

派遣トラブルホットライン報告

< 第 16 回 > 派遣トラブルホットライン 2003 年 3 月 28 日(金)・29 日(土)

派遣業務の多様化で差別・法違反・労災事故が拡大！

低い労働条件、不安定雇用でも業務は過重に！

- 派遣トラブルホットライン実施要領 -

日時 2003 年 3 月 28 日(金)・29 日(土) 午後 1 時～午後 8 時

窓口 北海道 / 札幌派遣ネットワーク(札幌地域労組) 0120 - 09 - 0005
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
(ユニオンみえ) 059 - 225 - 4088
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

対応 派遣で働く方の相談を、弁護士、NPO、ユニオンの相談スタッフが受け、アドバイスまたはトラブル解決に取り組みました。

概 観

労働者派遣法の規制緩和の悪影響が拡大しています。

労働者派遣制度は、正社員などの常用労働者の代替として派遣労働が拡大することを防止するため、業務制限、期間制限などの規制を定めてきましたが、この間の規制緩和(ネガティブリストからポジティブリスト)によって「より安い労働力」「より首切りやすい労働力」として派遣が拡大されています。派遣労働者の権利の低下は、深刻です。

集計結果

受け付けた相談件数は、179 件でした。派遣のタイプ(雇用形態)、性別、相談内容別の集計結果は以下のとおりです。

派遣のタイプ

期間制限なし(26 業務)	72	40%
期間制限あり(臨時的・一時的派遣)	27	15%
請負業務その他	54	30%
正社員	26	15%
総 件 数	179 件	

性別

男性	72	40%
女性	90	50%
不明	17	9%
総件数	179 件	

相談内容

解雇(契約中途解除)	23	13%
契約打ち切り	12	7%
賃金不払い	2	1%
退職トラブル	10	6%
ミスマッチ	1	1%
契約と実際が違う	11	6%
労働条件	28	16%
差別・嫌がらせ・セクハラ	6	3%
労働・社会保険	9	5%
税金	1	1%
事前面接	3	2%
違法派遣(偽装請負・二重)	11	6%
プライバシー	2	1%
労災・安全	6	3%
リストラ	3	2%
仕事の紹介がない	6	3%
紹介予定派遣	1	1%
その他	14	8%
派遣以外の相談	30	17%
総件数	179 件	

相談の特徴

1. 低い労働条件・不安定な雇用で過重な業務を強いる「常用代替」の拡大

今回のホットラインでは、「コストの安い労働力」「首切りやすい労働力」という位置づけで派遣労働が拡大している実態がより克明に表れました。本来、労働者派遣法の趣旨において禁止されている常用労働者の代替としての派遣活用が拡大しているため、「自分の時間を大切にして自分のスキルを生かせる」という派遣のメリットが全く影を潜め、派遣労働者が安い賃金・不安定な雇用でありながら従来型の正社員のような過重な業務・長時間労働に苦しめられている実態が浮き彫りになりました。

リストラを促進して派遣労働をさらに使いやすく拡大しようとする労働者派遣法「改正」案が通過してしまえば、比較的安定雇用の正社員が安くて首切りやすい派遣労働者に置き換えられていく傾向に拍車をかけることは明白です。派遣労働者への均等待遇や雇用の安定など権利を守る法改正が望まれます。

【相談事例 1】

医療事務で派遣され、1年契約(4/1~3/31)で5年働いている。あれもこれもと仕事をやらされる。派遣先から「常勤ができなかった仕事はパートがやること」と言われている。8:30~17:00のフルタイムで働いている。

【相談事例 2】

深夜の勤務が続いている。長時間勤務+休みなしでかなり体力的につらい。月収で14万円程で深夜の手当を含んでいるか不明。

【相談事例 3】

今の職場に派遣されて17年になる。残業が非常に多い。毎晩8時くらいまで残業している。業務の密度は社員以上やっているが、待遇は悪い。矛盾を感じている。

【相談事例 4】

システム開発で派遣。恒常的な残業(月100時間以上)をやってきた。あまりに過剰な労働の結果、精神疾患になり、会社へ療養休暇を申し出た。会社は、結果として認めてはくれたが、「それなら辞めたほうがいいのでは」と言われた。

2. 派遣業務拡大、偽装請負の拡大で増える差別、法違反、労災事故

99年派遣法「改正」によって派遣対象業務が拡大され、今まで派遣労働を導入していなかったさまざまな業種や業態、特にブルーカラー業務等にも派遣労働が導入された結果、不当な差別や労働基準法などの法違反、労災事故などが拡大している実態が浮き彫りになりました。

派遣適用対象業務として拡大された「臨時的・一時的派遣」については、1年の期間制限を超えて就労した派遣労働者が希望する場合には、派遣先に対して直接雇用するよう厚生労働大臣が指導・助言、従わなかったときには「勧告」、さらにさらに従わなかったときには「企業名公表」することが定められました。この対象になる「1年越え」の派遣労働者からの相談が増加していますが、派遣先は直接雇用しようとせず、また、厚生労働大臣による「勧告」も全く実行されていません。

請負を偽装した製造業への違法派遣など「偽装請負」の拡大や、雇用契約を業務委託契約と偽装して労働者を個人事業主として扱い労働基準法などを適用しない悪質なケースの拡大により、派遣労働者の無権利状態が拡大しています。

【相談事例 5】

派遣3日目に身内に不幸があり休んだところ、派遣元から、その日に連絡があり「明日から行かなくていい」と言われた。残った期間はどうなるのか？

【相談事例 6】

複数の派遣会社から工場に派遣されている。自分と同じ派遣会社より60人ぐらい派遣されているが、有給休暇がない。労基署に行ったがラチがあかない。1日7時間、週5日勤務。派遣会社により有休が取れているところと、取れないところもある。

【相談事例 7】

冷凍庫内での倉庫作業中にフォークリフトで足をひかれる。右足の指の骨がぐちゃぐちゃ。労災で補償を受けているが、後遺症が残る可能性。派遣会社に補償を求めたい。

【相談事例 8】

派遣されたバス運転手。バスで事故。「損害額（免責分）の半分を支払えと言われ、誓約書に署名・捺印させられた。「払わなければやめてもらう、元々定年の65歳（雇用契約書に記載）を越えている」と言われた。早朝1時間のバス洗浄はタダ働きさせられていた。

【相談事例 9】

2年前、物流倉庫に派遣され、フォークの荷役に乗って荷物を出し入れするように指示され荷崩れ転落した。手首の骨折などがあり、後遺症が残るだろうと言われた。「労災にしてほしい」と言ったが、「損にならないようにするから」と手当をもらっていた。1年後、ようやく労災が認められた。派遣元と派遣先に話し合いを求めているが、応じない。

【相談事例 10】

営業事務（臨時・一時的派遣）で派遣されて5年になる。派遣先の社員と同じ仕事をしているが、賃金や一時金、退職金制度などで差別されている。同じ派遣先で1年以上働いた場合には、派遣先に直接雇用するよう指導してもらえるのか。

【相談事例 11】

個人事業主にならないかといわれている。常駐で大手電機メーカーに派遣されている。現在の契約は6月いっぱいまでで、その後、個人事業主になるよう言われている。社員として残ってもいいが労働条件の不利益変更だと言われている。個人事業主への転換を断ると労働条件ダウンまたは解雇になりそう。

3. ダンピングの影響で派遣料金がダウンし賃金も大幅ダウン

派遣先からの派遣料金ダウンの圧力が強いので、派遣会社が契約更新を断念して派遣労働者が契約を打ち切られるケースや、大幅な時給ダウンを強要されるケースが増加しています。派遣会社の顧客獲得のためのダンピングや、官庁、自治体などにおける入札も、派遣料金を大幅にダウンさせ、結果として派遣労働者の賃金水準を引き下げています。

【相談事例 12】

1ヶ月更新。3月で更新しないといわれた。理由は料金ダウンらしい（マイナス300円という噂）。安いスタッフと入れ替えている。机を転々と移動させられる。派遣先が乱暴な入れ替えをしている。

【相談事例 13】

3月いっぱい契約打ち切りを通知された。理由は「景気が悪い」。大手派遣会社から後任の派遣スタッフが派遣されてきたが、自分よりも時給が60円安い。

【相談事例 14】

派遣でコンピュータサーバ管理の仕事を8年間している。派遣先から「派遣会社をやめてパートの身分になれ」と言われている。給料が28万円から16万円へ、12万円も下がってしまう。社会保険も打ち切りになると言われている。

4. 不安定雇用を拡大する不合理な短期契約の更新「細切れ契約」

「長期の仕事」と紹介されたのに契約は「1ヶ月更新」。いつでも首を切れるように短期契約を更新する、いわゆる「細切れ契約」が横行しています。多くの派遣労働者が毎月の更新の中で失業の不安を抱えながら働いています。契約更新を盾に、時給ダウンを強要してくるケースや、過重な業務・ノルマを強要してくるケースが増加しています。派遣労働者の雇用の安定や、健康に働く環境を整えるためには、合理的な理由のない有期雇用の禁止を法制化すべきです。

【相談事例 15】

「長期の仕事」と紹介されたが、契約書には1ヶ月と書かれている。そのうえ「仕事の能力が低い」との理由で契約中途解除された。

【相談事例 16】

一般事務での派遣で当初の話は1年契約とのことだった。仕事内容を聞くと、自信がなかったので一旦は断ったが、派遣会社から「がんばれば大丈夫」と言われ派遣された。ところが、契約書は1年でなく1ヶ月となっていた。「力量不足」ということで1ヶ月で打ち切りになった。

5. 「紹介予定派遣」など求人・就職にかかわるトラブルも

「紹介予定派遣」であるはずなのに、契約書に「紹介予定派遣」である旨が明記されていない、「紹介予定派遣」であるか否かが判然としないなどの相談が増加しています。派遣元と派遣労働者の間では、「紹介予定派遣」という約束になっていたのに、派遣先が「紹介予定派遣」と認識していなかったという相談もあります。派遣元、派遣先、派遣労働者の三者が「紹介予定派遣」であることを確認する書面明示の義務化など、明示方法のルール化が必要です。

また、派遣先による個人情報に基づく差別的な採用取消が拡大しています。「紹介予定派遣」期間中に派遣先との間で採用の話が内定したのに、「紹介予定派遣」終了2週間前に履歴書の提出を求められ、個人情報把握された段階で採用内定が取り消しになったという相談も増加しています。

【相談事例 17】

最初の契約時に「派遣終了後、正社員としてエントリーできる」と言われた。ところが、「まだお互い（派遣先と本人）に、理解していないのでもう3ヶ月派遣を延長したい」と派遣元担当者と派遣先担当者にいわれ、社員になれるならと思い更新した。2回目の契約が切れそうになっているのに、派遣元、派遣先とも何も言ってこないで、とりあえず、派遣元担当者にどうなるのか聞いてみたところ、派遣元担当者は「派遣先が『正社員として採用する予算が無い』と言っているので、再度派遣で更新したい」との返事。社員として採用する気が無いのなら、もう辞めたいと思っている。まるで、鼻先に餌をぶら下げられ、夢中で走っている馬のようだ。今の時給では食っていけない。

【相談事例 18】

求人情報誌をみて派遣会社の面接を受けた。会社説明会で多くの人から3人選ばれ、トレーナー学院で講習するように言われた。本来120万円であるが、選ばれたので60万円

でよいと言われ、ローンを組んで2カ月の講習を受けている。しかし、今後、どこで働き、どれくらいの収入になるのか尋ねても、はぐらかされて返事がない。以前、講習を受けた人も「選ばれた人」らしく、いまだに仕事についてなく、「ダメされた」という意識をもっている。

6. 雇用保険、社会保険など差別的な取り扱いも

雇用保険、社会保険、課税制度、育児・介護休業制度など、労働者を取り巻くさまざまな制度が、「派遣」という働き方を想定せずに制度化されているため、派遣労働者が社会保障を受けられなかったり、制度の枠外に置かれてしまうケースが増えています。

【相談事例 19】

自分は契約更新を希望していたのに、派遣先の都合で打切りとなった。ところが離職票は1ヶ月後にされ、離職票には「紹介したが就業開始しなかったため」と記載され、「自己都合」扱いにされた。確かに1件紹介されたが、「詳細は後ほど」とされたままだった。

【相談事例 20】

官庁に1年契約の更新で4年派遣されている。今まで派遣していた派遣会社が落札できず、他の派遣会社が落札した。しかし、派遣先からは「残ってほしい」と言われ、自分も残りたいので、こんど落札した派遣会社から派遣されることに。仕事は全く同じ。ところが、有休はリセットされる。雇用保険、社会保険に入りたいと言っても、派遣会社は「社会保険に入ったら赤字になる。どうしても入るといふなら契約しない」と言う。別の派遣スタッフは「社会保険に入るなら時給を下げる」と言われている。終業時刻は17:30なのに、残業手当がつくのは18:00から。給与から振り込み手数料が控除される。実質「派遣」なのに、官庁と派遣会社との契約は「委託契約」になっている。

【相談事例 21】

3ヶ月更新で2年派遣されている。夏に出産予定。産休、育休を取りたいが、派遣会社から「派遣労働者は産休、育休を取るのは無理」と断られてしまった。育児休業が取れないと、現在保育園に通っている上の子も退園させられてしまう。一度退園させられてしまったら、もう一度入るのはほとんど無理。そうすると再就職もできない。

**NPO 派遣労働ネットワーク
理事長 中野 麻美(弁護士)**

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: 関根・本間)