

2016年10月28日

企業と雇用システム

第5回

人材派遣制度と派遣労働者



高田好章

最近の新聞記事から:

月

2016年(平成28年)10月20日(木曜日)

(23)

バイト時給1000円時代

伸び率が高かった主な職種
(数字は時給。カッコ内は前年同月比の伸び率)

引越スタッフ	1282円 (4.8%)
コールセンター	1152 (3.0)
福祉・介護・保育	1066 (3.0)
配送・郵便・運転手	1039 (5.1)
データ入力	1022 (5.6)
居酒屋店員	997 (3.9)
仕分け・梱包・商品管理	985 (4.0)
製造工	972 (4.2)
厨房・キッチン	946 (2.6)
フード販売	930 (3.7)

(注)インテリジェンス調べ

企業の収益圧迫要因に

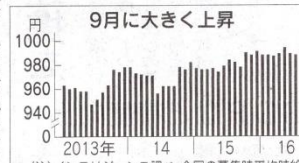
求人サービス大手のインテリジェンスが19日まとめた9月の募集時平均時給(全国)は1003円だった。調査を始めた2002年以来、初めて

アルバイトやパートの時給が上昇している。民間の調査で、9月の全国の平均時給が初めて千円の大台を超えた。10月の最低賃金引き上げを控えて条件を見直す動きが目立った。同月の社会保険の適用拡大も人手不足に拍車をかけており、かき入れ時の年末を控えた採用競争が激しさを増している。賃上げによる人件費増で企業負担は一層増えそうだ。

9月、人手不足で初の大台

採用競争激しく

外食・運輸など



年末、不足感

社会保険適用拡大 パート

年末にかけて人手不足はより深刻になりそうだ。もともとかき入れ時にあたるうえに、パートで働く主婦らが税や保険料の優遇を受けられるように働く時間を減らす傾向の適用拡大を受け、

千円の大台に乗った。前年同月と比べた伸び率は2・6%と13年以降で最も大きい。同社の求人サービス「an」編集長の土達氏は「10月と予想していた千円乗せが1カ月早まった」と話す。寄与度の大きい外食時給上昇が平均額を押し上げた。特に人手の確保が難しいのが居酒屋の店員だ

2016-10-20日経新聞

◎今回のテーマ

人材派遣制度と派遣労働者



非正規雇用の中でも

最も不安定就業といわれるのが派遣労働者です。
雇用の規制緩和が行われる中で、

人材派遣がどのような背景で合法化されたのか、
それは雇用と人事管理にどのような影響を
もたらしたのかを考えます。

また、人材派遣制度とはどのようなものか、
派遣労働者の働く現場や待遇、派遣切り、
人材派遣会社の実態、
構内業務請負制と人材派遣の関係などを
取り上げます。

プロローグ

日々を食いつなぐための
仕事・日雇い派遣：
なぜそんな働き方が出てきたのか

否、昔からそんな働き方・働かせ方は
あったのではないか



プロローグ



ドラマ「ハケンの品格」2007年日本テレビ

ハケン・派遣：誰にも負けない**専門的・技能・技術**を持って、
仕事をする人々 というイメージ

・『ルポ貧困女子』(岩波新書)

ここに**日雇い派遣**の記述を見つけました:

高度な技術・技能・経験をもって仕事をする、という当初の姿とは対極に

「次を探しましたが見つからず、日雇い派遣の会社に登録して、働くことにしました。

街頭での**ティッシュ配り**とか、看板持ちとか、……あとは**携帯の組み立て工場**で働いたりもしました」

「パン工場の**深夜シフト**で働いていますが、短期派遣なのでいつまで続けられるのか……」

「**即日給料**がもらえる仕事を探したら、日雇い派遣に行き着きました。ただ問題があって、派遣会社の支払い窓口が毎日変わるんです……給料を受け取るためだけに、…すべて**自腹となる交通費**……」



・小説に出てくる「派遣」「ハケン」
小山田浩子『工場』

兄の恋人は派遣社員として登録する女性たちのことを話した。

「**すごく優秀**で、どうしてこの人が派遣を、ってというような人と、

もうこれは一から、

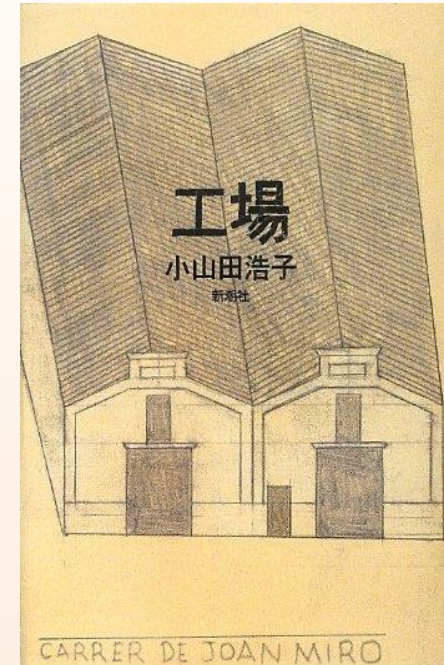
**それこそおはようございますから
教えなきゃいけない人の**

両方いるよ」

「派遣登録する本人も、

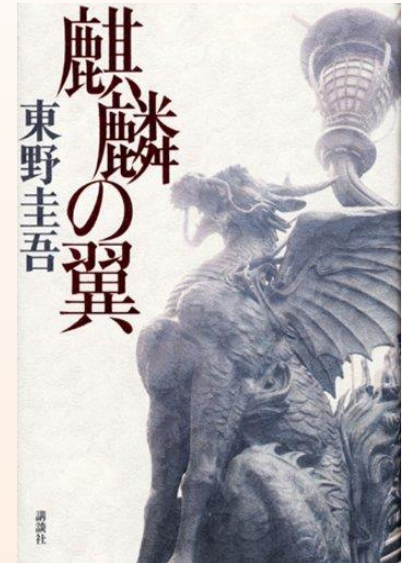
嫌だったらすぐ辞めれるし、

そこまで一生懸命にならなくても
働けるって思っているわけじゃん」



・小説に出てくる「派遣」「ハケン」
東野圭吾『麒麟の翼』

「派遣会社から連絡があって、
病院に行ってもいいけど、
職場の事故に遭ったとはいわず、
何か別の理由をいってほしいって、
それからこの件については
労災の届け出もしないって」



人材派遣：合法化とその後の解禁への流れ

- ・労働者派遣法制定前の情勢
 - ・事務請負・実態は派遣：
1970－80年代に事務請負の業者が拡大
- ・1985年：労働者派遣法が成立：
人材派遣が合法化される



専門26業務

ソフトウェア開発、機械設計、放送機器等操作、放送番組等演出、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストレーション、添乗、建築物清掃、建築設備運転・点検・整備、受付・案内・駐車場管理等、研究開発、事業の実施体制の企画・立案、書籍等の制作・編集、広告デザイン、インテリアコーディネータ、アナウンサー、OAインストラクション、テレマーケティングの営業、セールスエンジニアの営業・金融商品の営業、放送番組等における大道具・小道具



26業務の設定の問題点

- ・専門性と言いながら非専門的業種を含む：
建築物清掃、案内・受付、駐車場管理
- ・業種として区別できない業種：
事務用機器操作
- ・新たに業種をつくる：
ファイリング
- ・技術発展で専門性でなくなりつつある業種：
秘書・調査・財務処理・取引文書、点検整備



派遣法の何回にもわかる 改正と原則自由への解禁への道

1999年改正:

ネガティブリスト方式への転換:

対象業種の**原則自由化**

2003年改正:**製造業務解禁**

2012年改正:

一応の規制強化・労働者保護へ:日雇い派遣規制、
みなし雇用制度等

2015年改正:

期間制限見直し・業務区分廃止、
個人3年制限と無期限の派遣利用可能



人材派遣の製造業務解禁の影響

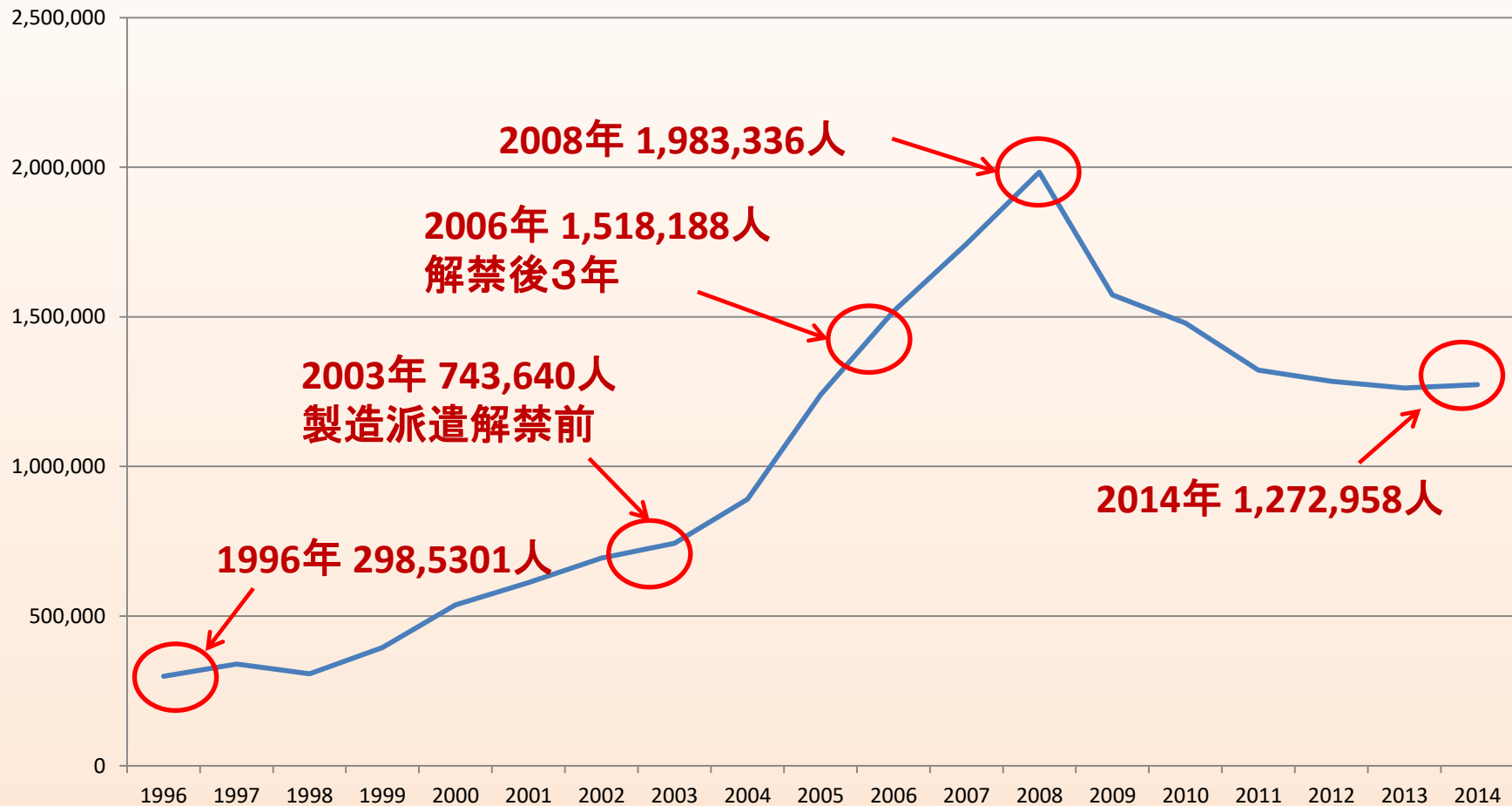
2003年改正：2004年4月から**製造業務**解禁：

- ・派遣への需要・供給の急増
簡単・便利に繁忙期に人を使え、簡単に減らせる
製造業は特に生産量の変化が激しい
- ・派遣業者の急増：参入障壁が低い
小さな業者でも派遣開業可能・乱立・独立
マンション一室でも独立が可能：机・電話・パソコン
- ・事務派遣と製造派遣の根本的違い
事務派遣：専門的業務
製造派遣：単純労働・不熟練作業：
- ・製造解禁後、派遣実績が急増
リーマンショックの派遣切りで減少、現在は横ばい



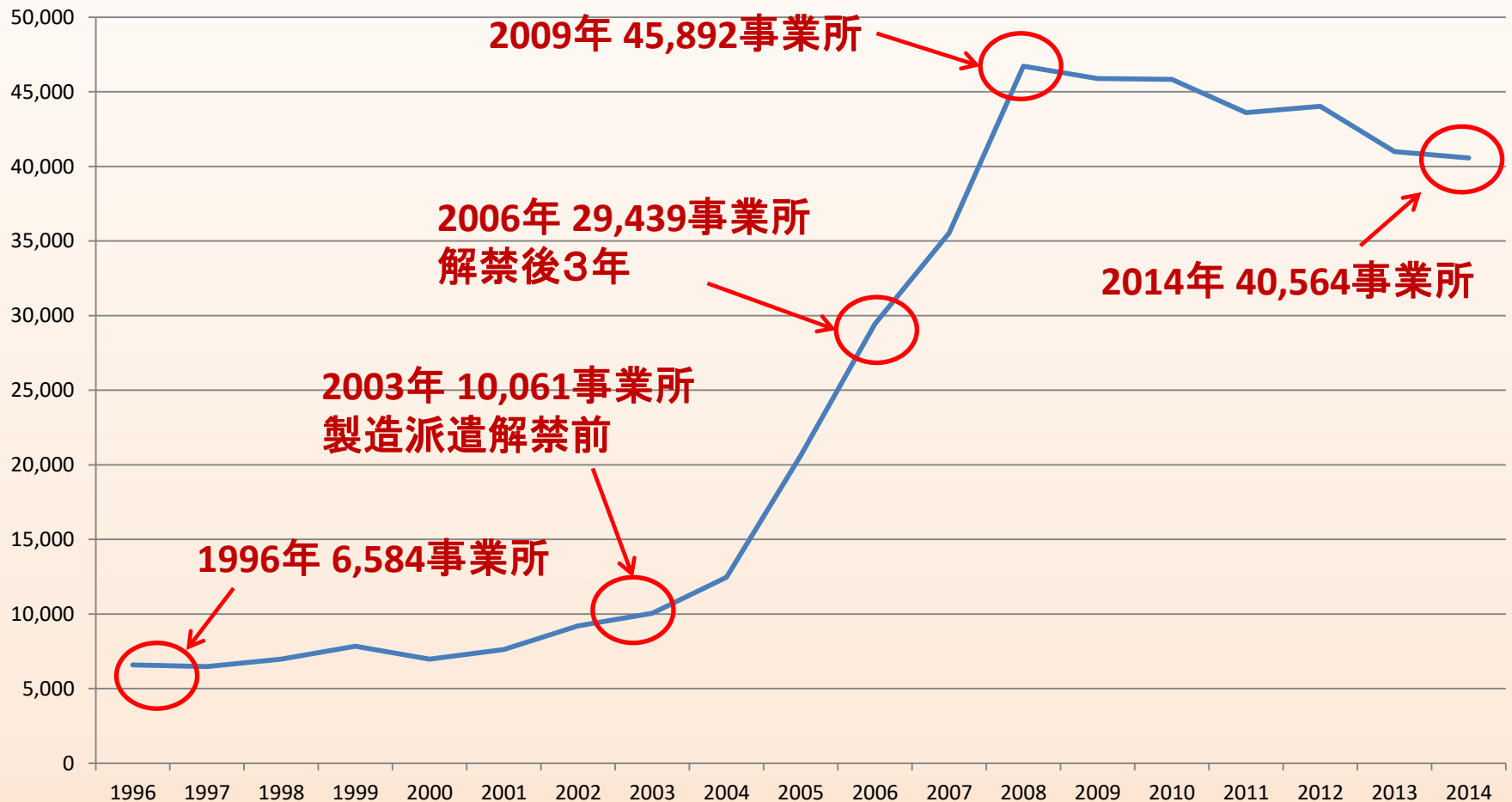
人材派遣の労働者数(常用換算)

常用換算派遣労働者数



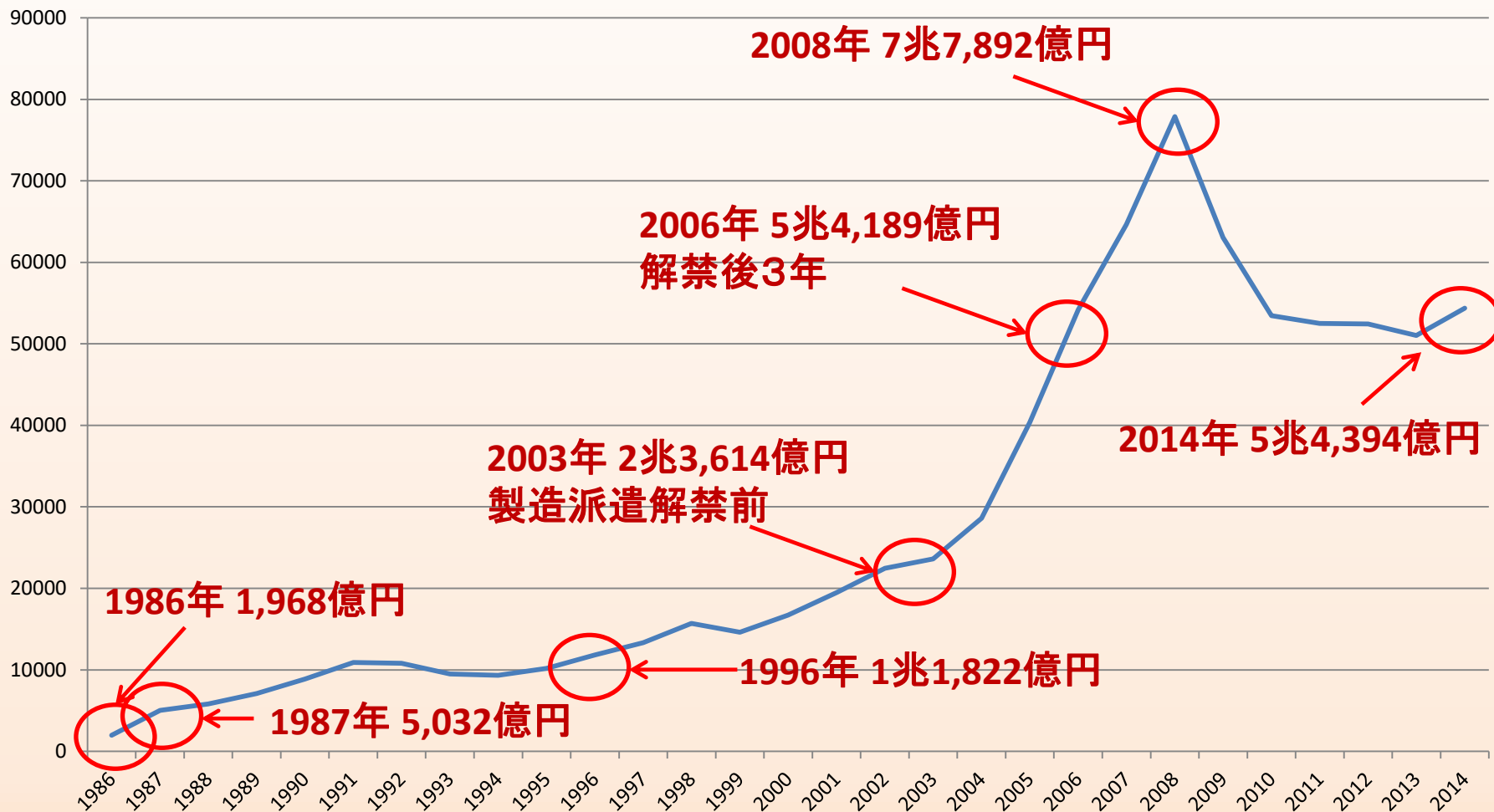
人材派遣の実施事業所数

派遣事業実施事業所数



人材派遣の売上高

派遣事業売上高(億円)



派遣法制定以前の外部雇用利用



- 戦後の労働法制改革：
職業安定法での労働者供給業の禁止
つまり、「人材派遣」は禁止されていた
- 多くの鉄鋼業・造船業などで、「人夫」として
「労働者供給」などの外部雇用が行われていた
- 鉄鋼業・造船業での対応：
「臨時工」「社外工」などで対応
しかし、社外工は、すこぶる労働者供給に近い

人材派遣のルーツ: ギャング・システム

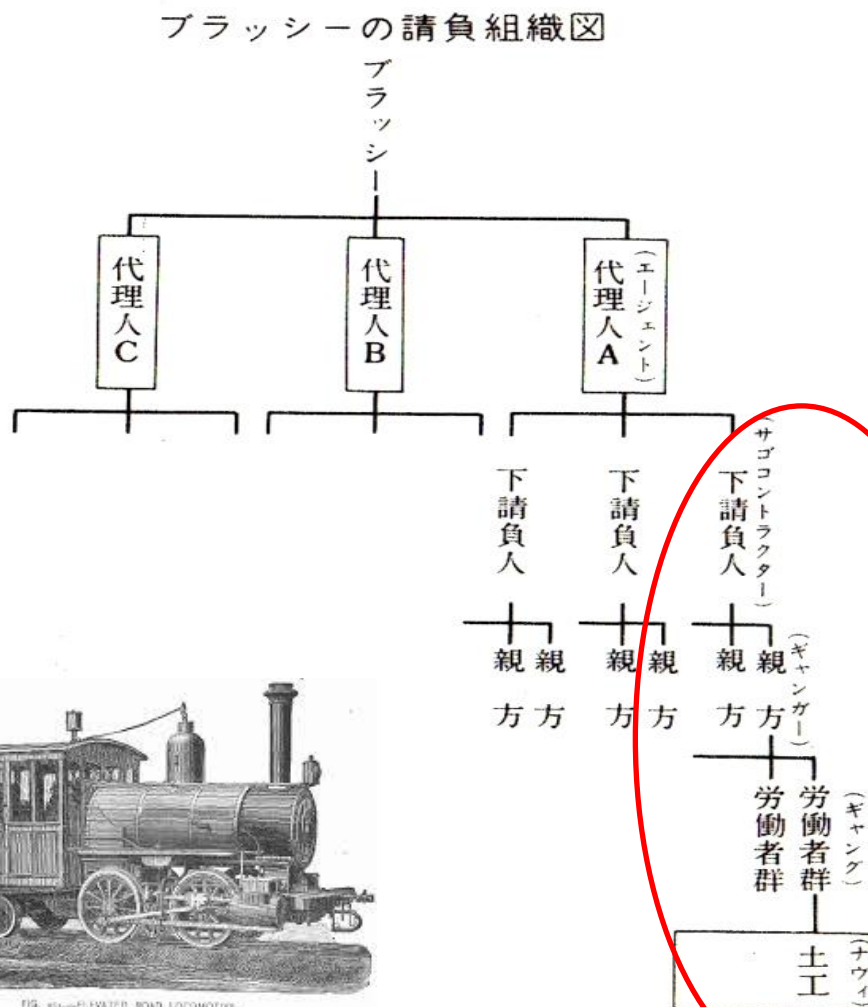
・ギャング・システム

Gangsystem

労働隊制度

作業隊制度

農業作業や
鉄道敷設請負
で行われる



人材派遣のルーツ: 口入屋

- ・林芙美子『放浪記』:

口入屋: 上野の口入屋で下谷の寿司屋の女中さんの口で紹介



人材派遣のルーツ:組頭・親方制度

炭鉱での親方制度 : 工場での親方制度

飯場制度: 中間搾取・ピンハネ

NHK朝ドラ『あさが来た』2015年後半: 納屋頭サトシ



なぜ人材派遣は解禁されたのか

事務派遣: 専門業務: 例: タイピスト、英文文書

1980年代: 専門技術ある女性の働き場の提供
事務請負の事業拡大で派遣と問題: その合法化

背景の一つ: アメリカの**対日要求**:

規制緩和、人材ビジネスの市場開放:

マンパワー: 巨大人材派遣企業:

日本に市場を求める



なぜか、人材派遣会社にかたかなの名前が多い:

フライデーが最初の日本の派遣会社:

マンパワーの影響か

なぜ人材派遣は解禁されたのか・製造派遣

製造体系の変化:

労働者を一か所に集めて生産する、
生産変動に柔軟に対応できる、
不熟練労働者での対応可能な生産体系:

下請解体:

一貫生産: 資材のグローバル調達:
都市近郊ではなく、地方に工場、
土地を安く、大きな敷地、輸送可能、
しかしそこには働く人がいない、
どのように集めるか、

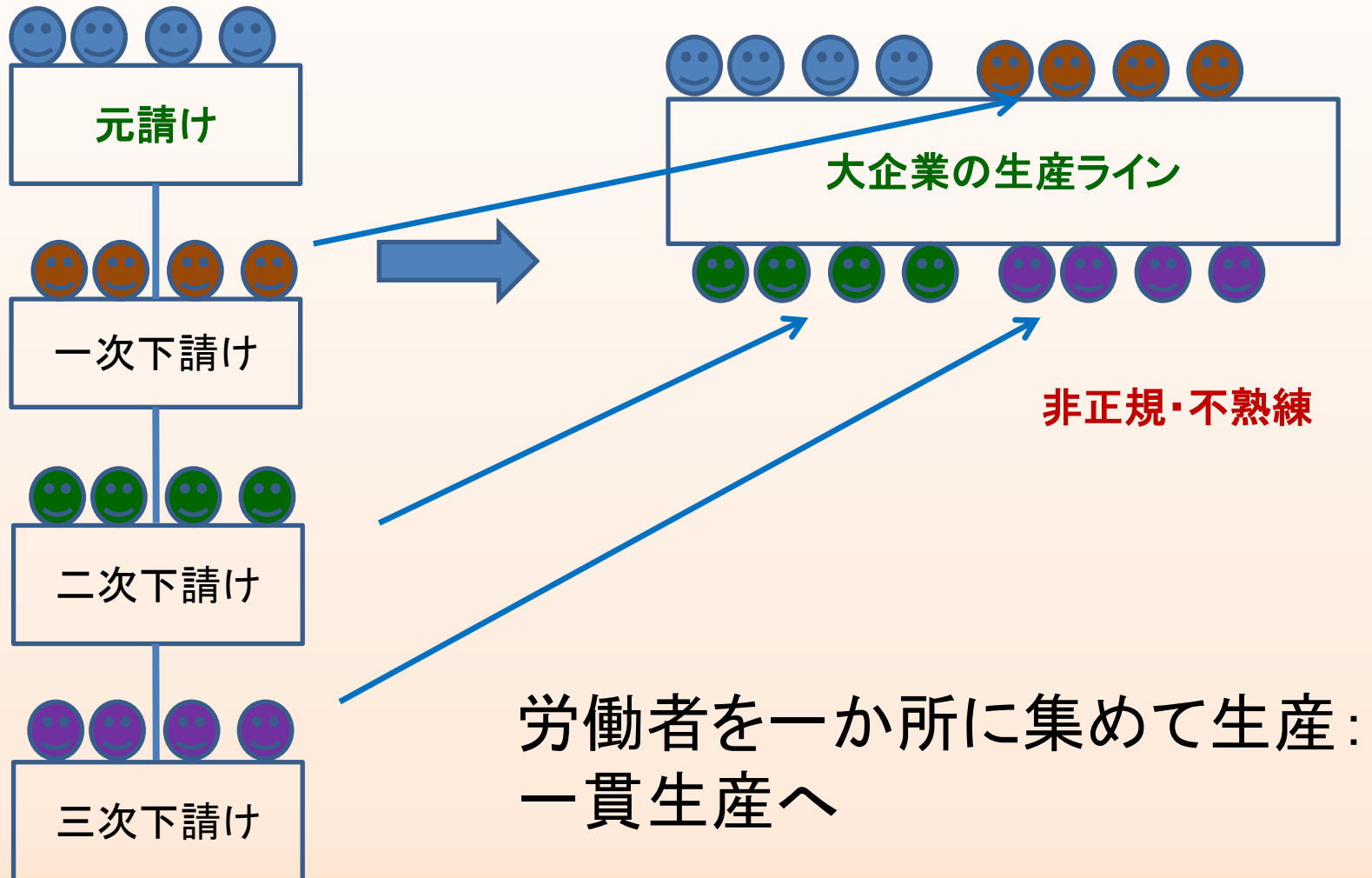
出し入れ可能な、安い賃金の働く人が必要:

グローバル市場競争

※労働組合からの抵抗がほとんどない



なぜ人材派遣は解禁されたのか・製造派遣



人材派遣の実態

- ・外部雇用「間接雇用」の実態：
どの位広がっているのか



就業構造基本調査・労働力調査では
実態はわからない、
派遣、下請け、出向、請負、など：

事業所・企業統計調査による

別経営からの従業者の数字： 2006年まで：
百貨店：派遣店員、その他、業務請負、派遣労働

別経営からの従業者

1996 2006

全産業 3.3% -> 5.1%

製造業 3.7% -> 9.6%



表3-1 別経営の事業所からの派遣又は下請従業者数（民営）

（単位：千人，％）

		従業者数 (a)	事業従事者 数(b)	別経営の事 業所への派 遣又は下請 従業者数(c)	別経営の事業所からの 派遣又は下請従業者数	
					実数(d)	構成比 (d/b)
全産業	1996 年	57,583	58,299	1,201	1,917	3.3
	2001 年	54,913	55,710	1,361	2,158	3.9
	2006 年	54,338	55,387	1,769	2,818	5.1
製造業	1996 年	12,922	13,101	310	489	3.7
	2001 年	11,126	11,420	339	633	5.5
	2006 年	9,912	10,662	278	1,028	9.6

（注）「事業従事者」は次のとおり算出した $b = a - c + d$

（出所）総務省「事業所・企業統計調査」（各年版）より作成

別経営からの従業者

表3-2 産業小分類別の派遣又は下請従業者数（民営）

（単位：人，％）

順位	産業小分類	事業従事者数 (A)	別経営の事業所 からの派遣・下 請従業者数(B)	比率 (B/A)
1	百貨店、総合スーパー	827,337	195,204	23.6
2	通信機械器具・同関連機械器具製造業	215,765	48,428	22.4
3	電子計算機・同附属装置製造業	135,660	28,226	20.8
4	倉庫業（冷蔵倉庫業を除く）	165,841	33,410	20.1
5	情報処理サービス業	202,716	34,217	16.9
6	梱包業	108,617	17,577	16.2
7	電子部品・デバイス製造業	669,961	107,018	16.0
8	事務用・サービス用等機械器具製造業	136,656	20,939	15.3
9	ソフトウェア業	673,090	88,953	13.2
10	電気通信に附帯するサービス業	126,227	16,550	13.1
11	銀行（中央銀行を除く）	428,884	55,471	12.9
12	自動車・同附属部品製造業	997,810	128,205	12.8
13	自然科学研究所	250,817	31,878	12.7
14	工業用プラスチック製品製造業	154,392	18,646	12.1
15	特殊産業用機械製造業	151,264	18,253	12.1
16	発電用・送電用等電気機械器具製造業	370,505	44,704	12.1
17	ゴムベルト・ゴムホース等製造業	101,872	11,866	11.6
18	機械器具設置工事業	116,978	13,599	11.6
19	有機化学工業製品製造業	106,744	12,181	11.4
20	特定貨物自動車運送業	188,159	21,279	11.3

（注）事業従事者数については表3-1の（注）を参照されたい

（出所）総務省「平成18年事業所・企業統計調査」より作成



2割～1割が外部雇用者

百貨店・スーパー 23.6%

通信機械製造 22.4%

電子計算機製造 20.8%

倉庫業 20.1%

.....

銀行 12.8%

自然科学研究所 12.7%

人材派遣の実態

- ・銀行の例:

派遣元が派遣先企業の子会社:

第二人事部

派遣専業の子会社を作り自社で活用

派遣会社に役員出向、コスト切り下げ

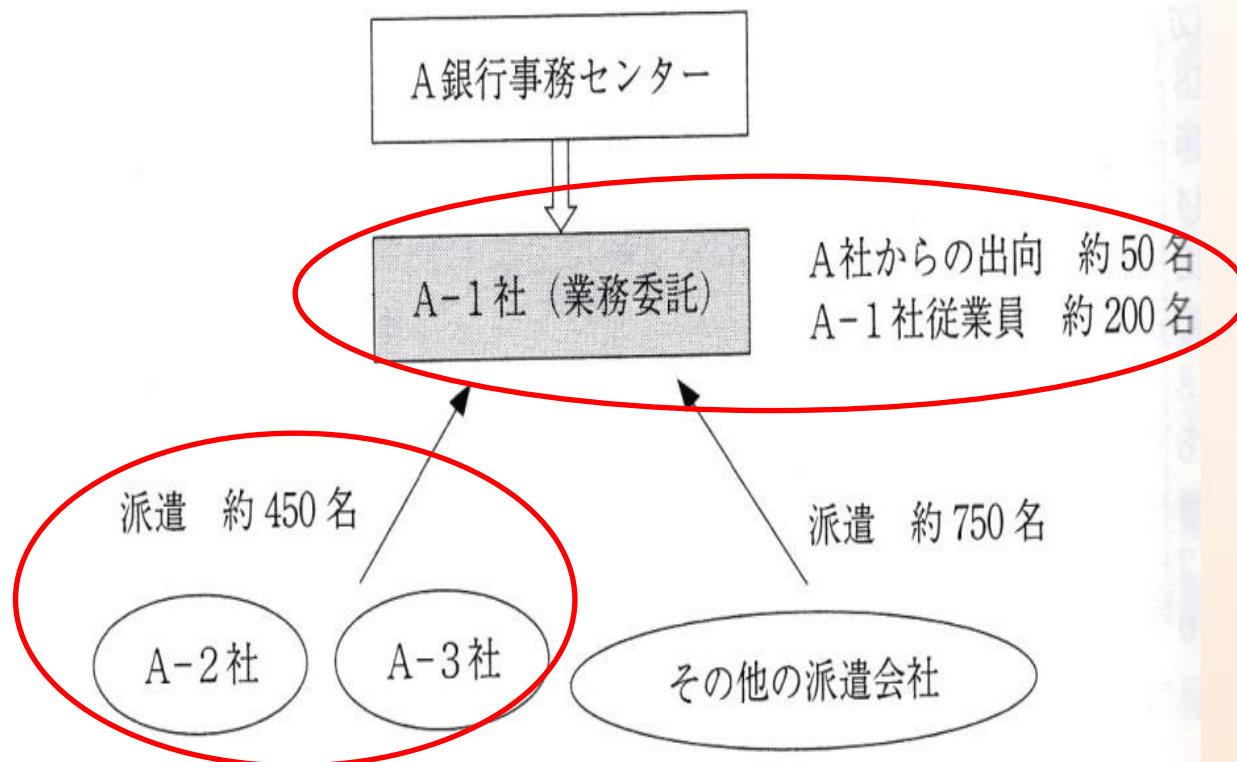
雇用調整

金融機関の本体職員の減少



人材派遣：銀行の例： 派遣専門子会社の設立

図3-3 A銀行事務センターの労働編成（2008年）

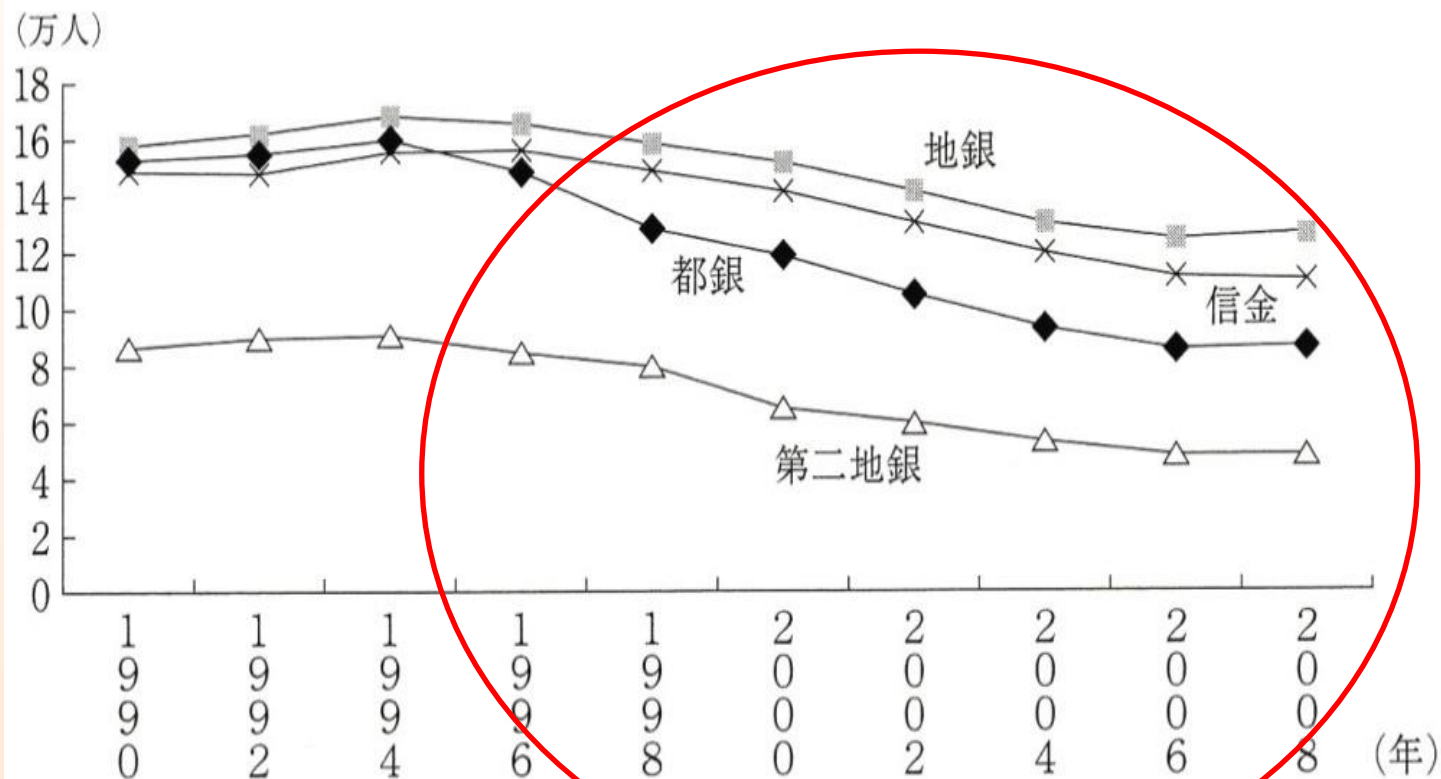


（注）A-1，A-2，A-3はA社の子会社である
（出所）聞き取り調査により筆者作成

人材派遣：銀行の例：

金融機関の本体職員の減少

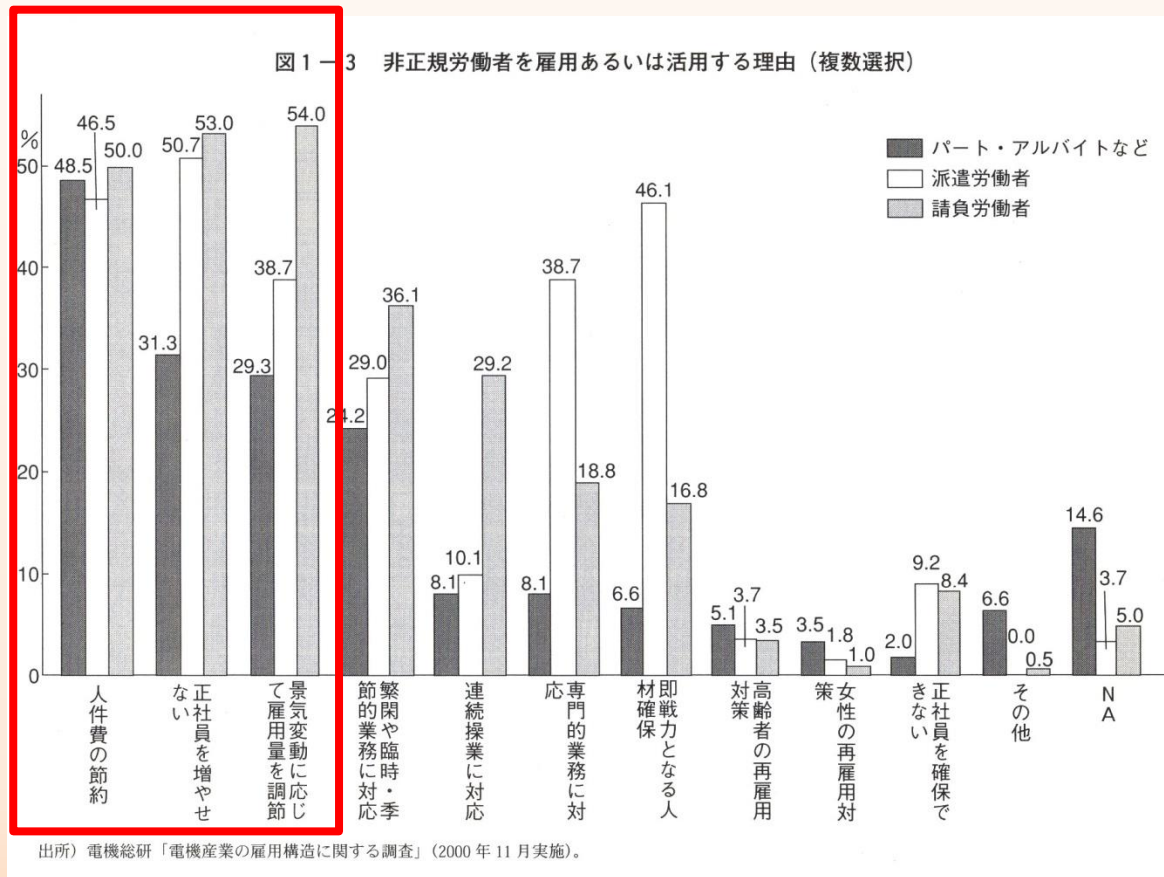
図3-2 金融機関の本体職員の推移



(出所) 田中 (2008) 表1 をもとに作成。原資料は「全国銀行財務諸表分析」, 「全国信用金庫財務諸表分析」による

人材派遣の実態

- ・製造請負と製造派遣：実態は同じ：
- ・請負を使う理由：電機産業での実態調査：2002年：

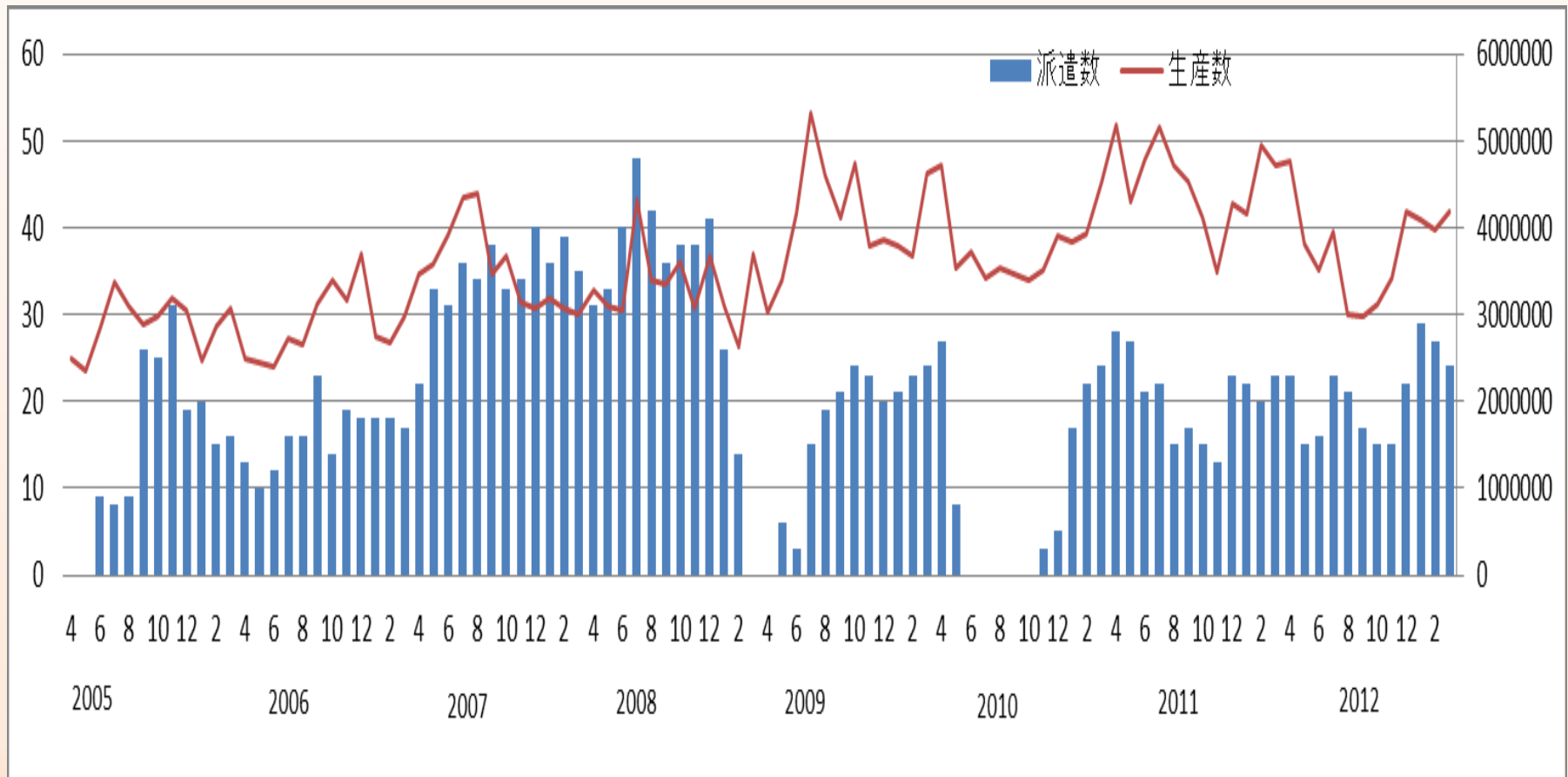


理由：

人件費の節約
正社員の代替
景気変動
繁忙対応
連続残業

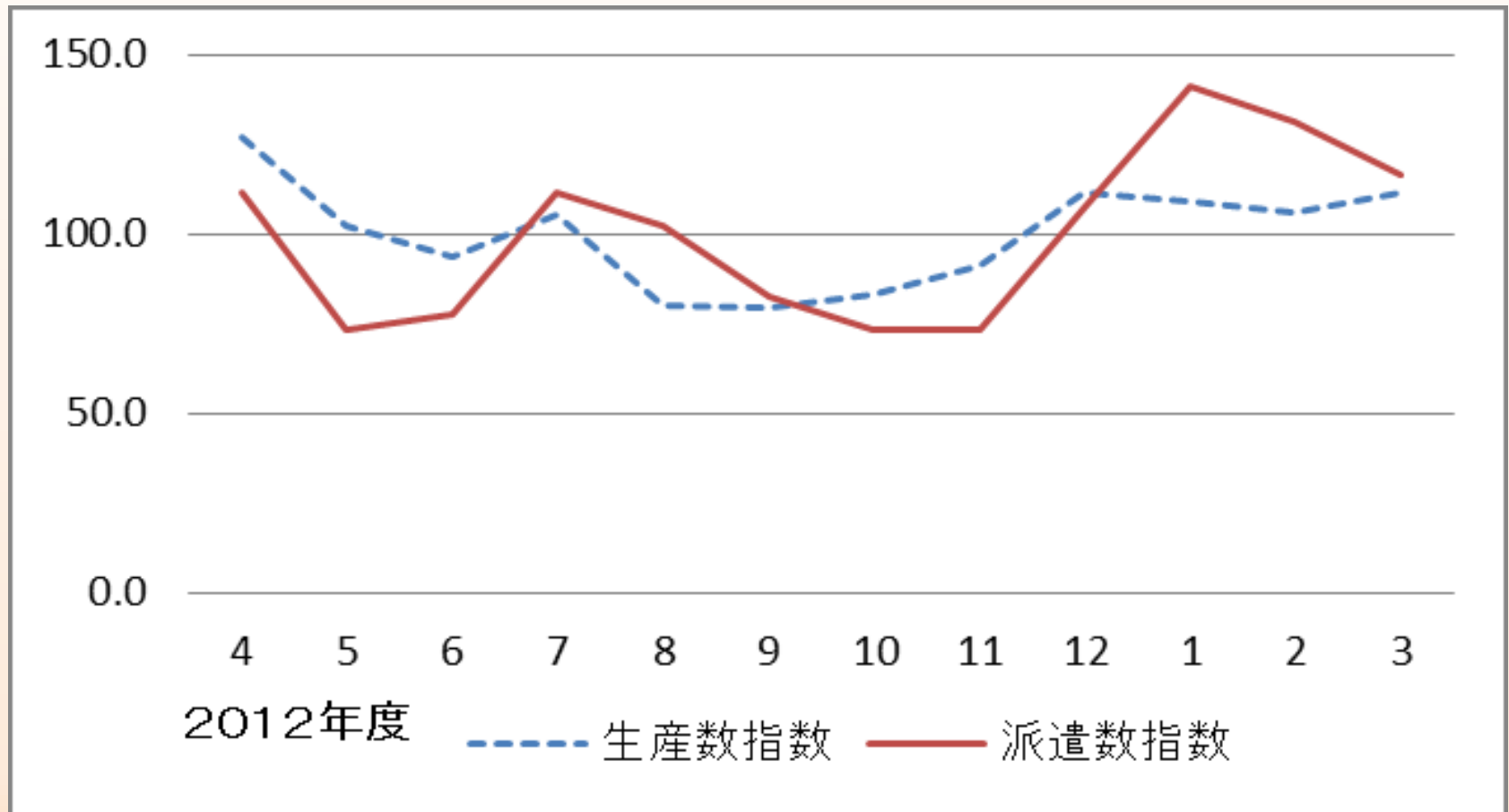
人材派遣の実態

- ・生産数と派遣利用：生産変動に合わせて利用



人材派遣の実態

- ・生産数と派遣利用：生産変動に合わせて利用

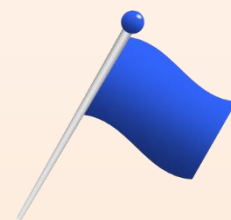


人材派遣の実態

- ・個人別派遣月数：2002～2012年度
※3カ月以内が半数以上を占める

短期が多い

	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	



何故、人材派遣を使うのか

・コスト比較： ほとんどコストは変わらない

表 2-4 キヤノンの複写機組立生産要員 1 人当たりの人件費（年間）

（単位：万円）

	請 負	製造派遣	期間社員	高卒正社員	大卒正社員
労働者収入	238	216	268	301	319
会社管理費・取り分	158	110	—	—	—
福利厚生費	—	—	54	57	60
退職給付費用	—	—	—	32	34
合計	396	326	322	390	413

（出所）『週刊ダイヤモンド』2009年2月7日号，37ページより。

（注）文中では直接雇用（正社員，期間社員）には，採用コストが最低5万円必要という。

何故、人材派遣を使うのか

- ・コスト比較： アルバイトよりコストが高い
- ※迅速・変動可能：雇用責任無し

表 2-5 雇用形態別の時間給に換算した賃金の比較
(単位：円)

雇用形態	平均賃金	賞 与	経 費	合 計
正社員	1,314	495	432	2,241
期間社員	859	180	432	1,470
アルバイト	763	—	—	763
工場全体	978	319	432	1,729
派遣料金	1,350	—	—	1,350

(出所) ある工場の筆者調査による (2008年度集計データ)。

- (注) 1. 月給・日給月給・日給は時間給に換算：月20.25日，1日8時間。賞与は，4.5月分を時間給に換算。
2. 経費は，1年間の工場経費のうち，法定福利費，福利厚生費，旅費交通費，退職金関係費の人件費部分費を，工場人数と日数・時間から割り出した。

派遣労働者の賃金：1,000円～1,250円層半数

表3-7 派遣労働者の賃金

(単位：％，円)

		派遣労働者総数	賃金（時間給換算額）階級								平均賃金
			1000円未満	1000円～1250円未満	1250円～1500円未満	1500円～1750円未満	1750円～2000円未満	2000円～3000円未満	3000円以上	不明	
2004 年	総 数	100.0	19.2	29.3	23.6	17.8	3.4	2.6	0.8	3.3	1,281
2008 年		100.0	19.2	35.5	21.3	12.4	3.1	3.4	1.9	3.1	1,290
2012 年			100.0	20.2	29.9	20.2	14.5	3.7	5.4	2.9	3.2
	男 女	100.0	15.9	33.2	15.8	11.2	4.4	10.5	6.3	2.8	1,495
		100.0	23.5	27.2	23.7	17.1	3.2	1.3	0.3	3.5	1,236
		登録型	100.0	19.3	31.0	24.4	16.8	3.3	2.8	0.4	2.1
	常用型	100.0	21.0	28.9	16.4	12.3	4.1	7.9	5.3	4.2	1,432

（注）基本給（税込みの時間給換算額）である

（出所）厚生労働省「派遣労働者実態調査」より作成

派遣労働者の賃金と待遇



時給平均1,351円(2012年)

半数が**1,250円未満**

1,250円で年間2000時間で、年間**250万円**

昇給は**無し**、ボーナス**無し**、退職金は**無し**

社会保険は**無し**がほとんど

日雇い派遣



- ・日雇い派遣・登録型
細切れ雇用と低賃金
短期軽作業の請負：
倉庫内作業、建設業も含まれる：

業界大手：フルキャスト：1992年から
グッドウィル1995年から

日雇い派遣

ある業者の業務一覧

表3-9 短期業務請負（日雇派遣）業者の業務一覧

1	製造	加工，組立，検査，梱包
2	倉庫	ピッキング（仕分け，検品，値札つけ，箱詰め，棚卸し），入出庫（発送準備，フォークリフト運転）
3	物流	一般引越（荷積み・荷おろし，梱包・開梱），事務所移転（養生，レイアウト変更），配送補助（ドライバー）
4	建築	搬出入（ガラ出し，資材搬入，ボードの荷揚げ），有資格者（溶接，玉掛け，現場監督）
5	内装	手元作業（内装手元，取付補助，施工補助），家具工事（家具搬入，間配り）
6	施工	オフィス施工（パーティション施工，間仕切り工事，オフィス什器解体・組立），店舗什器施工
7	イベント	会場設営（展示品搬入・設置，ブースパネルや床張り，テント張り），イベント企画製作・運営（受付案内，ブーススタッフ，イベントコンパニオン，パーティ・催事会場セッティング），警備（人員誘導・整理，イベント警備，施設警備，室内常駐警備）
8	販売促進	サンプリング（ビラ配り，ポスティング，ノベルティ配布），販売支援（試飲，試食，デモ販売，レジ応援），マーケティング（店頭調査，アンケート調査，訪問調査，交通量調査）
9	一般事務	一般事務（ファイリング，伝票整理，データ入力），営業事務（テレマーケティング，コールセンターオペレーター）
10	IT 関連	パソコンセットアップ，ヘルプデスク，ソフトウェア開発補助，WEB プログラマー

（注）表中の1，9，10は短期請負とは限らないが，C社の業務量の中ではわずかである

（出所）業務請負企業C社の資料より作成（2002年時点）。C社は職業安定法違反により厚生労働省より労働者派遣業務停止命令を受け2008年に廃業した

業務：
倉庫
物流
建築
内装
施工
イベント
販売促進

人材ビジネスの隆盛： 企業の業績：フルキャスト

※売上高の半数以上はスポット事業：日雇い派遣

表 2-6 フルキャストの事業別利益（連結決算）

（単位：百万円, %）

年		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
連結全事業	売上げ	26,319	37,945	49,688	67,212	90,163	108,301	98,989	57,293
	営業利益	1,511	2,455	3,255	4,560	4,715	2,081	1,647	△682
	営業利益率	5.7	6.4	6.5	6.7	5.2	1.9	1.6	—
	経常利益	1,484	2,558	3,292	4,611	4,550	1,811	1,530	△925
	当期純利益	346	1,196	1,511	1,885	2,942	△674	△2,443	△6,870
スポット事業	売上げ	16,391	22,205	30,814	39,749	49,982	53,634	37,067	20,619
	営業利益	1,748	2,269	2,863	3,510	3,931	1,628	1,538	△365
	営業利益率	10.6	10.2	9.2	8.8	7.8	3.0	4.1	—
ファクトリー事業	売上げ	5,824	10,713	12,234	13,787	16,135	19,398	17,306	6,662
	営業利益	151	594	564	555	475	189	167	△399
	営業利益率	2.5	5.5	4.6	4.0	2.9	0.9	0.9	—
テクノロジー事業	売上げ	3,284	4,313	6,212	7,707	15,169	18,715	24,931	14,074
	営業利益	△23	201	324	629	918	979	911	685
	営業利益率	—	4.6	5.2	8.1	6.0	5.2	3.6	4.8
オフィス事業	売上げ	—	—	—	5,211	7,377	11,837	12,770	11,245
	営業利益	—	—	—	452	363	690	315	△44
	営業利益率	—	—	—	8.6	4.9	5.8	2.4	—
その他事業	売上げ	—	—	—	758	1,500	4,717	6,914	4,693
	営業利益	742	712	426	51	△75	△146	△213	63
	営業利益率	—	—	—	6.7	—	—	—	1.3

（出所） 有価証券報告書。

（注） いずれも 9 月締め。マイナスの営業利益には利益率の % を表示していない。なお、2010 年 9 月期では、各事業の区分を変更しているため掲載を省略した。

以降の有価証券報告書

人材ビジネスの隆盛：企業の業績：グッドウィル

※売上高：5年間に10倍以上

表2-7 グッドウィルの利益（連結決算）

（単位：百万円）

年	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
売上げ	47,295	62,272	93,042	142,157	185,948	509,001	584,322
経常利益	3,657	4,814	5,539	4,320	6,704	6,794	△12,702
当期純利益	2,401	2,548	2,704	1,463	3,429	△40,708	△27,416

（注） いずれも6月締め。

（出所） 有価証券報告書。

・人材派遣会社の違法体質：

表 2-8 大手人材派遣会社における事業停止命令・改善命令・法律違反・不正など

クリスタル (グループ会社を含む)	2005年 6 月30日	東京労働局がタイアップ（グループ会社）に事業改善命令，事業所届出なし
	2005年 7 月29日	愛知労働局がシースタイル（グループ会社）に事業停止命令，労災事故
	2006年10月 3 日	大阪労働局がコラボレート（グループ会社）に事業停止命令，偽装請負
	2006年10月 4 日	工場内請負から撤退を発表
	2006年10月31日	グッドウィルに事業を売却
グッドウィル (ラディアHD)	2005年 6 月30日	東京労働局が事業改善命令，建設現場への違法派遣
	2006年10月31日	クリスタルを買収
	2007年 6 月 4 日	訪問介護のコムスン（子会社）に厚生労働省が行政処分，事業譲渡へ
	2007年 8 月23日	データ装備費天引き分全額返還集団訴訟を東京地裁に提訴
	2008年 1 月11日	東京労働局が事業停止命令，港湾荷役業務への違法派遣，二重派遣
	2008年 6 月 3 日	グッドウィルの課長らを二重派遣幫助で逮捕
	2008年 6 月25日	日雇派遣の廃業を発表
	2008年 7 月31日	グッドウィル（日雇派遣）が廃業
	2008年10月 1 日	社名をグッドウィルグループからラディアホールディングに変更
	2008年10月24日	グッドウィルの支店長などが未払い残業代支払いを東京地裁に申し立て
	2009年 3 月 2 日	ラディアホールディングが製造業派遣から完全撤退と発表，子会社を 6 月までに売却
	2009年 5 月13日	データ装備費訴訟の26人との和解成立
	2009年10月 2 日	子会社の元会長をインサイダー取引で逮捕
	2009年12月 8 日	クリスタル買収での脱税で逃亡の公認会計士を逮捕
	2010年 4 月30日	ラディアホールディング・プレミアム（旧クリスタル）が株主総会で解散を決議
	2010年 5 月21日	ラディアホールディング・プレミアム（旧クリスタル）の特別清算開始決定

・人材派遣会社の違法体質：

フルキャスト	2006年 8 月12日 神奈川県労働局より是正指導，建設業務への違法派遣 2006年10月19日 派遣スタッフの容姿情報の無断登録が発覚 2007年 1 月12日 仙台南警察署より渋谷本社，仙台支店，仙台北支店が労働者派遣法違反容疑で家宅捜査を受ける 2007年 3 月27日 東京労働局より事業改善命令，建設・警備への違法派遣 2007年 7 月 6日 「業務装備費」を創業期に遡り全額返還を表明 2007年 8 月 3日 東京労働局が事業停止命令，港湾荷役業務への違法派遣 2007年 8 月31日 フルキャストスタジアム宮城のネーミングライツ契約辞退を発表 2008年10月 3日 東京労働局が事業停止命令，事業停止期間中に新規派遣 2008年10月 3日 日雇派遣を2009年 9 月末に撤退発表
スタッフサービス	2005年 3 月25日 大阪労働局が大阪地検に書類送検，サービス残業の疑い 2007年 8 月 6日 熊本労働局が立ち入り検査，派遣契約を偽装，同一業務直接雇用逃れ 2010年 3 月 1日 東京労働局が事業改善命令，期間制限違反
ヒューマンリソシア	2010年 3 月 1日 東京労働局が事業改善命令，期間制限違反
高木工業	2006年11月 7日 社員寮の光熱費水増し天引き，労働局が事実関係を調べる 2010年 3 月26日 東京労働局が事業改善命令，港湾荷役業務への違法派遣
フジワーク	2009年10月21日 大阪労働局が事業改善命令，派遣契約不備
パソナ	2010年 6 月中旬 京都労働局がNTT コム，パソナ子会社などに文書是正指導，偽装請負
アデコ	2009年 2 月23日 東京労働局より事業改善命令，期間制限違反
シモムラ	2005年 9 月30日 東京労働局が事業改善命令，深夜労働に未成年を派遣 2006年10月 労基法違反で起訴され，有罪判決が最高裁で罰金20万円確定 2006年12月28日 刑の確定で，事業許可取り消し，準大手で初めて，日通グループに事業譲渡

（出所） 各労働局の報道発表資料，『月刊人材ビジネス』，新聞記事等から作成。

人材派遣の内実

派遣労働者

- ・ **キャリアアップ**につながらない
- ・ 将来の **見通し**がない
- ・ 「レンタル商品」としての派遣
- ・ 一緒に働く隣の人は、「**お客様**」
※「お客様」: 派遣会社の得意先のヒト
→ **ワーキングプア** の可能性へ



製造会社:工場

- ・ 製造ラインに **未経験者**が入るコワサ
- ・ 製造ラインに知らない人:
助け合う仲間に **隙間**
- ・ 製品の **品質管理**の難しさ

人材派遣の内実



▪ 労災：

必要な安全用具がない

安全教育をしない

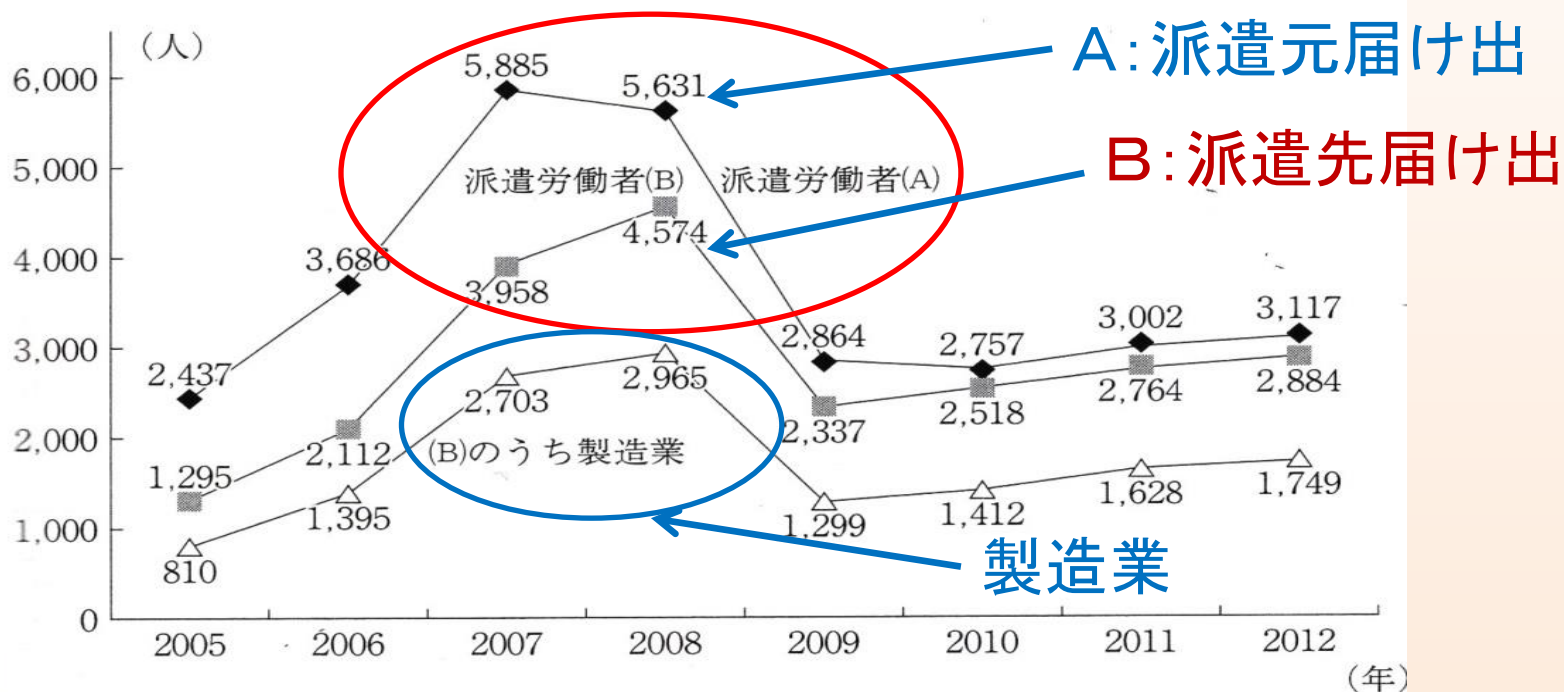
派遣が労災でも職場の「労災ゼロ」の日が続く

労災隠し

人材派遣の内実

- ・労災：派遣元よりの派遣先の労災届け出が少ない：
届け出の7割が製造業

図3-5 派遣労働者の労働災害による休業4日以上死傷者数



(注1) 労働災害による休業4日以上死傷者数を表示している

(注2) 派遣労働者(A)は派遣元から提出された労働者死傷病報告を、派遣労働者(B)は派遣先から提出された労働者死傷病報告を集計したもの

(出所) 厚生労働省「派遣労働者の労働災害の発生状況について」より作成

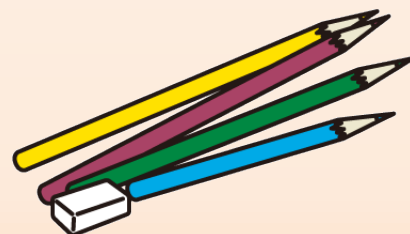
人材派遣の内実



- **派遣切り:**
2008年秋から2009年春
派遣・有期雇用者が約40万人が
雇止め、中途解約、解雇:
年越し派遣村
- **ワーキングプア問題:**
賃金下落・デフレ経済
- **派遣35歳限界説:**特に事務派遣

アンケートのお願い

- ・講義で取り上げてほしい項目・内容があれば、アンケート用紙に書いてください
 - ・質問事項・疑問点・ご要望があればそれも書いてください
- ※できるだけご要望に応えようと思います



ビデオ



NHKスペシャル

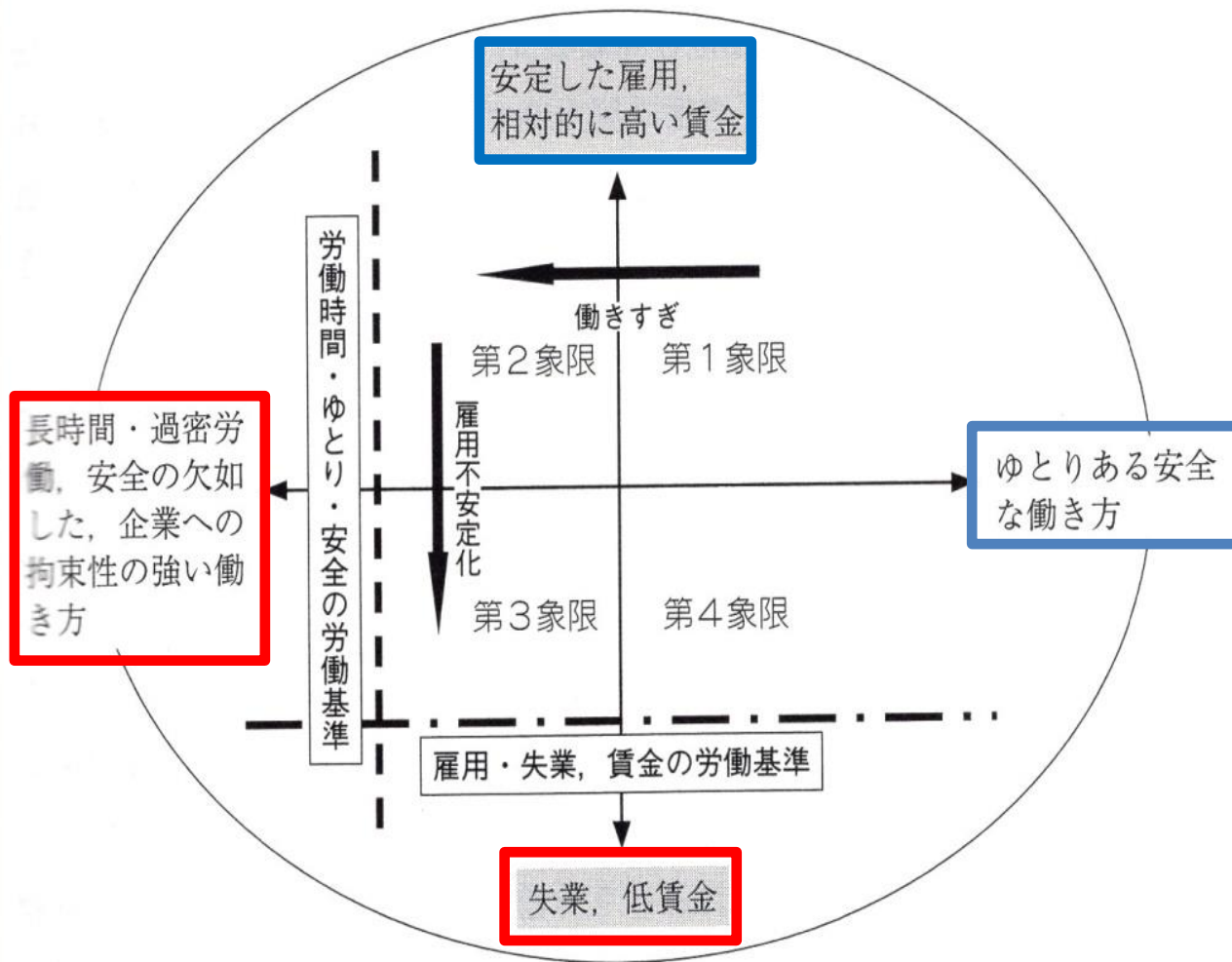
フリーター漂流

製造現場を転々とする若者たち

2005年2月5日 NHK
約21分

働き方の基準

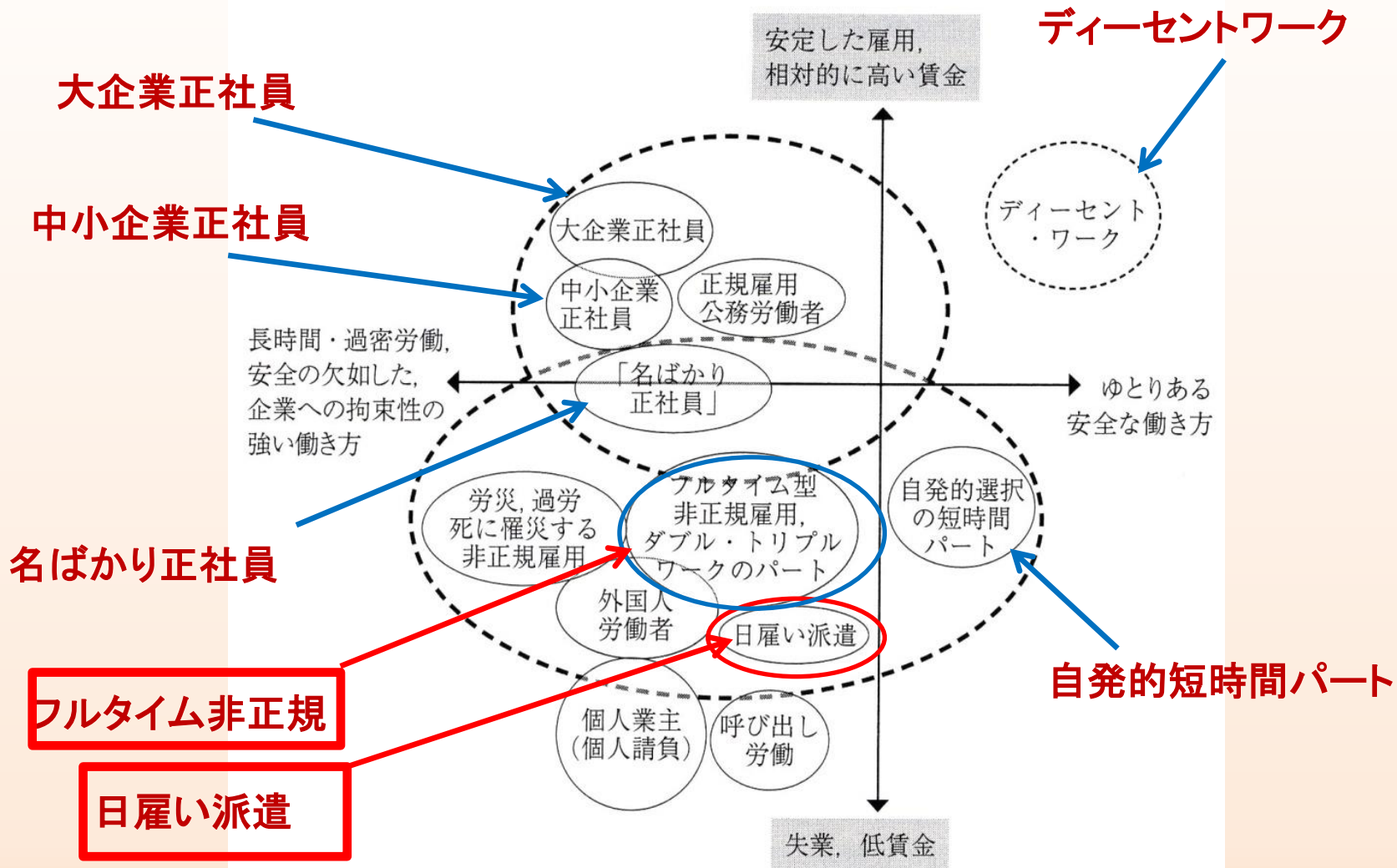
図1-1 雇用と働き方・働かせ方の基準



(出所) 筆者作成

雇用形態の現状

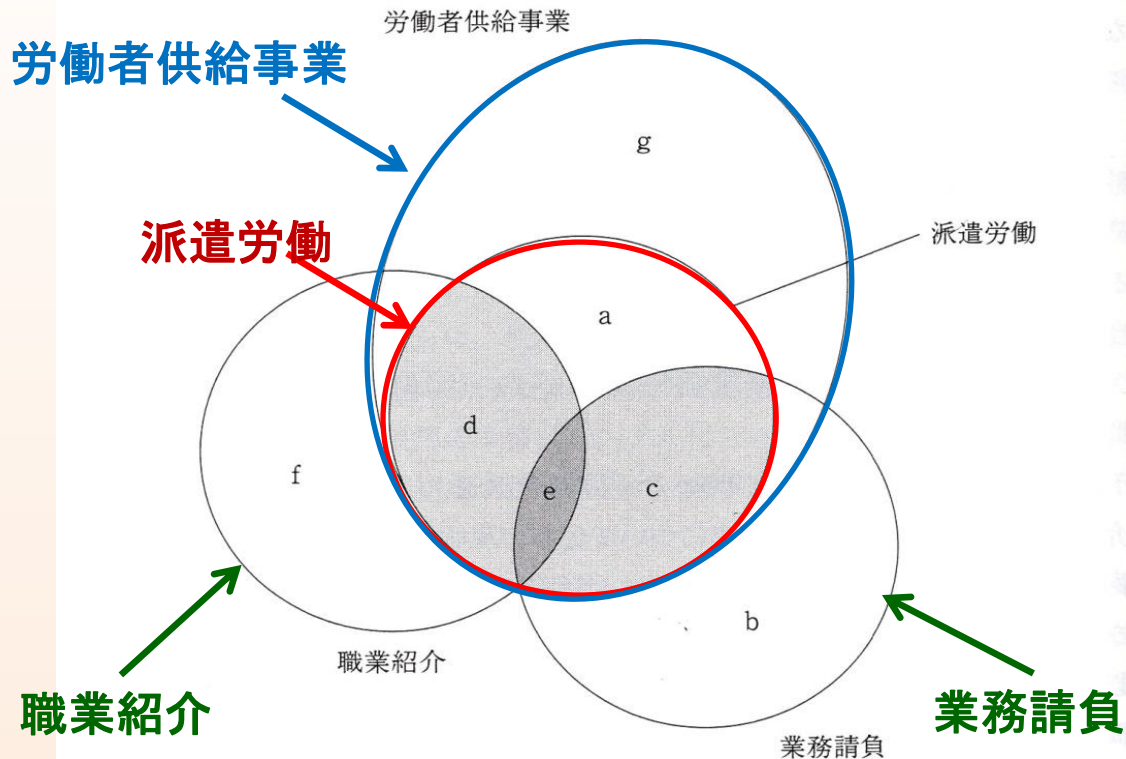
図1-2 雇用と働き方・働かせ方の現状



(出所) 筆者作成

人材派遣の問題点

図3-1 派遣労働・業務請負・職業紹介・労働者供給の実態



- (注) a : 労働者派遣事業のうち紹介予定派遣を除いた部分
b : 業務請負 (請負業者が雇用する労働者を自ら指揮命令し、受注した業務を遂行する。注文主による請負労働者に対する指揮命令はない)
c : 偽装請負 (注文主による請負労働者に対する指揮命令が行われ、事実上の派遣労働となっているもの)
d : 紹介予定派遣
e : 日雇い派遣 (1日～数日間の短期業務請負の形式を取るが、実態は職業紹介機能が中心。注文主による指揮命令が一般化している)
f : 職業安定法による職業紹介
g : 職業安定法が禁止する労働者供給事業

(出所) 筆者作成

▪「労働者派遣」
という創作：
労働者供給業に
例外を作る

人材派遣の問題点

・派遣と業務請負の関係図:

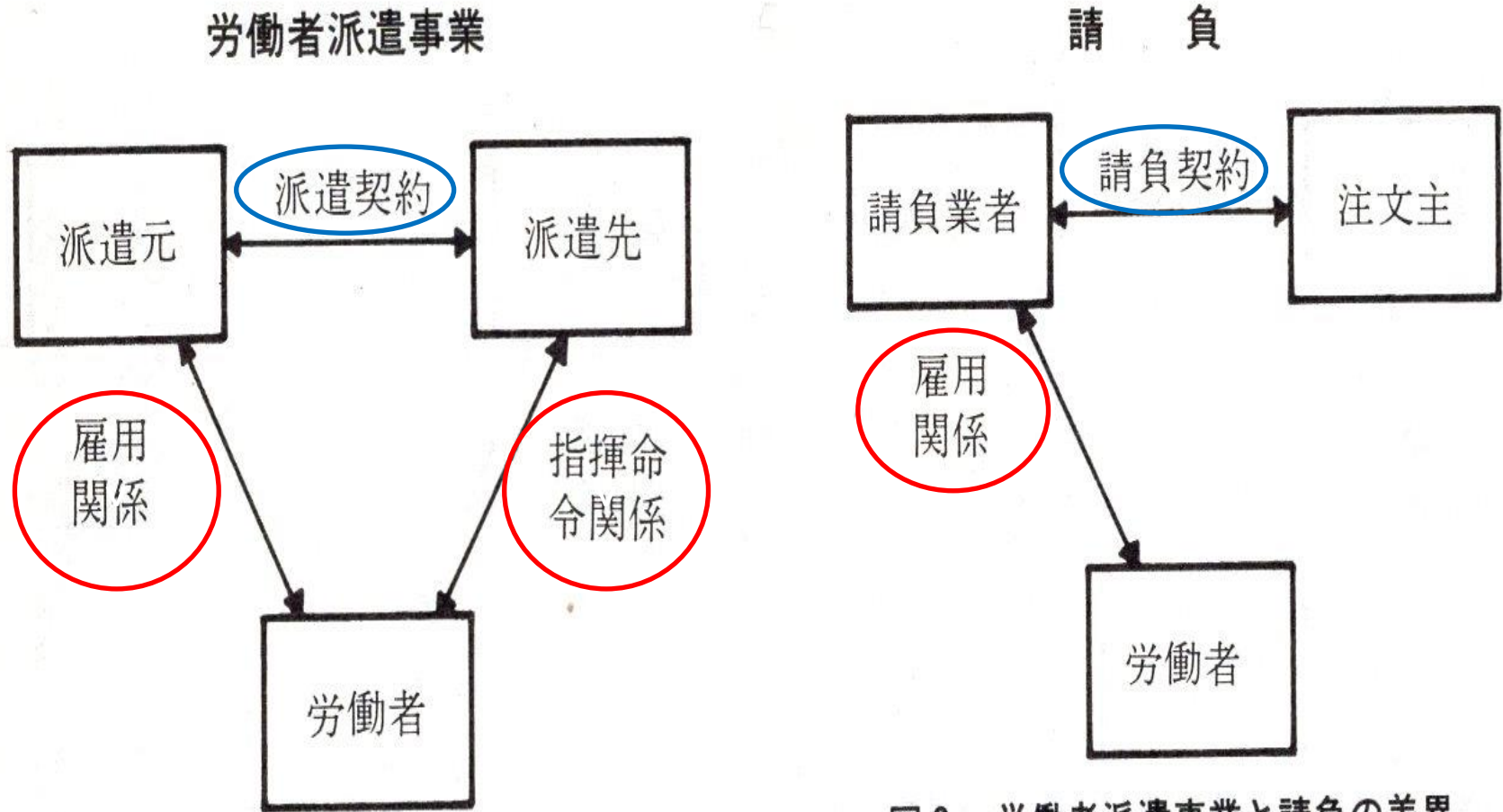
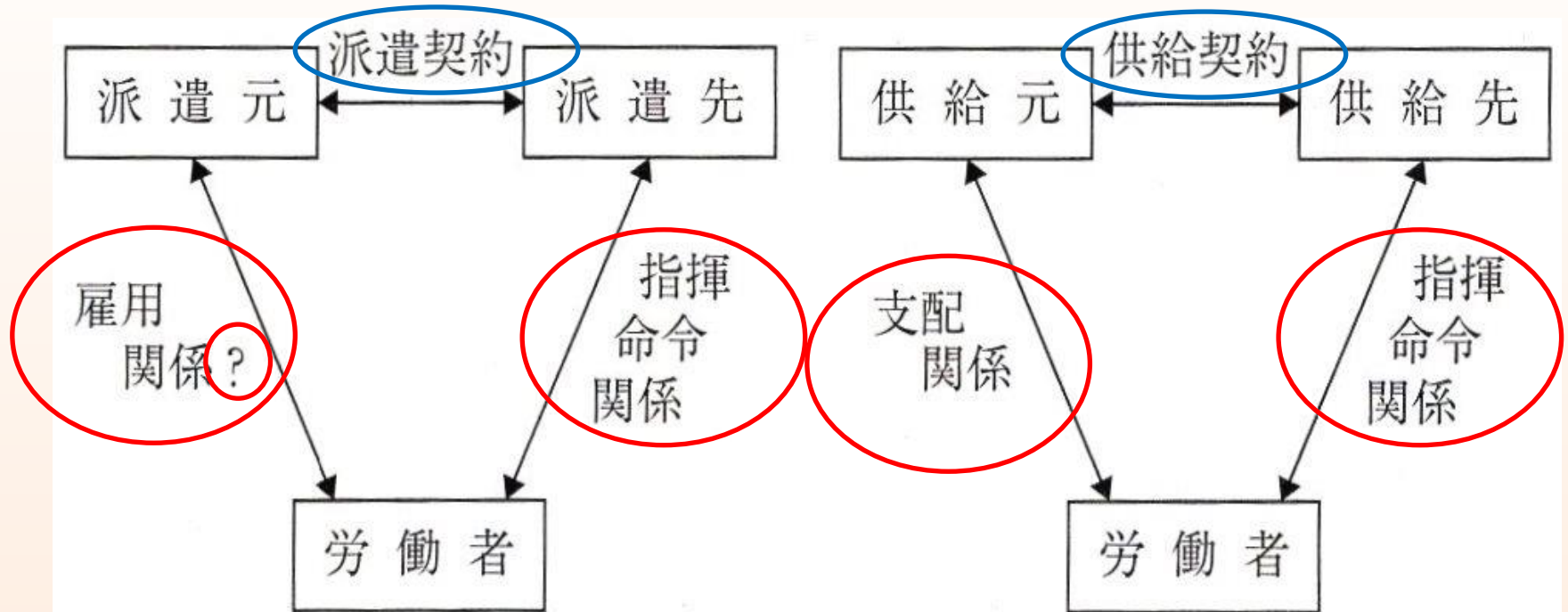


図3 労働者派遣事業と請負の差異

人材派遣の問題点

・派遣と労働者供給の関係図：



(出所) 図2-4・図2-5ともに厚労省の説明をもとに作成した著者によるオリジナル。

図2-5 労働者派遣制度の概念図

図2-4 労働者供給制度の概念図

※左図は高梨昌氏による創作と言われている

人材派遣の問題点・派遣のサービスとリスク: 防止措置:

派遣元が派遣先
提供するサービス

派遣元が派遣先に
提供するサービス

雇用主(使用者)
責任代行サービス



雇用主(使用者)責任の
空洞化

コスト削減サービス



賃金切り下げ、社会保険
不適用

雇用調整サービス



雇用の短期化、雇止め、
雇用契約の打ち切り
能力開発の未実施
労働災害の発生

近代的雇用関係を逸脱した派遣という働かせ方

以下森岡孝二『雇用身分社会』による

- 1) 事業主は労働者を直接に雇用して、賃金を支払わなければ、労働者を使用してはならない、という雇用の第一原則を否定することで成立したもの、創作したもの：
雇用の中に含まれる「使用」を、
「使用」と「雇用」に人為的に分離した

※労働法では「使用」しかない、
労働者を労働に従事してもらうために、
労働者を使用するために雇うのである：
労働基準法には「使用者」しか出てこない
「雇用者」は出てこない

近代的雇用関係を逸脱した派遣という働かせ方

- 2) 一体不可分である雇用関係と使用関係を無理矢理分離し、労働者供給業を労働者派遣事業として言い換えて解禁し、労働市場仲介業者に中間搾取(ピンハネ)を合法化した

近代的雇用関係を逸脱した派遣という働かせ方

3) 賃金支払い:

労働契約は労働者が
使用者の指揮命令下で労働し、
その対価として**使用者が労働者に賃金を支払う:**

労働者派遣制度は、
派遣先が派遣元に派遣料金を支払い、
その**一部を賃金として労働者に支払う、**
という**使用者の賃金直接支払いの原則を破壊した**

近代的雇用関係を逸脱した派遣という働かせ方

- 4) 業務の種類・働く場所・賃金・労働時間・受け入れ期間などの労働条件の決定を
商取引・派遣契約に委ね、
労働条件決定を労働者から排除
- 5) 派遣元と労働者の雇用関係が**名ばかり雇用関係**：
派遣先に仕事があり派遣元と派遣先との
派遣契約が成立していることが前提条件となる：
派遣契約が継続している場合のみ
就労の場が与えられる

近代的雇用関係を逸脱した派遣という働かせ方

6) 安全・福利厚生から排除:

労働者の安全・健康排除義務:

使用関係と雇用関係分離で

使用者が安全健康配慮義務から

免れる可能性あり:

企業の福利厚生・社会保険適用を締め出している:

※労災の発生の可能性大: 労災隠し

7) 労働者の団結権・団体交渉権から事実上排除:

同じ雇用主で共通利害にあるが、

時間的・空間的に困難、権利行使が制限

人材ビジネスの隆盛、その実態

- 事業の多角化:
 - 人材派遣
 - 業務請負
 - 職業紹介
 - 求人広告: 求人情報提供サイト
 - 再就職支援・人事コンサル・採用事務代行
 - 教育訓練事業
 - 国自治体人材イベント受託
- 職安(ハローワーク)の中へもぐりこむ人材ビジネス:
民間委託



参考文献:

- ・伍賀一道『「非正規大国」日本の雇用と労働』
新日本出版 2014年
- ・森岡孝二『雇用身分社会』岩波新書 2015年
- ・高田好章「人材派遣業の膨張・収縮と経営実態」
(森岡孝二編『貧困社会日本の断層』2012年)
- ・伍賀一道・脇田滋・森崎巖編
『劣化する雇用ービジネス化する労働市場政策』
2016年
- ・松宮健一『フリーター漂流』2006年



アンケートのお願い

- ・講義で取り上げてほしい項目・内容があれば、
アンケート用紙に書いてください
 - ・質問事項・疑問点・ご要望があれば
それも書いてください
- ※できるだけご要望に応えようと思います

本日はここまでです
ありがとうございました

