

現代經濟事情Ⅲ 世界經濟と中小企業

第4回

2008年5月2日

高田好章





今日の富士山



今日の富士山



今週の田畑の育ち



車窓：安倍川



京都・日野 法界寺(日野薬師)



京都・日野 法界寺(日野薬師)

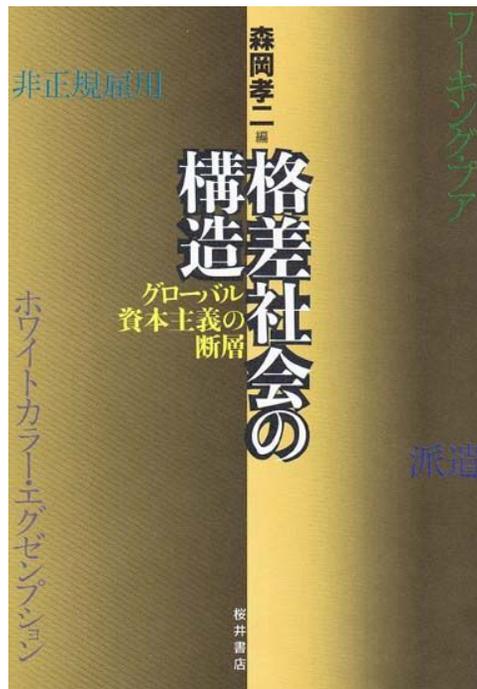


今週のテーマ

派遣と請負を考える

テキスト

第2章 雇用の外部化と製造業における 派遣・請負



森岡孝二編著

『格差社会の構造

ーグローバル資本主義の断層』

桜井書店、2007年9月刊



非正規雇用、派遣労働の増加

非正規労働者率:

1994年:20% → 2006年:32%

派遣労働者:

2001年:33万人 → 2005年102万人

特に若者層に

(労働力調査)

表1 雇用者の雇用形態別人数

(単位:年、万人)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
正規の職員・従業員	3,611	3,622	3,529	3,445	3,433	3,408	3,454
パート・アルバイト	1,064	1,139	1,012	1,069	1,081	1,108	1,112
労働者派遣事業所の派遣社員	33	45	46	46	90	102	120
契約社員・嘱託・その他	160	162	349	368	383	414	415
合計(役員を除く雇用者)	4,868	4,968	4,936	4,928	4,987	5,032	5,101

注:毎年4月から6月までの四半期平均、ただし、2000年、2001年は2月の特別調査
(総務省「労働力調査」より作成)

表2 雇用者の年齢別雇用形態別人数

(単位:年齢、万人)

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65以上	合計
正規の職員・従業員	317	999	846	747	482	63	3,454
パート・アルバイト	188	181	230	240	208	65	1,112
労働者派遣事業所の派遣社員	20	52	26	11	8	4	120
契約社員・嘱託	31	60	43	47	68	27	276
その他	13	25	22	26	33	20	139
合計(役員を除く雇用者)	569	1,317	1,167	1,071	799	179	5,101

(総務省「労働力調査」2006年4～6月四半期平均より作成)

人材派遣会社



2005年

派遣会社の売上げ:

4兆351億円 7年間に3倍 3万社

登録型193万人 雇用型61万人

計254万人

2006年

4万社

登録型234万人 雇用型87万人

計321万人

(労働者派遣事業の事業報告)



労働者派遣法改正

製造現場への派遣解禁

←「新時代の「日本的経営」」

2004年3月から製造業務への解禁

期間1年間

2007年から 期間を3年間に延長

日経連の「新時代の「日本的経営」」:



1995年

労働者をコアと周辺に分類

A: 長期蓄積能力活用型グループ:

長期雇用の正社員

B: 高度専門能力活用型グループ:

有期雇用の契約社員

C: 雇用柔軟型グループ:

パート、アルバイト、派遣、請負など

労働者供給業



戦前、親方制度での職工

戦後、職業安定法で禁止

建築現場、鉱山業

製造現場：社外工、臨時工

間接雇用の利用

労働者派遣法へ　：　日雇い派遣



偽装請負

摘発と是正指導

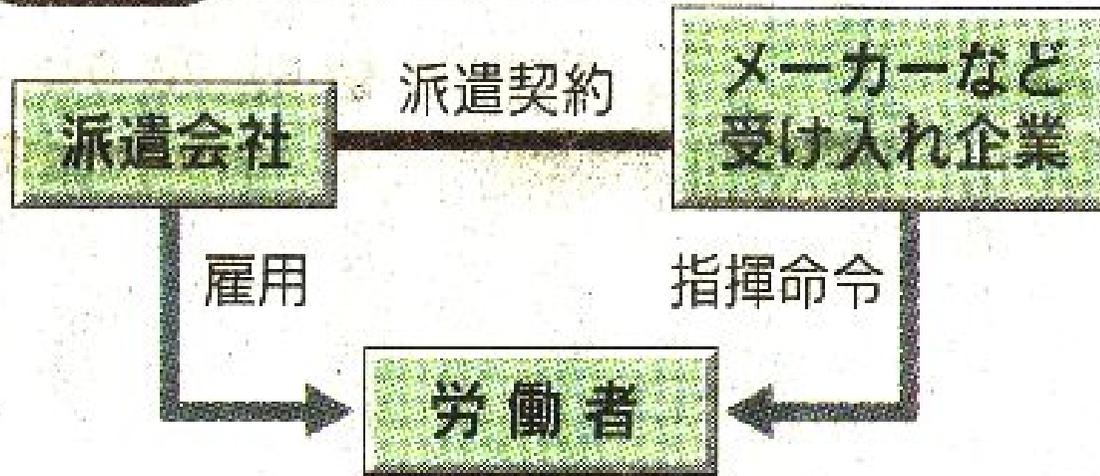
解禁後に摘発増加

日本の代表的な企業における

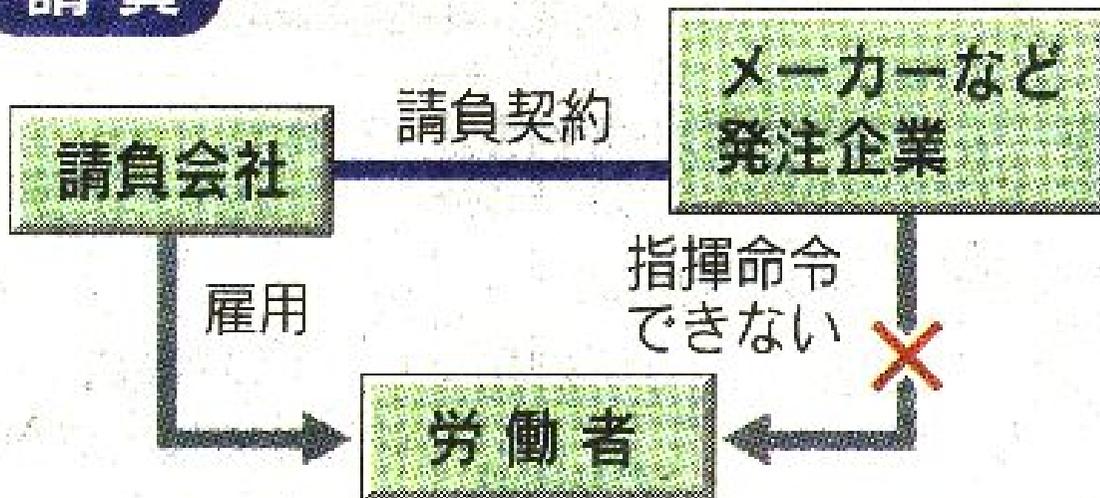
偽装請負 キヤノン、松下 等々

派遣と請負の違い

派遣



請負



製造業への
派遣は
2004年
3月1日まで
禁止されていた

請負で対応

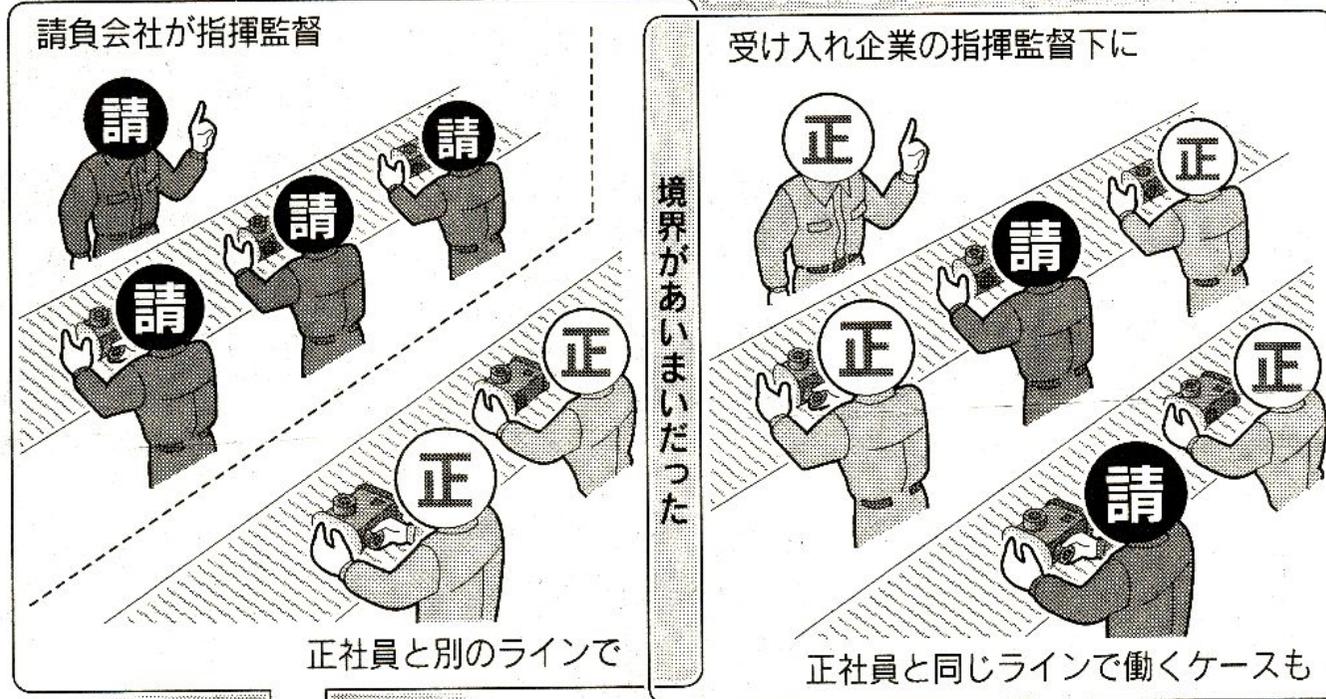
2004年
3月1日に
製造業への
派遣解禁

工場への派遣解禁で何が変わる

合法的な請負

違法な請負

(2004年2月以前は、請負契約でも工場での派遣行為は違法)



請 負

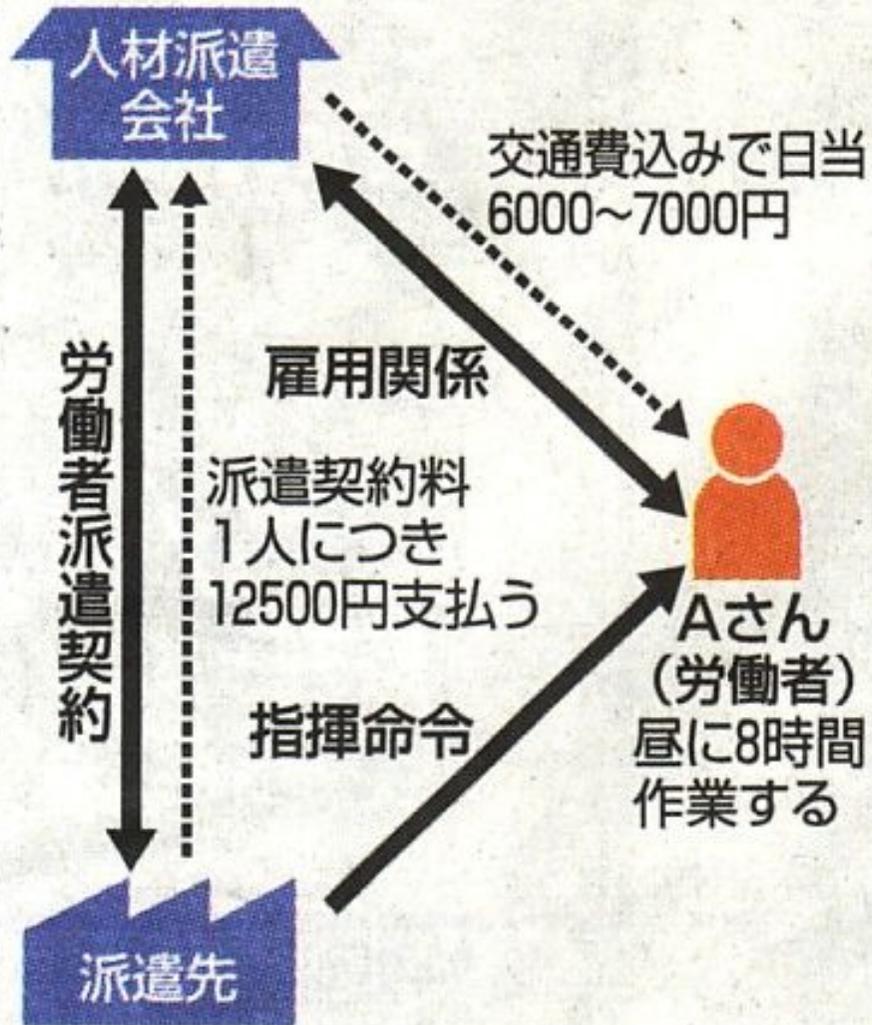
はっきりとした境界を設ける

派 遣

(2004年3月解禁)

制限なし	活用期間	最長1年(2007年3月以降は最長3年)
義務なし	教育訓練	法律で義務付け
未加入のケースも	社会保険	加入状況を国が厳しくチェック

派遣のしくみ



(料金は首都圏にある人材派遣会社の例)



派遣会社の業務停止命令とその後

クリスタルグループ(2006年10月)
グッドウィルへの売却

フルキャストの業務停止(2007年8月)

グッドウィルの業務停止(2008年1月)



©朝日新聞社 2006年 大阪府北区中之島3丁目 発行所 2番4号 〒530-8211 朝日新聞大阪本社 電話 06-6231-0131



http://www.gyokuroen.co.jp

紙面から 20 損保不払 26 地震から子 23 最後の天 35 中国残留孤 35 捜査費支出

偽装請負初の業務停止

大手人材会社 コラボレート 全84事業所に

大阪労働局 命令へ

実際は労働者派遣なのに、請負契約を装う違法な「偽装請負」を繰り返していたなどとして、厚生労働省は来週中にも、製造請負大手の「コラボレート」(大阪府北区)に対し、労働者派遣法に基づき、事業停止命令を出す方針を固めた。偽装請負に絡んで事業停止命令を出すのは初めて。厚労省は、大手人材会社の国内工場で偽装請負が蔓延していることから、請負・派遣企業とメーカーへの指導を強めていた。

コラボレートは、「世界有数の人材会社」と言われるクリスタル(京都市下京区)グループの中核会社。コラボレートの事業停止期間は2週間程度とみられる。対象は、同社が労働者派遣法に基づき届け出ている全84事業所に及ぶ見通し。停止期間中、同社はメーカーなどに新しく労働者を派遣できなくなる。ただ、すでに派遣されている従業員は引き続き働くことが可能。行政処分を出すのは大阪労働局。同時に事業改善命令も出し、すべての事業所での自主点検と再調査を促す。22回連続の挑戦で、2006-10-8 11:00

工場内請負から撤退へ 偽装請負で事業停止

請負契約を装って労働者を工場に派遣する「偽装請負」をしていたなどとして、厚生労働省大阪労働局は3日、製造請負大手「コラボレート」(大阪府北区)に対し、労働者派遣法に基づく事業停止命令と事業改善命令を出した。偽装請負を理由にした事業停止は初めて。これを受けて同社は、取引先メーカーの工場内の製造請負から撤退し、自社工場での生産受託に切り替える方針を表明した。1カ月以内に取引先に請負契約の解消を申し入れ、場合によっては労働者の直接雇

→ 偽装請負... にせ

アップが、昨年6月に東京労働局から事業改善命令を受けながら、十分な法令順守体制を整えなかったことも厳しい処分に影響した模様だ。

人材サービスのグッドウィル

請負のクリスタル買収

人材サービス会社グッドウィル・グループ(東京都)は18日、派遣・請負大手のクリスタル(京都市)を買収したと発表した。投資ファンドなどを通じ、買収資金88.3億円でクリスタル株67%を保有した。

偽装問題の余波 「小が大をのむ」

クリスタルでは、主力子会社のコラポレート(大阪市)が「偽装請負」を繰り返していたとして大阪労働局から10月に事業停止命令を受けた。グループ全体の業務に大きな影響が出ており、同業のグッドウィル傘下に入るものが立て直しの近道と判断した模様だ。

グッドウィルは「事業の大部分が重なり、相乗効果で収益拡大が見込まれる」と買収の理由を述べている。クリスタル株

は、グッドウィル側が月末に大半を買い受けた。グッドウィルは連結売上高2千億円に満たないのに対し、最大手ともいわれるクリスタルは同8千億円弱。「小が大をのむ」格好だ。

同業他社の幹部は「クリスタルが身売りを急いだのではないか。製造請負で急成長したが、子会社が事業停止命令を受けた影響は相当大きかった」と説明する。

グッドウィル事業停止命令

厚労省処分 違法派遣「組織的」 最大4カ月

厚生労働省は11日、日雇い派遣大手グッドウィルが違法派遣を繰り返したとして、事業停止命令を正式に出した。禁止業として、事業停止命令を正式に出した。禁止業として、事業停止命令を正式に出した。禁止業として、事業停止命令を正式に出した。

厚労省は11日、日雇い派遣大手グッドウィルが違法派遣を繰り返したとして、事業停止命令を正式に出した。禁止業として、事業停止命令を正式に出した。禁止業として、事業停止命令を正式に出した。

厚労省は11日、日雇い派遣大手グッドウィルが違法派遣を繰り返したとして、事業停止命令を正式に出した。禁止業として、事業停止命令を正式に出した。禁止業として、事業停止命令を正式に出した。

グッドウィル搜索

二重派遣容疑の關係先

十数カ所一斉に

日雇い派遣大手グッドウィル(東京・港)をめぐる派遣労働者の二重派遣問題で、警視庁保安課は三十一日、職業安定法違反(労働者供給事業の禁止)の疑いで港湾運送関連会社の東和リース(同)のほか、關係先としてグッドウィル本社や親会社のグッドウィル・グループ本社(同)など計十数カ所を家宅搜索した。



グッドウィル本社の家宅搜索に入る警視庁の捜査員(31日午前、東京都港区)

グッドウィルをめぐる経過

1995年2月	グッドウィル設立
99年5月	グッドウィルをグッドウィル・グループに商号変更
2004年8月	人材派遣会社のグッドウィルを子会社として分割、グッドウィル・グループは持ち株会社に移行
05年6月	禁止された建設業務への労働者派遣で、東京労働局から事業改善命令を受ける
06年10月	人材派遣・請負業大手のクリスタルを買収、子会社化
07年8月	「データ整備費」名目で給与を天引きされた派遣労働者がグッドウィルに返還を求め東京地裁に提訴
12月	グッドウィル・グループが、折口雅博会長の代表権返上を発表
08年1月11日	グッドウィルが東京労働局から事業停止命令を受ける

を則れ増問用伴にせ派入
禁禁多リハハモモモモ

二重派遣に関する強制捜査は異例で、同課はグッドウィル側の組織的な関与があったかどうかについても慎重に調べると、東和リースは二重派遣労働者の延べ二十数人を別の港湾運送会社(横浜市)に刑事告発していた。

派遣について「グッドウィルの支店担当者も知っていたはず」と説明。グッドウィル側は「知らなかった」としているという。警視庁は押収した資料を分析し、違法派遣の実態解明に乗り出す。調べでは、東和リースは二〇〇五年二月から〇七年六月までの間、グッドウィルから派遣された労働者延べ二十数人を別の港湾運送会社(横浜市)に刑事告発していた。

厚労省によると、リースは〇四年秋、グッドウィルから派られた労働者延べ二十数人を二重派遣し、面から派遣が禁止されている港湾などでの業務に就かせた疑い。東和リースは、港湾運送会社から業務委託する「請負契約」を取っていたが、これは港湾運送会社の法にあり、実態は派遣とみられる。



製造現場への労働者派遣の問題点

- 1) 業務請負、製造ラインでの実態、紙一重
振り向けば別のライン、別の仕事
生産の不確実性



製造現場への労働者派遣の問題点

2) 職場がらつぼになる

様々な雇用形態の労働者が
同じ製造ラインに立つ
同じ制服・作業着を着ているけれど

製造現場への労働者派遣の問題点



雇用形態の違い:

正規労働者、期間労働者、パート労働者、
アルバイト

雇用主の違う派遣労働者

雇用期間違い:

期間の定め無し、年、月、週、日

賃金形態の違い:

年俸、月給、日給月給、日給、時給



製造現場への労働者派遣の問題点

これで

同じ働く仲間といえるのか、

同じ製造ラインにいることだけが

お互いをつなぐ糸



製造現場への労働者派遣の問題点

ライン担当者が大変

名前が分からない、毎日人が代わる、
名札を確かめる余裕はない

「派遣さん」、
「そこのお兄ちゃん」、
「お姉ちゃん」



製造現場への労働者派遣の問題点

3) ドタキャンと人材派遣

ドタキャン: 日常茶飯事

その日の朝に連絡

その日の内に、連絡無し、「もう辞める」

製造現場に責任をもたない人達の群れ

製造ライン責任者が大変

製造現場への労働者派遣の問題点



派遣会社の対応:

すぐ、代わりの人を連れてくる

派遣業者への依存:

雇用責任のまぬがれ

必要な時に必要な人数を集める

受注・製造数量の変更

生産数量の急な変更 : 雇用の調整

働く人に不安定な就業



製造現場への労働者派遣の問題点

4) 派遣による技術伝承の問題、危惧

職場での当たり前が学べない
技術が伝わらない

毎日職場が代わる人に、
いちいち教える気もおこらない

製造現場への労働者派遣の問題点



5) 外部労働力の限界

生産効率への危惧

派遣労働者の限界: 3割

それを超えている

製造ラインの維持管理・品質管理

不良品の見過ごし

製造現場への労働者派遣の問題点

6) 製造現場の安全の問題

労災： 安全の死角

職場の常識が通用しない

当たり前前に安全に作業していること：

初めての人には危険な作業

安全教育がおそろかになる

マニュアルにはない事故

職場で積み上げてきた常識が

伝わらなくなる



なぜ、派遣労働を使うか？

- 1) 科学技術の発展と仕事の外部化
製造技術の進展と単純労働化
- 2) 製品の短命化と外部化
市場競争
- 3) 産業予備軍：産業革命期から続く

製造業に求められる労働者とは？

- ・労働者の適応能力と労働者の誇り
- ・ものづくりと企業力を培うための労働力

課題：

セーフティネット　：　職業再教育





2008年(平成20年)
4月26日
土曜日

- 政治 4
- 政策 7
- 国際 8・10
- 金融情報 11・12
- 経済 12・13・15
- スポーツ 17・18
- 生活 20・23
- 文化 25
- 小説 26 囲碁・将棋 28
- 声・主張 29 地域 29・30
- B S デジタル・ラジオ 31
- be 五輪へポンピュンラン
- be 最果ての岬からの賛歌

朝日新聞大阪本社 発行所:〒530-8211 大阪市北区中之島3-2-4
電話:06-6231-0131 www.asahi.com

SUZUKEN
http://www.suzuken.co.jp

May I
"health"
you?

健康創造の
スキャンクループ

医療

新型インフル発生したら2/3

大流行が懸念される新型インフルエンザ。発生地域に滞在する邦人をどう帰国させるか。同時に日本へのウイルス流入をどう防ぐか。国は事前のワクチン接種も年内に始める。

国会

道路財源、来月12日再議決 4

政府・与党は30日の税制改正関連法案に続き、5月12日に道路整備財源特例法改正案を衆院で再議決する。道路財源の一般財源化は閣議や自民党総務会に報告。野党の反発による国会空転を見越し、会期の小幅延長の検討も始めた。

テレビ

アナログ終了、画面で周知 7

地上デジタル放送(地デジ)への完全移行に伴い、2011年7月に地上アナログ放送が一律に停止される。今夏から画面にロゴが流れるなど周知対策が実施される。

偽装請負「雇用が成立」

松下PDP訴訟 解雇無効命令

違法な偽装請負の状態であった男性について、大阪高裁が25日、当初から両者に雇用契約が成立しているとして、解雇時点にさかのぼって賃金を支払うよう就労先の会社に命じる判決を言い渡した。労働の実態を重視して判断し、事実上、期間を区切ることなく雇い続けるよう命じる内容だ。

2面に「時時刻刻」、35面に関係記事

労働実態を重視

原告側の弁護士によると、偽装請負をめぐって就労先の雇用責任を認めた司法判断は高裁レベルで初めて。

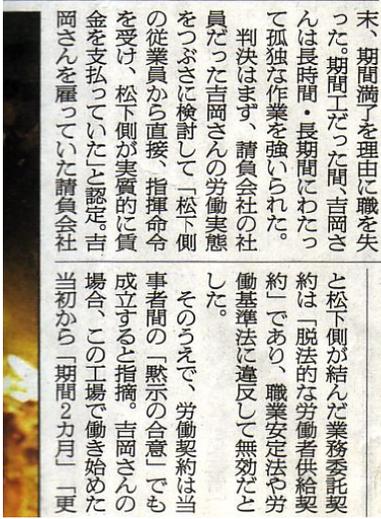
弁護士は「高く評価したい。同様のケースに与える影響は大きい」と話している。

04年1月から、松下PDPの円から90万円に増額した。判決によると、吉岡さんは末、期間満了を理由に職を失った期間工だった間、吉岡さんは長時間・長期間にわたって孤独な作業を強いられた。判決はまず、請負会社の社員だった吉岡さんの労働実態をつぶさに検討して「松下側の従業員から直接、指揮命令を受け、松下側が実質的に賃金を支払っていたと認定。吉岡さんを雇っていた請負会社

キコト 偽装請負 労働者を雇ったり、派遣を受けたりしている実態があるのに、形式的に「請負契約」を装って様々な責任や義務を免れようとする雇用形態。製造業では労働者派遣が04年2月まで禁止されており、解禁後も直接雇用義務などの規制がある。このため、労働者の供給や派遣を請負と偽るケースが多い。厚生労働省は指導を強化してきた。

と松下側が結んだ業務委託契約は「脱法的な労働者供給契約」であり、職業安定法や労働基準法に違反して無効だとした。

そのうえで、労働契約は当事者間の「黙示の合意」でも成立すると指摘。吉岡さんの場合、この工場で働き始めた当初から「期間2カ月」「更



モノ扱いもうやめて

松下PDP偽装請負訴訟

自らのケースを内部告発し、違法な「偽装請負」の解消に取り組んできた吉岡力さん(33)が25日の大阪高裁判決で全面勝訴した。多くの若い人たちが同じような境遇に苦しむ状況が、これで変わるのでは――。吉岡さんは「うれしい」と語り、涙をみせた。(奥山俊宏)＝1面参照



全面勝訴し、笑顔で答える原告の吉岡力さん。25日午後、大阪市北区、新井義顕撮影

原告吉岡さん 全面勝訴「うれしい」

裁判長が「雇用契約上の権利を有することを確認する」と述べると、法廷の吉岡力さん(33)は度々、小さくうなずいた。判決理由の要旨の読み上げに移ると、口を固く閉じたまま下へちぎるを前に押し出し泣きだした。涙は「こんな働き方、おかしいです」と述べた。判決後、吉岡さんは目に涙を浮かべて偽装請負を批判した。「この問題に苦しんでいるのは、特に、ぼくらより下の世代で、これから日本の社会を支える人たち。そういう人たちの痛めつけて、日本の将来があると

は思えない。人をモノみたいに扱う働き方は今後一切やめてほしい」。04年1月、吉岡さんは松下PDPの工場で働き始めた。違法な偽装請負と気づいたのは翌05年4月。是正指導を求めて大阪労働局に内部告発したが、その結果、8月に直接雇用された。ところが、5カ月ほど後の06年1月に「契約期間満了」を理由に雇用を打ち切られた。吉岡さんは大阪地裁に提訴。07年4月の一審判決は「労働者派遣法の規定にもとづき直接雇用義務が生じる」と述べたものの、雇用継続は認めなかった。一審判決の2カ月後、吉岡さんは、キヤノンの偽装請負について衆院予算委員会で語った大野秀之さん(39)らとともに「偽装請負を内部告発する非正規ネット」を旗揚げした。07年7月、国会議員らに同行してもらい、厚生労働省の高橋満・職業安定局長(当時)に面会した。高橋局長は「企業活動を支えるのは労働者であるわけで、企業も責任を感じてきていなければならない」と語り、吉岡さんらに「労働者派遣法の定めを1年の期限を過ぎた後使われてきたのだから、定年まで勤められる正社員化が

行われなければならないと考える。しかし、局長はそうではなかった。「できるだけ長期の雇用が望ましいが、(厚労省に)それを強制する権限はない」。吉岡さんは社内では一人の「期間工」として5カ月、無意味としか思えない作業を強いられた末、愛着のある職場から追い出された。それを是正させることは不可能という見解だった。07年10月、吉岡さんらは厚生労働省の岸宏二副大臣にも面会。「雇用の安定を図るといふ法の趣旨に、期間限定の雇用は反している。行政としてちゃんと対応をしてほしい」と訴えた。25日の大阪高裁判決は事実上、吉岡さんを無期限で雇うよう命じており、これまでの厚労省の見解とは異なる。記者会見した吉岡さんは「社会正義を貫いた判決が司法で出た。行政は不法行為に厳格な対応をしてほしい」と語った。ならば、違法な偽装請負における名ばかり雇用主を明確に否定した点で判決の意義は大きい。ドイツや韓国では、偽装請負のような違法派遣が明らかになれば、受け入れ側の派遣先に雇用義務を課す罰則つき法規制がある。より強い立法措置を改めて検討するべきではないか。

労働の実態 正しく判断

脇田滋・龍谷大教授(労働法)の話 労働者を実際に働かせ、その労働で一番利益を得るものが雇用主として責任を負うべきで、形式的な第三者に使用者責任をこらせては



今週のテーマ

派遣と請負を考える

終わり

今週の元気な企業と人



伊藤電子工業(山形県寒河江市)

Fole 2008-05

今週の元気な企業と人

■携帯電話に組み込まれるMCU (イメージ図)



画：笹沼真人



伊藤電子工業(山形県寒河江市)

Fole 2008-05

ビデオ鑑賞

ワーキングプア

～働いても働いても豊かになれない～

NHKスペシャル

NHK: 2006年7月23日放送

24分



現代経済事情Ⅲ 世界経済と中小企業

第4回 終わり

2008年5月2日

高田好章

