

# ワーク・ライフ・バランスの適正化

## ～登録型派遣の増大の是非を問う～

1. はじめに
2. 日本の労働
3. 派遣労働の発生
4. 登録型派遣をめぐって
5. 登録型派遣のメリット・問題点
6. おわりに

### 1. はじめに

「労働」と聞いて、何を思い浮かべるだろうか？労働者、企業、商品・サービスの提供と  
思い浮かべることは様々あると思われる。近年、正社員、契約社員、アルバイト、派遣社員、と  
社会のニーズに対応する形で雇用形態は増してきている。しかし働く人のメリット、または企業  
のメリットどちらも優先することは非常に難しく、デメリットが生じることを避けられない。  
本レジュメにおいて、2008年のリーマン・ショックにおける「派遣切り」が横行した登録型派  
遣を取り上げ、メリットを最大限にし、デメリットを最小にする、ワーク・ライフ・バランス  
の適正化を考えることを目的とする。

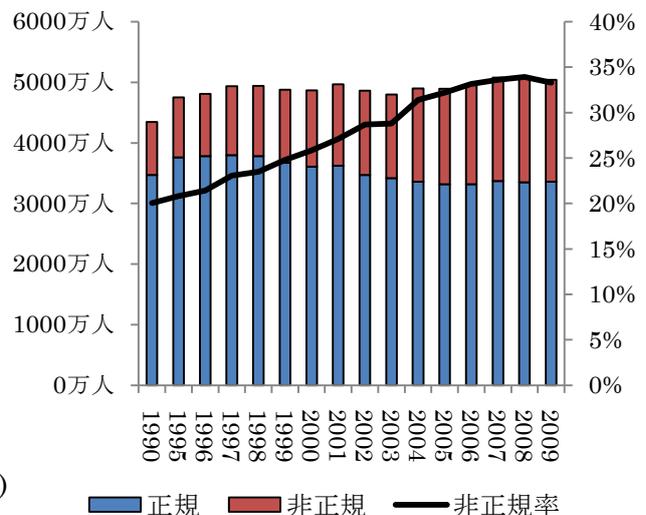
### 2. 日本の労働

以下に日本の労働について見ていく

#### 【正規雇用と非正規雇用の推移】

年	正規	非正規	非正規率
1990	3,473	870	20.0%
1995	3,761	988	20.8%
1997	3,797	1,139	23.1%
1999	3,669	1,210	24.8%
2001	3,621	1,347	27.1%
2003	3,417	1,381	28.8%
2005	3,318	1,577	32.2%
2007	3,371	1,706	33.6%
<b>2009</b>	<b>3,362</b>	<b>1,677</b>	<b>33.3%</b>

(統計局 労働力調査/単位:万人)



○日本の主な雇用形態の紹介

- ・正規雇用
  - 雇用者と使用者との雇用契約によって成り立つ雇用形態、フルタイムで従業し期間を定めなくて働く。
- ・非正規雇用
  - 期間を定めた短期間の雇用形態のこと、以下に個別に見ていく。

【雇用形態の関係図】

	非正規	正規
直接雇用	パート アルバイト 契約社員 嘱託社員	正規雇用
間接雇用	請負社員 派遣社員	

①パートタイマー

→1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される正規雇用よりも短い労働者のこと。

②アルバイト

→臨時的に雇用される社員、上記「パートタイマー」とほぼ同義であり、厳密に区別しない場合もある。

③契約社員

→短期間で雇われる形態を広く指す。製造現場に勤務する者を特に臨時工、期間工と呼ぶこともある。

④嘱託社員

→一度退職した労働者を別の就労形態で再雇用する。

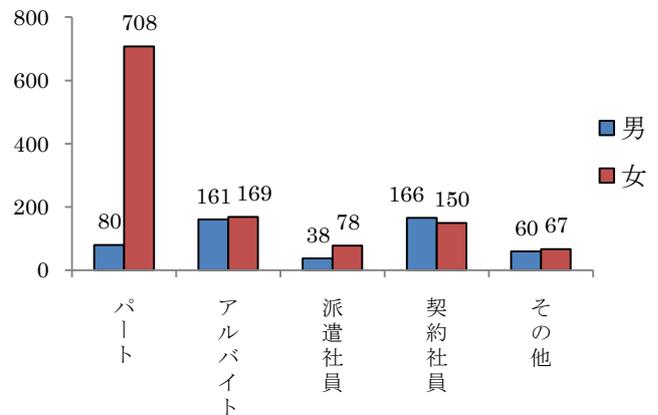
⑤請負社員

→請負業者が自己の雇用する労働者に指揮命令権を行使して労働に従事させる場合が請負に分類される。  
請負業者がすべての責任を負うことになる。

⑥派遣社員

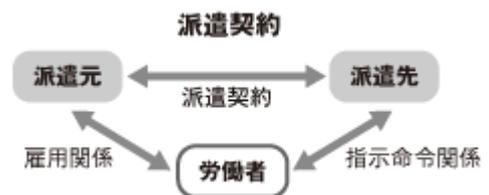
→派遣元企業が自己の雇用する労働者と雇用関係を維持したまま、その労働者を派遣先企業の指揮命令の下で労働させることをいう。つまり三面関係となる。

【2009年非正規雇用の内訳】



	2008		2009		増減数	
	男	女	男	女	男	女
パート	82	730	80	708	-2	-22
アルバイト	162	158	161	169	-2	11
<b>派遣社員</b>	<b>59</b>	<b>85</b>	<b>38</b>	<b>78</b>	<b>-21</b>	<b>-7</b>
契約社員・嘱託	169	139	166	150	-3	11
その他	66	69	60	67	-6	-2

(労働力調査/単位:万人)



○日本の労働の特徴

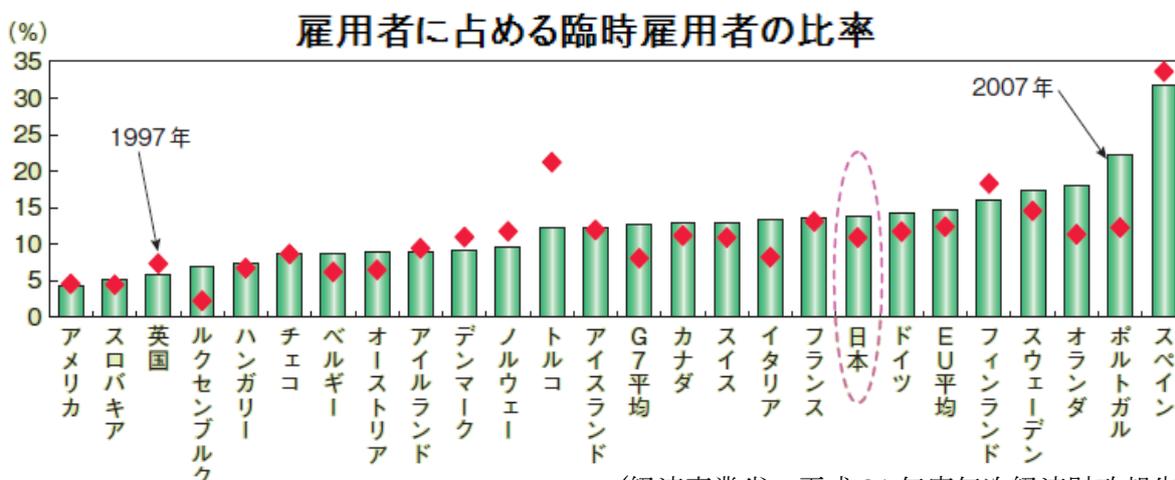
- ・大多数が第3次産業に従事

	第1次	第2次	第3次
昭和 45年	19.3	34.0	46.6
50年	13.8	34.1	51.8
55年	10.9	33.6	55.4
60年	9.3	33.1	57.3

	第1次	第2次	第3次
平成 2年	7.1	33.3	59.0
7年	6.0	31.6	61.8
12年	5.1	29.2	64.5
17年	4.8	26.1	67.2

(統計局 国勢調査)

- ・他国に比べて高い非正規率



(経済産業省 平成 21 年度年次経済財政報告)

上図は OECD でまとめている臨時雇用の比率であるが、26 カ国中、8 番目に割合が高い

- ・働きすぎの日本人

【2000 年度 週労働時間 50 時間以上の労働者の割合】

国名	日本	米国	英国	ドイツ	フランス	オランダ	スウェーデン
%	28.1	20.0	15.5	5.3	5.7	1.4	1.9

(労働政策研究所「データブック国際労働比較」)

- ・それでも低い失業率

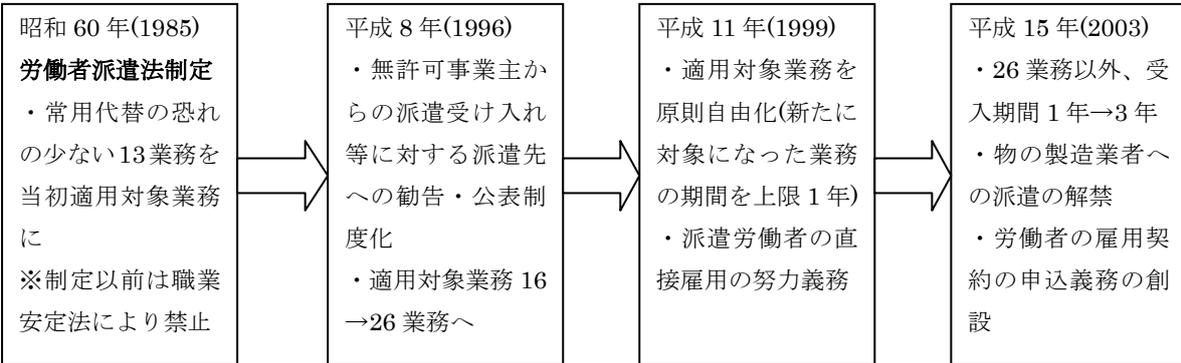
アメリカ労働省統計局 (BLS) によるアメリカの定義で調整した失業率

国/Country	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
日本	JPN	2.1	3.2	4.8	5.1	5.4	5.3	4.8	4.5	4.2
アメリカ <sup>1)</sup>	USA	5.6	5.6	4.0	4.7	5.8	6.0	5.5	5.1	4.6
カナダ	CAN	7.7	8.7	6.1	6.5	7.0	6.9	6.4	6.0	5.5
イギリス	GBR	7.1	8.7	5.5	5.1	5.2	5.0	4.8	4.8	5.5
ドイツ <sup>2)</sup>	DEU	5.0	8.2	7.8	7.9	8.6	9.3	10.3	11.2	10.3
フランス	FRA	8.6	11.3	9.1	8.4	8.8	9.5	9.7	9.9	9.2
イタリア	ITA	7.0	11.3	10.2	9.2	8.7	8.5	8.1	7.8	6.8
オランダ	NLD	7.6	7.1	2.9	2.8	3.2	4.4	5.1	5.2	4.5
スウェーデン	SWE	1.8	9.1	5.8	5.0	5.1	5.8	6.6	7.7	7.0
オーストラリア <sup>1)</sup>	AUS	6.7	8.2	6.3	6.8	6.4	6.1	5.5	5.1	4.9

(労働政策研究所「データブック国際労働比較」)

### 3. 登録型派遣の発生

以下に登録型派遣の発生を見ていく



#### ○登録型派遣の変遷

##### 昭和 60 年(1985 年)以前

→戦前の労働者供給事業による人身売買、強制労働、中間搾取等の弊害を除去し、労働の民営化を図るため、労働者派遣は禁止

##### 昭和 60 年(1985 年)

- ・ 労働者派遣法の制定  
→職業の専門分化、間接業務分野の外注・下請化の進行、労働者の意見の変化により人材派遣業が増加により、労働力需給システムの一つとして成立

##### 平成 8 年(1996 年)

- ・ 勧告・公表制度の制定  
→適用対象業務以外の業務への派遣就業の禁止、及び派遣元企業以外からの派遣の受入禁止
- ・ 適用範囲の拡大  
→育児・介護休業取得者の代替要員としての代替要員は原則可として、さらに政令改正により適用対象業務を 16 種から 26 種へと拡大

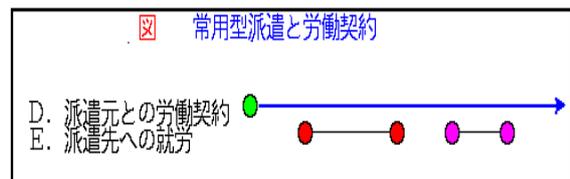
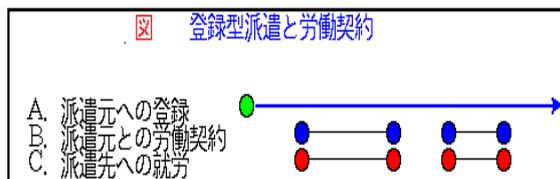
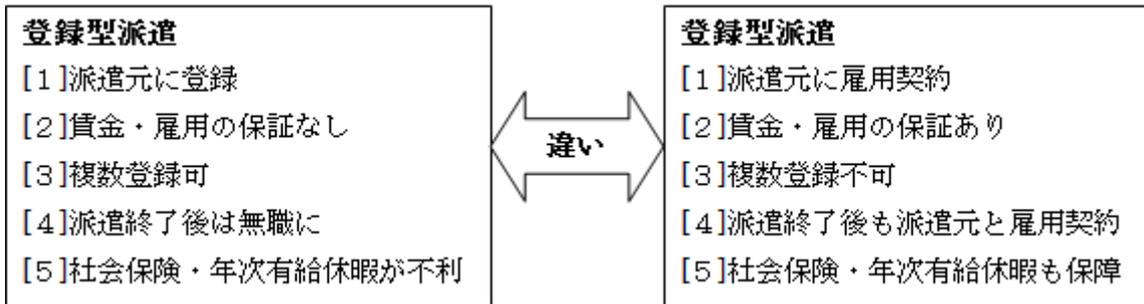
##### 平成 11 年(1999 年)

- ・ ポジティブリストからネガティブリストに  
→ILO181 条の採択により、世界的に派遣業を積極化  
→職業安定法、労働者派遣法の大幅改正により職業紹介の国家独占の原則が廃止、また労働者派遣事業を新たに「臨時的・一時的な労働力の需給調整システム」と位置づけ

##### 平成 15 年(2003 年)

- ・ 受入期間の長期化  
→派遣先企業側からも、労働者側からも 1 年間では短すぎるとの要請
- ・ 物への派遣  
→労働需給のミスマッチの解消、雇用機会の拡大、人材派遣労働者の処遇改善、労働力の円滑な移動を促す
- ・ 申込義務の創設  
→制限がある業種は制限を超える前日までに、ない業種は 3 年以上雇う時に直接雇用を申込  
…そして今に続く

○派遣労働の種類



○人材派遣の拡大の背景

①人件費の変動費化を進めてきた企業

- ・企業にとって人件費は固定費としての面が強い
  - バブル崩壊後の雇用過剰を経験
  - 正規雇用は簡単にはリストラできない
  - 雇いたいときに雇える雇用がほしい

- ・アジア各国との国際競争
  - 中国等の安価な人件費
  - 日本企業の中国進出
  - 産業の空洞化
  - 安価な雇用がほしい

②多様な働き方を望む労働者

- ・多様な生き方を望む潮流
  - 子育て・介護等の家庭の事情、ライフスタイルの多様化
  - 地域限定、短期間、変則的な時間帯での就業
  - 自由な働き方がほしい

③労働者派遣法改正による規制緩和

- ・社会のニーズに対応
  - 労働者派遣法の制定
  - 対象業務、期間の制限が徐々に緩和
  - 派遣労働者数、派遣事業者数の増加
- ・偽装請負に対応
  - 請負契約の製造業における偽装請負問題の顕在化
  - 2006年から製造業への派遣増加

#### 4. 登録型派遣をめぐって

近年の登録型派遣をめぐり動きを見ていく

○労働者派遣制度を巡る近況

H19年 12月…部会中間報告とりまとめ

H20年 1月…日雇指針、省令改正案了承

H20年 9月…「労働者派遣法制度の改正について」(建議)

H20年 10月…政府改正法案(答申)

H21年 3月 26日…派遣元・派遣先指針改正案了承

H22年 3月 19日…労働者派遣法改正案が閣議決定

○各界の動き

・日雇い派遣

当初：規制強化→現在：禁止

・登録型

規制派：①不安定な労働形態  
②正規雇用を奪う  
③セーフティネットがない

容認派：①根本解決にならない  
②雇用の多様性の損失  
③新たな失業者の発生

・製造派遣

当初：賛否分散→現在：禁止

・共同雇用責任

派遣元、派遣先の双方に雇用責任、安全配慮義務、社会保険などの責任を負わせる考え方

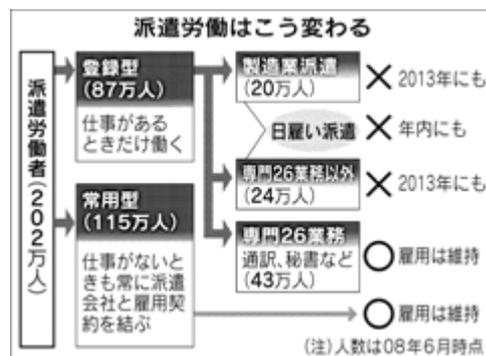
○労働者派遣法改正案

・目的：登録型派遣の原則禁止

製造業派遣の禁止

・理由：労働者保護のため

リーマン・ショック後の派遣切り  
→雇用の調整弁としての役割  
加えて 2009年問題  
→製造業における失業者の増加



・影響：人材派遣業の改心  
正規雇用になれるチャンス  
体力のない企業の淘汰



経済的損失、1兆円超  
失業者 44万人  
中小企業の倒産

【派遣・請負法制への各界の動き】

	日雇い	登録型	製造派遣	共同雇用責任
厚労省	×	○	×	
自民党	×	?	?	
公明党	×	?	?	
民主党	×	?	×	
共産党	×	▲	×	※
社民党	×	×	×	※
連合	×	×	?	
全労連	×	▲	×	※
全国ユニオン	×	▲	×	
経団連	?	○	○	

○現行容認、▲原則禁止、×禁止、※新設

## 5. 登録型派遣のメリット・問題点

### ○登録型派遣のメリット

#### ・派遣先企業 (1581 事業所,複数回答可)

対正規雇用：欠員補充等必要な人員を迅速に確保できる(49.2%)

コストが割安なため(32.2%)

一時的・季節的な業務量の増大に対処する(27.8%)

対他の非正規雇用：欠員補充等必要な人員を迅速に確保できる(47.2%)

特別な知識・技術を必要(35.4%)

雇用管理の負担が軽減される(29.0%)

#### ・派遣労働者 (2908 人,複数回答可)

働きたい仕事内容を選べるから(40.2%)

正社員として働きたいが、就職先が見つからない(33.2%)

働きたい曜日や時間を選べる(26.6%)

(厚生労働省 平成 17 年 労働力需給制度についてのアンケート調査集計結果)

### ○登録型派遣がある場合(改正前)の問題点

#### ・派遣労働という不安定な雇用形態

→責任の所在が不明確である。派遣先、派遣元の責任が曖昧

→共同雇用責任の概念が必要

#### ・派遣労働者による正規雇用の代替問題

→賃金が安価であるために、同じ技術力があると派遣労働者を企業が選ぶ

→就労期間の適正化が必要

#### ・セーフティネットの不備

→雇用保険に加入できず、さらに生活保護を受けられない登録型派遣の労働者が多い

→雇用保険の改変が必要

### ○登録型派遣がなくなった際(改正後)の問題点

#### ・根本的解決になっていない

→派遣先企業が請負に目をつけ偽装請負を行おうとする

→チェック体制の強化が必要

#### ・雇用の多様性の損失につながる

→ILO181 条によれば、雇用は多様性を持たせる必要

→禁止業種の明確化が必要

#### ・新たな失業者の発生

→登録型派遣がなくなることで就労先がなくなる危険性

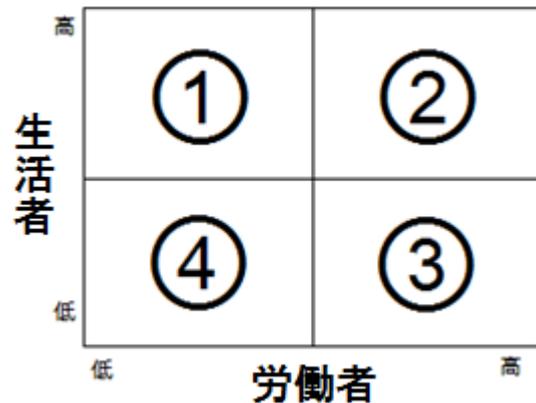
→雇用の受け皿が必要

## 6. おわりに

本レジュメにおいて、今後の日本の雇用形態を担うであろう非正規雇用について扱った。その中でも、昨今話題となっている登録型派遣を取り上げた。登録型派遣は、経済的要因により拡大したものであるものの、問題点が多々ある雇用形態であることが分かった。もちろん、現在ある登録型派遣の問題点を解決することによりその可能性を大きく羽ばたかせることができるであろう。しかし、政府の政策によりなくなることがほぼ決定した今、政府の片手落ちの政策を改善させることにより、現在の登録型派遣よりも、さらによい雇用環境ができるかもしれない。その点を考慮して議論を行ってほしい。

最後にワーク・ライフ・バランスについてだが、これは日本の労働者が働きすぎにより生活者としての時間を持っていないのではないかと、という疑問を投げかけたものだ。正規雇用、その他の雇用でも生活者としての時間を確保することができるであろう。しかしながら、ライフスタイルが多様化している現在において、雇用形態を減らすことがワーク・ライフ・バランスの適正化を図る上で寄与するものかどうか分からない。この点も考慮して、議論を行ってほしい。

【ワーク・ライフ・バランス概念図】



### 参考文献

- 大橋範雄 『派遣労働と人間の尊厳』(法律文化社、2007年)  
小林良暢 『なぜ雇用格差はなくなるのか』(日本経済新聞社出版社、2009年)  
鹿嶋敬 『雇用破壊 非正規という生き方』(岩波書店、2005年)  
関根秀一郎 『派遣の逆襲』(朝日新書、2009年)  
宇都宮健児、湯浅誠 『派遣村』(岩波書店、2009年)  
『日本の論点 2010』(文藝春秋、2010年、354~363ページ)  
『月刊人材ビジネス』  
『週刊ダイヤモンド』

総務省統計局 労働力調査 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/> '10,3,29 アクセス  
連合 日本労働組合総連合会 <http://www.jtuc-rengo.or.jp/> '10,3,30 アクセス

## 議論要点

1. ワーク・ライフ・バランスを守るために登録型派遣は必要であるか、否か
2. それぞれの立場の問題点をどのように解決するか