の不平等が拡大すること、さらに、労働市場の分断(segmentation)が進むこと、しかも、基本的な保障のない仕事が増加の一途を辿ること、これらである。⁽¹⁾報告書は、続けて政策課題について示す。フリンジ・ベネフィットの適用拡大のために連邦レベルに働きかけることはもとより、カリフォルニア州内における問題の解決のための包括的な計画を策定すること、雇用保障をはかるためにしかるべき法的な措置をとること、これらである。⁽²⁾

労働省女性局の臨時的労働についてのシンポジウムも、特に女性労働にひきよせてのことであるが、同じような現状認識と政策提示をおこなう。派遣をふくむ臨時的労働は、女性にとって、次のような意味をもつという。第一に、フリンジ・ベネフィットの適用に問題があることは、とりわけ女性を世帯主にする家族に深刻である。なんとなれば医療費の全額自己負担を覚悟しなければならぬからである。第二に、昇進機会に乏しいことである。男女間の格差は、いや

おうなく広がる。第三に、女性の二度働きの着実な増加をもたらしている。ある企業でパートとして働き、また別の企業でもパートタイマーであるとか、あるいはパートタイマーであり派遣労働者でもあるなどである。二度働くことなしには生計費を稼ぎ出せないからである。⁽¹³⁾ シンポジウムは、こうした現状認識のうえに三つの政策がとられるべきであるという。医療と年金保険の適用に道を開くこと、臨時的労働者から雇用保障をもつフルタイムへの優先的な転換を制度化すること、最後に、労働の弾力性をいうならば女性の自主的な選択に裏打ちされたものでなければならぬ、これらである。⁽¹⁴⁾

連邦議会は、臨時的労働についての公聴会を開いている（八八年五月）。雇用・住宅小委員会は、基調報告のなかで次のような認識を示す。すなわちプリンジ・ベネフィットをはじめ雇用保障・昇進および組合加入、これらの権利が奪われており、問題である。⁽¹⁵⁾

フランスでは、八九年秋以降に派遣労働の利用を制限するための法案が提出されている。第一〇次経済計画の具体化のための第五四五号法案は、「労働市場は、近年不安定な雇用諸形態の著しい発展によって特徴づけられる」として期間の定めのない労働契約の減少とパートタイム、各種の失業者むけ実習、臨時労働者および派遣労働者の増加とがみられるという。両者の社会的な地位がことなることから、労働世界の分断 (eclatement du monde du travail) を招いている。不安定な雇用諸形態の利用は、一段と制限されなければならないとする。臨時労働と派遣労働契約に関する九〇年三月二十四日付産業間全国協約は、こうした議会の動きとも交錯しながら結ばれたものである。協約の前文には、次のようにうたわれている。労働は、安定的な雇用の発展こそ優先的にこなわなければならないのであつて、臨時と派遣の両労働契約は、労働力の一時的な必要に対応するかぎりのことである、と認める。⁽¹⁷⁾ 協約は、そのうえで派遣労働の利用を正当化する事由の厳格化と期間の短縮、雇用不安定手当の引き上げ、派遣先企業の組織する訓練への参加、労働

災害補償にあたっての派遣先企業の責任の明確化などをうたっている。

協約の条項は、ヨーロッパ共同体委員会（CEC）が九〇年六月に発表した派遣労働に関する指令案の内容とも一部重なりあう。指令案が雇用における「不安定性の増加と労働市場の分断」⁽¹⁹⁾との制限を目標のひとつに掲げることからして、フランスの全国協約と同じ趣旨の条項をもつことも当然といえれば当然である。

おわりに

欧米の派遣労働についての若干の紹介から、次のことがいえそうである。派遣労働者の雇用関係が不安定化していることについては、欧米諸国において一般的な認識になっている。アメリカでは、臨時的労働者、西欧では不安定労働者という概念が、派遣労働者の状態を分析する用具として広い支持をえている。わが国の法制化にあたられた人々がこれに反証材料を示すことができるかどうか、「わが国の労働者派遣法の立案に当たっては、……諸外国の立法例も十分調査し、参考にされたことはいうまでもない」とい⁽²⁰⁾きっておられるだけに、あらためておうかがいしたいものである。

- (1) 労働力需給システム研究会『今後の労働力需給システムのあり方についての提言』八〇年四月、六ページ。
- (2) Anne E. Polivka and Thomas Nardone, On definition of contingent work, *Monthly Labor Review*, December 1989, pp. 10-11.
- (3) *Ibid.*, p. 11.
- (4) *Ibid.*, p. 13, John J. Sweeney and Karen Nussbaum, Solutions for the new work force, policies for a new social contract, Seven Locks Press, 1989, p. 56.

- (5) U. S. Department of Labor, Bulletin 2313, Industry wage survey ; Temporary help supply, September 1987, p. 11, Employment and earnings, November 1988, pp. 83-97.
- (6) U. S. Department of Labor, Industry wages survey, op. cit., pp. 77-95, Department of Commerce, Statistical Abstract of the United States 1989, p. 410.
- (7) Gerry and Janine Rodgers, Precarious jobs in labour market regulation, the growth of atypical employment in western europe, ILS, 1989, p. 3.
- (8) UNCTAD, Travail temporaire, l'opinion du grand public des entreprises utilisatrices et des intérimaires, enquêtes réalisées par BVA, Juillet 1989, p. 30.
- (9) Ibid., p. 28.
- (10) Raymond Henry at Jean Claude Guergoat, le Salaire des travailleurs intérimaires en octobre 1984, Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi, N. 33, Juillet 1987, p. 52 et p. 65.
- (11) The Changing labor market ; contingent workers and the selfemployed in California, a special report to ; senator Dan Mac Corquodale and Senator Bill Greene, prepared by ; senate office of research Elisabeth Kersten, Director, July 1987, p. 15.
- (12) Ibid., p. 6-7.
- (13) U. S. Department of Labor, Office of the Secretary, Women's Bureau, Flexible workstyles ; a look at contingent labor, 1988, pp. 81-82.
- (14) Ibid., p. 87-88.
- (15) Rising use of part-time and temporary workers ; who benefits and who loses ? May 19, 1988, U. S. Government Printing Office, p. 1.
- (16) JO (Documents, AN), N. 545, projet de loi approuvant le Xme plan (1989—92) présenté au nom de MM. Rocard, p. 43.
- (17) Accord national interprofessionnel du 24 Mars 1990 relatif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail

temporaire, ronéo, p. 1

(18) Information, special forms of employment, Brussels, 13 June 1990, the Commission puts forward three proposals for directives to improve working conditions, remove distortions of competition and improve the health and safety of workers in temporary employment, pp. 1-6 and annexe 1-2.

(19) Ibid., p. 3.

(20) 坂根俊孝「労働者派遣法への誤解と疑問に答える——雇用安定と福祉増進のための議論を——」『エコノミスト』 八六年五月二〇日、八〇ページ。