

2022年3月26日

基礎研春季研究交流集会(東京)・第1日目第2分科会報告

派遣労働における使用者責任・雇用主責任を問う

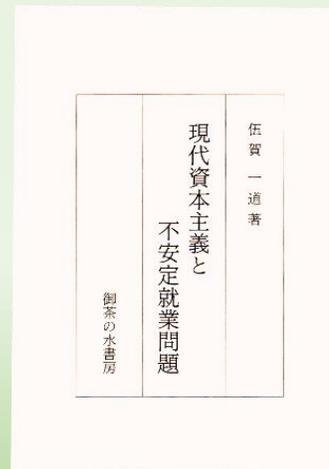
—伍賀一道の諸論稿から読み解く—

高田好章 (所員)

□ここで取り上げる、**伍賀一道**の著書と論文：**著書3、論文7**

◇**伍賀の著書 3冊**

- **1988年本**:『現代資本主義と不安定就業問題』御茶の水書房
- **1999年本**:『雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業』大月書店
- **2014年本**:『「非正規大国」日本の雇用と労働』新日本出版社



※以下、敬称を略します

◇伍賀の論文 7編

- 2000年論文:「非正規雇用—派遣労働を中心に」
- 2003年論文:「現代日本の失業と不安定就業」
- 2005年論文:「今日の間接雇用をめぐる論点
—日本とオーストラリアの現状を踏まえて—」
- 2006年論文:「現代日本の間接雇用:派遣労働・業務請負を中心に」
- 2007年論文:「間接雇用は雇用と働き方をどう変えたか
—不安定就業の今日的断面—」
- 2009年論文:「派遣労働は働き方・働かせ方をどのように変えたか
—間接雇用の戦後史をふまえて—」
- 2011年論文:「現代の派遣労働の構造とリスク
—ILO 181号条約は労働者保護を実現するか—」

□今回の報告へのキッカケ:

・伍賀の2007年論文への森岡孝二による批判

森岡孝二[2010]「労働者派遣制度と雇用概念」による批判

※同論文は森岡[2019]『雇用身分社会と労働時間』第1章に所収

☆森岡の問いかけ → 伍賀2007年論文へ

・伍賀論稿を高く評価: 重要な論点を批判:

雇用主責任を代行サービス商品化

雇用関係と指揮命令関係(使用関係)を分離

・近代的な雇用概念: 派遣会社の雇用は「まともな雇用」でない

労働者派遣制度では雇用関係が成立せず

例示: 水は水素と酸素の化合物: 水素・酸素分離: 水ではない

・伍賀のこれまでの論拠と森岡への回答：

雇用主責任代行サービス：

全面的に実行せず空洞化→ …形式を商品化

・伍賀の「雇用主責任代行サービス商品化」論理の経緯を辿る：
森岡からの批判を検討

※「雇用主責任」・「使用者責任」に的を絞って、
伍賀の1988年から2014年までの論考を検討する

◇1988年本:『現代資本主義と不安定就業問題』:1985年派遣法

- ・不安定就業労働者利用増大:「使用者概念」「労働者概念」変更

伍賀[1988]p.150-1

- ・派遣労働者利用:使用者責任・雇用管理責任免除、団体交渉回避

伍賀[1988]p.151

公然と指揮命令: 社外工では形式的・公然とできない

「使用者責任」が限られた範囲 伍賀[1988]p.161

- ・寄生的雇用管理の新たな形態

歴史の流れ:労働者供給事業→社外工制度→派遣労働

伍賀[1988]p.162

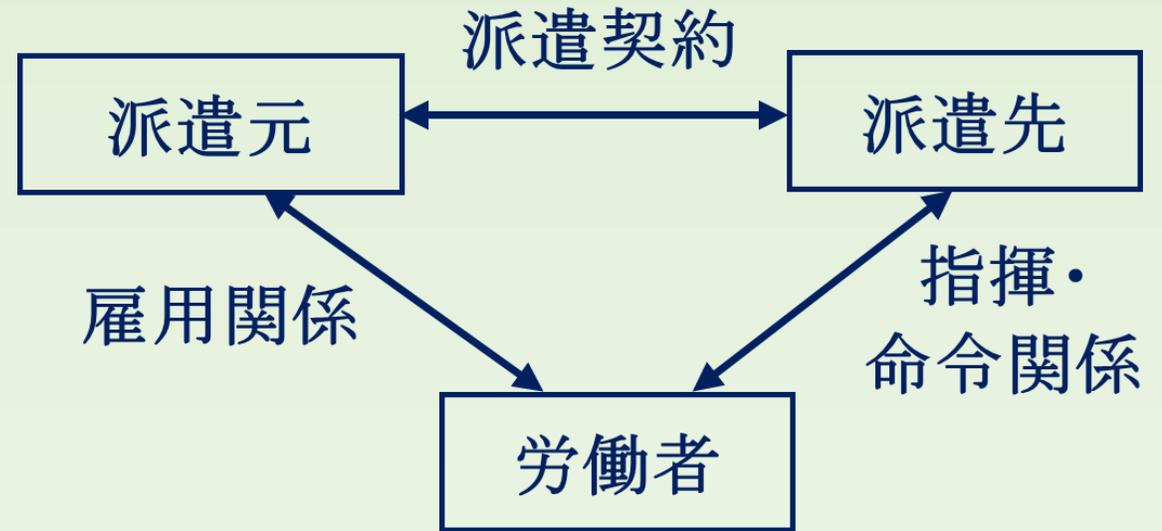
※派遣:労働者供給事業禁止措置・社外工への新たな対応
ここで、すでに「使用者責任」を取り上げている

◇1999年本:『雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業』

※1999年12月のポディティブリストからネガティブリスト:直前の本

- 三面雇用関係(間接雇用):
寄生的雇用管理
労働者を指揮命令し
使用者責任を
他者(派遣元)に転嫁

伍賀[1999]p.128



三角雇用関係図

- 派遣先企業の使用者責任を明確にすることが肝心である

伍賀[1999]p.128

◇2000年論文:「非正規雇用—派遣労働を中心に」

※「使用者責任」について、高梨昌の主張を取り上げている

伍賀[2000]p.16

- 派遣事業を国の許可制:使用者責任を明確:公的規制
- 登録型:民間職業紹介事業の許可職種の見直し:
公的規制:派遣先が使用者責任を負う
- 「派遣制度は、派遣先が雇用責任を負わずに人を使える例外的・特権的措置」:高梨「週刊労働ニュース」1995年11月13日付

伍賀[2000]p.20

※高梨:この時点では良い事を言っていたのですが……

◇2003年論文:「現代日本の失業と不安定就業」

- ・派遣元と労働者との雇用関係:

派遣労働の原理の形骸化:派遣先の「選考」

派遣先の指揮命令の立場から選考権の行使を要求

- ・雇用関係と指揮命令の分離の自己否定:

伍賀[2003]p. 7

派遣の雇用関係が形式化

- ・派遣先がその雇用関係を左右:労働者供給事業と判断すべき

※本来の「雇用関係」で当然である「雇用主責任」を全うせず

そのような派遣は違法である、と論理建て

◇2005年論文:「今日の間接雇用をめぐる論点」

※2014年本第3章に加筆/収録 : 間接雇用の基礎論文

・間接雇用の経済的意味:派遣先に労働力を「リース」

伍賀[2005a]p.13

・水谷謙治は、「レンタル」を主に使うが、「リース会社」とも書く

水谷謙治「アメリカ・人材派遣業の研究」1993

※「労働力のリース・レンタル」: 2007年論文で考察

・派遣法は、供給先(派遣先)から供給元(派遣元)への

雇用主責任の転嫁を制度化 伍賀[2005a]p.13-14

・労働者供給事業は禁止されたが、派遣を、その復活とみる:

伍賀[2005a]p.14-15

◇2006年論文： 1/2 「現代日本の間接雇用:派遣労働・業務請負を中心に」

※伍賀2014年本収録記述無：間接雇用論構築に重要な論文

※2005年論文不十分な点を追加、と注記

※感想：間接雇用への多岐の問題点を解き明す、優れた論文

※後の森岡批判に予め十分答えている論文：一定の論点を提示

・今日の間接雇用の特徴：間接雇用増加：人材仲介・派遣労働者

・実態は「労働力のリース」 ※「労働力のリース」の2度目の使用

伍賀[2006]p.7

・指揮命令する派遣先から派遣元への雇用主責任の転嫁の制度化

伍賀[2006]p.13

・合法化の経済的意味：「雇用主責任代行サービスの商品化」の容認：

※「雇用主責任代行サービスの商品化」：ここで初めてでる 伍賀[2006]p.14

・派遣元が派遣先の雇用責任代行：派遣先の雇用責任の大半免れ

伍賀[2006]p.14

◇2006年論文： 2/2

・雇用主責任代行：

訓練費・保険・福利厚生などが節約 固定費から変動費へ

・「代行サービス」が確実に遂行される保障なし：

派遣業者間の料金切り下げ競争

・雇用責任の空洞化： 派遣先はコストの割安さを求める 伍賀[2006]p.14

伍賀[2006]p.14

・派遣法の制定のいまひとつの意味・意図：

・偽装請負を利用するユーザー責任の回避

・職安法：供給先も処罰対象：

・派遣法・行政解釈を変更・偽装請負でユーザーは処罰対象外

伍賀[2006]p.15

※偽装請負が大きく拡がり、また業界からの要請があったためか

◇2007年論文： 1／4 「間接雇用は雇用と働き方をどう変えたか」

※伍賀2014年本の第3章に加筆掲載された論文：

間接雇用問題に対する一つの終着点を示した重要な論文

※森岡論文[2010]の批判対象論文

- 間接労働者数：短期業務請負を含め、300万人を超えると予想
伍賀[2007]p.8
- 今日の製造ラインの業務請負：
 - 一時的・季節的、欠員を迅速確保、経費割安、雇用管理軽減、雇用調整容易：
 - 専門性、技術への期待はわずか
伍賀[2007]p.9

◇2007年論文： 2/4

- 業務請負という働かせ方：
 - 固定費の変動費化：雇用調整サービスを売り物：
 - 労働力のレンタル化：労働力供給
 - 雇用の短期化、不安定：業務量増減対応・雇用調整：
 - 昇給の展望無：低技能単調労働従事

伍賀[2007]p.10

※2006年論文まで「労働力のリース」を使用：
この2007年論文で、「労働力のレンタル」に変更

※リースとレンタルの相違点：契約期間：
長期：リース、短期：レンタル： コピー機リース、レンタカー

◇2007年論文」： 3 / 4

※「労働力のレンタル」への変更の理由：

派遣・業務請負が長期から短期への変化

※後半で、今日の間接雇用の性格

労働力のレンタル化、雇用主責任代行サービスの商品化

・短期業務請負・日雇い派遣：実態は職業紹介

伍賀[2007]p.6

※私見：派遣は職業紹介： 派遣業は職業紹介の一つの姿

・労働者が派遣会社を訪れるのは仕事を探しているから
派遣会社に勤めたいからではない。

労働者は派遣会社を雇用主とっていない。

派遣会社も職業紹介業を兼業

※風呂屋の番台の暖簾から隣に行けませんが、派遣は可能！

◇2007年論文： 4/4

- **雇用主責任**が空洞化： 派遣元も派遣先も責任を負わない：
雇用主責任は宙に浮いたまま 伍賀[2007]p.6
- 今日の間接雇用：労働力のレンタル化、
雇用主責任代行サービスの商品化 伍賀[2007]p.13
- 派遣先は、指揮命令するが**雇用主責任**を回避
- 派遣元でのコスト引き下げ：
自社職員減、賃金抑制、社会保険回避：
雇用主責任の空洞化 伍賀[2007]p.14

◇2009年論文「派遣労働は働き方・働かせ方をどのように変えたか
—間接雇用の戦後史をふまえて—」

※伍賀2014年本：3章に加筆・収録

・商品化したサービス:3つ

雇用主責任代行サービス、コスト削減サービス、雇用調整サービス
伍賀[2009]p.10

・「改革への課題」と題し問題提起：雇用主責任の明確化と保証

伍賀[2009]p.21-22

・派遣先の使用者責任明確化が重要：

派遣元が雇用主責任を代行できない場合：

派遣先が雇用主責任を取ること、あるいは直接雇用とみなすこと

伍賀[2009]p.22

◇2011年論文:「現代の派遣労働の構造とリスク」

※伍賀2014年本、終章・補論に収録・加筆

- ・森岡から批判された箇所:伍賀2007年論文から:
「[間接雇用の:引用者、ここでは、派遣労働の]経済的意味は、
第1 に労働力商品をレンタルの対象とすることの容認であり、
第2 に「雇用主責任」を派遣元に代行させ、
その代行サービスを商品化することの容認であった。
これらの容認によって雇用関係と指揮命令関係を分離し、
雇用主責任を供給先(派遣先)から免除した。
つまり、労働者派遣事業では雇用主責任代行サービスが商品化
され、それを派遣先は派遣元から購入する仕組みが制度化され
たのである」

伍賀[2007]p.14

・森岡からの批判箇所: 森岡2010年論文から:

「労働者派遣制度の経済的意味を、「労働力商品をレンタル化」し、「雇用主責任代行サービス」までも商品化した点に求めている。

筆者はこの点に完全に同意する。にもかかわらず[しかし(2019)], 労働者派遣制度は、労働力商品のレンタル化と雇用主代行サービスの商品化をとともども容認することによって、雇用関係と指揮命令関係を分離した、という言い方をしている点には同意できない。

近代的な雇用概念に照らすなら、指揮命令関係(使用関係)から分離された雇用関係は、労働条件の決定を派遣元と派遣先の商取引(派遣契約)に委ね、労働条件の決定から労働者を排除するものであって、まともな雇用関係とはいえないからである」

- 森岡からの批判箇所: 森岡2010年論文から: 続き

「水は水素と酸素の化合物であるが、水素と酸素を分離したとたんにもはや水ではなくなる。

それと似て、労働契約は雇用と使用を分離したとたんに労働契約ではなくなる。

伍賀氏はこうしたことを百も承知であるが、労働者派遣制度においては雇用関係は言葉の本来の意味では成立していないことを強調するためにあえて付言しておく」

森岡[2010]p.52 ※森岡[2019]p.62

- 森岡からの問題の前提:

「雇用主責任代行サービスの商品化」は 商品として成立せず:

派遣元が代行する体制の用意が必要

- **伍賀2006年論文**:派遣元が雇用主責任を代行できるか疑問:
空洞化を指摘: それへの再検討
- **伍賀2011年論文**の回答: **森岡**からの問いに対し、
「**雇用主責任代行サービスの商品化**」の規定自体の再検討
「**筆者は、雇用主責任代行サービスの商品化したとしても、派遣元がどこまで雇用主責任を代行しうるかについて疑問であり、しばしば空洞化するおそれがありことを指摘し(伍賀2006)。**
「雇用主責任代行サービスの商品化」は形式であって、派遣元がそのサービスを代行する体制を用意しなければ空洞化することも述べたが、森岡氏の指摘を踏まえるならば、「雇用主責任代行サービスの商品化」という規定自体についても再検討する必要があると考える」

*その論点:

- 派遣元は本来、派遣先が負うべき**使用者責任**を代行できるのか、
現実に代行しているのか
- **そうでなければ**、雇用関係と使用関係の分離は虚構となる
- **雇用主責任**を派遣元が代行できるかどうか、再吟味する 伍賀[2011]p.186
- 派遣元は、使用者といえるか、使用者責任を代行できるか:
派遣の雇用関係は「特異」で、派遣元の多くは、
本来の意味の**使用者(雇用主)**と**呼べない状態**にある 伍賀[2011]p.187
- 登録型:使用者:実質は**形骸化**する可能性高い・派遣契約決定
- 常用型:雇用は安定:が**派遣先がなければ**、雇用契約に影響及ぶ
- ソフトウェア開発:他社に派遣:派遣元の使用者の実態は**形骸化**

伍賀[2011]p.188

* 伍賀の結論:

「雇用主責任代行サービスの商品化」→

「雇用主責任(使用者責任)代行サービスという形式」を商品化

・「雇用関係と使用関係(指揮命令関係)の分離」も、**虚構**

※その責任とは、単なる「形式」であると、「考えるべきだろうか」・・・
と、疑問形と終わっている！

伍賀[2011]p.188

※報告者は「空洞化」で十分、と思う。 が・・・

「形式」・「虚構」とさらに論をすすめることで、派遣の実態を暴く

◇2014年本:『「非正規大国」日本の雇用と労働』 1/5

* 第2章:雇用形態の変転、リスク化する非正規雇用

- 半失業労働者:基幹的働く場で低賃金・雇用調整しやすい、使用者責任回避できる労働力

伍賀[2014]p.93

* 第3章:間接雇用は働き方・働かせ方をどのように変えたか

- 直接雇用の原則:労働者を指揮命令する使用者は雇用主:
それを緩和:派遣先企業は使用者責任の大半を派遣元に負わせ、
直接、指揮命令できる

伍賀[2014]p.105

- 日雇い派遣の場合: 実態は職業紹介と変わらず:

ユーザーは使用者責任を負わず:

使用者責任が宙に浮いたまま:

労働者のレンタル=労働者供給事業そのもの

伍賀[2014]p.108

◇2014年本： 2/5

- 派遣労働： 他の間接雇用に比べユーザーの使用責任を負わず、直接指揮命令できる制度

伍賀[2014]p.114

- 使用者責任代行サービス**について：

使用者の責任・義務のほとんどを**派遣元**に負わせる：

- 使用者責任代行サービス**を商品販売：派遣料金と引換販売
- 使用者責任の空洞化** →

使用者責任代行サービス商品の**正当性の欠如**

- 派遣料金の業者間競争： 要員確保の難しさ
- 使用者責任**の**意思のない**業者参入

伍賀[2014]p.116

※これまでの論文に比べて、

使用者責任、その**代行サービス**への深い考察

◇2014年本： 3/5

- 雇用関係と指揮命令関係の分離は虚構：
分離を創作・制度化
- 使用者責任**：原理的・現実も**使用者責任**を果たすこと**不可・困難**
伍賀[2014]p.116

※森岡からの批判への答え：修正したもの

- 「雇用関係と指揮命令関係の分離」を創作
使用者責任が派遣先に及ばない仕組みの形成

伍賀[2014]p.116-7

※とても重要な指摘！！

ここに、資本が派遣を利用する根幹がある

◇2014年本： 4/5

- 派遣法制定前
偽装請負を労働者供給事業として
供給元、供給先ともに対して、是正措置
- 派遣法では、供給先・派遣先の責任を問わない仕組み
- 派遣先に**使用者責任**が及ばない
「弾よけサービス」を行政・司法が援護 伍賀[2014]p.117
- 派遣労働者活用メリット : 派遣先
使用者責任を派遣元に代行させて、
権限だけ保持で、**雇用調整**を行うこと 伍賀[2014]p.117

◇2014年本： 5/5

- 派遣労働の経済的意味：
 - 派遣元が**使用者責任**を担えるのは**限定的**
 - 代行サービス自体が**限定的・形骸化**
- 雇用関係と指揮命令関係の分離：実質的でない → **虚構**
- 雇用主・使用者責任代行サービスの商品化 → **虚構**
- 実態のないサービス：**商品となりえない**
代行するという「形式」を商品化

伍賀[2014]p.124

※森岡からの批判への回答：深く思慮して出している

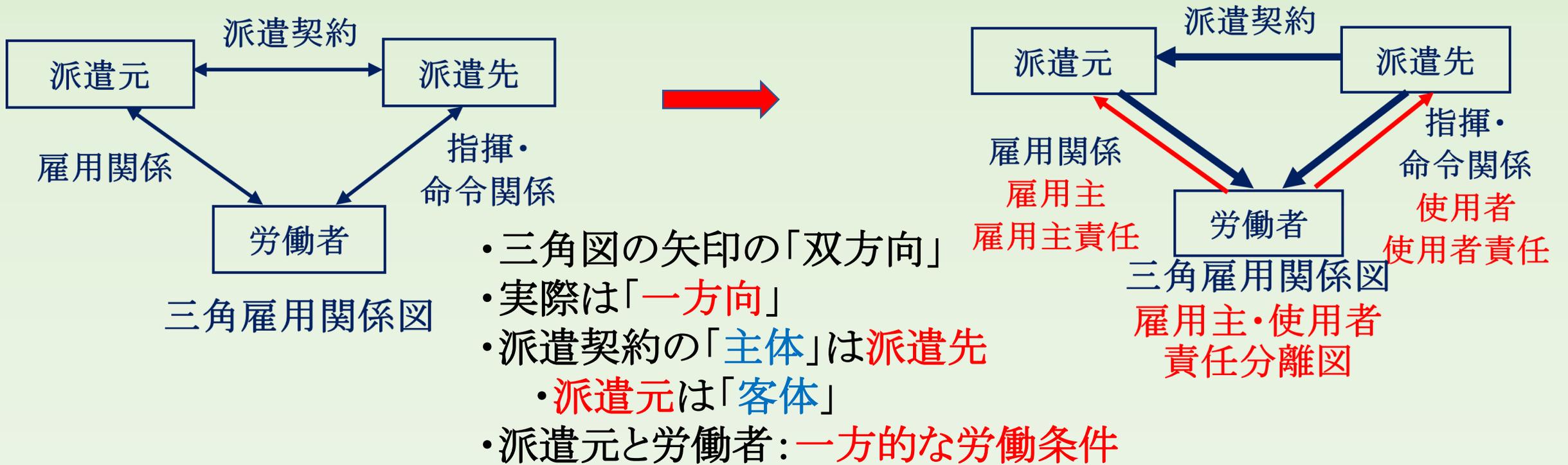
□以上の**伍賀論考**で提示された**用語・概念**の数々：**1/2**

- **寄生的雇用管理**の新たな形態 [1988・1999年本・2000年論文]
- 形式と実態の**乖離・形骸化**
- 雇用関係と指揮命令の分離：**自己否定・形式**
- 間接雇用の**経済的意味**
- 「**労働力のリース**」と「**労働力のレンタル**」
- **雇用主責任**の**転嫁**を制度化
- 「**雇用主責任**代行サービスの**商品化**」
- **雇用責任**の**空洞化**
- 固定費の**変動費化**
- 雇用調整**サービス**

□以上の伍賀論考で提示された用語・概念の数々：2/2

- 短期業務請負・日雇い派遣：実態は職業紹介
- 雇用関係と使用関係の分離は虚構
- 使用者責任代行サービス
- 使用者責任の空洞化
- 使用者責任代行サービス商品の正当性の欠如
- 使用者責任が派遣先に及ばない仕組みの形成
- 「弾よけサービス」を行政・司法が援護
- 代行サービス自体が限定的・形骸化
- 代行するという「形式」を商品化

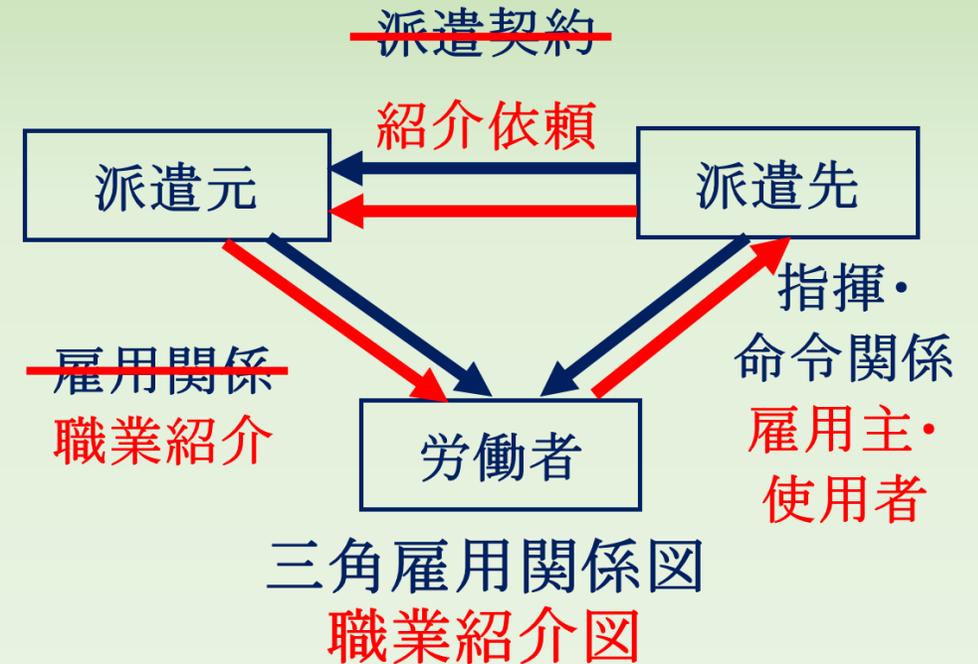
☆「雇用主責任」・「使用者責任」は派遣労働論の「きも(肝)」
 派遣労働とは、「まともな雇用」ではない！
 「雇用主責任」と「使用者責任」の分離・分割



- 責任の分離 → 責任の不履行・放棄・放置
- 労働者はどこに訴えればいいのか
- 団結のできない労働者の存在

- ・派遣は「**まともな雇用**」ではない → 「**雇用**」ではない
- ・派遣業は **職業紹介業**と明確にすべき

・伍賀1999年本で、イギリス・スウェーデン・ドイツの派遣業と職業紹介業を分析して、「今日の労働者派遣事業は部分的に職業紹介機能を代替している」(伍賀[1999]p. 347)と述べている。
 歴史的にも派遣労働業が職業紹介業から派生したものであり、現在でも派遣業者が職業紹介業を兼ねている。



※私見:派遣は職業紹介: 派遣業は**職業紹介**の一つの姿

- ・労働者が派遣会社を訪れるのは仕事を探しているから派遣会社に勤めたいからではない。
- 労働者は派遣会社を**雇用主**とっていない。
- 派遣会社も職業紹介業を**兼業**

※風呂屋の番台の暖簾から隣に行けないが、**派遣は可能!**

当面の現実的な対応・労働政策 → 雇用主の共同責任・責任代行

・日本: 派遣先の使用者責任限定

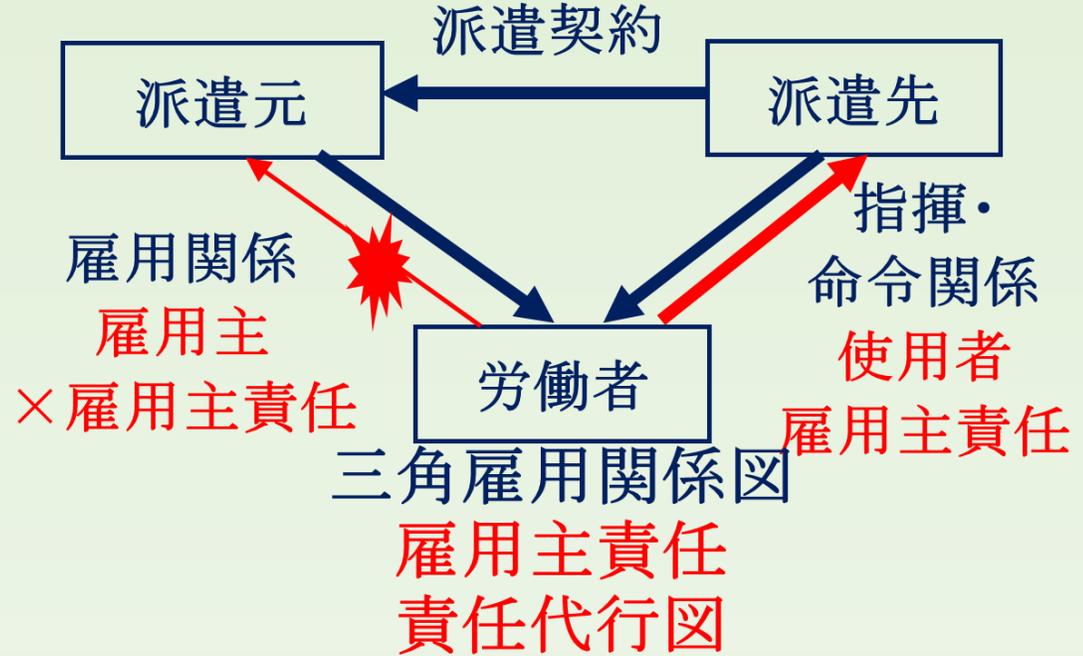
「派遣法は派遣労働者の労働時間管理や就労上の安全衛生の確保、セクハラ防止などに限定して派遣先の使用者責任を義務づけている」のみ: 伍賀[2006]p.13

・ドイツ: 派遣元不履行: 派遣先に労働契約

「ドイツでは派遣元に使用者責任の実施を全面的に求めている。それが果たされなければ、派遣元は私的職業紹介と変わることがなく……派遣先と派遣労働者との間で労働契約が締結されているものとみなされ……直接雇用の労働者となる」伍賀[2011]p.189、※大橋節雄[2007]から

・派遣先に団体交渉応諾義務

「派遣労働者の労働条件を実質的に決定している派遣先に団体交渉応諾義務を課す……雇用主(使用者)責任の代行という派遣労働の原理の転換」伍賀[2011]p.189



□付記： 様々な論点から 1/4

※時間があれば・・・

*労働者の権利・規制の問題:

・「工場制」の始まり:水力・急流地:周りには働く人はいない:

当初は孤児院(救貧院)の子供たちを「食べさせる」からと、労働を強いる

・工場制の発展:何も持たない労働者:労働力:「野麦峠」死ぬまで働かす

・労働運動の高まり:労働法の規制:労働時間闘争:様々な法制度と

雇用主・使用者責任を勝ち取っていく: 森岡の「近代的な雇用概念」 →

「労働者の権利と保護のキーを,一つのキーホルダーに束ねた制度」

「資本主義の多年にわたる歴史的経験と労働者たちの運動は,ILOの188の条約に謳われているように,労働組合の組織化[労働組合結成の自由(2019)],団体交渉権やストライキ権の承認,労働時間規制,年次有給休暇,最低賃金規制,失業給付[失業保険(2019)],労災補償,医療保障,男女雇用平等,同一価値労働同一賃金,児童労働・強制労働の禁止,職業教育など,労働者のさまざまな権利と保護の制度を生み出してきた。こうした歴史的到達点を踏まえていうなら,雇用とはこれらの何十,何百という労働者の権利と保護のキーを,一つのキーホルダーに束ねた制度にほかならない」森岡[2010]p.50 ※森岡孝二[2019]p.59

□付記： 報告者の経験から： 2 / 4

- 化粧品大手：資生堂：舞鶴の工場：2006年に閉鎖：
その数年前に、従業員を派遣に変更「ここで働くなら派遣会社に登録を」と：
その後、工場閉鎖、如何に労働者の権利を何時でも奪い取ることができる、
その一つに派遣労働制がある
- 「派遣」を職業紹介の変形：形式化と捉えたほうがいいのでは：伍賀論から
派遣業は職業紹介業： 派遣会社に雇用されたくて派遣会社を訪れるので
はない。仕事を手っ取り早くしたいから派遣会社を訪れる
労働者の側からは「仕事を探す」ことが第1番目であって、それが派遣か、
ハローワークか、紹介か、とにかく働くことが必要、生活、生きることにある

□付記： 報告者の経験から： 3/4

- 大阪労働局の説明会に潜入：「派遣業」の次に「職業紹介業」の説明：そのまま残っている人たちが多くいた（報告者も）
- 派遣労働を工場で使っていた経験から：
派遣会社の担当社員が独立：
独立した会社から前と同じ労働者が派遣されてくる。
労働者は条件の良い派遣会社へ簡単に移動する。
派遣会社への帰属意識なし

□付記： 様々な論点から 4/4

*「労働力商品」の特殊性：「人間」を売るのではない：

*動物をと「商品」として命をとってもいいのか：「人間」は特別か：

『ドンナ・ドンナ』 安井かずみ:訳詞

ある晴れた昼さがり 市場へ続く道 荷馬車がゴトゴト 子牛を乗せてゆく

何も知らない 子牛にさえ 売られてゆくのが わかるのだろうか

ドナドナドーナドーナ 悲しみをたたえ ドナドナドーナドーナ

はかない命

※「はかない命」は「荷馬車がゆれる」と子供向けに修正：「みんなのうた」

※ここでの「子牛」はユダヤ人・その迫害との説もある：

原曲は1940年のミュージカルの劇中歌

以上です、ありがとうございました

基礎研春季研究交流集会(東京)・第1日目第2分科会報告

2022年3月26日

派遣労働における使用者責任・雇用主責任を問う

—伍賀一道の諸論稿から読み解く—

高田好章 (所員)