

日雇派遣労働と日雇労働研究

規制緩和の是非に関する一考察

大 西 祥 恵

Temporary Workers and the Study of Day Laborers :
A Discussion about the Pros and Cons of Deregulation

Yoshie Onishi

はじめに

日本の労働市場において、非正規労働者の割合が高まってきていることが指摘されている。こうした非正規労働者の割合は、若年層に絞るとさらに高まるといわれている。これら非正規労働者のなかでも、派遣労働者はその多くが登録型派遣といって、ふだんは派遣元事業者に登録のみをしておき、派遣先事業者において仕事の得られたときだけ労働契約が結ばれることから、より一層不安定な状況におかれているといえよう。

そもそも派遣労働は、1985年に労働者派遣法が制定された時点では特定の専門的な業務においてのみ認められることになっていた。しかし、1999年の法改正によって、それまで派遣労働を活用してもかまわない業務だけが明示されていたのが、派遣労働を活用してはいけない業務だけが明示されるという形に変更され、その業務の幅が一気に広がった（ポジティブ・リストからネガティブ・リストへの変更）。そして、その後も何度かに渡る規制緩和を経て、日本の労働市場においてすっかりなじみのある働き方となった。

「リーマン・ショック」に端を発した世界不況によって、日本社会においてはいわゆる「派遣切り」が横行し、社宅などを追われた元派遣労働者たちの支援のために年末年始に数多くの労働組合のメンバーや弁護士、ボランティアたちが東京都の日比谷公園で派遣村の取り組みを行ったのは2008年末から2009

年の年始のことである。

この派遣労働のなかでも、もっとも不安定であるとみられるのは、雇用を一日一日区切って行う日雇派遣労働であり、こうした派遣労働の活用の仕方がなされていることが社会的に認知されるようになったのもこのころであった。

ただし、日雇派遣労働は、その働き方があまりに不安定であるとの批判を受けて、民主党政権時代の2012年にいったん原則禁止が決定されていた。しかし、改正法施行前には例外規定が盛り込まれ、改正法施行後は日雇派遣労働における原則禁止の規制を緩和しようとする議論が政府の審議会などにおいて精力的に続けられている。

しかし、日雇派遣労働という働き方が社会的に認知されるようになってまだ10年経つか経たないかという現在では、こうした働き方に関する研究蓄積も十分ではない。そのため、日雇派遣労働の是非をめぐっての議論はほとんどの場合、経済団体が賛成の意向を示すのに対して、労働組合や弁護士団体が反対の意向を示すことが一般的であり、それらの議論も両者の主張を吟味したうえで十分に深められているようには思われない。

ところで、かつての日本社会には日雇という雇用形態で働く労働者が広範に存在しており、それら日雇労働者に関しては膨大な研究が蓄積されている。これらの日雇労働は雇用者から直接に雇用されていたという点では日雇派遣労働とは異なるが、日々雇用であるという点で日雇派遣労働者と重なり合うところが大きい。本稿の目的は、既存の日雇労働者に関する研究に焦点をあて、そこから日雇という働き方の特徴を明らかにし、今後の日雇派遣労働の在り方についての示唆を得ることである。

本稿では、まず、「日雇」の定義や日雇派遣労働の規制緩和の是非を巡る議論を紹介したうえで、本稿における課題を明らかにする（第1節）。次に、既存の日雇労働研究から日雇労働の実態や政策的課題を抽出する（第2節）。最後に、前節で得られた日雇という働き方の特徴や政策的課題を踏まえ、日雇派遣労働における原則禁止の是非をめぐって示唆されることを整理し、今後の日雇派遣労働に関する議論の方向性についての検討を行いたい（第3節）。

第1節 日雇派遣労働の規制緩和の是非をめぐる議論

本節では、「日雇」の定義と労働者派遣法の改正をめぐる近年の動向についてみた後に、日雇派遣労働の規制緩和に肯定的な見解、日雇派遣労働の規制緩和に否定的な見解の順にそれぞれの意見をみていきたい。

(1) 派遣労働法の改正をめぐる近年の動向

ここでは、「日雇」という用語の意味するところと労働者派遣法改正をめぐる近年の動向について、日雇派遣労働の扱いを中心に論じていきたい。

まず、「日雇」という用語の定義についてであるが、「就業構造基本調査」などの官庁統計においては、通常「日雇」といった場合、「日々雇用または一か月未満の雇用契約で雇われている者」のことをさしている。現在の「労働者派遣法」においても「日雇」の定義は30日以内の期間となっており、ほぼ同様の期間を意味しているといえる。

とはいえ、かつて日本社会で多数を占めた建設業などにおける日雇労働者の雇用期間は、文字通り「一日単位での雇用」である場合が多かった。また、日雇派遣労働においても、同様に「一日単位での雇用」となっているケースも多数みられる。そうした日雇派遣労働者の不安定な実態が社会問題となって以降の、日雇派遣労働者の実態に関する調査では、厚生労働省が実施している場合であっても、「日雇」という用語を「一日単位での雇用」という意味で定義しているものがある（厚生労働省、2008）。

さらに、これとは別に日雇派遣労働の規制要件について論じる際には、この「日雇」の定義を、より安定した労働条件を提供する必要があるとの観点から2か月未満に規制を強化するべきだとの見解が示される場合もある（日本労働組合総連合会、2013）。したがって、「日雇」という用語を用いているものの、その意味する期間は、当該用語が用いられるときによって異なっているといわざるを得ない。本稿では混乱を避けるために、「日雇」という用語を用いる際には、文字通り「一日単位での雇用」とし、これ以外の意味で用いられている場合にはその点を明記することとしたい。

次に、労働者派遣法の改正をめぐる近年の動向について日雇派遣労働の扱い

を中心にみていきたい。「はじめに」でも触れたように、労働者派遣法の改正で日雇派遣労働が原則禁止になることが決まったのは、2012年3月のことであった（『朝日新聞』2012年3月28日、朝刊）。しかし、同年6月には早くも、原則禁止をうたいながらも厚生労働省による政省令案に例外規定が盛り込まれることとなった（『朝日新聞』2012年6月28日、朝刊）。そして、2012年10月1日の改正法実施時には、「学生（定時制を除く）」、「60歳以上の者」、「世帯年収が500万円以上あり主たる生計者ではない者」（厳密には、生業の年収が500万円以上あり、副業として働く者や世帯年収が500万円以上あり、主に配偶者や親族の収入で生活している場合の両方のパターンが認められている）については日雇派遣労働の禁止規定を例外的に適用されないこととなった。

ただし、この法改正によって例外規定以外の日雇派遣労働がなくなったのかというと、別の形態で労働者に同様の働き方をさせているとの指摘がなされている。例えば、2012年10月の法改正を受けて、派遣会社によっては、30日以内の仕事をすべて「派遣」から「紹介」に切り替えたり、一人の労働者を複数の会社に派遣して雇用期間を31日以上にしたりするなどの代替案を予定していたからである（『朝日新聞』2012年5月23日、朝刊；『朝日新聞』2012年10月1日、朝刊）。そして実際に、日雇労働が日々紹介に切り替えられており、日雇派遣の原則禁止は有名無実化しているとの報道や指摘も後を絶たない（『朝日新聞』2013年11月22日、朝刊；派遣労働ネットワーク、2014年）。

さらに、2012年10月の改正法が実施されたのと同じ月より、厚生労働省では職業安定局において「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」を設置し、今後の労働者派遣法の方向性についての検討を新たに開始している。現在は、2015年4月からの労働者派遣法の改正をめざしての議論がなされているものの、方向性としては日雇派遣労働の規制緩和を打ち出している。2014年3月に厚生労働省から国会に出された法改正案でも、「世帯年収が500万円以上」の要件を引き下げる方向で検討を進めることとされていた（『朝日新聞』2014年1月18日、朝刊；『朝日新聞』2014年2月26日、朝刊）。

以下では、日雇派遣という働き方を拡大させた方が良いとする見解と、日雇派遣という働き方をなくした方が良いとする見解をそれぞれ紹介し、それぞれ

の意味するところについて論じていきたい。

(2) 日雇派遣労働の規制緩和に肯定的な見解

日雇派遣という働き方を、規制緩和によって現在の状況よりも拡大させた方がよいとする見解は、多くの場合、人材派遣業界や一部の労働者などから出されている。以下では、順番にその主張をみていきたい。

まず、人材派遣業界の主張についてみていく。日本人材派遣協会は短期的に仕事に就きたいという労働者と、短期的に労働力を確保したいという企業の労使双方にニーズがあるため日雇派遣労働の原則禁止を止め、こうした働き方を認めるべきだという（日本人材派遣協会, 2013a, p.10; 日本人材派遣協会, 2013b, p.26）。とりわけ短期的に仕事に就きたい労働者として、家計補助的に働く主婦や就職活動中のつなぎ収入を得ることを目的としている者などを想定しており、こうした層が現在の労働者派遣法では日雇派遣労働に就けない場合が多いことを問題視している。

また、同じく日本人材派遣協会の家中隆会長は、労働者によっては家庭の事情や体力の問題があるため、派遣で働きたいという者もあり、「派遣はダメと枠にはめるのはおかしい」と述べたうえで、日雇派遣労働の原則禁止については見直すべきだとしている（『朝日新聞』2013年11月29日、朝刊）。

日本生産技能労務協会の日雇派遣労働の原則禁止に対する見解も、日本人材派遣協会と同様に労使双方にニーズがあることから規制を緩和すべきだとするものである（日本生産技能労務協会, 2013, p.13）。日本生産技能労務協会では、労働者の事情として「生活維持のために収入を得ようとする」点が、また、企業の事情として「臨時・短期間の繁忙期に対処したい」点が挙げられている。さらに、日雇派遣労働を日々紹介に代替させるのは雇用管理の理由から困難であるとしたうえで、日々紹介においても雇用の不安定性等が認められることから、日雇派遣専門の派遣元責任者を選任するなどの措置を講じたうえで、日雇派遣の原則禁止を止めるのがよいとする。つまり、日雇派遣においては日々紹介と同様に不安定な側面があることを認めたとうえで、雇用管理において措置を講じ、事態の改善をめざすことを主張しているのである。しかし、日雇派遣

専門の派遣元責任者を選任すればどのように日雇派遣労働者の不安定な状況が改善されるのかは示されていない。

また、現在の日雇派遣労働の要件についても規制緩和を求めている。具体的には「年収 500 万円以上」という要件について、「日雇派遣を活用して収入を得る必要のある者に限って活用できない」ことになっているため削除すべきだという（日本生産技能労務協会, 2013, p.13）。ただし、なぜ、日雇派遣を活用して収入を得る必要のある者が年収 500 万円未満に多いと考えているのかについての説明はなされていない。

日本人材派遣協会と日本生産技能労務協会の主張をみてきたが、両者ともに日雇派遣という働き方を拡大させることは労使双方にとってメリットがあるという観点から、日雇派遣労働の原則禁止を止めるべきだとしていた。しかし、労働者側にとって日雇という働き方が不安定であることに踏み込んでいる日本生産技能労務協会の意見においても、その不安定さを解決していくための十分な措置については言及されてはいなかった。つまり、日雇派遣労働の原則禁止は止めるべきだとしながらも、労働者のおかれた状況を改善する方策についての検討は後回しとなっているといえよう。

次に、労働者の立場から出されている日雇派遣労働という働き方を拡大させた方がよいとする見解について取りあげたい。2012 年 12 月 11 日付けの新聞報道では、体調を崩してしまったがゆえに、フルタイムでの仕事に就くのは困難となり、ふだんは短期の派遣労働に就いていた労働者が、日雇派遣労働の原則禁止によって仕事を続けられなくなったことを報じている（『朝日新聞』2012 年 12 月 11 日、朝刊）。この労働者にとっては、日雇派遣労働が原則禁止となることによって、仕事の選択肢が狭まる結果となったのである。

また、2013 年 11 月 22 日付けの新聞報道では、主婦などの育児や家庭の事情で働ける時間が限られている労働者は、日雇派遣労働の例外規定のいずれにも当てはまらない場合が多いため、日雇派遣労働に従事したいがそれがかなわなくなったことを報じている。主婦の場合、被扶養配偶者となるために年収を抑えたい世帯も多く、なおさら年収 500 万円以上の例外規定などには該当しないのである。

労働者のなかにも、それぞれの個人が抱える事情から日雇派遣労働に対するニーズを有する者がいることがわかった。しかし、個人的な事情から日雇派遣労働に従事しても不安定な状況に陥らないことがある程度明確である労働者にとっては問題はないのかもしれないが、日雇派遣労働の原則禁止を一斉に止めた場合には、それ以外の立場の労働者も日雇派遣労働に参入することになる。いずれにせよ現時点では、日雇派遣労働で働いた場合に懸念される不安定さに対する対策については十分に言及されているとはいえない。

厚生労働省職業安定局の今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会に有識者として招かれたこともある労働政策研究・研修機構の濱口桂一郎統括研究員は、労使双方に日雇派遣労働に需要があることを認めて規制を見直し、そのうえでセーフティネットの強化を考えるべきだと主張している（『朝日新聞』2013年11月22日、朝刊）。順序としては規制を緩和する前に、具体的なセーフティネットを打ち立てる必要があるように思われるが、日雇派遣労働の原則禁止を止めるにあたっては、具体的な対策を検討する必要があるといえよう。

（3）日雇派遣労働の規制緩和に否定的な見解

では、日雇派遣労働の規制緩和に否定的な見解にはどのようなものがあるだろうか。その多くは、労働組合や労働者保護を目的とするNPO法人などの団体、弁護士団体によるものである。ここでは、それらの団体による主張についてみていこう。

まず、労働組合の見解として日本労働組合総連合会（以下、連合）の「労働者派遣制度についての基本的な考え方」について言及したい（日本労働組合総連合会、2013）。これによると、連合は登録型派遣や製造業務派遣の原則禁止を求めている（日本労働組合総連合会、2013、p.3）。派遣労働は登録型派遣と常用型派遣の2種類に分けられるが、日雇派遣はほとんどが登録型派遣である。また、日雇派遣労働者の派遣先が製造業務であるケースも多かった。したがって、登録型派遣と製造業務派遣の両者が原則禁止となれば、日雇派遣労働もそれに含まれる形で禁止されることになる可能性が高い。ただし、実際には登録型派遣と製造業務派遣は原則禁止となっていない。そこで、連合では現時

点ですすでに原則的には禁止となっている日雇派遣についても言及しており、その派遣期間の範囲を30日以内から2か月以内に延長することを要求している。より雇用期間が長期化されることによって、雇用の不安定さを少しでも解消としようと考えているものと思われる。

次に、労働者保護を目的とするNPO法人である派遣労働ネットワークの見解についてみていきたい（理事長：中野麻美弁護士）。派遣労働ネットワークにおいても連合と同様に登録型派遣や製造業務派遣の禁止について真摯な議論が求められるとされている（派遣労働ネットワーク，2014）。派遣労働ネットワークではILOの181号条約（民間職業仲介事業所に関する条約）の内容が、日本でも労働者に適用されることを求めている。さらに、日雇派遣労働については、2012年10月の法改正で原則禁止されたものの、実際には違法行為や脱法行為が相次いでおり、こうした状況のもとで、規制緩和をさらに進めることには難色を示している。

第三に、日本弁護士連合会（以下、日弁連）の見解についてみていきたい。日弁連も連合や派遣労働ネットワークと同様に登録型派遣と製造業務派遣を原則禁止にするように求めている。とりわけ製造業務への派遣については、「比較的単純な作業が中心であって、派遣対象業務は限定されるべきであるとの観点から不適切である上、雇用調整の影響を最も受けやすく、雇用が極めて不安定である」ことを、原則禁止を求める理由として挙げている（日本弁護士連合会，2013，pp.12-13）。つまり、労働者派遣法が初めに制定された時点で、専門的な業務に限るとしていた仕事の内容が、製造業務にまで広げられることによって、実質的には単純労働にまで拡大されてしまったことや、雇用の在り方が不安定である点を問題視しているといえよう。

また、日弁連の日雇派遣についての見解をみていきたい。日弁連は近年の労働者派遣法に関する議論が、日雇派遣の原則禁止を緩和する方向で見直しを図ろうとしていることに言及したうえで、労働者保護の観点から日雇派遣については原則禁止を堅持する必要があると主張している（日本弁護士連合会，2013，p.16）。

さらに、労働者派遣制度そのものについて、「いつ職を失うかわからない不

安定な地位に置かれ、低い労働条件で働くことを余儀なくされている派遣労働者の保護をいかに図っていくのかという視点を持つことが必要不可欠である」と述べる（日本弁護士連合会，2013，p.8）。これは派遣労働者の保護をめぐるでは何らかの対策が必要であるとする主張だといえるが、ではどのような対策がなされていくべきなのかという点についてまでは述べられていない。

（４）本稿の課題

以上、日雇派遣労働の規制緩和に肯定的な見解と否定的な見解についてみてきた。前者においては労使双方にニーズがあるのだから規制を緩和していくべきだとの主張がなされていたが、後者においては日雇派遣労働は労働者にとって不安定な制度であり、おおむね規制緩和すべきではないとする主張がなされていた。しかし、これらの議論はあまりかみ合っていないように思われる。この点について以下では詳しく論じていきたい。

一方で、日雇派遣労働の規制緩和に肯定的な見解を有する者が言及する、日雇派遣労働は労働市場においてもニーズがあるのだからという理由であるが、これは派遣労働者が不安定な状態のまま放置されてしまうという課題には何らの回答を与えているわけではない。労働市場におけるニーズがあれば、それを理由に派遣労働者を不安定な状態のまま放置してもいいということにならない。したがって、日雇派遣労働という働き方における規制を緩和していくのであれば、日雇派遣労働者が不安定な状態のままに放置されないように、どのような方策を整えておく必要があるのかという点についても応えなければならぬだろう。

他方で、日雇派遣労働は不安定だから規制は緩和すべきではないという見解においては、そういう見解をもつ理由として労働者保護や派遣労働者の不安定な状況をなくしていく必要がある点が挙げられている。しかし、さらに一歩踏み込んでみると、日雇派遣労働に従事していても、その対策が適切であれば不安定な状態に陥らずに働くことができる可能性がないとは言い切れない。さらに、日雇派遣労働においては原則禁止されている現時点でも抜け道が存在し、「日雇派遣」の枠組みをとらない形態での、日々雇用など類似した不安定な状

態での仕事に従事している労働者が存在しているという厳然たる事実がある。だとすれば、日雇派遣労働を禁止すれば問題は解決するとは到底考えられない。したがって、労働者保護や派遣労働者の不安定な実態を改善するためにはどのような方策が必要なのかという点についても具体的に議論を進めることは意義があるといえよう。

そこで日雇派遣労働における規制緩和の是非について議論するにあたっては、それに先立って、仮に日雇派遣労働のような状態で働くことになった場合、労働者が不安定な実態に陥らないようにするためにはどのような方策を整えておかなければならないのかという点についても併せて明らかにしておかなければならないといえる。以下では、既存の日雇労働研究を検討することによって、日雇という労働の実態や必要とされる方策についての示唆を得たい。

第2節 日雇労働研究にみられる日雇労働の実態と政策的課題

日雇労働は古くは、戦前の失業対策事業としても公的な政策の一環として活用されてきた。以下では、日雇派遣労働の規制緩和の是非について考えていくにあたって、日雇労働分野の研究から示唆を得るために、日雇労働にみられる労働の実態と対策についてみていきたい。

(1) 日雇労働をめぐる動向

戦前における日雇労働は、どちらかといえば生活に困窮する特定の層が参入していることが多かった。しかし、終戦後の混乱のなかで不特定多数の労働者が職を求めて日雇労働に参入してくることとなり、一時は女性が30-40%を占めていたとする先行研究もある(江口, 1979, p.215)。この時期の日雇労働は、失業対策事業などの公的な政策として活用されていたのに加えて、民間企業による建設業、製造業、港湾労働においても活用されていた(大阪市立大学経済研究所, 1954, pp.153-155)。

その後、失業対策事業への新規参入が制限され、建設業以外の産業における日雇労働力需要が減退していくなかで、高度成長期の終盤には日雇労働といえれば建設日雇労働を意味するようになってくる。そしてこのころになると、日雇

労働者は、毎朝建設日雇労働者を雇用しに事業所が集まってくる日雇労働市場のある「寄せ場」を中心に生活を送る単身男性が圧倒的多数を占めるようになっていた。

ところで、「寄せ場」においてその日の仕事を求めようとした場合、多くは後にも触れるように「手配師」という労働供給業者を介することになる。これは実質、「寄せ場」を経由しての日雇労働の多くが、労働者派遣法が制定される前から実施されている派遣労働であることを意味する。現在の労働者派遣法でも建設業での派遣は禁止されており、長年に渡って慣例として行われている違法行為にあたるといえよう（福原・中山，1999，p.22）。

1990年代の後半になると「寄せ場」を中心に生活を送る日雇労働者の高齢化が顕在化した。さらに、建設業における労働力需要の変化や日雇労働者を対象とした政策の不備なども重なって、日雇労働者であった者のなかにはホームレス化する者も出始め、都市部のホームレスの増加との関連でも日雇労働が研究されるようになった（玉井，1998b，pp.183-188）。

（2）日雇労働の実態と対策

ここでは、日雇労働研究にみられる、その労働実態の特徴や対策についてみていきたい。以下では、まず、不特定多数が仕事を求めて日雇労働に参入していた時期を取りあげ、江口英一による「開放労働市場」論と大阪市立大学経済学研究科による日雇労働者についての実態調査結果をみていきたい。次に、「寄せ場」労働を中心とする日雇労働の実態やそこで実施されていた対策について論じる。最後に、1990年代後半のホームレス化した日雇労働者の問題を検討した研究についてみていきたい。

① 不特定多数の労働者が日雇労働に参入していた時期

ここでは、江口英一による「開放労働市場」論と大阪市立大学経済学研究科による日雇労働者についての実態調査結果についてみていこう。

江口英一は、「現代の貧困」を「低所得層」の問題として捉え、その本質を「社会階層」という概念を用いて明らかにしようとした（江口，1979，

p. 3)。そして、戦後の新しい貧困層を社会階層的に「不規則・単純労働者」階層とみなし、この階層の中心となる人々を日雇労働者と捉えた（江口，1979，p. 148）。そしてこれら日雇労働者が参入していった労働市場として、「開放的労働市場」とも呼びうるものが存在することを指摘した。江口はこの開放的労働市場の特徴を4点にわけて説明している。

第一は、開放的労働市場において日雇労働に従事している労働者の多くは、初めからこうした労働市場にいたのではないということである（江口，1980a，pp. 49-50）。すなわち、多くの労働者はもともとはより上方の労働市場で労働に従事していたのであるが、何らかの経緯でより下方の、より多くの労働者に開かれた開放的労働市場に「転落」してきたというのである。そしてこの労働市場は他に行き場のない労働力が供給され続けることになるため、相対的過剰人口を抱えることになるという。

第二は、開放的労働市場のなかにみられる職種についてである。上述とも関連してこの開放的労働市場に参入しているのは相対的に下位の労働力であるが、そうした状況にあっても特定の作業に、特定の強度の労働力が結びついていくことがあるという。したがって、開放的労働市場においても、固定化された職種のようなものが相対的にはあるが形成されていくという（江口，1980a，pp. 52-53）¹。

第三は、この開放的労働市場には比較的どのような者であっても従事できる「雑役」仕事が多くみられる。しかし、それに加えて、かなりの肉体的労働の強度を要する固定化された職種も存在しないわけではない（江口，1980a，pp. 54-55）。開放的労働市場にはある時期には後者の仕事に就く者もいるが、さまざまな事情のもと失業したり、高齢化したりすると前者の仕事に労働者が回帰していくという特徴があるという。

第四は、賃金に関連してである。開放的労働市場において得られる仕事の賃金の基底をなすのは、「最低限」のそれであるという（江口，1980a，pp. 56-

¹ 江口は「下位の労働力」を、「『普通』の労働力としては、いっそう下位を占める労働力部分」と表現している（江口，1980a，p. 54）。

57)。しかしこの「最低限」の賃金は、需給関係によって地域的にも、時期的にも容易に増加したり減少したりする。また、さまざまな事情で波動しやすいという特徴を有している。

以上、江口の議論を整理しておきたい。江口によると開放的労働市場とは、(1) 日雇労働者の多くはもともと他の仕事に従事していたが、何らかの契機をもって日雇労働に移動（転落）してきている点、(2) 労働力は相対的に下位の者が多いが、まったくの雑務的な仕事というよりは供給される労働力需要には職種的なものがあるという点、(3) 開放的労働市場には大きく分けて「雑役」的な仕事と、かなりの肉体的労働の強度を要する固定化された職種の二つのタイプの職種が存在するが、失業や高齢化などから最終的には前者の仕事に日雇労働者は就くことになっていく点、(4) 賃金の金額は相対的に低いがそれに加えて受給の影響を受けて、頻繁に高くなったり低くなったりすることがある点、の4点の特徴を有する労働市場なのである。

次に、大阪市立大学経済学研究所による『大阪における内職と日雇の実態』を取りあげたい。1954年に発刊された大阪市立大学経済学研究所の報告書『大阪における内職と日雇の実態』の後半には、当時の大阪市内の職業安定所（代表的な6か所）に登録されている日雇労働者513名への調査結果が示されている。これによると、当時の日雇労働者は、失業対策事業、地方自治体の公共土木事業、各種民間事業の三つの事業に従事する者に分けられるという（大阪市立大学経済学研究所、1954, p. 136, p. 142）。これらの日雇労働者の生活についてみていったところ、厳しい健康状況や食生活、住居の実態が明らかとなり、当時の日雇労働者が就労以外の点においても不利な要素を抱えていたことがわかる（大阪市立大学経済学研究所、1954, pp. 153-155）。

また、同調査では日雇労働を辞められない理由についての設問も設けられていた。これによると、仮に転職した場合に月給をもらうまで1か月間の生活を維持する方法がないために、転職の機会があったとしても見送っているなどの回答が寄せられている（大阪市立大学経済学研究所、1954, pp. 166-167）。日雇労働に従事しながらの生活は、生活上のサイクルが一日の単位で回っていくことになるため、一度日雇労働に就くことになってしまうと、それなりの支

援などがないと一月の単位での生活に変えることは難しいといえよう。

② 「寄せ場」労働を中心とする日雇労働の実態と対策

日雇労働のなかでも失業対策事業のウェイトが大きかった時期は、ふだんから各地の職業安定所において日雇労働者の姿がみられた。そのため、日雇労働者について論じる際に必ずしも「寄せ場」の労働市場がセットになっていたとはいえない。しかし、1960年代以降、失業対策事業への新規参入が中止され、後に事業そのものが縮小されていくことになった。また、この時点であっても日雇労働者を活用する業種はすでに建設業が圧倒的に多かったが、ますますその傾向が強まっていった。そうしたさまざまな変化のなかで、多くの日雇労働者の日常生活の場としての「寄せ場」の重要性が高まっていったものと思われる。「寄せ場」にはいくつかの特徴があるため、ここではそうした点に焦点を当てて論じていきたい。

まず、「寄せ場」の一つめの特徴として単身男性が多い点が挙げられる（江口・西岡・加藤，1979，p.xiii）。実は「寄せ場」には、かつては女性も子ども沢山いたという。しかし、「寄せ場」の宿泊所や生活条件が単身者向きに整備されていくなかで、家族とともに生活する者が「寄せ場」で日常生活を送ることは困難になっていったのである（江口・向山，1967，p.187）。

次に、「寄せ場」の二つめの特徴として、「寄せ場」を「特定地域」として捉えたうえで、「総合的」に改善するための施策が実施されていった点が挙げられる（岩田，1995，p.127）²。例えば、1960年代の「山谷」では、住民の生活全般の相談、健康診断、応急援護、授産事業、児童室の運営、レクリエーションなどの取り組みが実施されていった（岩田，1995，p.126）。また、その後の「山谷」での「総合」対策として、無料低額診療事業や緊急の入院の場合の手続きなど医療に関する事業が取り組まれるとともに、就労のための交通費の貸付給付、一泊単位の臨時宿泊券やパン・衣類・履物の支給など、応急的な法

² 岩田によると、これらの施策は1960年の「暴動」をきっかけとして取り組みが開始されたとの見解が示されている（岩田，1995，p.126）。

外援護が主に実施されていったのであった（岩田，1995，p.127）。

さらに、「寄せ場」の三つめの特徴として、二つめの点ともかかわりが深いものの、いわゆる「労働センター」の存在が挙げられる。大阪の「釜ヶ崎」（あいりん地域）にある「財団法人西成労働福祉センター」は、1962年に開設されている。この「労働センター」では日雇労働者に対する仕事の紹介を行ったり、労働に関するさまざまな相談事業を行ったりしている。1961年に当該地域において「暴動」が起こった直後に、大阪府が「西成地域の労働者の就労の正常化と生活安定をはかり、かねて違法の手配行為を排除し、労働福祉を向上せしめる目的をもって」設置している（江口・西岡・加藤，1979，p.41）。また、東京の「山谷」にある「財団法人山谷労働センター」（現：城北労働・福祉センター）も同様の機能を有した「労働センター」である。「山谷」では1960年に「暴動」があったが、大阪のようにすぐに「労働センター」が設置されたわけではなかった（岩田，1995，p.126）。「財団法人山谷労働センター」は、その後1964～66年にかけて何度かの「暴動」を経て、1965年に開設されている（江口・西岡・加藤，1979，p.41）。ただし、上述の違法な手配行為については、いずれの「労働センター」においてもその排除を主張しつつも、「手配師」による機能が利用され続けているのが現状であった（江口・西岡・加藤，1979，p.41）。

③ 日雇労働者とホームレス問題

バブル経済崩壊後、経済的停滞からの脱却の糸口がなかなか見出せないなかで、同時期、都市部においてホームレスの人々の問題が顕在化していった。そうした背景に日雇労働などの問題があることなどが認識されるようになることもあって、こうした事象についての研究が注目されるようになっていったのである。ここでは大阪の「寄せ場」である「釜ヶ崎」を事例とした福原宏幸と中山徹による研究と、同じく「釜ヶ崎」において実施されてきた一連の実態調査結果、ホームレス自立支援法に基づいて実施されている最近の調査結果についてみていきたい。

まず、大阪の「寄せ場」である「釜ヶ崎」を事例とした福原宏幸と中山徹に

よる研究について検討していこう。福原・中山（1999）によると労働力重要の側面からは、日雇労働力需要に対する需要が1997年に急減しているとの指摘がなされている（福原・中山，1999，p.25）。これは単にバブル経済の崩壊による経済不況によるだけではなく、建設業の生産技術の革新や労働力調達方法の変化によるところが大きいという。前者に関しては生産技術の革新によって日雇労働者に対する労働力需要が減少した可能性が、後者に関しては若いフリーターや中高年の他産業からの転職者が、「寄せ場」ではない駅前求人や新聞広告などを媒介して日雇労働市場に参入している点が説明されている（福原・中山，1999，pp.25-26）。それに加えて、「釜ヶ崎」の日雇労働者の高齢化についても言及がなされており、55歳を超えるとほぼ雇用されることが困難になり日雇労働者がますます仕事が得られなくなっている実態が示されている。

また、日雇労働者を対象とする政策として日雇労働者を対象とした雇用保険制度についても触れられている。この雇用保険は、2か月の間に26日間日雇の仕事に従事し、雇用主から日雇労働被保険者手帳に印紙をはってもらうことが出来たら、次の月は日雇労働を得られなかった場合に日雇労働求職者給付金（「アブレ手当」）が受け取れるというものである。それに加えて、日雇労働者を対象とした健康保険法の「日雇特例」や年金制度としての国民年金がある（福原・中山，1999，p.33）。年金はなかなかうまく活用されていることが少ないものの、雇用保険や医療保険については十分に日雇労働の仕事を得られるときには、それなりに有効に機能してきた。しかし、日雇労働者を対象とした雇用保険制度も、健康保険法の「日雇特例」も、日雇労働の仕事を得られなくなると、結果的には使えなくなってしまう施策であった（福原・中山，1999，pp.27）。

一方、日雇労働の仕事が得られようが得られまいが利用できる施策として、大阪府・市による高齢日雇労働者特別清掃事業や国による無料低額医療制度が挙げられている。第一の高齢日雇労働者特別清掃事業であるが、これは55歳以上の者を対象としたもので、登録者に対して順番に清掃等の仕事を提供するものである。ただし、この事業については事業規模が小さいために実際に仕事

が得られる回数が圧倒的に少ない点が課題であった（福原・中山，1999，pp.27）。第二の無料低額医療制度であるが，これは「医療費の貸付」という形で医療費の減免措置が実施されるというものである（福原・中山，1999，p.34）。

「釜ヶ崎」の日雇労働者の多くはいわゆる「ドヤ」と呼ばれる簡易宿泊所に宿泊しているケースが多かった。しかし，収入が十分に得られなくなるとドヤ代を確保できずホームレス化せざるを得なくなる。実際に，長年日雇労働に従事していたものの労働力需要の減退や高齢化などによって収入が得られずに，ホームレス化していった者がいることは，このころの実態調査結果からも描き出されている。福原・中山（1999）によると，こうした事態を迎えて，就労能力のある者に対しては自立支援の視点から多様な雇用機会の提供の途を探ること，高齢化している者が多数出ている点に関連しては，日雇労働者たちの高齢化を見越した高齢者対策が必要であるとの指摘がなされている。さらに，福祉制度については事前的，予防的サービスがほとんどなく，これらのサービスを充実させる必要があるという（福原・中山，1999，p.28）。

次に，「釜ヶ崎」において実施されてきた一連の実態調査結果についてみていこう。1997年に社会構造研究会によって「あいりん地域日雇い労働者調査」報告書が発刊され，翌年にあいりん総合対策検討委員会から報告書『あいりん地域の中長期的なあり方』が出された。ここでは，「釜ヶ崎」における福祉制度として生活保護法に基づく救護施設への入所，更生施設への入所，生活保護制度における医療扶助の給付，先述の無料低額診断などが挙げられている。あいりん総合対策検討委員会より，これらは一括りにするとすれば，事後的な政策だとの指摘がなされている（あいりん総合対策検討委員会，1998）。そしてこうした事後的な政策に対して，「釜ヶ崎」の日雇労働者に十分でないのは事前的な政策であるという主張がなされている。同様に事前的な施策のなかに含まれるであろうが，玉井金五によると日雇労働者のための独自の年金制度がなかった点についても課題として指摘がなされている（玉井，1998b，p.10）。

大阪の「釜ヶ崎」の実態に関しては，2008年という比較的最近の段階においても日雇労働者に対する実態調査などが行われている。そこで，次に調査結果

に基づいていくつかの点に言及しておきたい（西成労働福祉センター，2009；大西，2011）。

本調査では、「釜ヶ崎」内の8か所の調査場所，すなわち「i 西成労働福祉センターの紹介課窓口」，「ii 西成労働福祉センターの労働福祉課窓口」，「iii 西成労働福祉センターの技能講習室窓口」，「iv 早朝時の寄場」，「v あいりん労働公共職業安定所の前」，「vi 簡易宿泊所」，「vii 高齢者特別清掃事業の受付」，「viii 平日の寄場」が設定されていた。日雇労働者の生活実態や仕事の状況，制度利用の状況などについて質問したところ，同じ「釜ヶ崎」の日雇労働者といえども，調査場所によってかなり就労や生活の実態が異なっていることがわかってきた。そこで，この点を踏まえて「釜ヶ崎」の日雇労働者を類型化したところ，「固定化」する日雇労働者，「困窮化」する日雇労働者，「ホームレス化」する日雇労働者，「非あいりん地域化」する日雇労働者に分けられることがわかった（大西，2011，pp.88-91）。ここから，同じく日雇労働者に対する方策を考えるにあたっては，必要な方策はそのおかれた状況によって異なって来ることがうかがえる。

上述の日雇労働者のなかには，1990年代以降新たに整えられた高齢者特別清掃事業，シェルターなどを利用して，何とか生計を維持しようとしている者も存在していた。これらは従来から存在していた日雇労働者に特例的な政策とは異なり，日雇労働に就いていなくても利用できる点が特徴といえよう。

第三は，ホームレス自立支援法に基づいて実施されている最近のホームレスの実態調査結果から，日雇労働者とのかわりについてみていきたい。ホームレス自立支援法に基づく，2012年の厚生労働省による野宿生活者に対する調査結果においては，初めて路上（野宿）生活をするすぐ前に就いていた仕事をきいたところ，約半数（46.2%）は「建設・採掘従事者」と回答している（厚生労働省，2013，p.18）。そしてその場合の従業上の地位について問うたところ，4分の1以上（25.8%）は「日雇」と回答している（厚生労働省，2013，p.19）。また，調査に回答したホームレスの人々のうち，「寄せ場」経験がある者は30.4%であった（厚生労働省，2013，p.31）つまり，日本社会におけるホームレスの人々のうち，一定数は「寄せ場」における建設日雇労働者とい

う就業形態を経ていて、現在に至っていることがおおそ確認されたのである。

第3節 日雇労働研究から得られる示唆

では、これまで述べてきた日雇労働研究の成果から、現在の日雇派遣労働の規制緩和の是非をめぐる議論に対して得られる示唆についてどのような点が挙げられるのであろうか。

まず、江口英一の「開放的労働市場」論からは、第一に、労働者はそもそも日雇労働市場に参入する前はより安定した労働市場にいたが、何らかの事情から日雇労働市場に移動（転落）してきた可能性がある点、第二に、労働力の需給の影響をダイレクトに受けるため賃金の変動が大きい点、第三に、職種に単純なものが多いためにスキルアップして他の仕事に移動をする可能性はあまりなく、どちらかといえば同じ労働市場に留まらざるを得なくなる可能性が高い点などの示唆が得られた。

一つめについてであるが、これは日雇派遣労働者においても最初から日雇派遣労働に従事していたのではなく、他の仕事から移動してきた可能性があるということを示唆する。だとすれば、日雇派遣労働の規制緩和に肯定的な論者が述べていたような労働力サイドからのニーズというのは、他に仕事がないが故のものであり、初めから日雇派遣労働に従事したいという労働者が多数いるわけではないのかもしれない。

二つめについてであるが、労働力需給の影響をダイレクトに受けるが故に賃金の変動が大きいということは、ときには高い収入が得られる場合もあるということの意味する。これは労働者に自らが直面している貧困のリスクをみえにくくさせる恐れがある。多くの日雇で働く労働者が、困窮状態に陥るまで、そのリスクに気づいていない可能性があるといえよう。

三つめについてであるが、これはとりわけより条件のよい仕事への転職が困難であることを意味する。日雇労働者の多くは「寄せ場」に滞留し、高齢化とともに失業者も増え、ホームレス化が進んだが、日雇派遣労働者においても転職する機会が得られず、そのまま高齢化してしまうという可能性を有しているとの示唆が得られるだろう。

次に、転職の可能性が狭められるという点に関連してであるが、日雇労働は生活のサイクルが一日単位となるため、転職を考える場合、他の仕事は多くが月給制をとっていることから、一か月単位での生活サイクルに変えていく必要がある。しかし、こうした生活サイクルの変更は、個人ではなかなか困難なことである。とりわけ日雇（1日）から一か月（30日）単位の生活サイクルにすることは容易とは考えられないため、こうした点での支援策が必要になると思われる。

さらに、生活サイクルと関連して日雇という働き方において脆弱になりがちなのが住居の問題である。これは自宅を有している労働者や家族と同居している者であればあまり深刻ではないかもしれないが、そうでない者の場合は、確保が容易ではないことが想像される。仮に、職場の寮などに居住していれば、失職と同時に住居を失うことになり、これはこれで問題であるが、日雇の労働者には日雇であるが故の困難もある。例えば「寄せ場」の日雇労働者は、一日単位の生活サイクルに適した、一日単位で料金を支払う簡易宿泊所を利用していた。しかし、日本社会においては、多くの民間賃貸住宅は月極めで家賃を納める仕組みになっている。したがって、こうした点についても対策を考えると、日雇派遣労働者は日雇労働者以上にホームレス化しやすい可能性があることが示唆される。

一方、日雇労働者と日雇派遣労働者を取り巻く環境として大きく異なるのは、前者であれば「寄せ場」のなかに包摂されていたり、「寄せ場」対策が受けられる状況にあったりするが、後者の場合はそうしたコミュニティ的な機能を有したり、相談機能を有する社会資源などに関する対策が進んでおらず、同じ境遇の者同士で集まる場が少ないことから孤立化している可能性がある。日雇派遣労働の原則禁止を緩和するのであれば、こうした点についても方策を整えておく必要があると思われる。

最後に、社会保障制度についてみていきたい。日雇労働者を対象とした雇用保険や医療保険は、労働者に仕事があるうちはそれなりに機能を果たしていた。しかし、仕事がなくなると途端に利用が困難となった。日雇派遣労働についても、同様のことがいえる。したがって、日々雇用という非常に不安定な状況を

見据えて、日雇派遣労働に従事できなくなった場合にも、それをフォローするような事前的・予防的な政策が必要である。

おわりに

本稿の課題のところでも示したように、日雇派遣労働の原則禁止における規制緩和について論じるにあたっては、日雇派遣労働者の状況を不安定にはしない体制を整えつつ議論する必要があると考えられた。したがって、そのためには本稿で示唆された内容について一つ一つ具体的に対策を打ち出していくことが必要となっていく。現在行われている労働者派遣法の改正論議において、これらの点がより一層議論されていく必要があるように思われてならない。

本稿では既存の日雇労働研究を検討することによって、どのような点が日雇派遣労働の原則禁止における規制緩和の議論とともに論じられなければならないかという点を示した。今後の課題としては、現時点ではまだ少ない日雇派遣労働者の労働実態等に関する研究から実態を把握しながら、これらの施策を具体的に検討していく必要がある点が挙げられる。

【参考文献】

- あいりん総合対策検討委員会編『あいりん地域の中長期的なあり方』1998年。
- 江口英一『現代の「低所得層」』上・中・下、未来社、1979・1980年ab。
- 江口英一・向山耶幸「日雇労働者」氏原正治郎編『講座労働経済 1 日本の労働市場』日本評論社、1967年。
- 江口英一・西岡幸泰・加藤祐治編著『山谷：失業の現代的意味』未来社、1979年。
- 福原宏幸・中山徹「日雇労働者の高齢化・野宿化問題：大阪に即して」社会政策学会編『日雇労働者・ホームレスと現代日本（社会政策学会誌第1号）』御茶の水書房、1999年。
- 派遣労働ネットワーク「雇用安定・待遇改善の期待を裏切る労政審建議の撤回を求める登録型派遣に反対」2014年1月29日。最終閲覧日2014年5月17日。
- <http://haken-net.or.jp/pdf/20140129.pdf>
- 岩田正美『戦後社会福祉の展開と大都市最底辺』ミネルヴァ書房、1995年。
- 岩田正美『社会的排除：参加の欠如・不確かな帰属』有斐閣、2008年。
- 釜ヶ崎支援機構・大阪市立大学大学院創造都市研究科『「若年不安定就労・不安定住居

- 者開取り調査」報告書：「若年ホームレス生活者」への支援の模索』2008年。
厚生労働省『ホームレスの実態に関する全国調査（生活実態調査）結果』2012年。
厚生労働省『日雇い派遣労働者の実態に関する調査結果報告書』2008年。
最終閲覧日 2014年5月19日。
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/08/dl/h0828-1t.pdf>
日本弁護士連合会「『今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書』に対する意見書』2013年11月21日。最終閲覧日 2014年5月17日。
http://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2013/opinion_131121_2_2.pdf
日本人材派遣協会「主な論点に対する当協会の『基本的な考え方』」2013年6月14日 a。
最終閲覧日 2014年5月17日。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000034fqo-att/2r98520000034fun.pdf>
日本人材派遣協会「労働者派遣の現状と今後の労働者派遣制度のあり方」2013年6月14日 b。最終閲覧日 2014年5月17日。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000034fqo-att/2r98520000034fuu.pdf>
日本労働組合総連合会「労働者派遣制度についての基本的な考え方」2013年6月6日。
最終閲覧日 2014年5月17日。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000003496f-att/2r9852000003498t.pdf>
日本生産技能労務協会「『今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会におけるこれまでの主な議論』等に対する当協会の意見」2013年6月6日。最終閲覧日 2014年5月17日。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000003496f-att/2r98520000034997.pdf>
西成労働福祉センター編『あいりん日雇労働調査報告書』2009年。
大阪市立大学経済研究所『大阪における内職と日雇の実態』1954年。
大西祥恵「日雇労働者の多様な実態と社会的排除：2008年『あいりん日雇労働調査』から」西南学院大学学術研究所『人間科学論集』第6巻第2号，2011年2月。
社会構造研究会編『あいりん地域日雇労働者調査』1997年。
社会政策学会編『日雇労働者・ホームレスと現代日本』御茶の水書房，1999年。
玉井金五「日雇労働者とホームレス：その現実と社会政策的課題」『社会政策学会年報第42集 アジアの労働と生活』御茶の水書房，1998年 a。
玉井金五「大転換期の日雇労働者問題：大阪の事例を中心に」『大阪市公文書館研究紀要』1998年 b。
玉井金五「共通論題『日雇労働者・ホームレスと現代日本』の企画に寄せて」社会政策学会編『日雇労働者・ホームレスと現代日本』御茶の水書房，1999年。
年越し派遣村実行委員会編『派遣村：国を動かした6日間』毎日新聞社，2009年。
氏原正治郎・江口英一・山崎清「日雇労働者の賃金と最低生活費（1）」『社会科学研究』第13巻4号，1962年2月。

氏原正治郎・江口英一・山崎清「日雇労働者の賃金と最低生活費（2）」『社会科学研究』第14巻6号，1963年3月。
『朝日新聞』。

[付記] 本稿は社会政策学会第125回大会（2012年10月14日，於：長野大学）・テーマ別分科会「日本におけるワーキング・プア論の源流」（学会史小委員会）で報告させていただいた「社会政策研究における日雇労働者」（大西祥恵）の研究成果の一部を発展させて執筆したものである。有益なコメントをいただいた座長の東京大学大学院経済学研究科の佐口和郎先生，コーディネーターの大阪市立大学大学院経済学研究科（当時，現在：愛知学院大学経済学部）の玉井金五先生，報告者の日本大学経済学部の村上英吾先生には記して御礼申しあげます。ただし，すべての誤謬は筆者に帰するものである。

西南学院大学人間科学部社会福祉学科