

労働者派遣法の成立過程における諸問題 ―高梨昌氏の諸説をめぐって

高田好章

◎報告趣旨

- ・労働者派遣制度が合法化された後、当初は「専門職」に限られていたが、幾度かの法律改正によって、無制限化され、製造現場への派遣から日雇い派遣までその範囲を広げていった。その道筋を考えると、はたして当初からその行方を描いていたのか。その合法化の過程で、主導的な役割を担った高梨昌氏の制定過程での論説を詳しく見ることで、何かしらを明らかにできるのではないかと。そして、そこに現代の労働者派遣へいたる要因、すべての労働市場に派遣労働が広がった要因が潜んでいるはずである。
- ・考察の対象は、労働者派遣法が制定される1985年までの、1950年代後半から1980年代前半にわたる時期である。

◎伍賀一道氏の見解による問題提起

- ・人材派遣は事務処理業ではなく、源は社外工制度にいきあたる。実態は、日本における社外工等、外部労働力利用に対する解禁の始まりである。減量経営とME化対応が問題
- ・伍賀氏の著書(『現代資本主義と不安定就業問題』1988年10月)では、労働者派遣法制定への道を、サービス経済化ではなく、社外工が源となっている、と書いているが、しかし、かならずしも明確に、社外工から労働者派遣法制定への道筋・論理展開が見えてこない。その道筋をあきらかにしたい。
- ・伍賀氏がのべた、社外工を源とする、という論理を探る。そのことによって、高梨昌氏による労働者派遣への道への論理を明確にする。

◎報告の留意点

- ・社外工が請負として、独立した指揮命令の元で作業をしているのか、本工の指揮命令の元で作業しているのか、社外工の性格・内容把握が、相当変わってくる： → 請負と派遣との違いの論点 へ

☆高梨昌 1927(S.2)年9月18日生れ、2011(H.23)年8月30日死去 元信州大学教授

◎高梨昌氏の文献解題 : 1985年派遣法制定までの主な著書・論考

※社外工に関する記述を中心に

※今回考察に取り上げる、高梨昌『転換期の雇用政策』1982年3月 までの著述から

◇高梨昌『現代日本の労働問題 ―労使関係「近代化」の現状と課題』1965年3月、東洋経済新報社

- ・二重構造:独占的大企業・中企業の熟練労働力と、小零細企業や大企業臨時工の不熟練労働力
- ・巨大独占企業の本工労働市場の封鎖性と、巨大企業の臨時工・社外工労働市場や中小企業労働市場の開放性
- ・技術革新が企業封鎖性を強める作用 :技術において個別企業性格が強い
- ・熟練職種:本工、一定の経験と未経験の職種:臨時・社外工 ※社外工=未熟練
- ・労働市場の二重構造:解体と再編成へ :社外工制度解体→臨時工(貸工):造船東大社研調査

◇高梨昌『日本鉄鋼業の労使関係』1967年3月、東京大学出版会

- ・技術過程の合理化に対し、従来どおりの技術部門・技術的不均衡:補助部門の工作部門→メンテナンス部門 ※社外工=熟練:旧技術

- ・流れ作業でなく、万能的熟練技術者の組作業：作業量変更が短期的：社外工や臨時工を利用
- ・本工との間の競争関係にあり、本工の独占が行われていない
- ・本工組合は本工の地位保全のために臨時工を安全弁とし、操短による配転・解雇が臨時工へ
- ・職人型職場：人員増にたいし、臨時工・社外工と競争関係にあるため、規制・交渉力なし

◇氏原正治郎・高梨昌『日本労働市場分析』上巻、下巻、1971年10月、12月、東京大学出版会

- ・上巻：神奈川県の中卒・高卒者の労働市場調査分析
- ・下巻：京浜地帯(神奈川県・千葉県)の重化学工業での労働市場調査分析
- ・下巻の本文で記述なし：中小企業の注で述べる(高梨氏執筆部分)：社外企業については分析を行わなかったが、本質は同じ
- ・社外企業の近代化、社外工が請負工から貸工・常用工へ
- ・社外企業は事実上の労務供給業者である：造船業東大社研調査を引用 ※明確に記述！！

◇高梨昌『日本の労使関係』1977年6月、東経選書、東洋経済新報社

- ・学術書でなく雑文集：社外工、労働者供給業、派遣労働等に関する言葉は出てこない
- ・既経験の家族持ちの中高年労働力の失業問題
- ・中小工業への低賃金の中高年婦人労働力への需要拡大の指摘：家事労働から解放された中高年婦人の雇用労働化
- ・高齢者の問題を指摘 ※中高年・女子の問題を強調していく

◇高梨昌編『建設産業の労使関係』1978年10月、東洋経済新報社

- ・高梨氏が編者となって建設業の調査分析
- ・労務下請・名義人：労務供給請負業
- ・建設業では、基幹部分が労務下請業者によって担う
- ・重層的な労務下請制が問題：変化したのかどうか
- ・組請負制度が強固に残った産業 ※彼は組請負をよく知っている

◇高梨昌「不安定雇用労働者」の労働市場と雇用政策(『不安定就業と社会政策』社会政策学会年報第24集、1980年5月、御茶の水書房、所収)

- ・第58回大会の報告集、同書で伍賀一道氏も執筆：コンビナートの社外工制度
- ・労働供給の主流：中高年女子労働力と高齢男子労働力 ※ここで道筋をつくる
- ・前者はミゼラブルでなく、短時間労働で労働力化した：新たなタイプの低賃金労働群
- ・昭和40年代、労働者派遣業・業務処理請負業で働く労働者急増：女子・高齢者への雇用機会拡大
- ・職安法で原則禁止の労働者供給事業に抵触する側面
- ・同様のタイプ：造船・鉄鋼業の社外工・作業請負、建設業の労務下請
- ・請負業務と労働者供給を実態的に区分することは困難
- ・労働基準法の女子労働者への保護規定は緩和・撤廃が必要 ※1982年著書のエッセンス

◇高梨昌著『転換期の雇用政策』1982年3月：労働者派遣法制定への論理展開を叙述

- ※この著書の中で、具体的な労働市場と派遣事業、臨時・社外工まで取り上げて、論じている。その後の彼の著書は、派遣法制定をうけて啓蒙活動の本を出し続けた。

☆サービス産業化

- ・「サービス経済化」が製造業でも増え、間接部門が業務委託へ予想
- ・目だった現象: 1) 企業ビルオフィスのビルメンテナンス業務の外部委託 : 清掃、守衛、駐車場管理、エレベーター・空調保守、受付 2) 情報処理業務: コンピュータのオペレート、プログラム 3) テレックス業務、タイプ業務
- ・事務オフィスへの業務委託: 労働者派遣会社、人材派遣業
- ・この種の事業活動が活発化、派遣会社で働く労働者が急速に増えている

☆社外工

- ・雇用形態別労働需要の変動: 本工・正社員の労働需要が停滞過程にはいり、臨時工、パートタイマー、社外工の労働需要が増加し、臨時・パートとして構造的に定着
- ・日本の労働市場で本工・正社員は約4000万人のうち900万人程度で、残りの圧倒的多数は終身雇用・年功賃金の本工・正社員でない労働力群である
- ・臨時・パートタイムという雇用形態の労働需要増加傾向という事実変化に注目する必要
- ・同時に注目 社外工労働市場の拡大 企業内サービス部門の外部化で増えた労働者派遣事業で働く労働者は、派遣先企業にとって一種の「社外工」である
- ・作業請負型社外工は労働者派遣事業による社外工と内容はほとんど同じ
- ・建設業の「野帳場」建設業(ビル工事、鉄道、港湾、道路工事)の「労務下請」は労働者派遣事業と類似の社外工的性格をもっている
- ・社外工制度の幅広い活用は社会的分業の利益追求という経済の原則に適応 あらゆる産業分野にまで拡大日本の労働市場機構に構造的に定着しつつある
- ・その例: 鉄鋼業の新鋭工場での社外工比率が高い
 - ※鉄鋼での社外工を認めていることに注目: 後の高梨氏の派遣の必要論議には社外工は出てこない
- ・社外工制度それ自体の存在を否定しようとする対応策は効果が上がらない
- ・社外工制度の存在を自明の理として認め、これを前提にして、社外工制度に適合的な対策を立案し、そこで働く労働者の保護と雇用の安定を考えなくてはならない。 ※社外工を明確に記述

☆専門職化

- ・日本の労働市場は職業別労働市場が未発達、存在しなかった。
- ・高度成長過程の技術革新で、職業別労働市場の形成が急速に進みつつある
- ・企業内部の事務、技術分野への専門職需要の高まり 企業の企画職、労務職、研究職
- ・ブルーカラーの生産労働分野でも: 技術進歩で、生産工程へのマイクロ・エレクトロニクスでの研究職、プログラマー : あらゆる産業分野に波及 情報産業化社会
- ・情報処理技術者・企業間労働移動する職業別労働市場の形成、今後ますます成長する

☆労働力人口の中高年齢化と女子労働力

- ・労働市場の硬直化が急速に進む 1) 新規学卒労働者の供給量が急速に減少 2) 労働力人口の中高年齢化が急テンポ
- ・中高年女子労働力の雇用労働力供給の増加と女子労働力の高学歴化
- ・有配偶の女子が雇用労働市場に再登場
- ・共働き世帯 生活急迫ではなく、生き甲斐を感じ社会参加の意欲で増加
- ・家庭があるため、パートタイムの短時間労働を希望
- ・女子の高学歴化で、専門職労働需要の充足率が高まってきている

☆政策課題

- ・社外工対策: 有配偶の、職業経験のもった、「中高年女子労働力」、「高年齢男子労働力」 技能・熟練労働者、専門・技術職
- ・昭和27年の職安法施工規則改正で、請負契約での労働者供給事業的なものが合法化

- ・請負事業において、労働者供給を伴うから、実態的に区別することは困難 ※←注目！！
- ・請負と労働者供給を、機械的に分離して、解釈適用することで、問題は根本的に解決しない
- ・現行の法制度の改正； 業務処理請負業 人材派遣業 労務下請 ： 以上の請負契約で労働者供給をおこなう事業は、「労働者派遣事業」として定義づけて、大臣の許可制とし、使用者責任が負える法的規制を加える
※派遣法制定への道筋
- ・労働者の登録制を原則的に禁止し、常用雇用契約を義務付ける

☆考察

- ・結局、「中高年女子労働力」、「高年齢男子労働力」のために、派遣法を作ったのだ。 ※ という論理立て

◎社外工問題

- ・高梨氏は、社外工問題は社外会社の自立的企業体として成長したことで解決した、と述べている。（「労働者派遣法の原点に帰れ」2009年2月）
- ・請負制で解決していないのはないか：労働者は本工から指示を受けていたのではないか。それであれば、労働者供給業にあたり、違法となる。
- ・70年代には、臨時工問題から、社外工問題へ、労働問題が多く舵を切っていた。
- ・造船業、製鉄業では、それまで問題となっていた臨時工が本工にされることによって、解消された、といわれていた。その一方で、社外工が請負制のもとで多用されていった。特に、新鋭製鉄所では、これまで以上に社外工に比重を置いた労働者配置になったものであった。ここで、社外工とは仕事を請け負った会社が雇用した労働者であり、働く現場は彼らにとっては社外である注文主の社内である。今の言葉で言えば、業務請負である。
- ・それが本当に請負の形をなしていたのか、当時の文献を探してみると、請負の自立性がなくなっていく過程が描かれている。また労働現場の編成を見ると、本工と社外工が混在となっている現場がある。
※後述の造船業、鉄鋼業での社外工：添付図表

◎専門職としての派遣労働の問題点

- ・専門職としての派遣労働現場の状況はどうであったか。派遣法制定当時、まず専門職とあげられたソフト業界での問題を当時の分析から探してみると、まったく今とおなじような状況が描かれている。また、もうひとつの専門業種であるオフィス機器での事務処理業での専門性もあやしい。 後述文献：婦人雇用研究IV
- ・ソフトウェア開発業務でも、未経験者が派遣されている： 後述文献：長井氏論文

◎高梨昌氏の派遣法に関する近年の論述：派遣切り問題以降

- ◇高梨昌「インタビュー：労働者派遣法20年を語る① 見直し重ね、03年改正で完成 コンプライアンス徹底が発展のカギ」（雑誌『人材ビジネス』2006年3月1日号所収）
 - ・20年で欧米並みの市場になった、と誇る
 - ・偽装請負の完全撲滅を図れ
 - ・日本は長期安定雇用を核に
 - ・若者には仕事への意欲と誇りを
- ◇高梨昌「労働者派遣法の原点に帰れ」（『大原社会問題研究所雑誌』604号、2009年2月）
 - ・ポジティブリストと、登録型派遣を認める法体系へ再構築
 - ・専門的業務への女子労働力に着目
 - ・偽装請負： = 人入れ稼業

- ・鉄鋼・造船での「社外工」制度の復活 ！！！！ ※ここで久しぶりに再び「社外工」が出てきた！！
- ・社外工問題は、自立的企業体として成長で解決 ！！！！

◇高梨昌「派遣法の原点に帰れ」：日本記者クラブ研究会「雇用問題」講演、2009年3月2日

- ・労働省の事務局は常用型を、これに対して登録型を主張
- ・雇用と使用を分ける派遣を提案した

◎関連する参考文献：

◇東京大学社会科学研究所『造船業における技術革新と労務管理』東京大学社会科学研究所調査報告第2集、1960年3月、非売品

- ・臨時工・社外工が問題となっていた造船業に東大社会科学研究所が調査分析
- ・特に社外工について、詳細な分析をおこなっていて、その変化も示している
- ・職種別労働力の編成について、詳述：100頁の図を高梨氏引用

◇東京大学社会科学研究所『造船業における社外企業の性格と諸類型』東京大学社会科学研究所調査報告第3集、1963年3月、非売品

- ・第2集に続き、社外企業そのものへの調査分析
- ・社外工の雇用形態：常用工にくらべ臨時工の割合が大きい：58%
- ・班長請負について記述：※二重請負！！
- ・貸工についても記述 貸工とは何か？
- ・特に社外工について、詳細な分析をおこなっていて、その変化も示している

◇雇用職業総合研究所『婦人雇用研究Ⅳ 人材派遣業（いわゆる事務処理請負業）と婦人労働』1985年3月、雇用促進事業団

- ・マンパワー・ジャパンへの調査では、スタッフは6割前後が未婚者で、しかも比較的年若い婦人たちの集団であった。
- ・にもかかわらず、日本では中高年齢のスタッフを例示して説明が一般的となっている

◇道又健治郎編著『現代日本の鉄鋼労働問題－鉄鋼労働力の重層構造と再編・陶冶』1978年3月、北海道大学図書刊行会：特にその第2部「大手製鉄所社外工労働力の再編・陶冶」（木村保茂氏執筆）

- ・M製鉄所の労働力構成の図：社外工が本工と混在している職場：※そこでの指揮は誰が？

◇糸園辰雄『日本の社外工制度』1978年3月、ミネルヴァ書房

- ・社外工への指揮の問題への視点が少ない
- ・「溶接下請工の作業が造船所の完全な管理下に掌握され、下請工がそこに属し、・・・溶接機も炭素棒も造船所のものであり、貸与されたものを使って作業する。労働手段から切り離された「道具なき職人」である。」（p.47からの引用文）

◇長井偉訓「情報サービス業における偽装的請負の展開と中間搾取問題」『静岡大学法経究』1990年7月

- ・派遣法制定後、派遣から請負への流れ、二重派遣
- ・未経験者を、1ヶ月の研修で派遣へ ※それはいったい専門家といるかどうか？

◎仮説と考察

- ・仮説:派遣法が「終身雇用制」を崩さぬ方向で制定されたというが、この「終身雇用制」は大企業において存在したものであり、その点では、終身雇用制のない中小では派遣法が通りやすいが、しかし派遣料金(賃金)が高いため、パート・アルバイトで行っていた。むしろ、大企業において、法に触れないで、雇用慣行の絡めのない、自由に使用ができる労働力を大企業が求めていたことに、派遣法が対応した。
- ・仮説:このころ社外工による対応に限界が生じていた。高梨氏によると、「社外工」は請負になったという(高梨昌編著『詳解労働者派遣法』の第3版、2007年3月・序章で加筆、第1版(1985年10月)、第2版(2001年3月)の叙述には、「社外工」という言葉が出てこない)。直接製造工程が単純になるにつれ、社外工が行う仕事がなくなり、本工が仕事をするようになる。あるいは、下請け構造がすでに成り立たなくなってくる、すなわち、技術革新により、下請けに出すことが必要となくなったことで、直接的製造工程での仕事を増えた。それらの原因で、直接製造工程で自由に入出りできる人員が必要となった。その人員も高度な職業訓練が必要ではない工程が増えたため。
- ・数から言えば、製造工程での派遣が一番急速に伸び、また縮まった。数の面では、製造工程への派遣が一番の法の主旨・目標であった。
- ・労働組合排除のための派遣:企業内労働組合を弱体化するための施策。特に製造工程の労働者は団結が硬い。ここに楔をいれるための派遣。
- ・派遣法の制定時に賛成を表明したのは、あの福島原発事故を起こした東京電力の従業員が加盟している電機労連であり、上部団体の中立労連であった。
- ・仮説:グローバル化への対応:直接的製造工程での工員を、高度な訓練ではなく、誰でも入れ替え可能な人員でできるようになったところで、製造工程への派遣が始まり、また海外への製造工程の移転も始まった。日本企業のグローバル化により、現地生産を考えた企業は、下請構造をそのまま海外で持っていくことはできない、そこで、新たな生産体系を構築して、親企業の生産ラインだけで製品ができる体制を整えていったのではないか。
- ・日本的雇用慣行を崩そうとする資本の要請がすでにあつた。派遣法制定時には、日本的雇用慣行を崩さない派遣であることが多く主張されたが、しかし、この実、これを崩すものして派遣は進んでいった。
- ・派遣労働が製造現場で合法となるのは、大企業における製造現場の変化が大きい
- ・外部労働力の利用(社外工・請負労働)は、ほとんど大企業において行われた。
- ・中小企業では、パート・アルバイト等で、臨時的な労働力を確保していた。
- ・中小企業では、その当時、派遣は必要なかった、特に製造工程では。アルバイトなどで十分であった。ここには日本的雇用慣行もない、擬似的にあるだけだ。派遣を頼むより、近所のおばちゃんのほうが安い。

添付資料:図表:6枚

- 1) 第27図:「造船業における労働市場の構造」東京大学社会科学研究所『造船業における技術革新と労務管理』東京大学社会科学研究所調査報告第2集、100頁
- 2) 第25表:「般体部門の職種別・雇用形態別労働者数」同上書、101頁
- 3) 第28図:「現図作業組織図」同上書、110頁
- 4) 図2・2「第2線材工場の作業工程と労働力編成(1977年8月)」木村保茂「大手製鉄所社外工労働力の再編・陶冶」(道又健治郎編著『現代日本の鉄鋼労働問題－鉄鋼労働力の重層構造と再編・陶冶』)、204～205頁
- 5) 図2・3「M製鉄所における労働力構成(とくに社外工の位置(1970年3月))」同上書、208頁
- 6) 表2・2「M製鉄所における社外工、本工数の推移」同上書、209頁

以上です。