

2015年10月24日

職場の人権 第188回研究会

「派遣法改正と非正規労働者の世界」

伍賀一道報告へのコメント

高田好章(基礎経済科学研究所所員)

☆伍賀一道報告への簡単なコメント:

- ・派遣労働者の期間制限3年により失職の問題と
「ずっと派遣」派遣のままでもいい、あきらめ
- ・処遇への怒り(「雇用身分社会」):
モノ扱い、低賃金:最低賃金程度に
- ・本当に派遣会社は教育訓練をするのか、できるのか:
スキルアップしても同じ待遇
- ・派遣労働者の雇用安定策の欺瞞:
派遣労働こそ雇用流動化の要、との乖離
- ・使用者責任代行サービス(弾よけサービス):人材ビジネスの拡大

☆伍賀一道氏近著:『「非正規大国」日本の雇用と労働』

新日本出版、2014年10月

・派遣労働の源泉は社外工(第3章):

1988年本(『現代資本主義と不安定就業問題』)

サービス経済化でなく、社外工との連続性を指摘(第7章)

1999年本(『雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介業』)

社外工を「事業場内請負」と明記、

現在横行している製造請負(工場内製造業務請負)における

偽装請負をいち早く指摘(第4章)

2014年本:社外工から製造請負・製造派遣へ連続性:

専門性から非専門性という特徴の違い(125頁以下)

☆2015年労働者派遣法改正の見方：日本経済新聞より

◇八代尚宏(日経 2015-09-24)：

正社員の働き方を改革し、
派遣を含む非正社員との働き方の壁を引き下げることが、
本来の労働市場改革の方向[目指すは正社員、その第1歩]

25 経済教室 (Wednesday) 日本経済新聞 2015年(平成27年)9月24日(木曜日)

経済教室

派遣労働の光と影①
正社員 過剰保護の犠牲に

両者の 処遇 均衡化を
改正案 期間制限は不適切

ポイント
派遣業務制限で正社員雇用増の保証なし
同一労働同一賃金の原則の適用徹底を
真の意味での派遣労働者保護法めさせ

八代 尚宏 著 著者 経産省 労働政策課 課長補佐

年	正社員(千人)	非正規社員(千人)	総従業員数(千人)
84	3500	500	3000
85	3400	600	3000
86	3300	700	3000
87	3200	800	3000
88	3100	900	3000
89	3000	1000	3000
90	2900	1100	3000
91	2800	1200	3000
92	2700	1300	3000
93	2600	1400	3000
94	2500	1500	3000
95	2400	1600	3000
96	2300	1700	3000
97	2200	1800	3000
98	2100	1900	3000
99	2000	2000	3000
00	1900	2100	3000
01	1800	2200	3000
02	1700	2300	3000
03	1600	2400	3000
04	1500	2500	3000
05	1400	2600	3000
06	1300	2700	3000
07	1200	2800	3000
08	1100	2900	3000
09	1000	3000	3000
10	900	3100	3000
11	800	3200	3000
12	700	3300	3000
13	600	3400	3000
14	500	3500	3000

やさしい経済学
公共政策を考える

第七 医療と介護の課題

民間保険での代替困難

使リースの導入促進を促すリスク

◇大内伸哉(日経 2015-09-25):
 専門業務派遣と非専門業務派遣では性格が全く異なる、
 専門業務派遣こそが本来の派遣[法が目指す方向を示さず]
 景気のバッファの必要性、非専門業務派遣のプラス面
 =就労機会をもてると強調[不安定就業に目を向けず]。

29 経済新聞 日本経済新聞 2015年(平成27年)9月25日(金曜日)

経済教室

派遣労働の光と影
専門性重視の原点に戻れ

労働者ニーズに反す
 「時的働き方」の見方 不当

ポイント
 99年の業務制限撤廃から派遣法制は速
 介入的立法で非正社員の問題解決できず
 派遣の機能を生かす方向で法制百種案を

大内 伸哉 経営学博士

やさしい経済学
 公共政策を考える

専攻医療介入の課題

「社会保険」でリスク分散

派遣労働の光と影。専門業務派遣と非専門業務派遣では性格が全く異なる、専門業務派遣こそが本来の派遣[法が目指す方向を示さず]景気のバッファの必要性、非専門業務派遣のプラス面 =就労機会をもてると強調[不安定就業に目を向けず]。

派遣労働の光と影。専門業務派遣と非専門業務派遣では性格が全く異なる、専門業務派遣こそが本来の派遣[法が目指す方向を示さず]景気のバッファの必要性、非専門業務派遣のプラス面 =就労機会をもてると強調[不安定就業に目を向けず]。

派遣労働の光と影。専門業務派遣と非専門業務派遣では性格が全く異なる、専門業務派遣こそが本来の派遣[法が目指す方向を示さず]景気のバッファの必要性、非専門業務派遣のプラス面 =就労機会をもてると強調[不安定就業に目を向けず]。

◇安藤至大(日経 2015-09-28):

不安雇用は派遣労働固有のものでない、
直接雇用が常によいとは限らず[正規雇用の不安定化を指摘]。
企業体力があり多くの派遣先を持つ派遣元企業に雇用される
ことが労働者にとって重要な選択肢[派遣業界の集中化へ]

17 経済教室 日本経済新聞 2015年(平成27年)9月28日(月) 第1版

経済教室

派遣労働の光と影①

人材流動化で役割重要に

安藤 至大 日本経済新聞

「許可制により統廃合実現すれば望ましい。キャリア向上策の義務付けで賃金低下も。人口減と技術的失業見据え、ルール検討も」

派遣労働は、企業にとって重要な人材流動手段として、近年急速に普及している。しかし、その一方で、労働者の不安定化や賃金低下などの課題も浮き彫りになっている。本記事では、派遣労働の現状と課題、そして今後の展望について、経済学者の安藤至大氏が語る。

マッチング支援が鍵

本意不本意、見極め対応を

派遣労働の普及は、企業にとっては人材の流動性を高めるというメリットがある。しかし、労働者にとっては、不安定な雇用環境や賃金低下などの課題が生じている。この問題を解決するためには、派遣労働のマッチング支援が鍵となる。企業と労働者の双方にとって、最適な人材流動を実現するための取り組みが必要である。

配分方式の変更必要

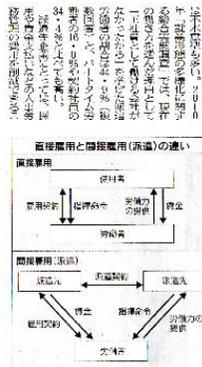
リスク調整係数の仕組み

派遣労働の配分方式は、企業と労働者の双方にとって重要な要素である。現在の配分方式では、労働者のリスク調整係数が適切に反映されていない。これを改善するためには、配分方式の変更が必要である。リスク調整係数の仕組みを導入することで、労働者のリスクを適切に評価し、適切な配分を実現することができる。

やさしい経済学

公共政策を考える

やさしい経済学は、複雑な経済学の問題をわかりやすく解説し、公共政策を考えるためのヒントを提供する。本記事では、派遣労働に関する経済学の問題を解説し、公共政策を考えるためのヒントを提供する。



☆労働者派遣法のそもそもの問題点:

・労働者派遣法で、

異なるふたつのモノが同じ法律の中に入れられたこと:

専門職と不熟練職を同じ法律でくくってしまった。

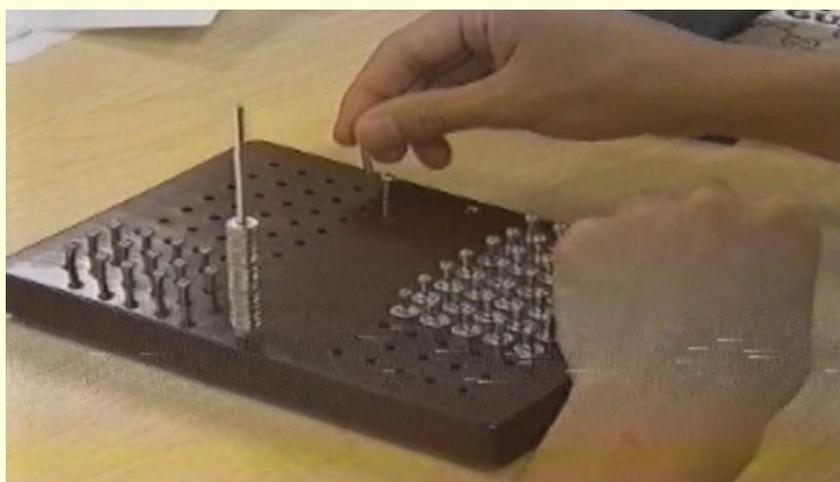
キャリアのいる、必要な労働者層:26業種の一部。

キャリアがいない、必要のない職種:後に追加されたもの。

ここにはマッチングもキャリア教育も関係ない。

ただ動くヒトがいればいい。

それが今回の改正で、区別がなくなる



派遣(請負)労働者は学歴・経験問われない:
NHK『フリーター漂流』2005年より



派遣(請負)労働者の仕事:
短期間で別の仕事に回される仕事
内容の頻繁な変動
生産労働者としてのスキルは磨け
ない、必要もされない
NHK『フリーター漂流』2005年より

* 製造派遣では短期就業の繰り返し 実例:

ある会社では(2002年～2012年間の調査):

派遣期間

1年以内: 93.6%

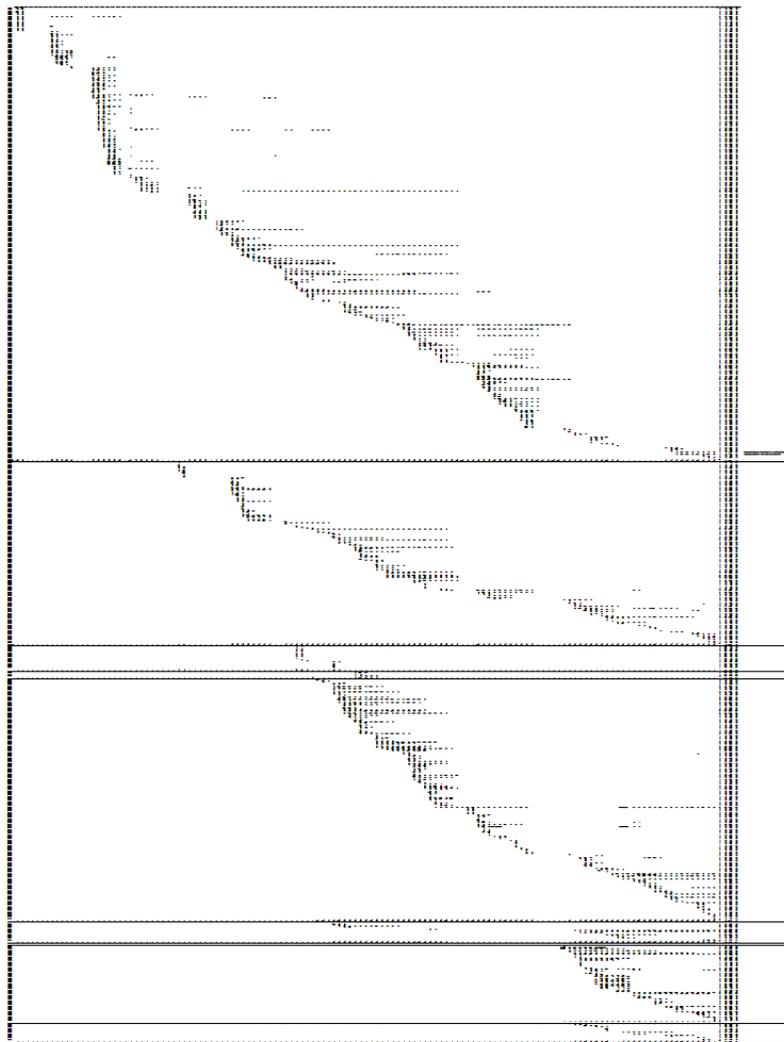
3ヶ月以内: 69.5%

2か月以内: 52%

実際の労働時間は、4分の1

※2002年度から2012年度までの

すべての派遣労働者764人調査



一部拡大↓

	2002/04	2002/05	2002/06	2002/07
TW-001	95.75	28.25		
TW-002	88	27.5		
TW-003	87.75	32		
TW-004	54.75	32		
TW-005	80	32		
TW-006	80	32		
TW-007	58	32		
TW-008	80	32		
TW-009	80	32		
TW-010	48	32		
TW-011	56	32		
TW-012	56	32		
TW-013	56	32		
TW-014	40	32		
TW-015	48	32		
TW-016	48	24		
---	--	--		

個人別派遣期間: 2002~2012 年度: 764人

	人数	%
1ヶ月以内	145	19.0
2か月以内	397	52.0
3ヶ月以内	531	69.5
1年以内	715	93.6
1年以上	49	6.4
全部	764	100.0
1ヶ月間	145	19.0
2ヶ月間	252	33.0
3ヶ月間	134	17.5
最大月数	45	

個人別派遣期間：2002～2012 年度

2011年度			
	月数%	月数	時間%
6社平均	34.9	4.2	25.7
4社平均	33.2	4.0	22.8
労働時間平均	6社	404.4	20.9
所定時間：1936	4社	338.6	17.5
2012年度			
	月数%	月数	時間%
6社平均	34.5	4.1	27.3
4社平均	30.4	3.6	22.5
労働時間平均	6社	480.5	24.8
所定時間：1936	4社	393.8	20.3

個人別派遣月数・時間(平均)2011・2012年度

- 製造派遣では派遣労働者の人数を
それほど増やすことはできない: 工程管理の限界
- * 製造派遣では20%以下に抑えられている実例(中小企業)

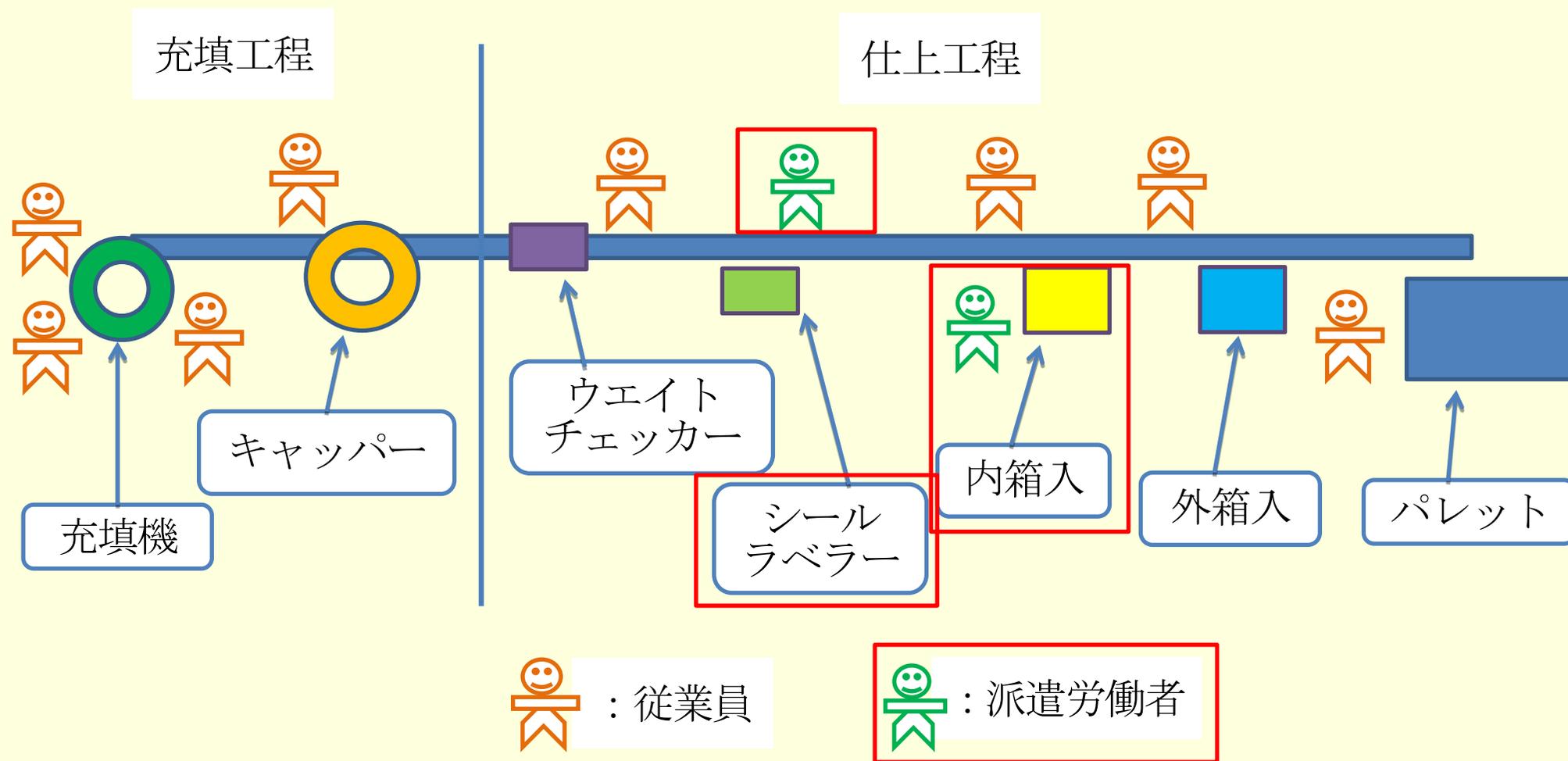
年月	必要数	アルバイト	比率%	派遣	比率%
2011年04月	140	43	30.7	25	17.9
2011年05月	141	41	29.1	24	17.0
2011年06月	131	39	29.8	17	13.0
2011年07月	128	39	30.5	21	16.4
2011年08月	138	40	29.0	14	10.1
2011年09月	130	39	30.0	17	13.1
2011年10月	128	38	29.7	16	12.5
2011年11月	122	40	32.8	13	10.7
2011年12月	138	40	29.0	23	16.7
2012年01月	133	41	30.8	22	16.5
2012年02月	140	43	30.7	20	14.3
2012年03月	129	49	38.0	21	16.3
2012年04月	137	34	24.8	23	16.8
2012年05月	128	35	27.3	15	11.7
2012年06月	125	33	26.4	20	16.0
2012年07月	136	36	26.5	22	16.2
2012年08月	131	40	30.5	20	15.3
2012年09月	136	38	27.9	17	12.5
2012年10月	118	40	33.9	15	12.7
2012年11月	129	39	30.2	18	14.0
2012年12月	142	39	27.5	25	17.6
2013年01月	139	39	28.1	28	20.1
2013年02月	136	37	27.2	25	18.4
2013年03月	131	42	32.1	25	19.1
平均	132.75	39	29.6	20	15.3

必要人員に対するアルバイト・派遣比率

年度	必要人員	ライン数	ライン人数	派遣数/L
2003	125.8	12.7	10.0	1.6
2004	106.5	11.1	9.8	1.0
2005	114.0	12.3	9.5	1.7
2006	108.5	11.4	10.0	2.1
2007	125.7	12.9	9.6	4.2
2008	124.0	13.3	9.5	3.9
2009	138.3	14.6	9.3	1.5
2010	129.4	14.3	9.2	0.9
2011	142.4	14.6	9.9	2.1
2012	138.6	14.0	9.8	2.2

製造ラインの人員とライン配置人数と派遣数(平均)

製造ラインの人員配置図:化粧品製造



☆派遣労働の今後について:

- ・派遣法改正によって、
製造請負から製造派遣への動きはあるのかどうか

* 2010年電機連合調査ではまだまだ製造請負が多い

製造請負:事業所の60~70%で利用

「電機産業の製造現場におけるアウトソーシングの実態調査報告」電機連合

総合研究企画室、2010年10月 より

(2010年3~5月調査、158事業所回答)

表1 製造業務への派遣事業の有無

		(%)			件数
		行っている	行っていない	無回答	
総計		84.8	10.1	5.1	158
の営業 所在地・ 別支店	首都圏	86.8	7.9	5.3	38
	京阪神・中京都市圏	89.7	10.3	...	29
	その他の政令市	74.1	22.2	3.7	27
	その他の市町村	87.9	6.9	5.2	58

(注1) 「その他の政令市」とは、

首都圏、京阪神、中京都市圏以外の政令市（札幌、仙台、新潟、静岡、浜松、広島、岡山、北九州、福岡）をいう。

(注2) 「その他の市町村」とは、

首都圏、京阪神、中京都市圏、その他の政令市を除く市町村をいう。

製造派遣

←電機連合

2010年調査

84.9%

参考:

電機連合

2000年調査

69.1%

製造派遣

表21 製造業務の請負事業の有無

		(%)			件数
		行っている	行っていない	無回答	
総計		70.9	24.1	5.1	158
の営業所在地・別支店	首都圏	71.1	26.3	2.6	38
	京阪神・中京都市圏	65.5	24.1	10.3	29
	その他の政令市	77.8	22.2	...	27
	その他の市町村	72.4	22.4	5.2	58

(注1) 「その他の政令市」とは、首都圏、京阪神、中京都市圏以外の政令市（札幌、仙台、新潟、静岡、浜松、広島、岡山、北九州、福岡）をいう。

(注2) 「その他の市町村」とは、首都圏、京阪神、中京都市圏、その他の政令市を除く市町村をいう。

製造請負

←電機連合

2010年調査

70.9%

参考:

電機連合

2000年調査

64.3%

製造請負

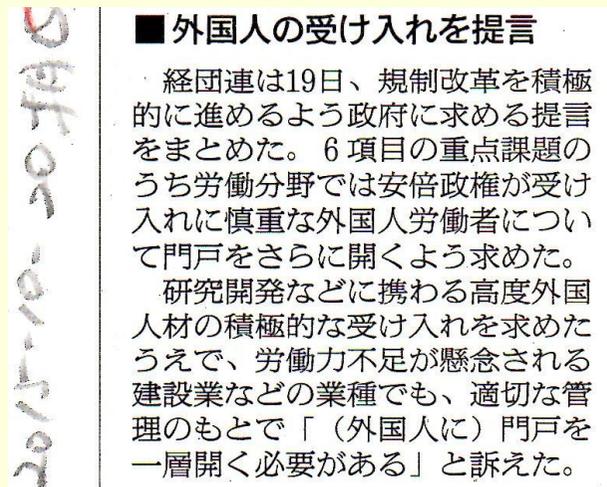
・財界の派遣法改正の目標(私見):

職種の拡張: 建設業・港湾業・医療分野へ

期間撤廃

外国人労働者門戸開放

* 外国人の受け入れを提言: 経団連(朝日 2015-10-20)



・人材ビジネスの多角化と隆盛:

資本(C+V+M)の「V」部分における分化:

「人材取扱資本」の隆盛 : 人「材」=モノ

求人誌発行、職業紹介、業務請負、派遣事業、
各種請負:再就職支援(リストラ)・キャリア教育・
人事業務請負(採用業務・労務・解雇業務等)、
新卒者就職・再就職支援、高齢者雇用支援、等々

* ハローワーク求職者情報を

紹介会社へ開放へ：希望職種・職歴・希望年収等(朝日 2013-12-23)

求職者情報 紹介会社へ開放

ハローワーク登録の希望職種・職歴…

厚生労働省はハローワークで職探しをする人の情報を、民間の職業紹介会社へ開放する方針を固めた。本人の了解を条件に、許可を得た企業が職歴や希望職種などを閲覧し、就職先を紹介できるようにする。早ければ2015年度からの実現を目指す。

新たに開発するシステムに求職者の情報を登録し、職業紹介会社がアクセスできるようにする。仕事を探す人にとっては、ハローワーク1カ所に登録すれば、「ワン

厚労省、15年度にも

ストップ」で民間のサービスも受けられるようになる。利用者の料金負担はない見込みだ。

登録情報は求職者の性別や職歴、希望職種、希望年収などを想定。個人が特定される氏名や住所、電話番号、メールアドレスなどは、開放が適切かどうか、来夏までに検討する。悪用を防ぐため、情報にアクセスできる職業紹介会社の範囲も慎重に検討する。

12年度にハローワークで新たに職探しを始めた人は約650万人。

利用者数は景気回復もありリーマン・ショック直後より落ちているが、利用者の幅は広がっている。就職先が決まらないまま大学を卒業した若者や、出産後に復職を希望する女性などだ。

政府は6月に決めた成長戦略で、求人・求職のマッチング機能を強化するために、民間の職業紹介会社を活用する方針を明記。これを受け、企業が出す「求人情報」については、来年度中に、職業紹介をしている民間企業や自治体へ開放する。職探しをする人の情報開放は、プライバシー上の問題もあるため、厚労省は利用者ニーズを調べた上で、年末までに結論を出すとしていた。(山本知弘)

☆派遣労働に見るかすかな希望の姿

- ・未来形の男女の同一労働同一賃金：
製造派遣・製造請負では、実態として同じ現場で
男女が同じ仕事をしていて、同じ賃金になっている



NHK『フリーター漂流』2005年より

・会社の枠に縛られない労働者

派遣労働者は、企業の論理・枠に縛られない存在であり、

会社の不正が隠せなくなる。不正告発、ひどい企業からの離脱、

企業の実態・評価・うわさが外に流れ出る。

資本からの自由を求め、

労働者自らの組織による派遣の可能性はどうか：

労働組合による派遣事業の拡大へ。

ただしその逆もある：情報の漏えい例：

ベネッセで派遣SEが顧客情報を流出(朝日 2014-07-13,-07-15)

「情報名簿屋に売った」

ベネッセ流出 派遣社員、聴取に

通信教育大手ベネッセホールディングス(HD)であった顧客情報の流出問題で、顧客データベース(DB)の管理を委託された外部の会社で派遣社員として働く男性システムエンジニア(SE)が、警視庁の任意聴取に「情報を持ち出して名簿屋に売った」と話していることが、捜査関係者への取材でわかった。

情報はこのSEのIDでダウンロードされて持ち出されていることから、警視庁はSEによる単独犯行との見方を強めている。近く不正競争防止法違反(営業秘密の複製・開示)の疑いで強制捜査に乗り出す方針だ。

流出した顧客情報は、約760万件に上る。捜査関係者によると、このSEは聴取に対して、「1軒の名簿業者の名前を情報の売却先として挙げていた」という。警視庁は、SEが通常業務を装って、情報を記録媒体にコピーして持ち出したと

えて売却したとみて、SEの勤務状況や流出ルートなどの詳しい経緯を確認している。

ベネッセHDの説明によると、DBの保守・管理は子会社「シンフォーム」(岡山市)に委託され、同



2014-07-13 7A0

派遣社員のIDで接続

ベネッセ流出 再委託先情報引き出す

通信教育大手のベネッセホールディングス(HD)から顧客情報約760万件が流出した問題で、顧客データベース(DB)の管理を委託された外部の会社で派遣社員として働いていたシステムエンジニア(SE)のIDで、昨年末に複数回にわたってDBにアクセスし、データをダウンロードした履歴があることが、関係者への取材でわかった。

不正競争防止法違反(営業秘密の複製・開示)の疑いで捜査している警視庁は、何者かが売却目的でダウンロードしたデータを外部に持ち出したとみており、SEへの聴取などで流出経緯の解明を進める。

ベネッセHDの説明によ

ると、このDBには、通信講座「進研ゼミ」など26サビスの顧客情報2070万件が保管されている。DBの保守・管理はベネッセHDの子会社「シンフォーム」(岡山市)に委託され、同社がさらに複数のシステム会社などに再委託している。

DBへの接続にはIDとパスワードが必要だが、再委託先の会社の担当者にも個別に与えられていた。

ベネッセが情報流出発覚後に行った内部調査の結果、シンフォームの東京支社(東京都多摩市)内で、再委託された会社のSEに与えられたIDでDBへアクセスされ、ダウンロードされていたことが判明した。警視庁は、顧客情報がUSBメモリーなどの記

録媒体で持ち出され、名簿業者に売却されたとみている。

ベネッセHDの説明によ

ベネッセHDの説明によ

最後に:

このコメントには、労働組合が出てこない

資本制生産体制には必ず不安定就業層が必要という問題:

勃興期から現代まで続いている:

現在の姿は、

パート、アルバイト、請負労働者、派遣労働者、日雇い労働者等々

その「不安定」に対する「防波堤」をどう作り維持していくのか：
労働者自らが集まって「防波堤」を作り出すこと

かつて、旧組合から新組合へ： そもそも派遣（請負）労働者が
現代の労働組合の源泉となる組織を作った：

一般労働組合：General Union：

イギリスの港湾労働者：1889年のドッグストライキ

工場内請負制への労働組合による反対運動の経験がある

以上です