

## 中小企業の製造現場における製造派遣の実態について

高田好章（基礎経済科学研究所所員）

## ・課題の設定

派遣労働者が製造現場でその工場の従業員と一緒に働いている姿は、いまでは当たり前の光景になった。製造派遣<sup>1</sup>は、2004年3月に労働者派遣法改正により合法化された。実はその前から製造派遣は、大企業・中小企業に関わらず広く日本の製造現場で行われてきた。これまでも様々な研究機関や研究者によってその実態が明らかにされてきたが、特に中小企業の工場における製造派遣の実態調査が大企業の製造現場に比べて乏しい。製造派遣が中小企業の製造現場でどのように導入され、その後製造派遣が合法となり、製造現場でどのようなことが起こっているのか、そして派遣労働者がどのような状況で働いているか、またそのことによって中小企業の生産体系がどのように変化したのかを分析する。製造派遣が導入されて10年以上たった今、その派遣状況をみると、完全に製造工程に組み込まれた労働者供給機能になっている姿である。この実態調査を通じてその一端を明らかにしたい<sup>2</sup>。

## ・調査対象の概要

今回実態調査の対象とするA社は、近畿地方の中心部から車で約1時間以内の近隣県内の農村地帯にB工場を持ち、ここでは化粧品製造を行っている。製品は一般消費者向け製品であって、自社ブランドを持たずにもっぱら有名ブランドの製品の下請け工場として完成品を製造し、得意先である化粧品会社に納品している。A社B工場はいわゆるOEM生産を行っている。この工場では、化粧品を一貫生産しているが、生産工程は内容液を調合製造する調合工程と、この内容液を容器に充填し仕上げをして完成品にする製造ラインがある充填仕上工程に分かれている。派遣労働者が主に働く製造現場は、後者の充填仕上工程である。その工程では、正社員と1年毎に契約更新する期間社員である契約社員、それにパート<sup>3</sup>・アルバイトが働いていて、常時約100名から120名の従業員が製造ライ

<sup>1</sup> ここでは、物の製造業務へ労働者を派遣することを「製造派遣」とする

<sup>2</sup> 筆者のこれまでの製造派遣に関する主な論考は、以下のとおりである：

高田好章「人材派遣業の膨張・収縮と経営実態——近年の製造派遣を中心に」（森岡孝二編『貧困社会ニッポンの断層』桜井書店 2012年4月）、高田好章「人事・労務20年 中小企業の役員からみた労働現場」（『職場の人権』第52号、2008年5月）、高田好章「雇用の外部化と製造業における派遣・請負」（森岡孝二編著『格差社会の構造——グローバル資本主義の断層』桜井書店 2007年9月）、高田好章「化粧品受託製造業と人材派遣」（基礎経済科学研究所自由大学院大阪第三学科編『変化のなかの企業と社会』基礎経済科学研究所自由大学院大阪第三学科開講25周年記念、2003年3月）

<sup>3</sup> ここでは、単に「パート」と表記する。本来は「パートタイマー労働者」であるが、工場での呼び名を使い「パート」とする。また、「パート」の意味する短時間労働者から、用

ンについている。製造ラインは3つの工場棟に17ラインあり、同時にすべてのラインが稼働することはないが、1ラインあたり約20名から、少ないところでは10名弱が製造ライン毎に働いている。

#### ・派遣状況の外観

この実態調査で資料として得られた12年間の派遣会社からの請求書を元に、製造派遣が行われた実績をみると、製造派遣がこのB工場に初めて導入されたのは2001年8月であり、わずか3名の派遣である<sup>4</sup>。その後、この1社が専属のように繁忙期である夏から秋、また冬の時期に最大50名以上派遣されている。2005年からは2社に増え、その後はおおよそ4社の派遣会社から製造数の増減に応じて、10数名から多い時で60名もの派遣労働者を受け入れている。傾向的には10数名で経過しながら徐々に人数を増やし、調査最終時点の2013年には常時30数名が派遣されていて、それで定着している。

#### ・構内請負と労働者派遣

この中で注目すべきは、製造派遣が合法化されたのが2004年3月であるが、合法化以前から製造派遣が実施されていることである。それではどのように製造派遣されていたのか。それは1990年代に多くの大企業で行われていた「構内請負」として行う方法である。合法化前の派遣会社からA社への請求書を見ると、「業務請負費として下記のとおりご請求申し上げます」と明記して、納入場所は「貴社ご指定地にて」と書き、項目には、発注番号・商品名・数量・工程単価・金額・備考が並んでいる。この請求書を見る限り、生産された製品を納品し請求した形式となっている。しかし、いったんそこに書かれた内容を見ると奇異な言葉が並んでいる。発注番号には記号でその最後に1から4が振られ、商品名に「完成請負費」と「追加請負費」の3つが並び、数量には「一式」、工程単価には「別紙明細の通り」となっていて、それぞれの商品名毎に金額が入っている。最後に備考の欄には数字とHの文字が入っている。以上が請求書の表紙である。さて、続く請求明細書を見ると、発注番号には先ほどの記号にアルファベットが追加され、商品名には表紙と同じ言葉「完成請負費」、「追加請負費」が並び、数量には一律に「1P」とある。工程単価・金額はそれぞれ入っているが、最後の備考欄に来て、商品とは似つかわしくない氏名と数字の最後に「H」の文字が入っている。数量に表示された1Pに工程単価を掛けても計算結果は表記の金額にはならない。すなわちこの数量に工程単価を掛けたのが算出されたのが金額ではなく、備考にあるHの前の数字と工程単価を掛けたのが算出した金額になる。この明細書で最も重要なのは、備考欄にある人名とHで表されたその人が働いた時間数であり、数量の1Pは「人」の英語[Person]の頭文字を示しているのかもしれない。さらに発注番号にある4つの項目のうち、最初の完成請負費に対して追加請負費は工程単価が1.25倍になっていて、法規通りの残業時間の割り増しであり、残る2つの追加請負費はこの請求書では請求額はないが、おそらく深夜就業にあたる1.5倍、休日就業にあ

---

語が変わってきたことは後述する。

<sup>4</sup> 紙幅の関係から、この論考では使用した資料の掲載を省略した

る1. 35倍の工程単価が書かれることになっているであろう。このように見てくるならば、この業務請負費の請求書は、作業に従事した各労働者の労働時間に工程単価を掛けた金額を示していて、まさに作業工賃を時間単位で請求するものとなっている。したがって、商品としての数量では金額は算出できないものになっている。この明細書の数量に1Pとして「人」が入っているのは、製造派遣がまさに「人」を商品として送り込む事業であることを端的に示している。もしかしたら、このPはPersonではなく、部品のPartであるかもしれない。派遣労働者は生産工程におけるひとつの部品という存在でしかないという現実、派遣労働者から「俺たちはモノではない」<sup>5</sup>との叫びがそのままこの請求書に現れている、ということができる。

それではこのような請求書の形式はどのようにして生み出されたのであろうか。そのカギはこの派遣会社の成り立ちにある。この会社を起業した経営者は、以前はある大手の派遣会社に勤めていた。彼はそこで派遣のノウハウ、すなわち「構内請負」の形で派遣業務を行う方法を学んで、この県内の派遣会社として起業したのである。派遣会社はワンルームマンションの一部屋ほどの広さの事務所と電話があれば開業できる。彼は県内の企業を回って得意先を開拓していった。ある日、A社B工場に彼は訪れた。彼はこれまで外部人材を使っていなかったこの工場に、派遣労働者を構内請負という方法で送り込む方法で売り込みに成功したのである。製造業務に派遣は確かに禁止されているが、業務請負という方法であれば法的に問題はありませんよ、大丈夫ですよ、いろいろな企業で使えますよ、あの有名な大企業だってそうしているのだから、というセールストークで得意先獲得に成功したのである。それから約10年以上にわたって、この派遣会社の得意先にA社B工場はなるのである。もっとも彼の会社よりも大きな全国展開している派遣会社が参入してきて、またかれの下から独立して起業するものがあるのだけれども。

このような業務請負でのノウハウの伝授は、この派遣会社とA社との業務委託契約書の様式にもみられる。請負業務の内容の項には（以下、甲はA社、乙は派遣会社）「甲は乙に生産管理の業務を依頼し、乙はこれを請負業務として甲の指定作業場において受託する」、

---

<sup>5</sup> NEC重層偽装請負裁判の原告のひとり「人間をモノとしか見ない大企業の姿勢をただす」と題して「この裁判を通して、人間をモノとしか見ない大企業の姿勢や、非正規労働者と貧困と格差社会のつながりが見えてきて、私たちだけの問題ではない、社会全体の問題だということが分かりました」（「偽装請負・非正規労働」編集委員会編『偽装請負・非正規労働—熊本・NEC重層偽装請負裁判は問いかける』花伝社、2012年7月、執筆：松永正憲、31頁）と述べ、この本の中で続くシンポジウムでは、労働法研究者が次のように労働者派遣がモノ扱いであることを以下のようにまとめている。「要するに業者が自分のところの労働者を派遣先の業者にいくらで売り渡しますよ、譲りますよと、ではこちらはいくらなら買いますよとって、まさに労働者と労働者を派遣先と派遣元の間で売買する。つまりモノ扱いする。本来、普通の関係では、使用者が正規雇用であれ、非正規雇用であれ直接労働者を雇うわけですけれども、この間接雇用というのは、二つの事業者がその労働者を、交渉してそこで条件や賃金等を決めて売り渡す、そういう意味で、労働者が商品になっている、つまり、事業者と事業者の間で、労働者が商品として譲り渡されるという現象なんですね。そういうものを本当に認めていいんだらうかと。この問題の本質が重層偽装請負からだんだん見えてきたんではないかというふうに思っています」（同書、発言：遠藤隆久、97～98頁）

使用者としての責任の項には「乙は自己の責任において、乙の従業員を作業所及び身分上、直接指揮監督及び管理する」、「甲は・・・注文、要請等を行うときは、乙の定める管理責任者に対して行うものとし、乙の従業員に対して直接これを行ってはならない」、また設備使用の項には「乙は・・・甲の指定する設備、施設機材等の貸与を無償でうけられるものとする」と、条項を見る限り業務委託になっている。もっとも乙の管理責任者はA社B工場の製造現場に常駐することはなく、甲の製造ライン担当者が直接作業指示を出している。これはこの契約に反する行為である。また、この派遣会社からの見積書には、業務名として「製造補助業務」と記載し、残業等の割増を備考に追記していることから、契約書と見積書との間の不一致があることから、業務請負が真つ当な契約でないことは明らかである。創業者はこのようなテクニックを、彼の大手の派遣会社の在職中に学んだのである。

ところで、2004年3月からの製造派遣の合法化後、この請求書はどうなったのであろうか。製造派遣合法化後もその年の12月まではそのままの業務請負の請求書が使われている。2004年11月に新たに1社の派遣会社が参入してきた。当然その会社は業務請負式の請求書ではなく、労働者派遣に基づく請求書を出してきている。その1か月後、最初の派遣会社は、やっと請求書の様式を労働者派遣に変更している。見かけはほとんど同じ書式であるが、変更したのは以下の項目である。「派遣料金として下記のとおりにご請求申し上げます」と「業務請負費」が「派遣料金」に用語が入れ替わっている。表紙の項目も商品等がなくなり、「区分」「時間」「金額」となり、「区分」は「時間内」「時間外Ⅰ」「時間外Ⅱ」「時間外Ⅲ」となり、また、明細においても、同様に「区分」「時間」「金額」「備考」に、「派遣料金」がこれまで「工程単価」から変更されている。「備考」にはこれまで通り氏名が表記されているが、時間の表記は「時間」に移動している。項目どおり「時間」に「派遣料金」を掛ければ「金額」が出るという、まったく普通の派遣の請求明細書になっている。むしろこれまでの方がおかしかったが、やっと合法化後にまともな請求書になったということができる。もっとも他の派遣会社の請求書では労働者の名前はきちんと「氏名」の項目があって、この会社の請求書のように、参考であるかのように「備考」に入ることはない。この点では、まだまだ構内請負の名残を引きずっているということができる。

なお、請求書の様式について興味ある事実がある。A社にわずか2か月しか派遣していない最大手の派遣会社フルキャストの請求書には「数量」欄に1人とあるだけで氏名が記載されていない。全国的に有名な（違法派遣を摘発されたことでも有名な）派遣会社フルキャストは日雇い派遣が一番の稼ぎ頭である。その日の注文に人数さえ要望に応じて揃えばいい、誰が派遣されたかは要件ではない、という日雇い派遣の実態を示すかのような請求書様式である。時間単価1,150円と他の派遣会社より200円もダンピングして参入したが、派遣されてきた労働者に問題がありわずか2か月で終わっている。製造派遣と日雇い派遣の労働者の「質」が違うことあらわになったのである。なお同じように5か月間派遣だけの同じ日雇い派遣が多いグッドウィルの請求書は、スタッフの氏名がきちんと記載され、他社よりも就業時間が詳細に書かれていて一番見やすい様式となっている。そうではあっても、一時派遣業界トップ売り上げを記録したグッドウィルは様々な不祥事

からその後消滅した。

#### ・派遣労働者の扱い

派遣労働者がB工場に朝出勤してくると、タイムレコーダーにB工場の担当者から渡され自ら持つカードを通して出勤記録をする。これはB工場の従業員と同じであり、この工場の従業員も派遣労働者も同じ制服を着て作業を行う。ただし、派遣労働者の出退勤記録は月毎に（このA社では20日締）A社の従業員が混じっている出退勤記録から派遣労働者のコード番号が抜き出され、まとめられて派遣会社へ送られる。派遣会社ではその一人一人の派遣労働者の働いた時間データを元に金額を算定して、請求書にまとめてA社へ請求してくる。受け取ったB工場の担当部署は請求書の明細書に表示されている労働時間が、手元の出退勤記録と照合して間違いがないか確認し、支払担当部署へ請求書を送る。この一連の流れを見る限り、派遣労働者の出退勤管理はB工場の担当者が行っている。もし予定されている派遣労働者が出勤してこない場合は、直ちにB工場の担当者が派遣会社へ連絡し、必要があれば代替りの労働者の派遣を要請する。実際にはその日に代替りの労働者が来ることはほとんどないが、無断欠勤した派遣労働者が再び出勤することはない。つまり派遣会社からみれば自然退職である。その代替りの要員がうまくいけば翌日には送られてくる。このようにB工場に常に派遣会社の担当者がいるわけではなく、また派遣されてきた労働者の中にリーダーがいるわけでもない。したがって、派遣労働者の出退勤管理はほとんどがB工場の担当部署の人が、B工場の従業員の出退勤とともにしている。

もっとも、派遣会社の営業マンは常に気にかけて、3日を開けずに状況を聞きに回ってくる。新しく派遣される労働者を、法的に禁止されている「面接」ではなく、工場見学・制服合わせと称して営業マンが頻繁に連れてきて、その際に自社の派遣労働者の働き具合をB工場の担当者と話し合う機会は多くある。時には、B工場の現場から苦情の多い派遣労働者個人について、この営業マンに伝えて、代替りの人を、という会話もあり得るだろう。注文主からの話は絶対的なのである。

#### ・派遣数と派遣支払額の推移

派遣会社各社からどのくらいの人数の派遣労働者が送り込まれているのか、平均的にみると月に30数名ほどとなっている。それを派遣会社からの請求書の金額から追ってみると、調査期間の12年間の年度毎の金額合計の推移がよくわかる。派遣会社からの請求額の年度合計は、始まった2001年度は1,000万円弱であったものが、2年後の合法化前に、3,000万円と3倍に増えている。2004年度は落ち込むが、2006・2007年度は3,000万円を超え、2007・2008年度にはなんと一気に9,000万円を超える金額となった。派遣された派遣労働者の延べ人数を見てみると、2001年度は79名だったものが、2003年度には243名に増え、2006年度・2007年度はそれぞれ526名、533名となっている。その後、いわゆる「2009年問題」

6と2010年度の生産落ち込みを経て、2011・2012年度は6,000万円と350名程度となっている。ただし、この2年間をみると、以前は派遣労働者の月毎の変動が激しいが、ここしばらくは月に20名から30名の間にあり、大きな派遣労働者数の変動ではなく派遣労働者が製造ラインで定着していることがわかる。

#### ・労務費と派遣支払額との関係

ここでは、B工場の経理資料から、労務費と派遣会社支払額との対比を試みよう。労務費には「委託労務費」として派遣会社への支払額である派遣労働者の費用とA社の子会社への外注費を含んでいる。すなわち、B工場全体に占める労務費に対して、派遣労働者への費用がどの程度であるか、比較できるのである。本来であれば、B工場の従業員に支払う費用が外部の企業へ支払うことで、外部人材を利用していることになる。当然労務費にはその他に、従業員への賞与、社会保険料、福利厚生費も含んでいる。外部人材を利用する場合は、これらの費用が派遣会社への支払額に含まれているものとなる。なお比較に際しては、派遣会社への支払額から消費税分を差し引いた。また、月次決算資料がそろっている2004年度以降を見た。月次決算を見ると、労務費に対する派遣会社への支払額の割合は通常は2%から5%を前後している。最大は、2007年度の9月に12%強、2月には12.8%となっている。また支払額の大きかった2008年度はほぼ11%を推移している。2011・2012年度は4%から7%の範囲に収まっている。このことから、労務費から見る限り、派遣労働者を生産工程に入れても、費用的には10%以内の支払に収まっていて、1割にも満たない費用負担で派遣労働者を使っている、ということが出来る。従業員の給与額から見るかぎり、むしろ従業員の方が時給あたりの費用は安く済むが、しかし出し入れ自由な派遣労働者は生産の状況に応じてバッファーとして置いておきたい働き手とし、一定の範囲で使っている、というのが最近の状況である。工場の責任者、製造ラインの責任者は、概してあまり多くの派遣労働者を投入したくないのである。ひとつの製造ラインにあまりに多くの派遣労働者がいると、製品の品質に大きな危惧が生まれる。不良品を出すことは製造会社にとってはあってはならないことである。特にA社のように下請け工場では、得意先から最高の品質を求められる。納品した製品に一つでも不良品が発見されると、即全品返品されて、検品が要求される。市場に出回って製品回収などということになると、巨額の回収処理費用と販売損害費用が下請け工場に課せられ、この会社への信用とともに会社自体が吹っ飛んでしまうことになる。不良率ゼロの世界である。そのために、製造ラインでは、抜き取り検査を行う品質管理の担当者だけではなく、製造ラインに入っている個々の労働者が目の前を流れている製品を全品検査する体制を取っている。そこに事情をよく知らない派遣労働者が入ってくると、はたして課せられた作業だけでなく、製品が正常かどうかきちんと見てくれているのか、現場担当者は常に監視しておかないと、不安で仕方がない。だから、本当は派遣労働者を入れずに製品を作

---

6 「2009年問題」とは、製造派遣（物の製造）の派遣年限が3年と法的に限定され、多くの企業でちょうど2009年3月にその期限がきて、一斉に製造派遣をやめなければならないことから言われた。

った方が安心できることを、現場の責任者だけでなく工場の責任者もよく知っている。従業員をもっと増やしてほしいと経営者に要望しても、すぐには通らない。固定的に発生する人件費を増やしたくない。繁忙期はいいが、仕事が暇になるとその重しが経営に響いてくる。それを知っているために、工場からは増員を望んでいても、実際に実現することは少ない。

#### ・派遣要請と製造ライン

次に、B工場の生産予定と派遣要請の関係を見てみよう。B工場では、毎月の得意先から入る受注に応じて3つの工場棟の17ラインにどの製品をどの日にどれくらい製造するか、生産予定を組む。受注から納品までの期間は通常1か月程度である。化粧品の場合、季節的な販売期間、特に新製品を投入する時期が1年に2回あり、春商戦に備える12月から3月、秋商戦に備える7月から9月の間が、製造数をもっとも増加する時期にあたる。その時期には、予め3か月ぐらい前から、予定生産数が得意先から示される。もっとも直近になって売り上げ状況から急に生産量が増やされたり、逆に減らされたりすることは通常あり得る。その際製造会社にとって困ることは、生産予定そのものがキャンセルされることである。生産予定に穴が空いてしまい、その空いた日程に他の生産予定を移動できれば事無きを得るが、使用される資材や調合液の原料はいつも倉庫に在庫としてあるのではなく、またそのような余裕のある倉庫を持っていることはなく、生産予定日に合わせて原料と資材が資材業者から納品される。そのように予め原料・資材の納品日が念密に組まれている。急に予定が変わってあわてるのは、当該の工場だけでなく、それに関連している原料・資材業者も同じである。

また、そのことは製造人員の配置でも同じである。ここでは、毎月の生産予定表から、それぞれの日の各々の製造ラインで生産する製品ごとに予め決められた必要な人員数を見積もっている。それが書かれた資料が「製造ライン人員一覧表」である。1か月の日にちと製造ラインが縦横の表になっている。製造ラインに従事する従業員の現有数は、担当部署の正社員と契約社員にパート・アルバイトを加え人数から、通常有給休暇を取得する人数である7名～10名程度差し引いた人数である。そして、その日一日に必要な総人数に対して、この現有数を引いたのが製造必要人数にたいする不足人数である。経営者にとって、また工場責任者にとってここで不足数が出ないで、余りが出るということは、その人達は出勤してきても仕事がなく、遊ぶことになる。何か仕事はないか、とさまようことになり、挙句の果てには工場の周りの草刈りになるかもしれない。そのような空費を防ぐために、常に不足数が出るように現有数を押さえておくのが、工場経営のひとつ重要な要点である。不足数が出た時にまず最初に生産予定作成担当者が試みるのが、日程の調整である。

生産予定日を変更できないか、これを得意先から要求されている納品日に余裕がある場合は可能となる。しかし余裕がない場合は得意先への窓口である営業担当者との協議し、得意先への交渉が可能かどうか、交渉できる場合にはどの程度予定日を変更できるのか、試みる。しかしながら、OEM生産の下請け企業にとってそれは非常に難しいことである。

一旦引き受けた受注の納品日は絶対に守らなければならない。得意先もその納品日に合わせて、問屋・販売店への配送が設定されている。特に新製品の場合は、発売日に合わせて日程が組まれているため、テレビコマーシャルなどとの関連で発売予定日の変更がほとんど不可能に近い。大手の販売網を持つ販売会社の場合は納期が遅れば、販売店からの違約金が発生する。これらの変更はほとんど成功することはない。もし製造日を変更できても、次に待ち構えているのは資材業者からの原料・資材の納期が変更した日に合わせられるかどうかである。このような製造日の変更は、生産予定担当者には日常業務といってよい仕事となっている。すべての原料・資材がいつもうまく、決まった日に納品されてくるわけではない。また営業担当者から受注数の変更、納品日の変更が入る。あるいは新たな受注をそれも通常の1か月ではなく、もっと急いで納品するようなものが飛び込んでくる。これにどれだけ協力できるかが、下請け会社の力量であり、その後の受注における競争においても有利に働く。以上のような様々な事業から生産予定日の変更が常に起こっている。

本来の問題である人員不足に対する次なる手は、その日に稼働する製造ラインのそれぞれがいつ始まり、いつ頃終わるかを調べることである。製造ラインに配置される人員は常にそこに一日中いるわけではない。その製造ラインが早く終われば別の製造ラインへ手伝いに行く。手すきであれば自らいつでも他の製造ラインへ移動していくのは、このB工場の製造ラインを担当している従業員の常識である。製造ライン管理者が指示するまでもなく、必要な製造ラインに移動していく。もっとも製造ライン管理者同士で連絡し合って移動するのがいつものことである。生産予定を組むときには、そのように人員の移動が可能かどうか調整をして、不足数を減らすのである。B工場では、ある一日の間その製造ラインですっと同じ製品を製造しているのではない。製造ロット数が大きい製品の場合は数日間同じ製造ラインに同じ製品が製造される、ということもある。しかし、一部の製造ラインでは一日に数種類の製品を生産する。製造ロット数の小さな製品を集めて、一日の製造数を満たすのである。そのような製造ラインが存在する場合に、ある時間帯に人員の手すきができれば他の製造ラインに送り込むことができるし、また製品によって必要人員が異なるため、少ない必要人員の製品に生産が移った場合は、当然そこに余剰人員ができて、他の製造ラインに回すことが可能となる。

この人員不足にたいするもっとも一般的な方法は、製造時間を延長することである。通常は5時20分に終業するB工場の終了時刻を例えば1時間残業すれば、その製造ラインは1.25%生産数を増すことができる。8日間1時間残業すれば、製造日がまる一日増える。新製品が殺到する時期は、ほとんど毎日1時間残業するのが当たり前になっている。このような方法で人員不足に対処することができる<sup>7</sup>。もっとも、残業手当を1.25

---

<sup>7</sup> もっともこれは8時間操業の工場の場合である。24時間操業の工場ではこのような方法は使えず、増産時には、製造ラインの追加と従事する労働者を手配する必要がある、これが派遣労働者を入れることの直接的要因になっている。例えば、佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス(3)・事例調査編』(東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズNo.8、2006年7月、170頁)を参照



倍払うことが必要となるが、生産をこなすことがまず第一に考えられるので、一番採用しやすい解決策である。次に考え出される人員不足対応策が、休日出勤である。残業と同様に、余分に一日製造日を増やす方法である。この場合には、指定休日であれば残業と同様に1.25倍の休日出勤手当が必要となり、さらにその日一日の固定費が必要となり、経費が掛かりすぎて採用しにくい、しかし納期が迫られれば、また溜まった受注数を消化するためには必要な措置であり、B工場では常に繁忙期に土曜日が出勤日となっている。

以上は、時間の調整によって人員不足を解消する方法であるが、これよりむしろ先にくる人員不足対策は、製造人員を増やすことである。しかしながら、経営的には製造人員の増加が一番これらの中で経費が掛かるものであり、むしろ最後の選択となる。なぜならば、製造人員を増やすということは、労務費における固定費的な部分を引き上げることになり、もし今後生産数が減少するならば、増加した人員部分の労務費増加分が重く負担となり、経営的に厳しい事態となる。それを避けるために、できるだけ製造人員を増やさずに、休日出勤や残業という時間調整で生産を乗り切ろうとする。しかし、それも不可能な場合は、人員を増やすしかない。製造現場からもそのような声が上がってくる。「何とかしてください、この人数ではなんぼ残業・休日出勤しても受注量をこなすことができませんよ」と。これは工場責任者と経営者の考えどころである。そこで人員増加で最初に考えられるの、パート・アルバイトの募集である。この場合、パートとアルバイトの言葉の意味に客観的な差異はない。臨時従業員として一時的に雇用する労働者である。アルバイトは数週間というような短期雇用であり、その対象は夏休みや春休みの学生アルバイトを指して呼ばれている用語であったが、今は3か月単位更新して短期労働者である。また、パートとはこの工場では短時間ではなく他の従業員と同じ終業時間働くことから語彙矛盾があるが、これまでは何の疑いもなく、パートと呼ばれていた。パートとアルバイトは実質上おなじ意味であり、むしろパートという呼び名は、この工場では短時間勤務である清掃業務の人に使われてきている。このようなアルバイトが3か月以上雇用される場合には、社会保険に加入するので、契約社員と同じようになるが、しかし雇用期間の違いと賞与の違いは出てくる。これで充足できればいいが、近隣に求人誌やハローワークを利用して募集をかけても、アルバイトが思ったほど集まらなければ、最後に選択肢として出てくるのが、派遣会社への派遣要請である。

ここでやっと本論である派遣労働者が出てくる。製造会社にとって派遣を要請するのは最後の手段である。いや、だったのである。派遣労働者はいまでは、むしろ生産調整の選択肢として派遣要請は構造的に組み込まれている。それは、これまでの説明とは違って、もっと上の選択肢になっている。製造派遣の導入当初と比べ、近年は常時派遣労働者が4社ほどの派遣会社から送られてきている。派遣会社からみれば、短期の派遣契約ではなく、長期の派遣契約する方が良いので、当然そのような営業をかけてくる。工場では、求人誌への掲載やハローワークへ申込みなどの手間のかかる作業ではなく、派遣会社への電話一本で手配が済む派遣労働者の選択が日常的業務となってきた、当初の障壁、すなわち経営的に最後の手段という壁が崩されて、人員不足に対してより使いやすい対策となってくる。また、逆に経営者にとっても正規の社員を増やさずに、雇用責任のない派遣に頼る方が容

易な選択である、ということになってくる。このように10年以上派遣労働者を使っていると、構造的に生産体系に組み込まれたものとして労働者供給機能となるのである。

さて、当初のテーマである毎月の生産予定作成と派遣労働者の関係に戻る。1か月間の毎日の人員不足数は、その日の稼働ラインに必要な人数に対して、正社員と契約社員の現有数とパート・アルバイトの総数から有給取得者見積み人数である10名を差し引いた人数との差である。この人員不足数を埋めるのが派遣労働者である。おおよそ前月の中ごろには概数が出るので、それに基づいて派遣会社各社への派遣要請人数を確定する。ただし、派遣会社への要請人数も毎日変動ではなく、工場担当者と派遣会社営業マンとの話し合いになるが、例えば一定人数を1か月間派遣するように派遣会社から要望が出てくる。それは当然のことであろう。派遣会社でもいつでもそう簡単に人員を手当できるわけではない。ただし、労働者を手当する専門の会社なので、ある程度のバッファを持っていて、他の派遣先との調整で行うことが可能かもしれない。しかし、最近の「製造ライン人員一覧表」を見る限り、派遣会社5社からの派遣人数は1か月間同じ数字になっている。このように不足人員を調整の結果、派遣会社各社に割り振る形で派遣要請を行う。それはおおよそ前月の中ごろである。それでも最後には過不足としてマイナスの数字が並ぶ。これ以上調整しようがないが、あとはどこかで何か余った人員を放り込むか、機械オペレーターとして通常は製造ラインに入らない人員をそこだけ何とか振り向けたり、事務部署の人員を狩り出したりしている。最後は他の事業所、A社ではほかに2つの工場があり、そこからの応援や、本社や研究部門からの応援を要請する、という形で人員不足になんとか対応している。しかし、それはまったく工場に対応できない場合の最後の非常手段である<sup>8</sup>。

ここで派遣労働者自身に目を向ければ、彼らはこの工場での最後の調整人員として機能していて、毎月ごとに派遣人数が変わる可能性があり、派遣要請人数が増えた場合は彼らに1か月間の仕事の機会が与えられるが、それが減った場合は彼らには仕事の機会がなくなってしまう。それは派遣会社と派遣先企業との契約行為として決まる。ここでのA社B工場のような派遣先企業には雇用責任がないため、彼らの今後の仕事はどうなるか、生活はどうなるか、この契約行為の後ろに隠れている重要な問題は、派遣先企業の問題としては浮かんでこない。そのような存在として派遣労働者は置かれている。もっとも派遣会社には当然雇用責任がある。しかし、ここでの派遣労働者の大部分が登録型派遣であるから、派遣会社が行う雇用責任も薄っぺらなものとなる。派遣先がなくなれば雇用契約もなくなる<sup>9</sup>。もっともそのまま解雇ではなく、派遣会社が別の派遣先を手当してくれて、そちらに移って仕事をしてもらう、ということも可能であろう。そのようにうまくいけばいいが。

---

<sup>8</sup> 派遣労働者が導入される前は、本社事務部門や研究部門から社員が、毎年の繁忙期に月単位で工場に応援に来てもらうことが通常のことであったが、しかし、派遣労働者を導入した以降、そのように工場から応援要請する回数は少なくなった、とのことである。

<sup>9</sup> 最近話題になっている限定正社員も登録型派遣とよく似た内容を持っている。すなわち、勤務地がなくなれば解雇できる。これは派遣先がなくなれば解雇される登録型派遣と同じ意味合いを持っている。

#### ・製造ラインへの派遣の配置

B工場では、実際に各製造ラインにどのくらいの割合で派遣労働者が使用されているのであろうか。最近の2年間の毎月の製造ライン人員配置表から、一番生産量が多くなる20日前後の日を選んで、2年間の製造ラインの人員数における派遣労働者の比率を見た。これによると、最低の月で9.7%、最高の月で19.31%となっている<sup>10</sup>。これに対して、パート・アルバイトの比率は最低で26%、最高で33.7%となっている。必ずしも派遣労働者とパート・アルバイトが同じ方向の動きをしていない。それはパート・アルバイトで充足すれば、派遣労働者を要請しなくてもいい、という関係にあるからで、中にはパート・アルバイトが30%となった月には、派遣は10.5%でしかない。2年間の平均値で見ると、社員・契約社員数は80名、パート・アルバイトは40名と社内従業員は合計120名になっていて、それに対して派遣労働者は20名となっている。ここで注目すべきことは、この2年間で正社員と契約社員の人数が増えていないで、逆に減っていることである。当初81名であったものが同じ人数で推移しているが、2012年には逆に77名に減っている<sup>11</sup>。それに対して、パート・アルバイトと派遣労働者で、必要な人員を調整しているという姿が見て取れる。

#### ・生産数と派遣人数の関係

次に、生産数と派遣労働者の数を比較してみよう。生産数の変動に応じて派遣労働者数がどの程度変動しているかを見ることによって、派遣労働者が調整機能として機能しているかどうかを確かめることができる。それぞれを指数でみるが、生産数の統計がとれる2005年度以降を見ると、生産数の変化に派遣労働者数の変化が対応している。2008年と2009年には2009年問題があり、二つの数字にかい離が現れ、また生産が落ち込んだ2010年度は極端に派遣労働者が減っている。その後の2011年度と2012年度は、それまでよりも生産数に派遣労働者の数が完全に対応している。その点では、B工場ではこの2年間を見る限り、構造的に派遣労働者が生産体系に組み込まれていることが、手に取るようにわかる。10年以上派遣労働者を使い続けている中で、生産には欠かせない存在として機能している。間違っただけではないのは、このように生産体系のなかで製造派遣が欠かせない存在になったのは、法的に派遣労働者という存在を無権利な状態で、製造現場で使うことを認めてしまったからである。もし製造派遣が法的に許されなけ

<sup>10</sup> 労働政策研究・研修機構の労働政策研究報告書 No.115 「雇用の多様化の変遷 II : 2003～2007—厚生労働省「多様化調査」の特別集計より—」（2010年3月）によると、製造業では、従業員に占める派遣労働者の割合が2003年の2%から2007年に9.8%に上昇している（第2-1-4図「産業別に見た派遣労働者比率の推移（%）」同書19頁と付表1-1-1b「就業形態別労働者の比率の推移（%）」同書232頁を参照）。このA社B工場では製造ラインの人数からみた比率なので、上記調査よりも高く出る可能性があり、また調査時点が2007年と2012年では5年の差がある。

<sup>11</sup> もっともこの時期はB工場に特殊な要因がある。2012年4月に88名に急に増え、その次の月には79名と減っているのは、次月の5月からB工場の近隣市に別の新しいC工場が竣工稼働し、その人員を見込んでB工場を増員して、5月からは既存要員が新しいC工場へ移動したからである。それにしてもB工場の要員は増えてはいない。

れば、企業は違法なことを、危険を冒してまで導入することはない。偽装請負という形で違法なことを企業がすることは現実にある。A社だけでなく、有名大企業が偽装請負を行ってきた。しかし、それが法的に許されなければ、実際に報道されたように、偽装請負として糾弾されてきた。だから、あわてて労働者派遣法を改正して製造派遣を合法化し、また企業の望むように構内請負条件を緩和する措置<sup>12</sup>を行い、法的に対応してきたのである。A社のような中小企業が偽装請負を行い、また製造派遣を使い続けるのは、大企業をはじめとして多くの企業が先鞭をつけて、その結果、地方の中小企業まで製造派遣が浸透していったことにある。

#### ・派遣労働者の就労期間

これまでの分析では、派遣会社の請求書資料を使って、B工場での派遣労働者の使われ方を全体として考察してきた。この請求書には、派遣労働者の氏名とそれぞれの毎月の就業時間が記載されている。今度は、この資料にある派遣労働者のそれぞれ個人を特定して、B工場への派遣のされ方、働き方を見ていこう。

最近2011年度と2012年度のそれぞれ1年間に派遣労働者各自がどれだけの派遣されたのか、まず月数から見る。当然1か月間から12か月間までの派遣労働者がいるが、2011年度の1年間に派遣された労働者全体の平均は4.2か月であり、主要派遣会社4社からの派遣労働者では、平均4か月となっている。同様に2012年度をみると、それぞれ4.1か月、3.6か月である。ここから見えることは、派遣労働者はB工場に4か月ぐらいの期間にわたって派遣されていることになる。派遣労働者は、年に3分の1だけB工場で働いていることになる。ただし、これは平均月数であって、1か月間、2か月間の派遣労働者も多数いる。さらに、彼らの働いた時間をみると（ただし、所定労働時間のみで時間外・休日出勤時間は省いた）、2011年度の平均は、6社平均で404時間、主要4社平均では338時間となり、2012年度の平均労働時間は6社平均で480時間、主要4社平均で393時間となる。このB工場の稼働日数（休日出勤を除く）が242日なので、所定内労働時間は1936時間となり、派遣労働者の個人は、1年間のこの工場の所定労働時間のうち2割程度しか働いていないことになる。すなわち、B工場の従業員が毎日立って働いている製造ラインの横で、一緒に並んで働いている派遣労働者は2か月位たつと別の派遣労働者に替わっているという状況が見えてくる。これは個々の派遣労働者の派遣月数を見ても、2か月以内のものが5割を占めることからわかる。従業員の制服には名前が表示されている。危険防止のため通常はオレンジ色の糸で名前が制服に縫いつけられているが、派遣労働者に渡される制服は同じであっても、名前のところに名前が縫い付けられていないで、名札をピンでとめているだけである。労働者自身だけで

---

<sup>12</sup> 厚生労働省は、1986年4月17日の労働省告示第37号「労働者派遣事業と請負事業との区分を明らかにするために定められた基準」に対する「疑義応答集」を2009年3月31日に公表し、偽装請負となる条件を緩和した。以下の場合には偽装請負とならないと回答：請負先従業員と作業服が同じ、請負先従業員との混在ライン、請負先従業員か教えられること（実習も含めて）、材料資材を用意せず発注会社が無償提供。

なく、制服の名前もすぐに取り換え可能となっている。彼ら／彼女らは、きちんと名前と呼ばれることは少ないのではないかと想像できる。長くいけば当然名前は覚えられるが、入れ替わり立ち替わりやってくる派遣労働者を製造ラインの人達は覚えることは少ないのではないか。今日来た派遣労働者の名前は覚えていないし、現場の班長が派遣労働者を呼ぶときには「派遣さん」となってしまう<sup>13</sup>。そう呼ばれた時の派遣労働者の気持ちはどうだろうか<sup>14</sup>。

なお、すべての所定労働時間に派遣要請があるわけではないので、派遣会社ごとにある月の最大就業時間数をその月の派遣要請時間と考え、1年間の派遣要請時間から個々の派遣労働者の就業時間数を比較すると、平均で22%から25%の就業率となっている。派遣会社の派遣契約期間のうち2割から3割しか個々の労働者の就業期間としかなっていない、ということが出来る。つまり、派遣労働者はずっと同じ職場で働いているのではなく、短期で交代していることがここからわかる。派遣労働者がキャリアアップできるような就労期間はここでは与えられていない。ここで派遣労働者が従事する仕事内容、製造ラインに流れる製品の向きを揃える、シールを貼る、内箱・外箱に入れるなどの簡単な手作業である。このような仕事の内容から彼ら／彼女らはキャリアアップできるものであろうか。もしあるとすれば、身につくのは手作業における手際の良さである。それは物を造る製造ラインではとても重宝される人材ではある。しかし、そのことが彼／彼女の仕事のキャリアアップに対しては何も貢献しないであろう。ここで見えてくる状況は、派遣労働者のキャリアアップには程遠い職場と就労期間である<sup>15</sup>。

また、派遣労働者の個人別に就業月の統計を取っていると、非常に興味ある事実が分かった。それは一度B工場に派遣されていたものが、長い空白期間を経て再び同じB工場に派遣されてきた例である。調査したうち派遣労働者の姓名が判明する2002年度から2012年度（2001年度は姓のみ記載）までの11年間に9か月以上の空白期間を経て再びB工場に派遣されたものは総数764名中11名である。そのうち1年以上の空白があるものは、8名で、最長は29か月、2年5か月後に再びB工場で働いている。もっ

---

<sup>13</sup> ある調査では、派遣労働者を「人材さん」と呼んでいる。ただし、これは構内請負である。「1990年代からこの地域に展開してきた人材派遣会社の「人材さん」を業務請負という形で利用をはじめ」（電機総研「電機産業の雇用構造に関する実態調査」（電機連合『調査時報』323号、2001年5月：94頁）。

<sup>14</sup> 話題になったテレビドラマ「ハケンの品格」（日本テレビ系列、2007年1～3月放送）を、コミック版にした本で、「おいそこのハケン」と言った職場の上司に、主役の派遣労働者・大前春子が「ハケンではありません、大前春子です」、「ハケンの一人一人をきちんと名前と呼んでください」、「正社員だろうとハケンだろうと、わたしたちはチームで仲間のはずです」と言っていた。A社の製造ラインを彷彿させる象徴的な場面がある（平田京子・原作中園ミホ『ハケンの品格』講談社、2007年4月、34～36頁）。

<sup>15</sup> 電機総研の調査によると、2001年調査の請負労働者の年齢層は20～23歳層が一番多いが、2010年調査では、派遣・請負労働者の年齢層は30歳層が一番多いという（電機総研「電機産業の雇用構造に関する調査」（電機連合『調査時報』323号、2001年5月、102頁）、および電機総研「電機産業の製造現場におけるアウトソーシングの実態調査」報告（電機総研研究報告書シリーズ12、2010年10月、166頁）参照）。まさに派遣・請負労働者が同じ年齢層がそのまま10年後に移動している。

ともこの労働者は両方の期間を合わせても6か月しか働かない。この人数を少ないとすることがどうか言明することは難しいが、この空白期間の間、派遣会社から別の派遣先で働いているか、あるいは派遣先がなく無職の状態であったかもしれない。この地方では都会と違いそれほど多くの派遣先があるとは思えない。ここにも派遣労働者の不安定な立場が現れている。

B工場に2002年度から2012年度までの11年間に派遣された労働者の個人別人数は764人である。B工場の製造ラインには約120人から140人が働いている。そこで11年間に入れ代わり立ち代わり764人の人が製造ラインについては立ち去っていったことになる。それではこの間にB工場の従業員はどうだったのだろうか。統計の取ることのできた2003年1月から2013年3月までの退職者数は、正社員で20名(定年退職者を除く)、契約社員で52名である。またこの間契約社員から正社員に登用されたものが39名である。非正規労働者といわれる1年契約更新の契約社員のこの10年間の退職者数にたいして、10倍以上もの派遣労働者が入れ替わり立ち替わり工場の製造ラインで働き、派遣期間を終わって去って行ったことになる。同様に非正規労働者であるパート・アルバイト(明らかな学生アルバイトは除いた)のこの間の退職者数は301名である。アルバイトとの比較でも倍以上である。もっともアルバイトの就業期間は1か月以内のものは3分の1、3か月以内としても6割弱もいて、これまた短期の就業形態であることが分かる。なお、この間アルバイトから契約社員になったものが23名いる。以上のことから、派遣労働者という存在が、非正規労働者である期間労働者や短期労働者としてのアルバイトに比べて短期間の就業を繰り返す、もっとも不安定な存在であることが浮かび上がってくる。

#### ・派遣期間にたいする外部調査との対比

それでは、A社B工場の派遣期間のこのような状態に対して、他の会社の工場ではどのような状況か、外部調査を見てみよう。ここで見るのは、厚生労働省および労働政策研究・研修機構の調査、NPO法人「派遣労働ネットワーク」によるアンケートである。厚生労働省の2008年の調査によると、「物の製造」では、通算では派遣期間が1年から1年半のものが半数を占めているが、契約期間をみると6か月から1年が30%弱、1か月から3か月が27%とこのふたつが一番多くなっている<sup>16</sup>。労働政策研究・研修機構の2011年の調査によると、契約期間を形態別にみると登録型派遣では1～3か月が半数になり、業務別では製造業務系に限ると、1～3か月が一番多く(43%)、現在の派遣先の通算期間を派遣形態でみると登録型派遣が1～3年の期間が一番多く、全体の43%である。また、業務別でみると、製造業系は3か月～1年と1～3年がともに34%とこれだけで半数以上を占めている。それを契約期間ではなく通算派遣期間で見た場合は、製造業務系のなかの「その他製造」では1年～3年が39%弱、次に3か月～1年が32%弱で大部分

<sup>16</sup> 厚生労働省「派遣労働者実態調査の概要」2008年8月、「表9 派遣業務、通算派遣期間別契約件数の割合」および「表8 派遣業務、派遣契約期間別件数の割合」9～10頁、参照

を占めている<sup>17</sup>。さらに、NPO「派遣労働ネットワーク」の2011年のアンケートでは、契約期間は3か月が43%と一番多く、契約期間の平均は2006年の5.97か月から4.86か月に短くなっている<sup>18</sup>。以上の外部調査と比較してみると、B工場での3か月の派遣という期間が一つのピークであることが外部調査と照合できる。

#### ・派遣労働者の残業

派遣会社からの請求書には、時間外・休日業務についての時間とそれが明記されている。それを使って、派遣労働者がどれくらい残業をしているか、見てみよう。2012年度だけを取って、その中の主要な派遣会社2社から1年間に派遣された労働者57名で、残業あるいは休日出勤したものは44名に上る。実に8割に近い割合で残業や休日出勤をしている。もっとも残業時間をみると、1年間合計でわずか1時間や30分という労働者もいるし、中には年間200時間を超えるものもいる。このような派遣労働者の残業の状態をもう少し詳しく、派遣労働者の毎日の出退勤時間が分かる2008年度の資料から見ると、この1年間に派遣されてきた派遣労働者122人のうち100人が1回でも残業をしている。つまり82%の派遣労働者が残業を経験している。これをアルバイトの場合で見ると64%であって、派遣労働者より少ない。なお、同じ製造ラインに立っている女性の正社員<sup>19</sup>では100%と、誰もが1年間に1回でも残業をしていることになる。中小企業では残業は当たり前、という姿が見て取れる。派遣労働者が出勤した日に残業をしているかどうかの割合は、22%である。すなわち5日に1日は残業をしていることになる。なおアルバイトの場合はわずか11%であって、アルバイトと比べて派遣労働者は倍以上残業をしているということが出来る。また、女性正社員ではこの数字が30%であって、派遣労働者よりも多く残業している。ここで注目すべきは、15分間の残業記録である。B工場では就業時間は15分単位で集計する。したがって、その日の製造ラインで終業の定時までには生産が終了できず、わずかにそのまま製造ラインで働いたことを15分残業は表している。ここに注目して、15分残業をする割合を見てみよう。ここでは残業しない人は省いて、残業した場合にそれが15分残業か、それとももっと長い残業であるかを、全残業日に対する15分残業日の割合を見てみる。派遣労働者では52%であり、残業を行った場合には、半分は15分残業となっている。アルバイトでは70%であって、残業する場合はほとんど15分程度ある。女性正社員では49%で派遣と比べるともう少し長い残業が多いが、それでもほとんど女性正社員と派遣労働者は差がない。一緒に製造ライン

<sup>17</sup> 労働政策研究・研修機構調査シリーズ No.80『派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）』2011年6月、「図5-2 現在の派遣先の派遣契約期間」、「表5-3 現在の派遣先の派遣契約期間」、「図5-3 現在の派遣先の通算の派遣期間」「表5-4 現在の派遣先での通算の契約期間」および「表5-5 現在の派遣先での通算の派遣期間」31～32頁、参照。

<sup>18</sup> 「派遣スタッフアンケート2011集計結果」（ダイジェスト版）、NPO法人「派遣労働ネットワーク」のWebより、8頁。

<sup>19</sup> ここで女性正社員に限定したのは、派遣労働者のほとんどが女性であり、派遣労働者が働く製造ラインと一緒に働くのは、女性正社員だからである。

に立って仕事をしているのだから、残業も同じように仕事が残っているのだから行っている、という姿を見ることができる。

ここで問題としたいのは、この15分残業をはじめもっと長い残業や休日出勤をする派遣労働者は、誰の指示で残業や休日出勤をしているのであろうか、という問題である。派遣労働者は派遣会社に雇用されている労働者である。しかし直接の労働の指示は派遣先企業が行う。ここで残業への指示を派遣先が行うことができるかどうかである。派遣元企業である雇用主と派遣労働者との間に三六協定の締結が必要であり、それがあろうかどうか分からない限り、勝手に派遣先企業ができないと、考えられる。事前に派遣元企業と派遣先企業との労働者派遣契約がその点をどのように取り決めているのであろうか。A社と契約している派遣会社とA社との間の各社の労働者派遣基本契約を見る限り、残業への指示に関する項目は出てこない。派遣料金は別途個別契約による、となっている。その個別契約には、派遣料金の時間単価が明記され、実働8時間を超えた場合と指定休日出勤は25%の割増、法定休日は35%増し、深夜時間帯は別途25%増しというように、通常の従業員への法規通りの割増賃金がかかれている。残業あるいは休日出勤が当然ありますよ、と言っているかのようなのである。このように基本契約と個別契約を見ても、残業の指示を派遣元か派遣先か、どちらが指示するのか不明である。雇用主でない派遣先の担当者から残業指示が出されるのは、おおいに問題がある。そもそも15分残業をすることを派遣先の担当者から派遣会社にいちいち連絡して了解を得ているのだろうか。おそらく派遣会社に何も連絡しないで、残業を指示しているであろう。現場担当者から工場事務担当者へ、そして派遣会社の営業担当へ連絡して承諾を得るのは、とても時間がかかる。その日は生産量が多くて最初から残業をすることで仕事を始めるのではなく、終業間際に時間が足らずに15分残業で何とかこなす、その時に雇用主である派遣元に事前了解なく現場担当者が残業指示をしている、という姿が見えてくる。現場で残業指示を受けた派遣労働者は、その日に予定があるかもしれない。急いで帰る用事があるかもしれない。派遣労働者が雇用主ではない現場担当者から時間外労働まで拘束される、という労働者の権利を無視した行為が、普通の姿として製造現場で行われている。同じ制服を着て同じ場所で同じ仕事をしている労働者ではあるが、派遣労働者としては根本的に彼／彼女の立ち位置である「雇用」ということでは、派遣先従業員との大きな差異があり、その差異が一目ではわからない労働現場で存在している。

#### ・派遣会社遍歴の軌跡

派遣会社各社の請求書を見ていると、とても興味ある事実突き当たる。ある派遣会社からB工場に派遣されてきた労働者の名前が、後日別の派遣会社の請求書に名前が出てくるのである。姓名・使われた漢字が同じであれば、同じ地域内ということから、同一人物と判定できるだろう。ということは、同じ派遣先B工場に、異なる派遣会社から派遣されてくる労働者がいるのである。B工場の派遣労働者全数764人中わずか9人であるが、しかしこの事実は、近隣にあまり働く場所がないため、複数の派遣会社に登録していて、仕事の提供がその時に別の派遣会社からあったということであろう。



もう少し詳しく内容を見てみよう。ある人は2004年に5か月間派遣されたのち、1年2か月後に別の派遣会社から派遣されてきた。ただし、後の方はたった2か月で終わっている。もう一人は、2005年に6か月間派遣された後、20か月目に、つまり1年8か月後に別の派遣会社から8か月間派遣されている。また別の人は2010年に6か月間派遣された後、11か月間後に別の派遣会社から2か月間派遣され、その後6か月の間をあけて後者の派遣会社からまた5か月間派遣されている。次は非常に長い空白期間がある極端な例であるが、2011年に2か月間派遣、それも時間数は月100時間に満たない時間派遣された労働者が、22か月の空白ののち、別の派遣会社からたった1か月派遣されている。同じように月の労働時間は100時間を満たしていない。もっとも長く空白期間のある労働者は、なんと5年2か月の空白ののち同じB工場に別の派遣会社から派遣されている。2005年11月から2010年12月までの空白期間にこの労働者はどのように働いていたのであろうか。最初の派遣会社からはたった2か月の派遣だったが、次の派遣会社からは2年2か月間派遣されていて、この調査期間の最後まで派遣されている労働者なので、その後も派遣が続いているかもしれない。

逆に空白期間が2か月しかなく別の派遣会社から派遣された労働者もいる。2009年10月から2か月派遣され、翌年2月には別の派遣会社から派遣されている、たった1か月の派遣であるけれども。派遣先の従業員と同じ制服を着ているので、どこの派遣会社から派遣されたのか、人目ではわからない。だから、同じ派遣労働者が同じ製造ラインに入ってきたときに、現場の人達は、まさか別の派遣会社から派遣されているとは気が付かないだろう。派遣労働者自身もどのような気持ちで働くのであろうか。よく知っている仕事ということか。そのように派遣労働者はいつでもどこからでも派遣されてくる存在なのである。

もうひとつ特異な事例がここにある。同じ月に二つの派遣会社からの請求書に同じ名前が載っている労働者がいる。同じ月、2010年12月からもう一つの派遣会社が新たにB工場に参入してきた。つまり、これまでB工場で働いていた派遣労働者を引き抜いて、同じ労働者をB工場にこの新規参入の派遣会社が送ってきたのである。その内情は、前者の派遣会社にいた営業マンが、その派遣会社を飛び出して、新たに独立して派遣会社を起こした、とうことである。この営業マンはB工場に出入りしていた担当者である。当然、このB工場の派遣担当者とは顔見知りである。この担当者が独立するときに、担当していた2人の派遣労働者を自分の起こした会社から同じB工場に派遣するように引き抜いたのである。独立するにあたって、自らが担当する派遣先の会社・工場を経営基盤にするのは、よくあることである。人材派遣という元手が多くかからない企業は、ある程度の顧客をつかむと、独立することができる可能性があり、また顧客をつかむ才覚があれば、他の業種に比べて容易に独立しやすいのである。独立にあたって元いた派遣会社ともめなかったかどうかは、ここでは知る由もないが、とにかくこの参入時期から人数を増やすとともに、逆に元の派遣会社の方は派遣数が減ってしまい9か月後にはゼロになってしまう。すなわち、この独立した会社が元の会社を食ってしまったのである。この業界ではよくある話であらう。それがこの2つの請求書に現れている。

#### ・派遣労働者の「退職」理由と製造現場の現実

B工場には、これまで派遣労働者がどのような理由で退職したかをまとめた記録がある。本当は「退職」ではなく、派遣を取りやめたということであろうが、実態は退職と同じである。つまりB工場への派遣取りやめは、直ちに他の派遣先がなければ即派遣会社からの退職を意味する場合が多い。その理由の中から、特徴的な事由を挙げてみよう。ここに数名が「問題児」（「児」ではないであろうが）と書かれている。この意味するところは、B工場の担当者はこの派遣労働者が製造ラインで働いた結果、何か問題が生じたということであろう。例えば、製造ラインについていけない、もたもたしている、製造ラインをすぐに離れるなどの理由がある。遅刻・早退・欠勤あるいは無断欠勤が多いかもしれない。また製造業に向かないような人の場合もある。例えば、指の爪を伸ばしていて到底製造業に向かない人であるとか。この場合、製造ライン責任者から派遣事務担当者に伝えられ、この派遣事務担当者は派遣会社の営業マンに苦情を言うのである、もっといい人を送ってくれ、と。本来は派遣労働者が誰であるか、派遣先はそれをえり好みすることはできないルールになっている。このルールが守られないと、まったく「労働者供給業」になる。しかし、実際は商取引であるため、当然注文主の要望が強い。問題児とされた労働者は直ちに交代させられたのであろう。そのようにこの記録を見ると、派遣労働者が派遣会社から派遣されてきても、先方が気に入らなければ、お役御免という形でこの派遣先から拒否される。その後、この派遣労働者が新たな派遣先を見つけられるかどうかの可能性は非常に少ないであろう。

何人かが「正社員雇用が決まったため」と記しているのは喜ぶべきことであり、また「直接雇用へ」というのも数名ある。これはB工場の契約社員として雇用されたことを示している。例の「2009年問題」の時に派遣労働者から数人を採用している。もっともこの時の対応では、「2009年問題」の内容を派遣労働者自身があまりよく知らず、前年末に採用を打診しても、派遣労働者の反応はもう一つであったと、派遣事務担当者が述べている。来年の3月で派遣が打ち切られることは知らなかったということである。もう一度説明会をして採用募集したが、20数名予定が9名になった<sup>20</sup>。思った以上に直ちに契約社員として採用を希望していなかったということである。この派遣されている派遣労働者を契約社員に雇用する場合には、当然B工場では自らの現場で働いている労働者なので、彼らが雇用するにふさわしいかどうか、「人物評価」なる人事評価を行っている。その評価がよい者へ雇用打診が行われていることは当然である。もっともその結果を見ると、最上の評価を得たものだけではなく、次点ぐらいの評価のものが採用されている。ということは、中には打診があっても断った人がいたということであろう。

さらに、この退職理由には、作業現場の厳しい状態が書かれている。何人かが、「ついでにいけない」「間に合わない」と書かれている。これはベルトコンベアによる流れ作業であ

---

<sup>20</sup> 2009年3月に、派遣労働者から契約社員として雇用された労働者は9名であるが、その年の8月支給される「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」を受給できたのは、要件から4名にとどまった。

る製造ラインの速さに作業が追い付いていないことであろう。製造ラインにこれまで入ったことがない者には、一日中立って作業する際には目の前の作業をこなすだけでも大変であり、さらに手を作業から離して鼻をこする暇がないほどに、無駄な動きができないぐらいに、製造ラインのスピードがぎりぎりまで早くなっている。いやそう感じるのは初心者であって、難なくこの作業をこなしている労働者が多数である。手の動きとは別に作業者同士が世間話をしているのは、従来からのこの工場の光景である。このような製造ラインでの流れ作業での手作業の経験のない派遣労働者には、とてもきつい作業となるのである。だから、このような作業に初めて派遣された労働者は、「ついていけない」、「間に合わない」という思いになる。そのような状態が長く続くと、身体に異変を来す。退職理由に書かれている「体調不良」、「体力が持たない」となって、「肌荒れぶつぶつが出てきた」「対象不良による（うつ病）」という状態になる。適応できない派遣労働者の切実な声がここにある。

もっともこのような派遣労働者個人の肉体的な問題だけではない。「精神が持たない」と理由に書かれているのは、大きなストレスがこの労働者にかかっているからだろう。精神的なものは感覚的なものとして出てきて、「雰囲気になじめない」という理由になり、最後は「悪口をいわれ、雰囲気が悪い」という理由までいくと、この派遣労働者が職場に居れない状態を醸し出している。具体的にその原因が「班長からのストレス」と書いている場合は、何らかのトラブルがあったのであろう。作業現場の責任者である班長は、その場で作業している労働者に対して、一番厳しい目で見ている。例えば、人事評価をすると、上の上司よりも現場の班長の採点が厳しいのは通常のことである。それは現場責任者としての職務への自覚であろうが、しかし、何かの行き違いでトラブルになれば、班長と作業員の関係が最悪になる。そのような場合は、この作業現場で仕事を続けることはできない、ということになるであろう。それが派遣されるという、雇用されるよりもっと簡単な形で、この現場から去ることができる。もっともここにはっきりと「班長からのストレス」と書いている方が珍しいぐらいで、本当の理由を書かずに、適当な言葉で去っていく人の方が多であろう。これらのことは、そこにいる派遣先の従業員と派遣労働者がうまくコミュニケーションがとれるかどうかである。製造現場の仕事は共同作業である。コミュニケーションがうまくいかなければ、共同作業は続けられないし、いい仕事の結果を残すこともできない。派遣労働者にはこのような通常社員に比べて、職場にすぐになじまないという仕事ができない、という大きなストレスを持っているのである。それが3か月ごとに替わる職場であれば、いつもそのような緊張関係にある。

別の工場での例であるが、初めて派遣労働者を導入した時の特異な光景がある。初日の午前の仕事が終わって、休憩室に入ってきた派遣労働者の人達は、その工場の従業員とは別の机に固まり昼食を食べ始めた。お互いあまり話もしない。暖かいお茶の用意があっただが、それに手を付けずに、自ら持ってきた冷たいペットボトルを飲んでいる。その場の雰囲気は、何か固くなじまない光景であった。一緒に食事をとって雑談をし、冗談を言い合いあうような、工場の休憩室で見られる雰囲気とは全く異なるものであった。その工場従業員と派遣労働者の間に、大きな壁を感じ、また個々の派遣労働者の間にも何か壁を感じた。仕事だけをしていればいい、というのは、本当にいい仕事をしようというこ

とは大きくかけ離れたことである。ここに派遣労働の本当の大きな問題があると感じざるをえない。

#### ・小括

中小企業の製造業における製造派遣の状態を製造現場の資料から詳しく見てきた。生産数量に応じて派遣要請を行うが、当初は繁忙に応じてパート・アルバイトで調整しながら、大量に人員が不足するときに派遣労働者を導入するということを行ってきた。しかし、いまでは派遣労働者はある一定の人員数で工場の生産体系の中に組み込まれ、生産数量に合わせて派遣要請の増減を行うようになってきた。その結果、A社では自社の正社員や契約社員という従業員を増やさずに、生産数量の変化の多い生産数量をこなすことができた。しかしながら、生産の質・製品の質を維持するために、派遣労働者をむやみに増やすことはできず、ある一定数に抑えられている。このような中に派遣労働者が置かれている。

さらに、ここに派遣されてくる労働者は、大部分はたった3か月間しか仕事ができない状態に置かれている。その派遣が終われば、また別の仕事場へ行くことになる。幸運にも、もし次の派遣先が見つければ、ということであるが。ここにあるのは、派遣労働者のキャリアアップには程遠い仕事の内容と就労期間である。彼ら／彼女らは職場では大きなストレスを抱えて仕事をしている。それは通常の従業員が抱えるストレス以上のことである。同じ制服を着て同じ作業をしている人達は、実は違う派遣会社から派遣されている人達、得意先である派遣先企業の従業員である。同じ職場で働く人達をはたして同僚と呼べるだろうか。

製造業は共同作業で成り立っている。労働者に大きな壁を作る製造派遣は果たして本当にいい製品を生み出すものであるかどうか、大いに疑問である。労働者供給業は法的に禁止されている。この論考を通じてみた製造派遣の現場の実態は、その派遣状況をみると、完全に製造工程に組み込まれた労働者供給機能になっている姿である。製造派遣はこの点で大いに問題があるといわざるを得ない。

そのような製造派遣は問題を抱えながら、さらなる規制緩和が図られようとしている。