

派遣トラブルホットライン報告

検証 「改正派遣法」1年！

- 第18回派遣トラブルホットライン実施要領 -

日時	2005年6月11日(土)・12日(日) 午前12時～午後8時	
窓口	北海道 / 札幌派遣ネットワーク(札幌地区連合)	0120 - 09 - 0050
	首都圏 / 派遣労働ネットワーク(東京ユニオン)	03 - 5338 - 1266
	(なのはなユニオン)	043 - 227 - 3860
	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阪神(なにわユニオン)	06 - 6481 - 2341
	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。	

今回の特徴・ポイント (詳細は3ページ以下)

派遣先による「事前面接」は、スタッフにとって「有害無益」禁止されている「派遣先による派遣労働者の特定行為」は、不当な差別・選別の温床

どこへいった? 「雇用安定措置」 相変わらずの「細切れ契約」
派遣先は派遣期間をできる限り長くし、派遣元は雇用契約をそれに合わせるはずなのに

強まる「正社員化」要求に、逆行する「3年打ち切り」
新たに導入された「派遣先の直接雇用申込義務」に、スタッフは大きな期待を寄せる

「規制緩和」を追い風に 拡大する「違法派遣・偽装請負」
「請負偽装」・「個人事業主扱」・「工事現場監督の派遣」まで・・・違法形態は多種多様

妊娠を告げると契約打切 困難なスタッフの産休・育休取得
育児・介護休業法の新指針は、「期間雇用者の契約打切」を「不利益取扱」として禁止

期間制限の上限延長動向は? 労働組合によるチェックを!
「自由化業務」の期間制限は「3年までの延長」が可能になったが、まだ動向は不鮮明

相談集計の結果概要

2日間で受け付けた相談件数は、138件。派遣のタイプ（雇用形態）別、性別、相談内容別の集計結果は以下のとおりでした。相談内容の集計では、派遣関連の相談120件に対する比率を計算しています。（複数項目のため合計は100%を超える）

派遣のタイプ

期間制限なし（専門的26業務）	56	40.6%
期間制限あり（臨時的・一時的派遣）	30	21.7%
請負・委託業務その他	15	10.9%
タイプ不明	19	13.8%
派遣以外の相談	18	13.0%
総件数	138件	

性別

男性	37	26.8%
女性	101	73.2%
総件数	138件	

相談内容

解雇（契約中途解除）	18	15%
契約打切・更新なし	22	18%
賃金不払い	12	10%
退職トラブル	9	8%
ミスマッチ	3	3%
契約と実際が違う	35	29%
労働条件（時給・残業・年休等）	28	23%
差別・嫌がらせ・セクハラ	24	20%
労働・社会保険	13	11%
税金	2	2%
事前面接	17	14%
違法派遣（偽装請負・二重）	26	22%
長期派遣・直雇用要求	11	9%
プライバシー	9	8%
労災・安全	6	5%
リストラ	14	12%
仕事の紹介なし	2	2%
紹介予定派遣	1	1%
産休・育休	6	5%
その他	11	9%
総件数	120件	

相談事例から

1 派遣先による「事前面接」は、スタッフにとって有害無益

1999年の法改正で禁止された事前面接＝派遣先による派遣労働者の特定行為ですが、相変わらずおおっぴらに行われています。日本経団連は派遣労働者が要望しているとして全面解禁さえ要望しています。

しかし事前面接は派遣労働者の利益になっているのでしょうか。今回のホットラインの相談項目でも「契約と実際が違う」が最も多く、事前面接の話と実際の仕事が変わったとか、事前面接をしたのに短期間で切られたという相談も寄せられています。派遣スタッフの知りたい職場の具体的な話が聞けるメリットはあまりなく、家族構成や会社をやめた理由にこだわる派遣先には、年齢や容姿その他品定めをされるとの感じをスタッフはもっています。

一方で、派遣先が派遣会社数社のスタッフを集めて選抜する「競合」や選抜試験が実施されたりもしています。派遣先が実質採用行為を行うのなら、派遣会社は単なる職業紹介会社にすぎず、派遣先は使用者責任を果たさなければなりません。

【相談事例 1】

翻訳での派遣。キャリアは5年以上あるが、派遣先の事前面接で試験を受けさせられた。いくつかの派遣会社の「競合」になっていたようだ。「派遣」は本来派遣会社が責任を持って人材を派遣するシステムで、派遣先が試験をするのは違法ではないのか？

【相談事例 2】

事前面接の時言われた業務内容と実際の仕事は大違い。しかも派遣元の担当が私の職歴を派遣先の社員に勝手にばらしたため、派遣先の社員にセクハラ行為を受けた。派遣先・派遣元と三者での話し合いの際、勤務部署を異動してほしいと要望したところ、契約を切られた。

【相談事例 3】

派遣先の事前面接が行われ、派遣会社の営業から「もう決定です」と言われたので、他からきていたオファーは断った。ところがその直後に「すみません。あの仕事はなくなりました。」との電話。なんでも派遣会社ごとの採用枠が決まっているところで、今回やめるはずだった長期の人を派遣先が引き留めたため、私がだめになったのだという。

【相談事例 4】

事前面接で派遣先から長期を前提にお願いしたいといわれた。ところが、1ヶ月たったところで、「社風に合わない」からと解雇を通告された。何のための事前面接だったのか。

2 どこへ行った？「雇用安定措置」－相変わらずの「細切れ契約」

派遣スタッフの圧倒的多くは登録型で、雇用は不安定。「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。

そのため、昨年の法改正の際の国会の附帯決議に基づき、「派遣先は、労働者派遣契約における派遣期間について、実際に派遣を受けようとする期間を勘案して可能な限り

長く定める」「派遣元は派遣労働者の希望を勘案し、雇用契約期間について、労働者派遣契約の期間に合わせる」等の配慮をするよう指針で定められました。

しかし、ホットラインで受け付けた相談者の雇用契約は圧倒的に3ヶ月契約が多く、6ヶ月契約や1年契約はまだ稀です。中には1ヶ月の細切れ契約もあり、契約更新時に、労働条件の変更を迫るケースがあります。派遣労働者の雇用の安定や、労働条件を改善するためには、有期雇用は期間も含めて合理的なものに規制すべきです。

【相談事例5】

コールセンターでのクレーム処理の業務に派遣されて2年になる。これまでずっと1ヶ月契約だったが、今後は3ヶ月契約にするといっている。

【相談事例6】

通信関係の会社にOAクラーク・書類作成業務で派遣。現在の職場で8年以上になるが、雇用契約は最初からずっと1ヶ月契約の更新である。将来的に不安だ。派遣先会社に直雇用を求められないか。

【相談事例7】

大手のメーカーに派遣されて10年以上になるが、これまでずっと3ヶ月更新の繰り返しでできた。年度末にかなりの派遣社員が切られ、私も更新はもう1回だけといわれた。派遣先に直接雇用を求めたいが。

3 強まる「正社員化」要求に 逆行する「3年打ち切り」

派遣スタッフの多くは、「長期の仕事」を希望しており、現実に契約更新を重ねて働いています。2004年改正派遣法では、派遣先の「派遣労働者への直接雇用の申し込み義務」（期間制限を超えて使用する場合、期間制限のない業務でも3年を超え、かつその業務に新たな労働者を雇い入れる場合）が導入され、いくつか直接雇用される事例も出てきました。派遣労働者には派遣先に直接雇用されたいという期待も高まっており、そうした相談がホットラインにも数多く寄せられました。

しかし、その一方で、「3年で契約は打ち切り」、「5年以上はありえない」等の通告を行う企業も出てきています。派遣受入れをやめるわけではなく、単に派遣スタッフを差し替えるような脱法行為は許されるべきではありません。

【相談事例8】

「事務機器操作」と「取引文書作成」で派遣され6年以上になる。実際はお茶くみやコピー等の作業も多い。突然会社から3年以上の勤続者は解雇だと言われた。代わりに他社から出向者を受け入れるという。私は今の会社で働き続けたいが……。

【相談事例9】

校閲の仕事で5年以上働いてきた。ところが先日、きまりで5年以上の人は更新できないといわれた。そんなこと聞いていないというと、「まず3年、最長で5年まで」と言っただけだといふ。今は派遣元の会社で働いている。

【相談事例10】

製造大手の会社に派遣されて3年半くらい。最初は補助的な仕事だったが、だんだん責任が重い仕事が増えてきた。社員になりたいが、今の職場のほとんどが派遣社員で、雇用される見通しは少ない。社員になれる可能性があればもっと前向きで仕事ができるのと思う。

【相談事例 11】

OA機器操作の仕事で派遣、もうすぐ3年になるが、派遣会社から突然3年で契約は打ち切りといわれる。以前一年ちょっと勤めた男性が社員になった例があり、女性差別ではないかと感じる。私も勤め続けたいが、派遣先に直接雇用の申し込みはできるか？

4 「規制緩和」を追い風に 拡大する「違法派遣・偽装請負」

1999年改正によって派遣対象業務が原則自由化され、2004年改正では、製造ラインや医療業務の一部も含め、ほとんど全ての業務への派遣が可能になりました。

こうした「規制緩和」は、しかし、正規の派遣を拡大する以上に、「請負・委託」を偽装した違法派遣や、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うなどの悪質な事例を拡大しています。

今回のホットラインでは、「工場の現場監督」が派遣で行われているという事例がありました。しかも本人はそうした仕事の経験は全くないということであり、単に人がいればいいという全く無責任なもの。明らかな法律違反であり、施工や安全管理など大変恐ろしい事態です。

【相談事例 12】

求人サイトの正社員募集で応募したら、当面は契約社員扱いで「現場監督の派遣」に行ってくれと言われ、そんな経験はないのでびっくりした。今はいったん終了し、自宅待機中だが、賃金がどうなるか不明である。

【相談事例 13】

事務の派遣で2年近く働いてきたが、派遣先と派遣元との関係は、実は派遣契約ではなく請負のようだ。しかし、請負の契約内容が曖昧なため、発注金額は変わらないのに仕事の内容が限りなく拡大してきている。

【相談事例 14】

大手食品会社に6年間派遣されていた。「市場調査」の契約だが、実際は店に行っている営業が中心。最近派遣先は、派遣契約は更新せず、業務委託に切り替えるといっている。派遣法の直接雇用の義務は生じないのか？

5 妊娠を告げると契約打ち切りー困難なスタッフの産休・育休取得

改正育児・介護休業法が4月から施行されました。改正法では有期雇用であっても、1年以上の雇用実績があり、育児休業を終了した後も引き続き雇用されることが明らかの場合などは育休の取得が可能とされ、契約打ち切りなどの不利益取り扱いは禁止とされています。

しかし、寄せられた相談では、「妊娠を告げると派遣先が契約打ち切った」というようなものばかり。ユニオンなどに加入しての交渉なしに、権利の実現はなかなか困難なのが現実です。法律的にも派遣先の責任を明確化するなどまだまだ改善が必要です。

【相談事例 15】

3年間大手の会社で派遣で働いてきたが、派遣先が妊娠を理由として契約更新を拒否してきた。派遣元の担当者はそんなことは理由にならないと言ってくれたが、結局「もう辞めます」と言ってしまった。

【相談事例 16】

妊娠6週目。医者から安定期にはいるまで1ヶ月間休んだらと言われ、派遣先の了解をとった。しかし、派遣元は休暇は認めるが、次の契約は無理だと言ってきた。

【相談事例 17】

OAオペレータの派遣で約半年勤務。妊娠したので通勤時間を短縮してほしい等の要望を出した。しばらくして派遣先から「後任が決まった。引継しなくていいから今日で終わりでもいいです」と言われた。派遣元からは「出産時に在籍していなければ。出産一時金は出ない」と言われた。

6 期間制限の上限延長動向は？－労働組合によるチェックを！

そのほかの相談では、5とは逆に、産休にはいっていた派遣先正社員が戻ってきたために契約を切られたとか、派遣先社員によるセクハラ被害、いいかげんな紹介予定派遣、リストラ等々。いずれにしても、派遣が安上がりで、いつでも切れるものとして安易に使われている事例はひきもきりません。

2004年法改正の目玉は、原則業務制限のない「臨時的・一時的派遣」の1年の期間制限が3年まで延長できるようになったことでしたが、それに関連する相談はなかった。期間を延長する場合は職場の過半数を代表する労働組合等からの意見聴取が義務づけられているのだが、実態はどうなっているかはまだ不鮮明である。しかし、いずれにしてもこれだけ問題の多い労働者派遣について、今後は派遣先の労働組合がきちんと関与してチェックをかけることを期待したい。

【相談事例 18】

産休に入った社員の後の仕事だったが、産休代替ではなく長期の仕事との約束だった。しかし、産休者が職場に戻ってきて、自分の仕事がないと会社に訴え、イジメのような状態になった。結局3ヶ月更新の5回目の途中で、契約を中途解除された。

【相談事例 19】

営業アシスタントとして派遣されたが、派遣先の上司はただ仕事をふるだけ、その後のチェックもしない。セクハラまがいの言葉も多い。もうやめたいと苦情を言ったら、その会社でも問題児として有名だったらしく、しばらく我慢してくれと言われた。

【相談事例 20】

紹介予定派遣だが、最初が3ヶ月、2回目が6ヶ月の契約期間になっていた。有給休暇を請求したところ、6ヶ月を超えていたのに、紹介予定派遣のため有給休暇はありませんといわれた。また、社会保険にも入りたいといったら、入ると時給が100円下がるという。業務内容さえもが、今は契約と違う業務をやらされている。本当に就職できるのか心配だ。

【相談事例 21】

プロダクション会社の契約社としてテレビ局で働いている。そのプロダクションが派遣会社を設立するので、その派遣会社に移籍してくれと言われた。

【相談事例 22】

ベッドメイキングで派遣。採用の際、1年ごとの入札で請負会社が代わるが、入札がとれば雇用は延長すると言われていた。ところが、実際は入札で契約がとれたのに、同僚7人のうち延長は3人だけで4人は切られた。