

## 派遣労働者の過重労働・労働時間についての一考察

高田好章（基礎経済科学研究所所員・働き方ASU-NET会員）

この報告では、過労死問題を取り上げるにあたって、その対象者を派遣労働者に限定し、その働き方そのものにどのような問題があり、その結果として働く人にどのように影響を与え、過重労働と長時間労働に至るかを考察する。

現在、日本では約131万人（2016年現在）が派遣労働者として働いている（厚生労働省「労働者派遣事業報告書」2016年6月）。かつては製造派遣が解禁されたのち、約198万人（2009年）と200万人に迫る勢いで派遣労働者数が伸びてきたが、リーマンショックによる「派遣切り」で急減したという経緯があったため、その後は現在の水準まで減少している。しかしながら、派遣労働者と称されている以外に外部労働者には、事業所内業務請負の下での請負労働者があり、個人請負労働者があり、この数は明らかでないが、派遣労働者と同じ働き方（働かせ方）であることに留意する必要がある。したがって、ここでは派遣労働者と同様に請負労働者も対象として扱っている。

この度発表された「過労死等防止対策白書」2016年版では、2015年度の脳・心臓疾患の支給決定件数は全体で251件（死亡96名）あり、正規職員・従業員が233件（死亡92名）、92.8%と、そのほとんどであるのに対して、派遣労働者は5件（死亡0名）となっている（契約社員1件、パート・アルバイト3件、その他9件である。なお、全体の請求件数は751件であるが、なぜか就業形態別の表では省かれている）。また、精神障害の支給決定件数は全体で472件（死亡93名）のうち、正規職員・従業員が407件（死亡87名）であり、派遣労働者は13件（死亡2名）となっている（契約社員18件、パート・アルバイト4件、その他7件である。なお、全体の請求件数1515件で、同様に就業形態別の表では省かれている）。全体からみると、その件数はわずかであるが（請負労働者はその性格上、件数は明らかでない）、しかし、わずかでもあっても、そこには派遣労働者特有の問題があるはずである。派遣労働者にも、過労死・過重労働に至る働き方・働かせ方が起こっているのである。

それでは派遣労働者の具体的な過労死の実態を、新聞記事から追ってみよう。以下は主要新聞から派遣労働者の過労死に関わる記事を検索した結果である。派遣労働者は1985年の法律制定によって合法化されたため、1985年以降を検索した。

- 1) 2000年問題過労で自殺、大阪西労基署へ労災申請：鉄鋼会社のコンピュータ管理者が長時間労働と精神的重圧によりうつ病を発症し自殺にいったが、コンピュータ専門の派遣社員への指揮・指導の精神的重圧も加わった（1999年7月8日朝日新聞）
- 2) ニコン（派遣先）・アテスト（業務請負会社）における過労自殺：過労自殺への賠償命令判決、東京地裁（2005年4月1日日経新聞）：賠償額増額判決、東京高裁（2009年7月29日日経新聞）：過労死確定、ニコン・派遣元敗訴、最高裁（2011年10月2日朝日新聞）

- 3) 大阪労働局、スタッフサービス社長ら書類送検、サービス産業の疑い、03年12月に自殺した副支店長の遺族が告発：サービス残業が会社ぐるみと認定し書類送検、その後不起訴処分・起訴猶予（2005年3月25日朝日新聞）
- 4) 派遣社員の自殺、過労死と大阪地裁の賠償の提訴、松下子会社の派遣会社松下エクセルスタッフ、不適切な労務管理が原因と（2007年6月23日朝日新聞）
- 5) 日系ブラジル人、長時間労働で死亡と損害賠償を岐阜地裁の提訴、伊ワ井工業と派遣会社東陽ワークに損害賠償を求める、永住許可のない外国人の過労死の提訴は初めて、労基局は過労死と労災認定（2008年11月19日日経新聞・朝日新聞）
- 6) 長時間労働、うつ病から自殺、国の労働保険審査会、業務と関連認める、派遣会社羽田トータルサービスから佐川急便で勤務していて、毎月100時間を超える残業が常態化、宮城労働局が不支給取り消し請求が却下され、再審査請求していた、佐川急便などへ損害賠償請求訴訟をおこしている（2009年8月4日朝日新聞）
- 7) 外務省警備員、過労死認定：外務省に警備会社ライジングサンセキュリティーサービスから警備員として派遣されていた男性が病死、死亡直前2カ月の時間外労働81時間をこえていた、渋谷労基署が認定（2012年4月3日日経新聞）
- 8) パナソニックの下請け契約社員、過労死、福井労基署が労災認定、二次下請会社アイエヌシーの契約社員、福井市内のパナソニックの工場に派遣されていて、電子部品の製造工程で働く、くも膜下出血で死亡、深夜・早朝の長時間労働が続き、2カ月の時間外労働が80時間を超えていた、派遣会社の事務担当者は労災認定されたことも知らないと話した（2017年2月9日朝日新聞）

このように新聞記事になるのはわずかではあるが、この中の2)にあるニコンの事件は、担当弁護士となった川人博氏により、『過労自殺と企業の責任』（旬報社、2006年）の中で詳述されている。この執筆段階ではまだ地裁判決が出た後であり、控訴審審理中と書かれ、また本では派遣会社がアテストではなく、当時の社名であるネクスターとなっている。深夜交代制勤務や休日なしの15日間にわたる連続勤務での過労からうつ病を発生させたとある。同じ部署の正社員は休日を取っていたにも関わらず、朝8時から深夜まで、土日も出勤という過酷な労働であったが、両社ともに定期の健康診断を行っていなかった。この本ではさらに、別の派遣労働者の労災事故も書かれている。大和製罐の工場に派遣会社テクノ相模から派遣されていた若い男性が、作業中に足場の脚立から落下して頭部をうち重体になり、意識不明の状態が続き死亡した。落下防止の措置がなく、また作業を指揮監督する者も現場にいなかったという、ひどい働かせ方であった。

以上の事例から、派遣労働者における長時間労働・過重労働および過労死の問題を簡単にまとめてみたい。

過労死・過労自殺に至る原因として、長時間労働がある。すなわち長時間にわたる時間外労働、すなわち残業がその原因とされている。ところで、時間外労働・休日労働を行うには、経営者と労働者代表との間でいわゆる36協定を締結することが要件とされている。一般的に労働者代表とは労働組合であり、労働組合のない場合は、労働者代表者を選ぶこととなっている。それでは、派遣労働者の時間外労働は、派遣元である派遣会社が締結した36協定に基づくのか、それとも派遣先事業所が締結した36協定に基づくのか、どち

らであろうか。当然、派遣会社に雇用されているのであるから、そこで雇用された労働者は派遣会社と労働組合などの労働者代表との間で締結された36協定に基づき時間外労働を行うこととなる。もし派遣会社に36協定が締結されていなければ、時間外労働や休日労働を派遣先事業所は派遣労働者に課すことはできない。さらに、派遣労働者には、労働者派遣契約において、就業する日、始業と就業の時刻、休憩時間が明記されていなければならない。その記載内容は、上記36協定範囲内とされている。つまり、派遣会社における36協定が、派遣労働者の時間外労働・休日労働を行う場合の基本的なルールとなるのである。

形式上はそうであっても、派遣会社において36協定はそもそも締結できるのであるだろうか。多くの事業所へ派遣していて、それぞれの事業所での働き方は様々である。また労働者代表をどのように選ぶのであろうか。派遣会社で労働組合があることは少ないであろう。特に、日雇い派遣をしている場合はなおさらである。なんとか36協定を締結していても、その通りに行われているかどうかはなかなか難しい。それぞれの事業所での働き方が違うためである。派遣先の管理者がそれぞれの派遣労働者の時間外労働の上限と現在の時間数を知ったうえで、残業を命じることは大変である。ほとんど無理であろう。派遣先企業の指示の下で働くのが派遣労働者である。派遣労働者自身も36協定の内容を知ることは少ないし、派遣労働者の派遣契約を派遣先の監督者が無視される場合があるかもしれない。当然お客様側の管理者からの要請であり、断ることは難しい。ここに実際の運用における隙間があり、その隙間から派遣労働者は長時間労働に強いられることが考えられる。派遣労働者の労働時間管理は誰がするのであろうか。派遣先は派遣会社のお得意さんである。長時間労働の要請にこたえなければ、今後は取引を継続してくれないかもしれない。

次に、労働現場の安全管理の問題がある。派遣されてくる労働者が労働現場では常識的な安全管理が最初は分かっていない場合が多い。つまり職場の安全についての常識がない場合がある。もしそのような状態で派遣労働者に事故が起こった場合、どうなるのか。現実には起こっていることであるが、労災隠しがある。派遣会社は派遣先企業に迷惑をかけられないとの姿勢から、これを労災ではない処理をしようとする。労災が頻繁にあるような派遣会社は今後取引停止になるかもしれない。

派遣労働者の精神面はどうか。初めて派遣された職場は知らない人ばかりで緊張するであろう。新入社員も同じであるが、違うのは一緒に働く派遣先企業の従業員は、お客様の会社の従業員である。初めてする仕事に戸惑いがあるだろうし、お客様に疎まれないようにしなければならないというストレスがあるだろう。中には、名札に明記されていても、まともに名前と呼ばれず「派遣さん」と呼ばれて一人の人間として扱ってもらえない。もしかしたら、食堂やエレベーターを使うことが出来ない、という事がある。もっと大変なのは、いつか派遣が終了となる、つまり仕事なくなる不安がある。長時間労働だけでなく、逆に短時間就業によって、ダブル・トリプルワークとなるか、細切れ就業で待ち時間が入り、長時間拘束されても賃金に反映されない場合がある。交通費が支給されない場合が多くあり、そのためにできるだけ長時間働こうとする。

派遣労働とは真っ当な雇用ではない。雇用責任が派遣会社と派遣先企業に分離されている。そのために、どちらも責任を担うこととなるが、逆にどちらも責任を負わない可能性も出てくる。伍賀一道氏は、派遣会社が派遣先企業に提供するサービスとして、雇用主（使

用者) 責任代行サービス、コスト削減サービス、雇用調整サービスの3つに分類している(『「非正規大国」日本の雇用と労働』新日本出版社、2014年)。そのうちのここで一番問題なのは、雇用主(使用者) 責任代行サービスであり、それは元々の雇用主(使用者)の責任・義務を雇用主となる派遣会社に負わせることである。しかし派遣会社側ではコストに関わることであるから、派遣会社間競争のためできるだけ避けようとするために、責任の空洞化が懸念される。ここに長時間労働や過重労働を引き起こす要因がある。

雇用調整サービスを考えてみると、かつての「派遣切り」にみるように、生産調整による人員整理では、最初に派遣労働者がその対象となる。むしろそのために一部に派遣労働者を導入しているのである。逆に忙しい時には派遣労働者に長時間労働を課す。例えば、生産設備の問題があって単純に労働者を増やすのではなく、製造時間を延長することで対処し、当然そこで働く労働者も長時間労働とならざるをえない。これらを雇用調節弁と言えるが、むしろ正社員の労働時間を守るために、労働時間調整弁になっているかもしれない。

以上のように、派遣労働者という働き方は、雇用主が分離されて形式上の雇用主としての派遣会社と、実際に働く場では使用者として派遣先企業があり、形式上の雇用主とそれとは別の使用者企業の監督指示のもとにあるという、状態に置かれている。もし、ここで過労死等の問題が起こった場合には、通常の場合でも企業や労働組合・労働者の協力を得ることが難しいことたら、なおさら2つの企業に対して行わねばならず、より困難であることには間違いはない。

日本では古くからある口入屋など、外部労働者が働いている職場は続いてきた。戦後の労働改革において職業安定法でこのような働き方が違法とされていたが、社外工をはじめ特に事務請負業が職安法に反するという事で、1985年に労働者派遣法により、派遣労働者という働き方が「創作」された。この創作がなした雇用責任の分離・回避が長時間労働・過重労働を放置する一因になっていることは確かである。過労死等防止法の大綱には特に派遣労働者に関する記載はなく、関係指針・通達等の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の「派遣先事業者による派遣労働者に対する不利益取扱いの防止」や「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」の「派遣労働者に関する留意事項」に触れられているだけである。

景気に左右される派遣労働者の働き方は、また長時間労働と過重労働の下に容易に置かれる可能性がある。この面からも派遣労働という働き方を問い直す必要がある。