

2002年7月28日

報告 派遣トラブルホットライン < 第 15 回 >

連絡先 新宿区西新宿 7-22-18 オフィス Kビル 1F
電話 03-5338-6250 (担当: 高井・関根・本間)

大きく変わった「派遣」労働

ノルマ・残業・・・寄せられたスタッフの悲鳴

派遣元・派遣先双方の一層の「責任」強化が必要

ー派遣トラブルホットライン実施要領ー

日時 2002年7月27日(土)・28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) 011-756-7790

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

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 受け付けた相談件数は、メールも含めて237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	項目内訳
契約途中解雇・契約打切更新なし	39件-16%
(契約途中解雇)	(21件-9%)
(契約打切・更新せず)	(18件-8%)
賃金・休暇等労働条件関連	37件-16%
雇用保険・社会保険関連	23件-10%
契約と実際の労働条件が違う	22件-9%
派遣先による事前面接	16件-7%
出産・育児休業	16件-7%
通勤費・税金関連	13件-5%
差別・嫌がらせ・セクハラ	13件-5%
仕事の紹介がない	10件-4%
違法派遣・偽装請負・二重派遣	9件-4%
退職申し出トラブル	8件-3%
賃金不払い	7件-3%
労働災害・安全衛生	7件-3%
個人情報・プライバシー侵害	4件-2%

その他（紹介予定派遣・損害賠償請求等）	13件— 5%
総件数	237件

相談の特徴

1. 様変わりした派遣労働・要求される正社員なみの労働（ノルマ・残業）

ダウンし続ける賃金・労働条件、抜本的改善が必要な残業規制

2月に続き、今年2回目のホットラインですが、トラブル相談の電話は終日なりやまず、派遣スタッフのおかれた状況がより厳しくなっていると感じさせられました。

今回の最大の特徴は、労働条件関連の相談が目立って多かったことです。「残業が多く、休日にも出勤」「ノルマがきつい」「夜間勤務の直後に昼間勤務を命じられて体をこわした」「年休がとれない」「パソコン操作でドライアイになった」など、その内容は様々ですが、いずれも派遣スタッフが正社員なみのハードな仕事に組み込まれていることが露わになっています。

一方、「入札による契約金額ダウンで賃金ダウン（派遣会社も代わった）」「サービス残業」「賃金明細もなく、会社が従業員に貸付して指示どおり働くよう強要の手段としている」などの相談も寄せられました。

7月に発表された連合の調査でも派遣スタッフの半数が「残業あり」と答えており、きちんとした残業規制が必要になっていますが、労基法の36協定は全く機能していません。「口頭での約束」だけでは守られるわけもなく、実効ある改善策が必要です。

2. 広がる製造業等への偽装請負・違法派遣、横行する事前面接

違法蔓延を許さないためには、派遣元・派遣先の直接雇用責任が必要！

現在の法律では、製造ラインでの派遣就業は認められていません。また、従来からの専門的26業務派遣や45歳以上者のみに限定した派遣以外は、派遣を利用できる期間は1年以内に限られています。しかし、規制緩和の流れを先取りしてか、違法な派遣が急速に拡大しています。

製造ラインで働いている女性は、妊娠を告げた2週間後に解雇されました。これは明確な労働基準法違反です。違法な派遣では法律違反も頻発します。また、ここでもハードな仕事

の強要、労災責任などが問題になっています。請負の形をとった医療事務の職場でも、実際の指揮命令は派遣先が行っており、違法派遣であることが明らかです。「残業がひどく、労働条件をなんとかしてほしい」と言ったところ、派遣先から契約を切られたとの相談です。九州の町役場では、町長の運転手を請負名目で使っていましたが、これも明確な違法派遣で、「異議を申し立てたら、解雇」で争いになっています。

派遣法で禁止されている「事前面接」による派遣先の実質採用行為も、全く減っていません。今回も「事前面接」に関連した相談が多く、事前面接や数社による「競合」によって採用が拒否されたとの事例が報告されています。銀行に派遣されていたが、派遣先の課長から「協調性がないから君との契約は更新しない」と言われた、との相談もありました。

実態は「一般事務・雑用」での「臨時的・一時的派遣」であるのに、26業務の派遣として契約を締結している場合、スタッフは3年で契約を打ち切られるケースが少なくありません。しかし、3年目安の行政指導は、「3年以上継続するような業務は正社員など直接雇用労働者に行わせるべき」が本来の趣旨ですし、実態が「臨時的・一時的派遣」であれば、1年を超えて違法状態になったところで派遣先に直接雇用を求めることが可能です。

蔓延する違法派遣の防止のため、また長期にわたって同一派遣先に派遣された場合等には、派遣元・派遣先のいずれに対しても雇用する責任を負わせるようにすべきです。

3. 中途解約トラブルの比率は低下・・・しかしその背景は・・・

「1か月契約」の更新を重ねる派遣元・派遣先の責任逃れは許されない！

これまでの派遣トラブルホットラインでは、派遣先都合による契約の中途解除とそれに伴う派遣スタッフの解雇や、契約の打ち切り・更新拒否に関する相談が常にトップを占めてきました。今回もかろうじてその位置は保ちましたが、その比率は低下しています。

しかし、このことは、派遣先の横暴が少なくなったことを意味するものではありません。財政的理由、仕事の都合、新たに人を採用した、等々、派遣先の勝手な理由での派遣契約の中途解除や、ささいな理由での派遣スタッフ差し替え要求の事例は相変わらず後を絶ちません。打ち切り・解除の理由として目立つのは、派遣先の一方向的な経営都合です。

「1-2ヶ月の契約でいじめられたあげく、更新拒否。派遣元に相談しても相手にされない」といったパターンが増えています。契約が2ヶ月や1ヶ月単位に短期化し、問題が現れにくくなっているにすぎないのです。

今年2月のホットラインでは、契約期間が明らかなった派遣スタッフの1割が、「1か月契約」の更新を繰り返していました。また、昨年厚生労働省が発表した一般労働者派遣事業の事業報告集計結果でも、派遣契約期間の70%が「3ヶ月以内」になっています。現在進められている派遣法見直しでは、「臨時的・一時的派遣」の1年制限を撤廃しろとの主張があります。しかし、まず必要なのはこうした「短期契約反復更新」方式の規制であり、この改善がない限り、派遣スタッフの雇用不安はなくなりません。

4. 厳しい雇用の確保（年齢差別で仕事の紹介もない）

実状を無視した雇用保険制度（離職票発行の1ヶ月遅れ）の改善を！

企業のアウトソーシング化によって派遣市場の規模は拡大し、派遣労働者数は急増しています。しかし、それを上回る正社員のリストラによって、むしろ競争は激化し、派遣労働者の仕事確保は逆に厳しくなっています。今回のホットラインでは、「登録しているが、仕事の紹介がない」「長期の仕事がなく、短期の仕事でやっと食いつないでいる」「アルバイトや日雇いの仕事をしているが収入が足りない」などの、悲鳴が多数寄せられました。

「35歳を超えたら仕事はないと言われた」等の年齢差別も相変わらずです。

派遣先からの直接雇用申し出の事例もありましたが、契約社員とかアルバイトがほとんどで、賃金ダウンの場合もあるようです。

こうした厳しい情勢を反映して、雇用保険の失業給付制度も切実なものになっています。「職安にいかうとしたら雇用保険に入っていなかった」「契約打ち切りから1か月以上たっても離職票が送られてこない」等々、雇用保険に関する相談も数多く寄せられました。

派遣労働者の場合、通常の労働者とは異なり、離職票のほかに、派遣会社からの「労働者派遣終了証明書」の提出が義務づけられており、雇用契約終了後1か月間は離職票を発行しないことが普通になっています。これは明らかに派遣労働者に対する差別であり、不安定雇用である派遣労働者の生活確保を一層困難なものにしています。

派遣ネットは、やっと本格化した派遣労働者の雇用保険加入の促進にあわせて、雇用保険給付に関する差別的取扱いを廃止するよう要求します。

5. ずさんなプライバシー保護、深刻ないじめ・セクハラ

「正社員で働いていたが、会社が破綻したため派遣会社に登録したら、勤めていた会社に入入りしていた派遣会社の営業マンに知られて、あちこちで派遣登録したことをしゃべられた」、「派遣先が派遣社員の住所・電話・生年月日などリストを勝手につくって配布している」との相談など、相変わらずずさんなプライバシー保護が浮き彫りにされました。

「添乗員派遣で客から首を絞められてけがをしたが、会社が労災申請を渋っている」「派遣スタッフが削減されて休憩も満足にとれない。社員の休んでいる応接室を利用させてほしいと頼んだが、断られた」「送別会に出たいが、セクハラがこわい」など、これまで以上の派遣先責任の強化が必要です。

6. 不当な通勤費不支給、二重課税

通勤費非課税キャンペーンを継続します

派遣会社の多くは、「通勤手当」という形での通勤費の別支給を行っていません。これに対して、税務当局は、一般のサラリーマンならば非課税となる通勤費について、「賃金と別支給になっていないものはすべて課税」するとの見解を表明しています。私たちや人材派遣協会が求めた「通勤交通費証明書」の発行による確定申告・税還付要求に対しても、頑なな拒否の態度をとり続けています。

しかし、派遣スタッフだけが、通勤費を含めた所得に対して課税されるのは納得がいきません。別の見方をすれば通勤交通費にはすでに消費税が含まれており、これにさらに所得税を課すことは、二重課税にさえなります。

今回のホットラインでも、通勤費・税金に関する相談が寄せられました。派遣ネットは、通勤費非課税キャンペーンを継続し、税務当局の更正処分に対する異議申し立て、不服審査運動を展開します。

7. 要求は正社員との均等待遇 反響呼んだ「育児休業取得マニュアル」

今回のトラブルホットラインにあわせて、派遣ネットは、「育児休業取得マニュアル」を発行し、育児休業を取得した4人の派遣スタッフの実例を紹介しました。新聞等に「派遣社員にも育休を」と掲載された記事の反響は大きく、「私もとりたい」とのスタッフからの問い合わせが相次ぎました。

育児休業法は、期間の定めのある雇用契約（3ヶ月など）で働く人を、育児休業制度の対

象外と定めています。しかし実は、「形式的に期間を定めていても、特別な事情のない限り更新を予定しているケースなど、実質的に期間の定めのない雇用契約と判断される場合」は、育児休業の対象となりえるのです。

しかし、現実には先の「妊娠即解雇」の事例があり、派遣スタッフにとって産休や育児休業の取得は困難なのが現実です。雇用保険や社会保険への加入は促進されても、出産手当や育児休業手当等の権利が保障されないのは明らかに不当な権利侵害です。

派遣ネットは、正社員との均等待遇へむけた法改正を求めます。

8. 「紹介予定派遣」の問題点整理を

前回の法改正で「紹介予定派遣」制度が導入されました。今回のホットラインの前、2-3月頃には、「正式雇用の予定直前になって、あの話はなかったことにしてくれと言われた」とか「派遣だったら、継続して就業させるが、と言われた」との約束違反の相談が相次ぎました。紹介予定派遣については、安易に拡大するのではなく、まず実態がどうなっているのかをきちんと把握することが必要です。