

報告 派遣トラブルホットライン<第14回>

連絡先 新宿区西新宿7-22-18 オフィス Kビル1F
電話 03-5338-1266 (担当: 関根・本間)

広がる請負・委託「偽装」の違法派遣 横行する細切れ契約・事前面接・契約中途解除 派遣受け入れ会社の一層の責任強化を

ー派遣トラブルホットライン実施要領ー

日時 2002年2月9日(土)・10日(日) 午前10時～午後6時

窓口 北海道／札幌派遣ネットワーク (札幌地域労組)	011-251-1552
首都圏／派遣労働ネットワーク (東京ユニオン)	03-5338-1266
東海／派遣ユニオン東海 (名古屋ふれあいユニオン)	052-679-3079
関西／派遣労働ネットワーク関西 (なにわユニオン)	06-6942-0219
兵庫／兵庫パートユニオンネット (神戸ワーカーズユニオン)	078-232-1838
九州／派遣労働者ネットワーク (連合福岡ユニオン)	092-781-5100
派遣労働ネットワーク／ホームページ	http://www.union-net.or.jp/~haken/

相談件数 2日間で受け付けた派遣スタッフからの相談件数は、181件です(下表参照)。
対応 弁護士とユニオンの相談スタッフが相談を受け、アドバイスまたはトラブル解決に取り組みました。

相談内容	2/9～10の集計
契約途中解雇・契約打切更新なし	.41件－23%
(契約途中解雇)	(30件－17%)
(契約打切・更新せず)	(11件－6%)
賃金・休暇等労働条件関連	26件－14%
違法派遣・偽装請負・二重派遣	24件－13%
契約と実際の労働条件が違う	18件－10%
雇用保険・社会保険関連	15件－8%
派遣先による事前面接	13件－7%
通勤費・税金関連	11件－6%
差別・嫌がらせ・セクハラ	8件－4%
仕事の紹介がない	4件－2%
派遣登録時トラブル	4件－2%
退職申し出トラブル	3件－2%
個人情報・プライバシー侵害	3件－2%
労働災害・安全衛生	2件－1%

その他（紹介予定派遣・損害賠償請求等）	9件－ 5%
総件数	181件

相談の特徴

1、拡大する「請負・委託偽装の違法派遣」―規制の強化こそ必要

2日間のホットラインでは、北海道・九州での相談増加が顕著でした。長期不況で正社員のリストラが進行するとともに、派遣市場は着実に全国的拡大をとげています。しかし、その一方、正規の労働者派遣契約を結ばず、「業務請負」や「業務委託」の形を偽装した違法な派遣も大幅に広がりつつあります。

1999年の派遣法改正では、派遣対象業務が大幅に拡大されましたが、製造ラインでの派遣就業は認められていません。また、従来からの26業務派遣や45歳以上の者のみに限定する場合等を除いて、派遣を利用できる期間は1年以内に限定されています。

しかし、拡大する違法派遣の現場では、労働基準法をはじめとした法違反が蔓延し、トラブルが続出しています。今回、その相談は24件で第3位にまでのぼりました。

違法な人入れ業者だけでなく、実際の業務指示を行っている「実質使用者である派遣受け入れ会社」の責任も明確にさせなければなりません。

<相談例1> 製造業への違法派遣、時給が一方的にダウン・年休もとれない

・ 2年前の10月から製造業で働いている。日系のブラジル人がたくさん働いている職場だ。1日9時間労働で、当初の時給は900円だったが、今年の1月から810円に切り下げられた。最近体調が不良で休んだが、年休が利用できない。派遣元にも要望したが、相手にしてくれなかった。

<相談例2> 無責任な「人入れ業者」、労働者に負担しわよせ

・ 求人誌をみて北海道の人材会社に応募した。仕事は愛知県の製造現場の仕事が3種類示されていたが、実際に行って会社指定のマンションに入ったが、予定されていた希望の仕事はなく、1週間で帰ってきた。ところが、行きの交通費と向こうでの部屋代を払わせられたきり返してもらっていない。

2、事前面接採用・契約中途解除・セクハラ―相変わらずの派遣先の横暴

前回の法改正では、派遣先責任の強化が図られ、契約中途解除の場合の30日前の予告と損害賠償規定が盛り込まれるとともに、事実上の派遣先の採用行為である「事前面接」や、性・年齢等による差別的取扱が禁止されました。

しかし、派遣元及び派遣スタッフに対する派遣先の横暴は相変わらずです。派遣先の一方の都合による契約の中途解除、即派遣スタッフ解雇は、トラブルホットラインの相談トップを譲ることがありません。また、派遣先の事前面接も広範に行われており、事前面接で使われた履歴書（写真・年齢・結婚の有無・住所・通勤最寄り駅・学歴・職歴等記載）が派遣先職場で回覧されているとの相談も寄せられています。派遣先社員によるスタッフへの嫌がらせやセクハラ事件も、後を絶ちそうにありません。

<相談例3> 派遣先が強いる「事前面接」や「競合」

- ・ 5ヶ月間の仕事だが、2ヶ月更新の契約を結んで派遣された。ところが、8日目に派遣元の担当者から「派遣先からクレームがきている」と言われた。仕事に落ち度はないはずで、抵抗したが結局辞めさせられた。

今から考えると、派遣先には2名のスタッフが派遣されていたが、それほど仕事量はなかった。本来は1名の業務をトライアル的に2名で競合させ、自分の方を切ったのではないかとも思う。

<相談例4> セクハラしながら、「派遣はいつでも切れる」と嘯く派遣先

- ・ 派遣先に社員は1名しかいない（あとは全て派遣スタッフ）。取引先への営業名目で月に何回か納入先の店に飲みを誘われる。2回に1回は断っているが、かなりしつこい。二次会への誘いなどあまりエスカレートしてきたので、派遣元から話をしてもらったところ、「派遣は1ヶ月前に通告すればいつでも切れる」と脅された。

3、仕事は長期なのに—1ヶ月更新契約で責任逃れ

派遣スタッフの労働条件にかかわる相談では、賃金切り下げ問題（7件）が目立ちました。また、実質は長期の派遣なのにもかかわらず、短期の契約を更新する形が急増しています。今回のホットラインでは、1ヶ月契約更新を繰り返しているスタッフが（明らかになっただけで）なんと全体の1割に達していました。これでは、法改正で明記された派遣契約中途解除の場合の解雇予告手当も意味をもちません。

昨年12月に厚生労働省が発表した「労働者派遣事業報告の集計結果」でも、登録型を中心とした一般労働者派遣事業の派遣契約期間の割合では、「3ヶ月未満」が70%を超えており、1ヶ月や2ヶ月の契約が広がっていることを裏付けています。そして、こうした短期契約更新方式が、時給ダウンなど労働条件の引き下げを容易にしているのです。「時給ダウンを了解しないなら契約はしない」「年休がほしいなら月給制にするかわりに賃金の引き下げを飲め」等の契約更新時の脅し事例が、数多く寄せられています。

今「派遣スタッフは長期の契約を望んでいる」として、派遣期間の1年制限を3年に延長しようとの動きがあります。しかし、「短期契約反復更新」方式の規制を抜きにしたまま派遣期間上限の延長が図られるとしたなら、派遣スタッフの不安定さは増すばかりです。そしてその一方で、常用の正規労働者は、使い勝手のいい派遣労働者にどんどん置き換えられていくに違いありません。

<相談例5・6> 1ヶ月更新で長期継続勤務、格差あるのに正規社員より仕事はきつい

- ・ 派遣スタッフになって10年になるが、今の派遣先ではすでに在職6年目にはいった。最初は3ヶ月更新で長期という話だったが、3年前から派遣先の要望で1ヶ月更新にされてしまった。

仕事の内容は全く正社員と同じで、むしろ新しい社員が来ると仕事を教えるような役回りになっている。しかし、正社員と比べると、制服は支給されず、健康診断は欠勤扱いになるなどの格差がある。仕事の都合で月曜から次の週の金曜迄12日間連続出勤したことがあったが、正社員の場合は組合があるから土日は交代で休んでいる。「社員は休めていいなあ」というと、組合がダメだといわれるという。忙しい時は代休もとらず、暇な時は休ませて賃金を払いたくない、という派遣先の姿勢が露骨で嫌になる。

- ・ 長期の仕事ということで派遣されたが、契約は1ヶ月更新。派遣会社はなかなか契約書を作ってくれず、労働条件も一方的に変更された。健康保険への加入を催促すると、あなた1人のために社会保険事務所には行けないと逆切れされた。月曜から金曜までの契約書と土日の契約書が別々に作られ、休日出勤手当も支払われていない。

<相談例7・8> 料金ダウンの強要、派遣先の身勝手な契約中途解除

- ・ 長期派遣の約束だが、最初は1ヶ月契約から始まった。現在は3ヶ月契約で勤続3年になる。最近派遣先から派遣料金の10%ダウンが提示された。当初はスタッフには負担は負わせないと言っていた派遣会社が、2月分から賃金を50円カットすると言い出した。賃金ダウンを了解しない人は、3月以降契約しないとされている。
- ・ 最初は1週間の契約で、その後1ヶ月の契約に切り替わった。できれば長く働いてほしいと言われていたのに、8日間働いたところで解雇された。理由は、派遣先が人をよけいにとりすぎて、新しい人から辞めてもらうことにしたとのこと。

4、厳しさを増す派遣労働者の環境

派遣市場は全般に拡大しているとはいうものの、業者間の競争は激化し、派遣料金は値下がりが続いています。厚生労働省の集計でも、従来の派遣対象26業務のうち、3年前より料金がアップしたのは放送機器操作やアナウンサーなど4業務にすぎません。

官公庁では入札によって、民間でも見積もり合わせによって、派遣契約は買ったたかれ、料金ダウンが派遣スタッフの賃金下落に直結しています（派遣ネットのスタッフアンケートでは、1998年の1660円から2001年は1465円にダウン）。

現在派遣の仕事は決して多くなく、特に年齢が高くなると極端に仕事の紹介が少なくなっています。職種や条件を選ぶ余裕はなく、安い賃金での仕事を強いられています。

子供を保育園に預けているため「残業のない仕事」を要望したところ、派遣会社に「残業なしの仕事はあまりない」と言われたという事例もありました。これはけっして極端な話ではなく、今や派遣の仕事で残業は普通のことになっています。労働者派遣は完全に常用労働者の代替として使われているのです。

<相談例9・10> 入札の結果で、簡単に派遣雇用が打ち切られる。

- ・ 市役所の電話交換と受付業務を4年続けてきた。ところが新年度の入札で他の業者が落札したため、3月末で雇用が終了する。現在有給休暇が7日残っているが、派遣元会社は、年休は月2日までに制限しているとして、完全消化を認めようとしなない。一方で会社は、4年間の業務のノウハウを記録したノートの提出を求めてきている。
- ・ 10月から長期の仕事（2年間）があるといわれていたがなかなか決まらず、「本決まりです」と言われた時点で他の仕事を断ってしまった。ところが、その直後に「入札の結果ダメになりました」と、派遣元から告げられた。他の仕事を探しますと言ってはいるが、補償手当を払ってくれるわけでもない。

<相談例11・12> 登録段階で門前払い、39歳で仕事はない

- ・ 派遣会社に登録しようとしたが、仕事の適性検査や面接までもされたあげく、「スキルがない」「あなたに合う仕事を会社としてもっていない」と登録を拒否された。（40台・男性）
- ・ 12月で契約が終了した。登録型派遣の場合、失業しても雇用保険の給付を受けるまでに時間がかかると言われた。また、派遣会社は「39歳では仕事がない」と真剣に仕事を探す誠意が感じられない。（30代・女性）

5、労働者派遣のこれ以上の規制緩和は許さない

人材派遣や職業紹介会社の社長等をメンバーに加えた（労働者代表は含まない）小泉総理直属の総合規制改革会議は、昨年12月に「規制改革の推進に関する第一次答申」を示し、

労働者派遣や職業紹介の移送の規制緩和へ向けた方針を打ち出しました。しかし、そこでは派遣スタッフの労働実態やトラブルについては、ほとんど意識的に無視されようとしています。派遣ネットは1月30日、総合規制改革会議に「公開質問状」を提出し、答申が前提としている事実の誤認や矛盾について指摘、質問しています。

労働者を使用するのは直接、常用雇用が本来的であって、雇用関係がないにもかかわらず労働者を使用する派遣のような形式は、あくまでも例外的、限定的に認められるべきだという派遣法制定の趣旨に立ち返ることこそ必要です。

常用労働者の代替を進めない、派遣労働者の雇用の安定化、賃金の値崩れ防止、正社員との差別の排除等々実現しなければならない課題はたくさんあります。私たち派遣労働ネットワークは、実態を踏まえた法の抜本見直し、使用者責任の強化を求め、厚生労働省や日本人材派遣協会に対し、今回のホットラインの結果を踏まえた要請を行う予定です。

以上