

第5回 人材派遣制度と派遣労働者

○前回アンケートの質問・要望から：

◎今回の概要：

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
- ・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
- ・ドラマ「ハケンの品格」と違う実態：『ルポ貧困女子』や、様々な小説にみる「派遣」とは

○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：1985年、人材派遣合法化：業務の問題点
- ・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、2003年、2012年、2015年

○派遣法制定以前の外部雇用利用

- ・戦後の労働法制改革：労働者供給業の禁止
- ・社外工などの外部雇用の利用：鉄鋼業・造船業
- ・人材派遣のルーツ：組頭・親方制度・ロ入屋：ギャング・システム：炭鉱・製造業での親方制度

○人材派遣の実態：

- ・外部雇用「間接雇用」：派遣、下請け、出向、請負など：百貨店の派遣店員
- ・人材派遣業の驚異的な伸び
- ・第二人事部：派遣元が派遣先企業の派遣専業の子会社を作り自社で活用
- ・主流は、事務派遣から製造派遣へ：製造派遣へ：製造請負と製造派遣、実態は同じ
電機産業・自動車産業の製造工程で働く派遣労働者・請負労働者
- ・なぜ派遣・請負を使うのか：人件費削減、雇用調整、生産変動
- ・派遣労働者の賃金：時給平均1351円（2012年）、半数が1250円未満
1250円年間2000時間で年間250万円、社保・昇給・ボーナス・退職金無し
- ・日雇い派遣・登録型：細切れ雇用と低賃金

- ・キャリアアップの見通しが無い、顔の見える仲間がいない・現場教育なし
- ・労災：用具安全教育なし：労災隠し
- ・派遣切り：2008年秋から2009年春、年越し派遣村
- ・派遣35歳限界説

○人材派遣の問題点

- ・「労働者派遣」という働かせ方を創作：労働者供給業に例外を作る
- ・近代的雇用関係を逸脱した派遣という働かせ方：
 - 1) 雇用の第一原則：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：を否定
 - 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：中間搾取（ピンハネ）合法化
 - 3) 賃金支払い：使用者の賃金直接支払いの原則破壊
 - 4) 商取引・派遣契約が労働条件を決定：労働条件決定に労働者を排除
 - 5) 名ばかり雇用関係：派遣契約の継続のみが就労の場
 - 6) 福利厚生から排除・安全健康配慮義務の免除：労災発生・労災隠し
 - 7) 団結権・団体交渉権から事実上排除
- ・派遣のサービスとリスク・常用型と登録型・中高年派遣

○人材ビジネスの隆盛、その実態

- ・派遣業の売上高・利益・違法体質
- ・事業多角化：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）の民間委託

◎最近の新聞記事から

◎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

◎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—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