

大槻 奈巳 編著

『派遣労働は自由な働き方なのか：

転換期のなかの課題と展望』

（青弓社、2023年7月、268頁）

水野 有香



労働者派遣法によって派遣労働が法認されてからまもなく40年。労働の「非正規雇用化」、「間接雇用化」が進むなか、量的にも質的にも拡大してきた派遣労働はどのような働き方なのか。本書は、派遣労働者がどのような思いで働き、自身のキャリアと向き合っているか、そして、どのような困難や課題を抱えているかを明らかにしようとしている。4名の著者は、社会学や心理学をベースとした「女性労働」の研究者である。彼女らはこれまでの研究視点を活かし、2016年から2021年にかけて著者らが独自で行った1650人へのウェブ調査と10の派遣労働者などへのインタビュー調査とを組み合わせて、多角的に派遣労働の分析を行っている。

「自由な働き方」と捉えられることもある派遣労働であるが、需要がある専門性と高いコミュニケーション能力をもち、派遣元や派遣先に対して労働条件について交渉することができる派遣労働者はごく一部である。そして、そのような「自由な働き方」が可能なのは、仕事のない期間が生じてもすぐには困らない家庭環境や経済状況がある（第3章）、つまり「セーフティネット」を持った労働者だけである。実際に多くの派遣労働者の労働は、自律性が低く（第2章）、キャリア形成は困難を伴う（第7章）。また、賃金に不満で雇用の安定にも不安をもち（第5章）、直接雇用か雇止めかの選別にあたり（第1章）、ハラスメントを経験したりもしている（第8章）。本書はそのような実態を、ウェブ調査から量的に、インタビュー調査から質的に明らかにしようと試みている。くわえて、インタビュー調査の派遣労働者の語りから自己概念を考察し、「消費される対象としての自己」、「疎外された自己／孤立した自己」と自らを捉えていると分析している（第4章）。その背景には、派遣労働は人件費ではなく外注費や物品費として計上されることから、人事部ではなく現場の管理者の管理や意思決定に大きく依存することや、間接雇用という雇用契約（派遣元企業と派遣労働者）と指揮命令（派遣先企業から派遣労働者）の分離がある。自らの働き方を、困ったときだけ見える座敷わらし、飲みたいときだけ飲むウォーターサーバーから出る水、そしてリースされたパソコンと表現する語りに心痛むが、現実を如実に示している。このような語りも、本書において派遣労働の生々しい実態を描き出すことに大きく貢献している。

労働者にとって派遣労働は、正社員より労働条件は劣るが、一定の自由度があり、パート・アルバイトよりは労働条件がよいとして、多様化した労働形態のなかで選択される傾向にある。しかし、経済の急激な悪化や企業の危機の局面においては、「非正規雇用」かつ「間接雇用」であることがとりわけ牙をむく。

2008年末のリーマン・ショックの際には、直接雇用ではない派遣労働者は真っ先に雇止めされ、企業にとって格好の調整弁として機能した。「年越し派遣村」には雇用や住居を失った労働者が殺到したが、そこに集まった者の多くは男性であり、彼らは従来「家計の主な稼ぎ手」である中高年層、あるいは将来そうなることを期待されてきた若年層の

「男性」非正規労働者であったことから、世間に衝撃が走った。また、偽装請負、二重派遣、禁止業務への派遣、装備費等の名目による賃金の不当引き、製造現場での労働災害の多発等が社会問題化し、裁判の争点にもなったことから、派遣労働の不安定さや制度の問題点がクローズアップされ、派遣労働に象徴される規制緩和が前面に押し出されてきた日本の雇用・社会保障政策が再考に舵を切る契機となった。そして2012年改正以降、労働者保護の要素を強化する項目が増え、法律名に「派遣労働者の保護」が入ることとなった。

では、今回のコロナ禍の派遣労働者はどうであったか。本書では補論で、公害・環境問題研究で用いられる「被害者構造論」の被害論によってコロナ禍の派遣労働者を分析している。雇用の不安にくわえ、派遣先職場で情報にアクセスできないこと、リモートワークが認められていないこと、休めないことなど、コロナ禍で特有の問題も生じ、正社員以上に強い不安を感じていることが示されている。しかし、派遣労働者自身に派遣労働という働き方を自ら選択した自己責任の意識があり、就業を継続するため被害について沈黙し、結果として被害が潜在化するという過程を分析している。「被害の沈黙化」による「被害の潜在化」は、コロナ禍で強く現れているが、平常時でも存在する。派遣労働者は構造上ハラスメントや不利益な扱いを受けやすいが、被害を受けたとしてもそれを改善・解決するためにアクションを起こすことは身体的にも精神的にも負担が大きい。労働者自身、職を失ったり労働環境を悪化させたりするリスクを負ってまで獲得するものがあるのかと考えることは想像に難しくない。そのため、公的機関や労働組合などへの相談は極端に少なく、裁判事例も少ない。

だからといって被害を放置してよいわけではない。派遣労働、特に事務系の有期雇用型（かつての登録型）女性派遣労働者の問題は脈々と続いており、リーマン・ショックの際、非正規比率の高さから考えれば女性の方が雇止め・解雇の憂き目にあっていたが、注目された男性の陰で潜在化し問題は温存された。2012年以降、無期雇用への転換推進措置の努力義務化、労働契約申込みみなし制度の創設、キャリアアップ措置の義務化、雇用安定措置、同一労働同一賃金など派遣労働者を守る法改正が進められ制度は整備されてきたが、労働実態を見ると十分とは言えない。本書で主張されているように、不可視化することなく社会的関心呼び起こし変えていくことが今こそ必要である。その際、行政が法改正・政策を通じて派遣元・派遣先会社の対策をおし進めることにくわえ、制度や政策が労働者に届き実効性のあるものにする工夫も肝要である。

（みずの ゆか 愛知大学教授）