

日雇い派遣禁止は秒読み段階

六月九日におきた秋葉原通り魔殺傷事件の加藤智大容疑者は、大手人材派遣会社の日研総業からトヨタグループの関東自動車工業に派遣され、塗装工程に配属されていた。時給は一三〇〇円、月収約二〇万円だったという。それ以前は、故郷青森の地場運送会社で九カ月間、食料品を配送する二トン車のドライバーとして働いていた。

この事件を受けて派遣先の関東自動車工業は「人材派遣会社に対しては、このような不祥事が二度とないように、人材の確保、管理、監督について要請していきたい」とコメントしている。また加藤容疑者の勤務態度には、特に変わった様子はなかったとしているが、実際には犯行四日前の六月五日から工場を無断欠勤していた。

五月下旬、関東自動車工業は派遣会社との〇八年三月からの一年契約を中途解約するかたちで、六月末をもって派遣社員二〇〇人を五〇人に減らすと通告している。加藤容疑者はリストラの対象から外れていたが、その後五日に工場に出勤したところ、自分の作業着がなかったことから憤慨し、そのまま工場を飛び出してしまったという。

加藤容疑者の背景が分かってきたことで、派遣先に労働者の使い捨てを許す現在の労働者派遣法を、今回の事件と結びつけて非難する声は日増しに高まっている。その一方で物流の現場からは、「それでも製造派遣はまだマシだ。年収二五〇万円にはなる。時給一三〇〇円ももらえる現場など、物流業界にはどこにもない」と、ため息が聞こえてくる。

物流現場の人材派遣は現在、時給一〇〇〇円が相場だ。派遣先が派遣元に支払う時給単価が一三〇〇

第1部

そして誰もいなくなった

製造派遣はまだマシだ。給与、拘束時間、労働環境とも、ワンランク上にある。年収200万円以下のワーキングプアは物流現場の問題だ。人材難は既に限界を超えている。このうえ労働力の最後の調達先だった派遣会社が使えなくなることで、いよいよ物流現場から人がいなくなる。

(大矢昌浩)

一四〇〇円。そこから派遣会社のマージンや交通費等を引くと手取りの日当は八〇〇〇円を切る。月収一五万円。年収二〇〇万円以下のワーキングプアは、実は物流派遣の問題なのだ。

派遣会社のマージンは三〇%から時に四〇%に及ぶため、物流派遣の手取りは時給八〇〇円を切る場合も珍しくない。「ピンハネというのは、日割の一割をマージンとしてとるという意味。昔の手配師のほうが、よほどまともだった。物流現場で一日働けば最低でも一万円以上はもらえた。派遣業の規制緩和が悪質なピンハネを解禁してしまった」と、派遣ユニオンの関根秀一郎書記長は訴える。

世論の高まりを受けて行政も従来の規制緩和路線から一転、規制強化と労働者保護に一気に傾いている。六月十三日、舛添要一厚生労働大臣は、今秋の臨時国会に日雇い派遣を原則禁止する法改正案を提出することを表明した。以前から日雇い派遣禁止の方針を固めていた公明党や野党四党と足並みを揃えた格好だ。

日雇い派遣の原則禁止は今や既定路線。今後の政策的な論点は、日雇いだけでなく登録型派遣自体に踏み込んで規制するか、禁止されているグループ会社など特定会社向けの「もっぱら派遣」の判定を派遣人数の何割以上とするか、派遣先の使用者責任をどこまで強化するかなど、規制の匙加減に移る。

これに先立ち今年四月一日から厚生労働省は「緊急違法派遣一掃プラン」を全国の労働局に通達している。各労働局では管内に登録している派遣事業者の大規模な抜き打ち調査を実施中だ。派遣元の契約内容をチェックするだけでなく、その顧客リストを元に主だった派遣先にまで調査の手を広げている。

物流現場の実情に詳しい労務管理士は「どんな大

手メーカーでも物流現場を叩けば必ず埃が出てくる。さすがに工場ではコンプライアンスに配慮するようになってきている。しかし物流は別。メーカーは現場の実態を把握していないし、物流会社は法律自体を分かっている。偽装請負や多重派遣がいまだに当たり前。派遣期間の抵触日など意識もしていない」という。

物流派遣の二〇〇七年問題

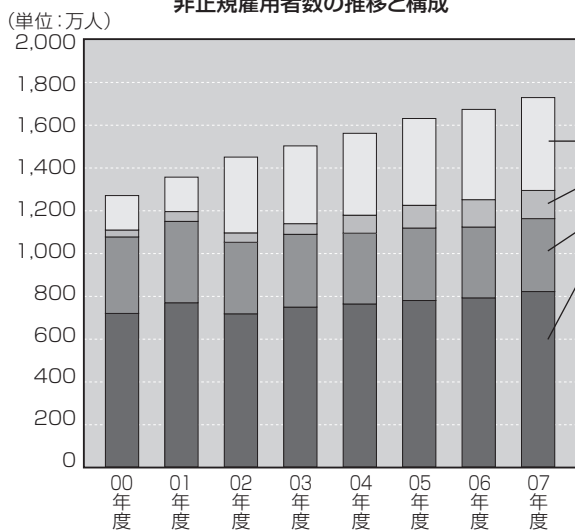
メーカーの多くは現在、派遣の二〇〇九年問題への対応に追われている。現在の派遣法では派遣期間は原則最大一年、労働者代表もしくは労働者の過半数を占める組合の意見を聴取した場合で最大三年と定められている。派遣期間が限度に達する日を抵触日という。抵触日を迎えた場合には、派遣を直接雇用で切り替えるか、あるいは三カ月プラス一日間、ラインをストップしなければならない。

製造派遣は〇四年に解禁され、偽装請負問題が発覚した〇六年に急拡大した。その契約が〇九年に一齐に抵触日を迎える。これに対応するためメーカーは順次、派遣社員から直接雇用の期間工への切り替えを進めている。なかには、いったん直用の期間工として契約し、三カ月後に派遣会社に戻すという、いつてこいを繰り返すことで、抵触日逃れを画策するメーカーもあるという。

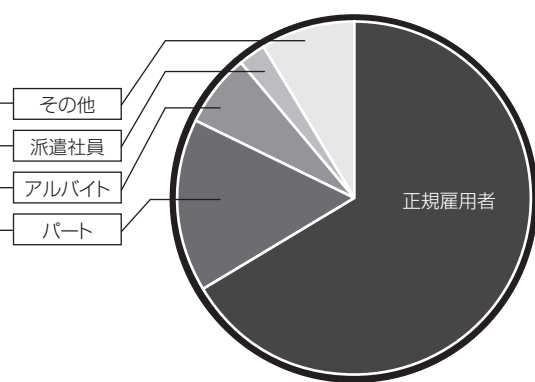
抵触日規制は物流派遣にも同様に適用されている。物流派遣は九九年に解禁され、〇四年三月の法改正で派遣期間を最大三年と定められた。つまり製造派遣よりも早く〇七年には抵触日ラッシュを迎えている。ところが、業界ではほとんど話題に上らない。違法行為が自覚されていないためだ。

抵触日はいくら派遣会社を変えようとも延長できない。そのため抵触日の管理は派遣先に責任が負わ

非正規雇用者数の推移と構成



07年度の正規雇用者と非正規雇用者の割合



総務省統計局「労働力調査特別調査」(2000～01年)、「労働力調査詳細結果」(02～07年)より本誌作成

されている。派遣先には使用している派遣会社に対して抵触日を通知する義務がある。ところが通知しない。既に抵触日を過ぎていたため通知しなくてもできない。派遣会社は「違反を自分たちのせいにはできないため、物流会社に対して抵触日の通知要請を出した記録を確実に残しておくことで対応している」のが実情だ。

製造現場のコンプライアンス対策は既にヤマ場を越えた観がある。労働規制強化の矛先が今後、製造業から物流現場に向かうのは必至だ。そこで躰けば大きな代償を支払うことになる。低賃金で重労働、安全衛生への配慮にも欠ける物流現場の仕事には直接雇用であっても既に人が集まらなくなっている。仕方なく割高な派遣会社を使って、常用的な労働力の穴を埋めている物流現場は少なくない。しかし、労働力の最後の供給源も労働規制の強化によって近く断たれることになる。現場から人が消える。

本誌の調査によると、国内の物流センターで働くスタッフのうち、パート・アルバイト(三二・四%)と派遣社員(一八・三%)の非正規雇用労働者は今や過半数を占めている(本誌〇八年五月号特集参照)。正社員中心の労働組合は組織力を失い、労使交渉は容易になった。それに代わって、非正規雇用労働者の労務管理が新たな経営課題として浮上している。

日本だけではない。雇用の流動化を旗印に規制緩和に動いた国は、どこも今、深刻な労働問題に直面している。主役は産業構造の最下層に置かれている物流現場の非正規労働者や個人事業主のトラックドライバーだ。需給規制下の物流業界では正社員ドライバーと営業所長の管理が競争力のカギだった。規制が撤廃され自由化の進んだ市場で、物流業が再び労務管理の季節を迎えている。