

静岡県

労働研究所

会 報

〒422-8062 静岡市稲川 2-1-33

清水起業ビル 3階 静岡県評内
静岡県労働研究所

Tel.054-287-1293 Fax054-286-7973

E-mail: kenpyo@mail.wbs.ne.jp<http://shizuokaroken.cool.ne.jp/>

次回で第 10 回目となります。“知は力なり”です。

派遣労働や請負労働における

労働者の実態 - P A R T 2 -

発表者 柴崎 孝夫(浜大助教授)理事

6月18日
(金)

今回は、5月定例研究会において、派遣労働や請負労働の実態をもう少し調査と議論が必要ではないかとの意見があり、「PART2」としたところです。

恒例により、前回のまとめを片桐所員が行なうところ、今回のテーマとの関わりの中で柴崎理事が報告を、次のように行ないました。外国人労働者の側面から、浜松の日系外国人の調査からどんな傾向が生まれているか、その労働実態が派遣とは言うものの、人間のジャストインタイム(人間カンバン方式)が請負業を通して可能となつてきていると、まとめていきました。

“業務請負業は闇夜のカラス”

〓 労働行政幹部の言葉

柴崎理事は、発表の中心を週刊東洋経済・2003.2.8号の異型の帝国「クリスタル」の実像から採り上げ、請負労働における労働者の実態に迫っていききました。特にこの中で言及されたのは、上段勇士(23)さんが留学資金を稼ごうとして業務請負会社「ネクスター」(株式会社クリスタルのグループ企業)に就職し、1年4ヵ月後に過労が下で自殺をした。この1年後、00年3月に、同じネクスターの従業員(26才)が、過労から心筋梗塞で死亡する事件が起きている。二つの事件から、「クリスタル」という業務請負業としての過去の社歴は、日産車体工場内の清掃から出発、以来30年弱で、02年度の売上高三一〇〇億円、

に達する企業に急成長を遂げ、グループ従業員数は7万人とも8万人といわれている。では、業務請負業とは、同業他社によれば「メーカーなどの製造ラインや営業業務を一括で受託し、自社で業務遂行責任を負うアウトソーシング型のビジネス」で、また、同業者は、「客先の要望で人材派遣に近いケースが大半」であり、実態は「裏派遣」とも言われている。

戦後に制定された職安法は、派遣業などの人材サービス(労働者供給事業)をほぼ全面的に禁止したが、86年の労働者派遣法を皮切りに法改正が続き、現在では対象業務は原則自由化されている。但し、「モノの製造」への派遣は、当時(二〇〇三年)違法でした。だが、ここには「抜け道」があつた。派遣は禁止でも、製造業の「請負」は派遣法の縛りを受けないことなく、請負と派遣を区別する職安法施行規則、労働省告示は、文言こそ厳しいが、解釈の幅は広く、曖昧模糊としている。ここで注意すべきは、法規制も監督官庁も無いグレーゾーンとなつていて「1万社一〇〇万人」といわれる業務請負業界が生まれたと述べられている。

クリスタルの得意先

この闇夜に怪物のように急成長した「クリスタル」の得意先は、超優良企業が顔をそろえている。精密業界の大手、キャノン、リコー、富士ゼロックスなどがある。複写機メーカー工場では、一二〇〇人余のうち、五〇〇人が請負会社社員で、中枢がクリスタルグループで占めている。また、電機業界も同じであり、ある企業の製造部門では、同じ製品を正社員ラインと請負社員ラインの両方で作らせ、生産性を競わせている。人材派遣協会の調査によれば、モノの製造業務を行なう事業所の七割近くが業務請負会社を活用している。つまり、日本の製造業の現場は、今や「クリスタル」

に代表される業務請負なしでは成り立たなくなっている。このことは、製造工場の従業員を自社採用していたが、現在では、全ての事業所で激減、採用していない。"代替"として急増しているのが請負会社社員である。彼らの平均年齢は「20代前半」で、圧倒的に地方出身で「7対3で女性比率が高い」。ことである。

コストは格安いつでも "解雇"できる

続いて柴崎理事は、各社がこぞつて業務請負の活用に至る理由を言及している。

まず、業務請負の利点は、生産変動に伴う人員整理の容易さにある、と指摘している。各業界とも製品サイクルの短期化、多品種化が進む今、固定費(人件費)の変動費(外注管理費)化は生き残りの至上命題だ。業務請負なら請負会社に契約更新しないというだけで"解雇"できる。まして、労働コストは「正社員の3分の1」(メーカー幹部)。

こうしてメーカー側のニーズが満たされる一方で、そのシワ寄せは労働環境の破壊へと繋がることである。先程も言いましたことですが、請負社員たちは、地方出身(北海道、東北、南九州)が多く、地方では毎日のように入る折込チラシを頼って、クリスタルの門をたたたく。だが、そこには彼らが期待した"職場"は無い。賃金も地方出身のため寮費が差し引かれ「手取り10万円以下もザラ」(メーカー幹部)だ。また社会保険の加入率は低く、「業界平均はせいぜい1

3〜4割」(請負会社幹部)

更に、正社員が嫌がる過酷な業務は請負社員に委ねられる。クリスタルグループのダイテックは「夜勤専属、24時間三六五日、一括請負」をキヤッチフレーズに営業攻勢をかけている。亡くなった上段勇士さんは、クリーンルームという過酷な労働環境での昼夜2交替制、拘束は11時間労働。かつ15日間連続勤務があったように残業時間は月70時間を越えていた。

このことから、市場の変化や大手企業の利潤追求に製造現場は、過酷な労働を、雇用責任抜きで、低賃金を強いる。それが若年労働者へのシワ寄せによって実現したならば、そこに製造業の未来はあるだろうか、そして日本に広がるモノづくりがそうした暗闇に異形の帝国"クリスタル"を産み落とした、と請負労働の実態をこの業務請負会社「クリスタル」を通して柴崎理事は解明の報告を終えました。

※参考 雇用形態は正社員であっても、請負会社の社員として働くが、政府統計では、通常の正社員として集計されている。また請負業に対する統計も監督官庁もない為、実態は闇の中です



【討論の内容】

H製作所では派遣子会社を設立し、人材派遣を行なってきたが、閉鎖し解散してしまつた。H技研では、正規労働者三五〇〇人に対して期間工一〇〇〇人という非正規労働者が存在している。

製造ラインで派遣が、3月に解禁にされたがどんな変化があるか。また業務請負で働いて仕事がなくなつて解雇されるが、何らかの解雇規制の法的な根拠はあるのか、等出されました。もう少しこの問題を整理し調査し、法的な面からも検討していくこと、労組では、組織化についてどんな取組がされているかなど議論されました。

7月16日(金)第10回定例研究会は、発表者は中澤特別研究員です。テーマはライフスタイルの選択に中立な社会制度・となりま(文責 片桐)

【今後の日程表】

- ◆ 7月14日(水) 18:30〜第14回理事会
会場:静岡労政会館5F
- ◆ 7月16日(金) 18:30〜第10回定例研究会
会場:静岡労政会館5F第I会議室
- ◆ 7月31日(土) 10:00〜「研究発表・第2期第1年次総会とシンポ」
会場:静岡県総合社会福祉会館6F
- ◆ 8月20日(金) 18:30〜第11回定例研究会
会場:静岡労政会館5F第I会議室