

矛盾の集中—登録型派遣労働者

求められるのは自由化ではなく、規制の強化

～第26回派遣トラブルホットライン報告～

昨年 10 年ぶりに改正された労働者派遣法は「派遣労働者の保護」を明確に打ち出し、日雇派遣は原則禁止になりました。しかし未だ違法脱法に対する厳格な指導は行われておらず、業界団体の集計では逆に前年より増加した数字さえ出ています。一方で国会修正により原則禁止が撤回された登録型派遣の現場では、派遣スタッフの低賃金、雇用不安定、無権利状態がますますひどくなっています。

NPO派遣労働ネットワークが今年も 6 月 8 日、9 日に実施したホットラインには、2 日間で 97 人、198 項目の相談が寄せられました。契約と異なる労働の押し付け、労働条件の一方的変更、横行する法違反、抵抗できない「雇止め通告」などへの悲鳴が相次ぎました。

昨年末の政権交代以降、派遣のさらなる自由化を求める経営側の圧力が強まっていますが、今求められているのは、派遣労働者の権利主張が可能となるような、法システムの再構築です。

◆ 第 26 回 ホットライン 実施要綱 ◆

- 日時 2013 年 6 月 8 日（土）・9 日（日）午前 10 時～午後 8 時
- 窓口 NPO 法人・派遣労働ネットワーク（☎03-5354-6250）
- 対応 弁護士、NPO、ユニオンの相談スタッフ等が対応

— 相談内容の集計結果（項目別）—

2 日間で受け付けた相談の項目内訳（％は相談者数に対する比率）

相談内容	今回（2013年6月）	前回（2012年7月）	前々回（2011年7月）
雇止め（契約打ち・更新なし）	32(33.0%)	23(22.3%)	31(31.6%)
契約と実際が違う	27(27.8%)	14(13.6%)	10(10.2%)
差別・ハラスメント	16(16.5%)	20(19.4%)	11(11.2%)
解雇（契約の中途解除等）	15(15.5%)	22(21.4%)	8(8.1%)
違法派遣（偽装請負・二重派遣等）	14(14.4%)	7(6.8%)	5(5.1%)
労働条件の変更	14(14.4%)	17(16.5%)	8(8.1%)
労働時間・賃金（通勤費含む）	13(13.4%)	16(15.5%)	12(12.2%)
賃金不払い（休業手当・残業割増）等	13(13.4%)	13(12.6%)	22(22.4%)
雇用保険・社会保険	12(12.4%)	10(9.7%)	5(5.1%)
退職トラブル	11(11.3%)	5(3.0%)	4(4.0%)
事前面接	9(9.3%)	5(3.0%)	3(3.0%)
期間制限違反・直接雇用希望	5(5.2%)	6(5.8%)	3(3.0%)
産休・育児休業	4(4.1%)	5(3.0%)	7(7.1%)
労災・安全衛生	3(3.1%)	1(1.0%)	4(4.0%)
仕事の紹介がない	3(3.1%)	4(4.9%)	5(5.1%)
その他	8(8.2%)	12(11.7%)	4(4.0%)
派遣関連相談の総項目数	198(97人)>	183<103人>	145<98人>

相談の特徴・ポイント

2008年のリーマンショック後に雇用を打ち切られた非正規労働者は約30万人。その半分以上を派遣労働者が占めました。あの大量派遣切りから4年、昨年10月ようやく改正派遣法が施行されましたが、派遣労働者の無権利状態は改善されていません。

雇用が不安定な登録型派遣労働者に相談が集中

今年の派遣トラブルホットラインでも、相談者のほとんどが登録型派遣労働者でした。(日雇派遣(事例32・33)・常用型派遣などは数件のみ)でした。派遣をめぐるトラブルは、相変わらず登録型派遣労働者に集中しています。

毎年開設しているホットラインでは、いつも雇止めと解雇で全相談の半数近くを占めます(東日本大震災の直後のみ例外的に賃金不払いが増加した)。そのほとんどが、派遣労働者には何の責任もない派遣先の都合によるものです(事例9~14)。登録型である限り雇用の不安定が常につきまとい、派遣会社は次の仕事をすぐみつめてくれるわけでもありません。

派遣に必要な基本的システムが機能していない

昨年に比べて急増した相談は3項目。①契約と実際(の労働条件)が違う、②雇止め(契約打切・更新なし)、③違法派遣(偽装請負・二重派遣・偽装雇用等)の3つでした。

業務内容が違う、残業が多い、長期契約のはずが・・・など、文書で交わした契約と実際が違うのでは、派遣ビジネスの基本が疑われてもしかたがありません。雇止めのいくつかは、改正労働契約法の5年無期転換ルール対策とも思われます(事例15~17)。そして、相変わらず派遣や請負や偽装雇用(個人業務委託)を勝手気ままに使いまわす悪質派遣先も目立ちます。(事例27~29)

派遣先の(違法な)実質採用行為である「事前面接」(事例30~31)も再び増加気味です。労働者を雇用していない者が労働者に仕事の指揮命令できるという「派遣」はあくまでも例外的に認められたものであり、ルールを守らない者には厳しいペナルティが課されて当然です。

格差是正、権利主張の困難さをどう改善していくのか？

賃金水準が年々低下する中で、派遣先正社員と派遣スタッフの間の労働条件格差は年々拡大しています。通勤費が別途支払われないため、税制でも差別されています。正社員と同じように「産前産後休暇や育児休業をとりたい」との声は強まっていますが、実現はなかなか困難です。(事例18~21)

いじめ、パワハラ相談が増加傾向にありますが、解決は容易ではありません(事例22~24)。苦情を訴えても、いい方に解決することはごくまれです。逆に派遣先から労働者差し替えの要望が出され、派遣会社からは契約満了・雇止めをちらつかされることの珍しくありません。雇用の不安定さが、権利の主張を大変困難にしています(事例25~26)。

派遣先社員との差別を禁止し、均等待遇実現を

改正派遣法では、マージン率など派遣会社の情報公開義務が拡大し、派遣先労働者との均衡処遇配慮義務や無期雇用への転換推進努力義務が導入されました。4月から施行された改正労働契約法では「有期雇用」であることを理由とした不合理な差別も禁止されました。

しかし、派遣労働による差別は禁止されていません。均等待遇の実現へ向けて、さらに一歩踏み出す必要があります。

適正な規制で派遣労働者の権利確保を

政府の規制改革会議は、派遣活用の濫用防止のための「常用労働者代替防止原則」の見直しを打ち出すなど、派遣ビジネス・派遣使い捨てを再び拡大しようとしています。派遣ネットは、派遣トラブルの解決へ向けた取り組みを支援しながら、引き続き法改正を求めています。

派遣・偽装請負関連の相談事例

文書で取り交わした契約なのに、派遣先に行ってみると大違い。しかし苦情は言うな！

【相談事例1】一般派遣・40代・女性

①求人票の内容→②派遣先との顔合わせ→③勤務初日の仕事開始前と、時に連れどどん話が違っていったため不安になった。派遣会社の担当にたずねたところ、「こんないい企業さんはなかなかないと思いますよ」と取り合ってくれない。現実と一緒に働くはずだった派遣先社員は早々と休職となり業務が一挙に増えた。

【相談事例2】専門派遣・30代・女性

契約外の業務をやらされたり、指揮命令者以外からの業務指示がある。派遣元に苦情を言ったら「身のためにならないから何も言うな」という対応が返ってきた。

【相談事例3】専門派遣・30代・女性

貿易事務で派遣されたのに、危険物の梱包をさせられることがある。派遣先に危険な仕事だからやらないと言ったら、すぐに派遣元の営業がとんで来て、何でもやれと脅された。

【相談事例4】一般派遣・40代・男性

長期という約束だが、最初の契約は2ヵ月。訓練期間もなくいきなりクレーン運転やブレースの梱包等をさせられている。他のスタッフもやらされ、たびたび荷崩れを起こしている。

【相談事例5】専門派遣・40代・女性

同じ派遣先に17年勤務している(当初は1年後に正社員にという話だったが反故にされたまま)。実際は一般事務だが、長く働けるようにと「事務機器操作」の形をとっている。派遣先の上司はもっと電話をとれとうるさく言う。派遣元に「契約業務と違う」と言っても「派遣先から契約外業務を要請するのは自由だ」と相手にしてくれないし、「期間制限超え」として雇用申し入れもしてくれない

はねかえすのが困難な労働条件の一方的変更（ほとんどが派遣先都合）

【相談事例6】一般派遣・30代・女性

事前面接の結果、採用が決まった。1回目の更新で4ヶ月契約となった。ところが突然派遣先から契約期間を短くしてほしいとの話があったようで困っている。

【相談事例7】一般派遣・30代・男性

食品会社の事務及び軽作業ということで派遣された。ところが1週間たったところで別の忙しい職場に異動してくれと言われ、違う仕事をやらされている。仕事があわないのでやめたいが、派遣元も派遣先も退職させてくれない。

【相談事例8】専門派遣・40代・女性

形式上はテレマーケティング業務の名目で派遣され、3ヵ月契約を更新して3年を超えたところ。当初は週5日勤務だったのが、派遣の人数を増やしたために勤務日数が減らされたりしている。今度の契約では時給が下げられ、来年3月までと区切られた。ずっと働けると思っていたのに・・・

どれだけ長期に働いていても・・・期間満了による「雇止め」は簡単

【相談事例 9】一般派遣・40代・男性

3か月契約の派遣で働いていたが、仕事が1ヶ月でなくなり、派遣先から契約が切られた。派遣会社は2か月分の給料を払ってくれない。

【相談事例 10】一般派遣・30代・男性

1か月間の契約を結んで工場に派遣されているが、派遣先との契約が切られたということで契約より10日も早く契約終了を通告された。賃金がどう支払われるかも分からない。

【相談事例 11】一般派遣・40代・女性

長期といわれていたが、派遣先の事業統合（組織変更）があり、次回更新は2ヶ月契約で雇止めになる。自分たちに非はないのに雇止めになることが悔しい。派遣先の直属上司は、再三長期でお願いしていたと言っていた（人事権もないのに）。騙したことが許せない。

【相談事例 12】一般派遣・40代・男性

長期の約束で派遣されたが、3ヵ月たったところで打ち切りにしたいと言われた。派遣先の言う理由は、ペアでやっている派遣スタッフがやめてしまうからだと言う。人を馬鹿にしている。派遣元に苦情を申し立てているが対応がはっきりしない。

【相談事例 13】一般派遣・30代・男性

派遣先から派遣会社が撤退（入札で他社にとられた）することになり契約がきれる。今までとれなかった休暇（10日）を使いきりたいが、契約期間を延長して取ることが可能か？

【相談事例 14】一般派遣・40代・男性

派遣先から身に覚えのない疑い（不正行為）をかけられて自宅待機にさせられている。期間満了で切られそうだ。

労働契約法改正の余波か？ 契約期間の上限制導入が増加

【相談事例 15】専門派遣・40代・男性

予算不足ということで労働者派遣契約が切られる。これまで、3ヵ月契約を更新してきたが、ちょうど5年になったのが背景にあるのかもしれない。できれば今の仕事を続けたいのだが・・・

【相談事例 16】特定派遣・30代・男性

通信会社に派遣されて3ヵ月契約の更新を重ねてきて7年になる。ところが、今回の雇用契約書に「通算契約期間は3年を上限とする」という文言が加えられ、署名を迫られている。なんとか今までどおりの契約を結びたいのだが・・・。

【相談事例 17】専門派遣・30代・男性

業務委託先（＝社員による指揮命令があるので本当は偽装請負）の部署がなくなり契約終了となる。実際は、有期5年ルールを避けるために、委託会社を切り替えた疑いが濃厚。

正社員との大きな格差・・・「病気で休むような派遣はいらない」

【相談事例 18】専門派遣・40代・男性

体調崩したため2～3日入院して休むよう医者から言われ、派遣先・派遣元に連絡したところ、派遣元からは他の人を派遣するから休んでよいと言われた。しかし、結局は中途契約解除に・・・

【相談事例 19】一般派遣・40代・女性

産休・育休代替の派遣として1年限度の契約を締結（3ヶ月契約更新方式）。派遣先は繁忙期で、初日から契約外業務・ノルマを課され、2つの部署の仕事もさせられた。体調を壊し2日休んだら、派遣先は「繁忙期に休む派遣はいらない」として契約解除。派遣元も合意したもようで近日解雇されてしまう。

【相談事例 20】一般派遣・30代・女性

妊娠がわかったので派遣会社に伝えた。自分としては産休直前まで働きたかったのに、当初の予定より早く切れそうで、現在の契約期間が満了する前にも打ち切られる気配になっている。

【相談事例 21】一般派遣・40代・女性

通勤費が払われないため派遣労働者は税金上で不利な扱いになっている。一般サラリーマン並みの通勤費税額控除の申告をやりたいが、税務署の窓口を通過する確率はどのくらいか？

頻発する派遣先社員によるセクハラ・パワハラ

【相談事例 22】一般派遣・20代・女性

セクハラを受けました。派遣先社員の自宅で強姦まがいなことを受け拒否したが、家に来ているから合意だと本人は反省の色がありません。派遣会社に言ってもきちんと対応してくれません。

【相談事例 23】専門派遣・40代・女性

経理事務で6年6ヶ月勤務している。新しく代わった上司のパワハラがひどいため、体調不良で医者に通うようになった。派遣元・派遣先に再三働きかけたが改善が見られず、逆に雇止めになりそう。

【相談事例 24】専門派遣・20代・男性

1年間通信会社に派遣されてきたが、昨年からは請負の扱いに変わった。しかし実態は全く変わっていない。先日請負元（実質派遣先）の社員に「5分以内に報告しろと言ったよな」と突如後ろから首を絞められた。冷や汗が出て視界もぼやけるような状態になり、現在休業している。労働災害を申請できるか？

派遣元や派遣先への苦情申立は、雇止めにつながる・・・

【相談事例 25】専門派遣・40代・女性

3か月契約、仕事を受けてから時給の具体的金額が提示された。@2500で合意したが、契約書は2250円。3か月後の更新のときには上げる、いずれは直接雇用・正社員にするという約束だった。メールで派遣元と交渉した結果、いったんは時給をアップするとの返事だったのに、突然解雇通告。現在2か月分の賃金が未払になっている。しかも、解雇通告は間違えて送ったものなので、メールを削除してくれなどと勝手なことを言っている。

【相談事例 26】一般派遣・40代・女性

当初は事務機器操作業務での派遣契約。現在は自由化業務。1年ほど年前に派遣先への直接雇用を依頼したがダメ。以降派遣先は3～4人程度新規採用を行っている。今年は女性の新人を採用すると噂。新人は自分の代替とも言われる。先日雇止めの通知がきた。働き続けたいのに・・・

相変わらずはびこる「偽装請負」・「偽装雇用」

【相談事例 27】一般派遣・40代・男性

派遣や偽装請負を何度も繰り返しながら20年近く同じ職場で働いてきた。数年前からは、会社をつかって請負契約を結ぶ形になっている。ところが経営悪化で取引会社を1社に整理するとして6月末で契約終了を通告された。悔しくてしかたがないし、生活にも困ってしまう。

【相談事例 28】一般派遣・40代・女性

派遣会社から検査業務を請負でやっている会社に派遣されている。ところが、1ヵ月ほど経ったところで派遣先の元請と同じグループだが違う下請会社に異動してほしいと言われた。これまでも実質二重派遣状態であり、で給料が二重取りされているようで納得がいかない。

【相談事例 29】一般派遣(?)・30代・男性

雇用契約書交わしたはずなのに本人には渡されていない。支払の名目は「委託料」となっていた。ことあるごとにペナルティを課される。15日以上出勤で補助が付く一方で、シフト違反3000円、当日欠勤3000円、無断欠勤5000円など、賃金(委託料)が減額される。

まかりとおる 違法な「事前面接」

【相談事例 30】一般派遣・30代・男性

派遣スタッフは「職場見学」または「打合せ会」と称して、事実上派遣先企業による採用面接を強いられている。事前面接で派遣が決まる場合もあるが、「総合的判断により見送り」ということで断られたことも多い。何とかならないのか？

【相談事例 31】一般派遣・40代・男性

税理士事務所での事務の仕事1名に対し、派遣会社が複数紹介し、面接を予定。これは普通のこととどこでもやっており、派遣法上何の問題もないと言っているが本当か？

改正派遣法による「日雇派遣原則禁止」実施状況

【相談事例 32】日雇派遣(?)・40代・男性

日雇派遣から日雇紹介に切り替わってから、毎日運送会社に行っていて働いている。ところが先日紹介会社の伝達ミスから就労ができず、運送会社から苦情の電話がかかってきた。紹介会社に賃金補償を請求できないか？

【相談事例 33】日雇派遣・40代・男性

年収300万円の会社勤めをしているが生活がきついで日雇派遣でも働いている。短期の仕事をたくさんしたい。派遣会社から年収証(500万円以下)の提出を求められている。年収がそこそこあると仕事の紹介をしてもらえないので困っている。<一方で、年収証明など求めない事例も多い>

派遣ネットでは、日常的にも相談を受け付けています。

< 問い合わせ先 >

NPO 派遣労働ネットワーク

理事長 中野 麻美 (弁護士)

連絡先 渋谷区代々木4-29-4 西新宿ミノシマビル2F

電話 03-5354-6250 FAX. 03-5354-6252