

# 「偽装請負」を超えた雇用格差の解消を

小林 良暢

グローバル産業雇用総合研究所所長

## キャノン、7期連続最高益

10月2日の日本経済新聞によると、キャノンはデジタルカメラの2008年の生産目標計画を上方修正して、最大で2600万台に引き上げる可能性があるという。キャノンの05年のデジカメの世界シェアは21.7%、2位のソニー（17.3）を引き離しており、また国内販売台数シェアも48.5%と圧倒的な強さを誇っているが、08年のデジカメ市場が1億台を超える世界的な需要拡大の中で、開発・生産体制を強化して世界シェア・トップの座を堅持する狙いがあるという。

この10月、景気は戦後最長である「いざなぎ景気」（4年4ヶ月）に並んだが、キャノンはこの景気拡大局面が始まった以前の2000年から7期連続最高益を記録し、絶好調を維持している。それには、巷間伝えられるような徹底した「選択と集中」経営のなせる結果なのだろうか。最近のビジネス書でベストセラーになっている丹羽宇一郎・御手洗富士夫「会社は誰のために」（文藝春秋社）のなかで、御手洗キャノン会長はキャノンの強さの秘密について次のように書いている。

「キャノンにおいては終身雇用が大きな役割を果たしています。……（メーカーとして）グローバルゼーションの中で、競争力を高めるという点でも、終身雇用はメリットの大きい制度だと思います」

しかし、御手洗会長の「キャノンの強さは終身雇用にある」という言葉にはウソがある。筆者はかねてか

ら、キャノンでは大量の請負労働者を使っており、むしろその面での「先端企業」であると、あちこちで話したり書いたりしてきて、本誌にもそのことを書いたが（「本誌」2005年10月号）、筆者が言うことなど所詮は「ごまめの歯ぎしり」で、ほとんど影響力はなかった。

## 朝日新聞の「偽装請負」記事

ところが、7月31日付け朝日新聞の1面トップに載った「偽装請負、製造業で横行、キャノンや日立も」という記事で、事態が一変した。さすがメジャーの朝日新聞の記事だけあって、影響力は絶大であった。筆者はこの記事を「7.31ショック」と呼ぶが、この事件を契機に新聞各紙やビジネス系週刊誌が後を追って大企業・大工場の請負・派遣の活用の実態を大々的に報じ出した。1年前に本誌で「大企業・大工場の派遣・請負労働者比率」の一覧表を掲載した時には、新聞雑誌を2～3年前まで遡って調べてかなり苦勞して集めてつくったものだが、今度の「7.31ショック」以降は2～3週の間各紙・誌が一斉に報じたものから、下に示したような一覧表を楽につくることができた。

これをみてキャノンについていえば、主力のカメラ製造子会社である大分キャノンには約5000人が従事しているが、そのうち80%が請負労働者である。これでキャノンが終身雇用の会社などと、どこを押したら言えるのか。御手洗氏は「正社員は終身雇用だと

## 大企業・工場の非正規比率

(人、%)

企業名	工場	正規従業員	パート・派遣・請負等	非正規比率	出所
シャープ	亀山	2,200	1,800	45.0	東洋経済06.9.16.
大分キャノン		1,000	4,000	80.0	朝日新聞06.7.31
松下プラズマディスプレイ	尼崎	250	1,000	80.0	朝日新聞06.8.2.
〃	茨木	730	800	52.3	東洋経済06.9.16.
光洋シーリングテクノ		440	200	31.3	朝日新聞06.8.6.
日東電工	亀山	730	975	57.2	日経新聞06.10.19.
日本ビクター		375	375	50.0	日経新聞06.9.3.
郵政公社		256,000	160,000	38.5	日経新聞06.8.24..

注:非正規比率=パート・派遣・請負等÷正規従業員×100

言っているのだ」と強弁するかも知れないが、もはやキャノンのデジタルカメラは正社員だけでは生産できないのである。こうした状況は松下電器もシャープでも同様で、松下プラズマディスプレイの尼崎工場では80%、シャープの亀山工場は45%が請負・派遣労働者である（前回本誌で紹介した時にはシャープの派遣請負比率が74%であったが、この比率が低下したのは新世代製品の立ち上げの研究開発要員の投入があったためで、製造ラインの比率は変わらない）。これら日本が世界に誇る先端工場では、大量の派遣・請負労働者が従事しており、キャノンのデジタルカメラ・IXYも、シャープのAquosも、また松下のプラズマテレビ・Vieraも、皆な請負労働者なしでは生産できないのである。

今回の朝日新聞の「7.31 報道」が、これらの事実を白日の下に照らし出したという功績は、きわめて大であったといえよう。

### 「偽装請負」の本質問題

しかしながら、「偽装請負」を前面に出した朝日の一連の記事の書き方には、センセーショナルに扱いたい気持ちは分らないわけでもないが、いくつかの点で違和感をいだいた。それは派遣・請負労働にかかわる本質問題は、偽装問題よりも他のところにあるのではないかという違和感であった。派遣・請負労働の本質とは、次の3つのポイントである。

その第1は、「偽装」請負の違法性に関わる問題である。朝日のように「偽装請負」を攻撃しただけでは、その「偽装」さえ解消すればこと足れりということになってしまわないかという問題である。じつさい、企業の対応はそうした方向に流れていった。とりわけ社名を名指しされたキャノンでは、直ちに社の方針として「数百人を社員にする」という対応をとった。これを受けて、朝刊で「偽装請負」の大報道したばかりの朝日新聞が、今度は夕刊で「キャノン、偽装請負一掃へ」という記事をこれまた1面トップで載せた。筆者はこれを見たとき、キャノンはこの日に朝日が書くのを事前に知っていて、あたかも計ったように「外部要員適正化委員会」を発足させた一種の「デキレース」でないかと疑念を抱いたほどのタイミングのよさであった。

それはともかくとして、業務請負において「偽装」か『正装』かの分岐点は、誰が指揮命令するかにある。受入企業の正社員が指揮命令すると「違法」になるが、請負会社のリーダーからの指揮命令ならば「適法」である。但し、製造派遣はその限りにあらずという、法律上おかしいことになっている。だから、今回の「偽装請負・違法派遣」の一掃は、派遣契約への切り替えという、形式的な対応でことがすまされてしまったのである。

そうだとすると、今度の「偽装請負」の問題は、単なる形式犯にすぎないということである。製造派遣

の場合には雇用期間が一年を超えると受入企業は労働者に正社員（直接雇用）への登用を申し込まなければいけない、だから請負契約に切り替えたが、それでも受入側の正社員が指揮命令し続けていたものだ。これでは現行法令では確かに「違法」である。

しかし、現行の法令は、こういう派遣・請負の雇用実態を踏まえ、考えた上でつくられたものであろうか。否である。もともと労働者派遣事業法を中心とする派遣・請負法制は、労働市場の実状に踏まえて、その問題点をきちんと整理した上で造られたものではなく、当初派遣法の対象から外された業界（警備保障や港湾荷役など）や労働組合などの利害や思惑の中で出来た妥協の産物である。だから、現場の実態や世間の常識からかけ離れものになっており、こういうものに法令遵守といっても実態として無理がある。したがって、法律を派遣・請負労働の実態に合わせて変えることの方が先決であり、それが「偽装請負」問題の本質なのである。

## 虚妄の正社員化

第2は雇用の適正化の問題である。朝日新聞の社説（2006/08/25）は、キャノンのような形式的正について、「偽装をやめるのは当然のことだが、実態に合わせて派遣に切り替えるだけでは足りない。できるだけ正社員として雇用し直すことを考えるべきだ」と主張している。「7. 31ショック」を契機に正社員への登用をはかる企業も出てきているが、すべて全員というわけではなく、正社員と言っても1年契約の契約社員であつたりするのがその実態である。

しかも、大分キャノンには4000人、シャープ亀山工場では1800人、松下プラズマティスプレイ尼崎工場でも1000人、これを全員正社員にするなんて現実には考えられず、ましてや全国規模でみれば請負労働者100万人、派遣社員300万人、非正規労働者全体では1600万人、これをどうやって正社員にしようというのであろうか。現実的に考えたら、とうてい無理な話である。

「再チャレンジ支援策」を新内閣の重要課題とする

安倍新総理は、所信表明演説で「2010年までにフリーターをピーク時の8割に減らすなど、……積極的な雇用を促進します」と、具体的な政策を掲げている。このフリーターの2割を雇用する（おそらく正社員に）というが、問題は残りの8割はフリーターのまま残るのである。おそらく上記の朝日新聞や民主党、あるいは連合は、もっと正社員にしろと言うのだろう。しかし、筆者は今度の安倍首相の2割という数値目標は、極めて現実的で妥当なものとして評価したい。フリーターにしろ、派遣・請負労働者にしろ、正社員に登用することが可能なのは、総量として2割くらいというのはかなりイイ線で、あとは非正規のまま残るとみるのが現実的である。

## 格差社会の根源は「雇用格差」

第3は、労働者の権利と保護の問題である。「7.31ショック」を契機に進みつつあるかに見える製造業における雇用の適正化によって、いったい何が改善されたのであろうか。換言すれば、法律が遵守されるようになって、その下で働く製造派遣労働者や請負労働者にとってなにかいいことがあったのかということである。

請負労働者にとってみれば、会社の正社員から指示されようが、請負会社のリーダーに指示されようがどちらでもいいことである。請負労働者にとっては、誰に指示されるかよりも、時給が10円、20円上がること、雇用契約が3ヶ月でも半年でも長くなること、あるいは社会保険にきちんと加入して欲しいということの方がはるかに重要である。「7. 31ショック」によつて、そうなれば大歓迎であつたろうが、そうはなっていない。

筆者は格差社会の根源は「雇用格差」にあると考える。また「雇用格差の是正なくして格差社会の解決はない」と思っている。

今、日本社会で進行している格差社会とは、いわゆる「中間層」を形成してきた年間所得300万円～800万円の勤労所得層の下層（3・4百万円）部分が、雇用のアウトソーシングと短期雇用化によつて年

取300円万円以下の「働いても貧困から脱出できない」ワーキング・プア層に転落し、世界で最も豊かで分厚い勤労中間層の裾野が解体し始めているところに本質的な問題がある。これを解決するには、200～300円万円台層の年収を100万円づつ引き上げ、生活できる中間層の裾野に組み入れることである。そうすれば、「Over 35」のフリーターでも300万円台であれば単身でも何とか生活できるし、結婚して奥さんの130万をプラスすれば3人世帯400～500万円の“フリーター中堅世帯”になることがきょう。それには、年収700～800万円以上の層から100万円引き下げるワークシェアリングが必要である。

### 『非正規労働者一括保護法』

筆者がかねてから、非正規労働者の存在は現実として認めたくて、非正規労働者の環境条件をいかに改善・改良していくかを考えてきた。そして、これを実現するために『非正規労働者一括保護法』を制定すること主張したい。そして、そこには次の三つのポイントを盛り込んでもらいたい。

ひとつは、「雇用の安定」である。非正規労働者の雇用が「不安定」なのは雇用契約期間が短期で「細切れ契約」だからである。これを「短期雇用契約」でも「不安定」でなくするには、「雇用」から「雇用」への繋ぎを「安定化」することである。そこで、現行の雇用保険にある「短期雇用特例求職者給付」という制度を活用して、月11日以上就労で6ヶ月間の雇用期間に対して「特例一時金」を50日分支給する制度を、全国に普及すること、また厚生労働省の「出稼労働者支援対策」の「出稼労働者手帳」を「テンポラリー・ワーカー手帳」に名称を変えて、非正規労働者の生活・雇用の安定化施策に活用することである。

### 「共同雇用責任」と均等待遇

いまひとつは、非正規労働者は雇用者と使用者が異なることが多いので、派遣・請負会社と受入企業の双方に対して「共同雇用責任」を負わせることである。この「共同雇用責任」という考え方は、アメリカ

のPEOに関する州レベルの判例で認知されているので、雇用契約、賃金、社会保険、労働災害などそれぞれ項目毎に派遣・請負元と受入企業側それぞれが負うべきウェイトの置き方は異なるとしても、双方に相応の責任を共同で負わせるものである。<sup>1</sup>

### 労働組合は最賃規制で

最後に、同一労働・同一賃金の理想に基づく“均等待遇”である。また、その実現には、労働組合の責任が大きく、いったい何をすべきで、運動として何が出来るかということを考える必要がある。電機連合の「非典型労働者の雇用実態調査」<sup>2</sup>によると、傘下組合のうち派遣労働者については約4割、請負労働者では約3割の組合が最低賃金協定を適用しているという、貴重な事実が明らかにされている。

正社員の企業内組織である我が国労働組合が、非正規労働者に対して現実的に出来ることは、自らの企業の中で働くものに対して会社と協定した最低賃金以下では正規・非正規を問わず働かせないという規制力を発揮することである。電機連合の取組みは、まだ3割～4割のレベルに止まっているが、この先駆的な取組みをさらに進めることこそが、請負・派遣労働の賃金問題の核心に迫ることになる。また、ナショナルセクターとしての連合は、地域に「非正規労働センター」を設けて、時給単価引き上げと雇用契約トラブルを解決する取り組みを、社会運動として組織することである。■

#### 《注》

- 1 アメリカのPEO (Professional Employer Organization) については、ケネス・ポルシン「PEOの雇用革命」(東洋経済新報社、2005年)、小林良暢『選択と集中』と雇用システム(都留康・電機総研編『選択と集中』有斐閣、2004年)、岡「雇用格差社会是正へ」(1若林秀樹編著「希望立国ニッポン」日本評論社、2006年)を参照。
- 2 電機連合「調査時報」NO361(2006.7.)