

労働者派遣事業経営者として 30 年

2010 年 12 月 11 日愛知県立大

林 隆春（はやし・たかはる 株式会社アバンセコーポレーション）

HAYASHI Takaharu (Avance Corporation)

キーワード：人材派遣、業務請負、日系人

1 はじめに

報告者は、35 年前から構内外注、30 年前から業務請負、そして 25 年前から日系ブラジル人の人材派遣に関わっている。本報告では、労働の側面から、定住外国人政策の見落としてきたものを業界の歴史や背景とともに検討する。

2 業界の歴史

ブラジルが軍政から民政に移行したまさにその時、報告者は初めてブラジルを訪問。凄まじいインフレの渦中、日系社会はブラジルの政治・経済に翻弄され、生き方の羅針盤を見失っていた。「クルザードで働いても生活の安定が得られないなら、安定した円を稼いで生活を立て直そうよ」から、「三方よし」の出稼ぎビジネスは始まった。一時期舞い上がってこのビジネスを天職とまで思い、1990 年のバブルに向け猛進する日本に日系ブラジル人を送り続けた。それが不幸の始まりだった。

1991 年、バブルがはじけ、景気の閉塞感が蔓延する 1995 年、当時の日経連は労働者を「長期蓄積能力活用型」「高度専門能力活用型」「雇用柔軟型」と三つに分ける「新時代の『日本的経営』」を提言、人件費の圧縮や人件費を売上高と連動、同時に雇用の階層化を推し進めた。階層化の重要なツールである派遣法も対象職種が拡大、期間も長期化、1999 年の改正で一部の禁止職種以外は全て派遣が可能となった。ところが、2008 年のリーマンショック後、社会の派遣に対する嫌悪感が噴出、行政もそれを放置できず、派遣法の運用規制を強め、低賃金労働者としてのメリットが薄れると、企業は時給 300 円～400 円の外国人研修生、そしてもっと安くしたいと内職市場に自動車部品が 1 時間 200 円前後で流れ始めた。社会保険も労災保険も税金までも関係ない繁閑調整可能な最低賃金以下のアンダーグラウンド労働市場が徐々に成長している。

業務請負という人材派遣業界は、今まで自分を殺して耐えることでお客様からお金をいただいていた。与えられた仕事をリスク込みで請け、コンプライアンスを深く考えないことがユーザーにとっても自らにとっても好ましいことで、そういった仕事の進め方に疑問を持たず、ノミがシャレーの中で生活すると飛ぶことを忘れるように、自分たちの仕事はこんなものだと思い、心を縮めて生きてきた。顧客が望むことは二つ、コストダウンと繁閑時の流動労働力へのリスクマネジメントで、顧客満足度を上げることが会社の存続、発展、そして社員の幸せにつながると信じて生きてきた。今回のリーマンショック以降の世界同時不況、城で言えば外堀の派遣社員、内堀の非正規労働者の雇用は激減したが、本丸の社員の雇用は守ることが出来、多くの顧客は人事政策上は成功だったと考えている。

3 業界の現状と未来

急速に労働市場が冷えているのは実業で働いている者であれば誰でも分かっている。10年前と比較し、住宅着工件数、百貨店・衣料品・車の売上げ、どれをとっても軒並み20~30%減少している。唯一日系人の雇用を支えていたのは輸出、その輸出が2008年8月から激減、これが上向かない限り、雇用が元に戻ることはない。

日本の一部上場企業の製造原価に占める人件費の割合は、昨年は約10.8%、10年前は約13.4%だった。さらに合理化が進んで8%、9%になると思われるが、そうなった時、世界のどこで作ってもほとんどコストは変わらなくなる。競争が均質化してきた時、優先するのは適地生産。消費地に近い所、税制度が有利な所で物づくりをやろうと考えるだろう。同じ利益をあげても税引き利益が半分なら、開発、人材登用力で大きく遅れをとることになる。超高齢化社会を迎えた日本で造るメリットはどこにもない。内閣府の「経済財政白書」でも、2008年度の国内生産額の内、約35兆円、雇用で約96万人分が海外に移転し、製造業の約1割の雇用が海外に移ったとしている。

今後はより一層加速する可能性もある一方、一次産業の高齢化は目に余るものがある。農業、林業は、平均年齢が65歳以上に近付きつつあり、長野県では土木も下請の平均年齢が60歳を超えたという。中小企業庁の「2006年版中小企業白書」は、年間29万社（2001~2004年平均）の廃業の内、後継者不在を第一の理由とする廃業が約7万社、雇用の喪失は毎年20~35万人に上ると推定されると述べている。ベビーブーマーが労働市場から退出する今後、より一層加速する可能性が高い。日本国内では様々な産業が高齢化し、事業承継もままならず、もがきあえいでいる。それなのに、なぜ日系人は派遣労働にしがみついで生きていかなければならないのか。

報告者は、労働者派遣法はセーフティネットと連動させることが企業の競争力強化や働く人の幸せにつながると考えているが、それには日本語、就業のマッチング、職業訓練、プラス適応教育が必要だと考える。不完全だががんばっているなというのは日本語のみで、就業のマッチングは「日本人でも大変なのに」の一言でおしまい。職業訓練校入校者に至っては、外国人が20万人以上在住する愛知県でほぼゼロ。昨年厚生労働省の基金訓練が始まったとき、日系人のみ対象の訓練では職業安定所に掲示出来ないと言われた。EPAの看護師・介護士には日本語教育のみで2百数十名で9億円近い金を出し、かつ賃金も日本人と同等、一人として就業のマッチングに悩む人はいない。一方、日系人に使った一番大きな予算は帰国支援費で、「私たちの目の前からいなくなって政策」に招かれざる客だと実感し、今後は彼ら自身も心の折り合いをつけていかざるを得ないが、ダメージは末永く残るだろう。

この業界はある意味役割を終えたのだろう。今後は、上述の三つのキーワードプラスワンを、利益を2~3%以内で、その利益も剰余金的な処理を行い、経営のリスクマネジメントではなく、働く人のリスクマネジメントと考える自立可能なソーシャルビジネスとして、「日本でも大変なのに」という人がいる限り、ささやかに残っていくだろう。