

# 派遣スタッフに強まる 「直雇用を」求める声

## ～第19回派遣トラブルホットライン報告～

日時 2006年6月17日(土)・18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  
(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・関西(全国ユニオン大阪地連) 06-6942-0219  
派遣労働ネットワーク・阪神(武庫川ユニオン) 06-6481-2341

九州／派遣労働者ネットワーク(連合福岡ユニオン) 092-273-2114

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。

### － 相談内容の集計結果 －

2日間で受け付けた相談 119 件(項目が複数にわたるため合計比率は 100%を超えます)。

相談内容	件数	比率
解雇(契約中途解除)	32	27%
契約と実際が違う	23	19%
労働条件(賃金・休暇等)	19	16%
偽装請負・個人事業主扱い等	18	15%
労働・社会保険	16	13%
派遣先への直接雇用要求	12	10%
契約打切・更新なし	11	9%
差別・セクハラ・いじめ	10	8%
派遣先による事前面接	9	8%
期間制限違反・長期派遣	7	6%
退職トラブル	6	5%
紹介予定派遣	5	4%
仕事の紹介なし	4	3%
賃金不払い(含残業代)	4	3%
個人情報・プライバシー	4	3%
税金(通勤費への不当課税)	4	3%
労働災害・安全・健康	3	3%
その他	7	6%

## 今回の相談の特徴・ポイント (詳細は3ページ以下)

### ○ 正社員なみハードワーク・・・「常用労働者代替」が明確に

契約と実際が違う！月60時間以上の残業で、休みもとれない  
好実績を上げたら契約打ち切り・・・幻のインセンティブボーナス  
「成績が悪ければ切る」・・・正社員なら簡単にはできないのに

### ○ いいかげんな契約・ミスマッチが、契約中途解除・解雇に

「事前面接」を受けても・・・派遣先説明と大きく違う業務実態  
むりやりのマッチングで職場不適應、メンタルヘルス疾患に  
再び増えてきた派遣先による契約中途解除—スタッフ解雇

### ○ 派遣スタッフに強まる「直雇用」要求・・・しかし・・・

導入された「派遣先の直接雇用申込み義務」に大きな関心が  
派遣先が「正社員に雇いたい」というと、派遣会社が妨害  
正社員へのステップ＝「紹介予定派遣」にも多くのトラブル

### ○ 違法派遣・偽装請負が拡大、「アルバイト派遣」の規制を

派遣と請負を交互に繰り返す・・・期間制限逃れの脱法行為  
「携帯電話」を利用した「アルバイト派遣」の急拡大  
偽装請負・偽装雇用では労働法違反はあたりまえ

○ 無権利状態の派遣労働者 ユニオンへ加入して交渉を！

契約終了の直前1ヶ月は、年休をとらせない！？

相変わらずの社会保険未加入・・・加入するなら賃下げ

通勤費別途支給せず・・・不当な国税局の通勤費課税差別

派遣元に賃上げを要請したら、即日派遣先が契約打ち切り通告

相談事例から

## 1 正社員なみハードワーク…「常用労働者代替」が明確に

労働者派遣とは、（派遣先）会社が人を雇うことなしに、派遣（元）会社からスタッフを受け入れて利用するシステムです。当初は限定されていた派遣可能業務が原則自由化され、2004年3月からは、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。現状では派遣先の責任が軽い、派遣先にとって好都合なシステムであり、派遣労働者は「安くて使い捨てのきく」常用労働者の代替としてあらゆる場所に広がりつつあります。

今や派遣スタッフの仕事は、ノルマあり、残業あり、インセンティブあり、と正社員並になりましたが、正社員との格差・差別は逆に拡大し、労働条件は下がり続けています。

### 【相談事例1】 女性・20代 一般事務

残業はほとんどないと約束だったが、実際は月60時間以上やらされている。風邪で5日間、祖母の死亡のため2日間（派遣会社の就業規則ではとれることになっている）休んだら、派遣先から「今後はいかなる理由でも休まない」との念書を書けと言われた。派遣元に苦情を申し立てても、「嫌ならやめてくれ」と言われるばかりだ。

### 【相談事例2】 女性・30代 保険営業

コールセンターに派遣されて保険の営業業務の仕事をした。残業もやり業績もあげ、歩合給を含めて月50万円ぐらい稼いだ。当初の1ヶ月契約から3ヶ月契約に変わったが、突然5月いっぱい終了と言われた。6月にはボーナスも出るという話だったのに、「在籍者支給」の条件があるということで、幻に。成績トップの派遣スタッフは順繰りに切られており、派遣スタッフにあまり歩合を払いたくないのでは（正社員につけかえられる？）と疑いたくなる。

### 【相談事例3】 男性・20代 テレフォンアポイントメント

派遣開始前の事前面接で「がんばればインセンティブがつく」と言われたが、未だ歩合が払われない。残業代も払われない。みんな不満を言っている。

1ヶ月ごとの契約更新制で、「成績が悪い」と言われて契約を切られた人もいる。

### 【相談事例4】 女性・30代 インテリアコーディネーター等

5ヶ月間の育児休暇取得後復職したが、育児のための勤務時間短縮（1時間）を理由に、次の契約からは時給を切り下げると、派遣先の人事担当者から通告された。

スキルが低下したわけではないが、定時後や土日祝日の打ち合わせ等が不可能になると、補助的な業務が中心になり、仕事の質が落ちると言うのが派遣先の身勝手な言い分。

## 2 いいかげんな契約・ミスマッチが、契約の中途解除・解雇につながる

労働者派遣法は、派遣会社は派遣先での就業条件について事前に書面で派遣労働者に明示しなければならないと定めています。しかしこれには緊急時等の例外が認められていて、実際には事後交付、さらには文書交付が行われないといった法違反が珍しくありません。

また、「派遣先による事前面接」は派遣労働者を特定する行為として禁止されており、

派遣労働者の希望に基づく「事前訪問」のみが認められていますが、現実には事前面接の際にいくつもの派遣会社が「競合」するような選抜が公然と行われ、派遣労働者が選別されています。

しかも、事前面接が行われたからといって、肝心な労働条件・職場環境が正確に伝わるわけではなく、ミスマッチが続出しています。景気回復による事業拡大でスタッフの確保に追われる派遣会社は、安易な派遣に走りがちであり、派遣先の苦情—契約の中途解除—派遣労働者の解雇、という連鎖を生み出しています。今回のホットライン集計では、再び「契約中途解除・解雇」の項目が最大件数になりました。

**【相談事例5】 女性 OA機器操作**

派遣先に出社するようになってから契約書を渡された。6ヶ月契約のはずが3ヶ月契約になっていた。また、契約書では9時から17時の勤務になっているのに、ローテーション勤務があり、週2回は11時から19時までの勤務であると言われた。

**【相談事例6】 女性 40代 秘書業務**

前任者が留学から戻るまでの契約だったが、突然前任者が帰国することになり契約終了となった。ところが契約終了直前に戻ってきた前任者が今度は会社をやめたいと言いつ出したため、派遣先の上司からは、次の仕事をキャンセルして正社員になるよう依頼された。一度は断ったが何度も哀願され私もその気になっていた。しかし、実際は派遣先の上司だけの考えで、別の人が採用になり、私は翻弄されただけだった。

**【相談事例7】 女性・30代 図面修正業務**

インターネットで「専門知識必要なし」と書いてあったため応募し、書類選考の後派遣先の面接を受けたが、実際の派遣先と登録会社との間に2社が介在していた。派遣会社から契約書を渡され派遣先に出社したところ、ネットワークの知識が必要とわかり、今回の話はないことにしてほしいと言われた。

**【相談事例8】 女性・20代 貿易事務**

専門知識に不安があったが、派遣元の強力な勧めがあり、事前面接に行って派遣先のOKも出たので出社した。しかし、仕事は自分の能力に余り、不適應で精神的にも参ってしまった。病院に通うようになり、結局6ヶ月契約の途中でやめることとなってしまった。

**【相談事例9】 女性・30代 金融関係**

事前面接で派遣先に行ったが、いくつかの派遣会社の「競合」だった。年齢や結婚しているかを聞かれた。3つの派遣会社に登録し、数社の事前面接を受けているが、次々落とされている。

### **3 派遣スタッフに強まる「直雇用」要求・・・しかし・・・**

正社員を希望する派遣スタッフが増大しています。派遣ネットが昨年10月作成した「派遣スタッフの『正社員』登用マニュアル」は大反響を呼び、今回のホットラインでも派遣先への直接雇用を求める声が多数寄せられました。

長期にわたり同じ派遣先で働いてきたが、派遣法の「派遣先の派遣労働者直接雇用申し込み義務」にあたらぬかという相談の一方で、3年になるところで突然契約が切られた

という相談もあります。また、派遣先から正社員にならないかと言われたが、派遣会社が妨害したとか、紹介予定派遣に切り替えられたとかの相談も寄せられています。

徐々に拡大しつつある紹介予定派遣ですが、「期間は6ヶ月以下」とか「採用後は試用期間を設けない」等のルールが守られなかったり、労働条件が大幅に異なっているとのトラブル相談が寄せられています。

**【相談事例 10】 女性 ファイリング**

3ヶ月更新の契約を繰り返し、すでに3年以上同じ派遣先に同じ業務で勤務している。派遣先が新卒を採用すると聞いたので、採用してほしいと申し出たが、「派遣はいつまでも派遣だ」と言われた。派遣先の直接雇用申込み義務にあたらぬか。

**【相談事例 11】 女性**

同じ派遣先に3年以上勤めており、派遣先から正社員になってくれと言われた。ところが派遣会社からは「紹介予定派遣にしなければ、正社員にはなれない」と言われた。派遣会社は、派遣先にも、紹介予定派遣への切り替えによる紹介手数料を求めているようだ。

**【相談事例 12】 女性・20代 事務（紹介予定派遣）**

紹介予定派遣で6ヶ月後には正社員になれる予定だったが、契約は1ヶ月更新となっていた。ところが、自分の働いていたポジションに正社員が戻ってくるとのことで、突然契約打ち切りになった。急に話が変わったことに納得がいかない。

**【相談事例 13】 男性・20代 ネットワーク業務（紹介予定派遣）**

紹介予定派遣でネットワーク構築の会社に派遣された。1ヶ月で採用が決まり、採用後の労働条件が明示されたが、試用期間が6ヶ月あり、その間は社会保険にも加入できない（どちらも法違反）という。紹介予定派遣の期間の時給は僅か800円であった。

**【相談事例 14】 男性・30代 マンション管理（紹介予定派遣）**

紹介予定派遣で就職が決まったが、労働条件が事前には明示されず、就職後に示された雇用契約書では、月給制ではなく日給制になり、賃金もダウンしていた。しかも日給の中に残業代2時間分が含まれるのだと説明している。

## **4 違法派遣・偽装請負が拡大、「アルバイト派遣」は規制を**

派遣対象業務の拡大や、1年という期間制限の延長が可能になったことによって、労働者派遣事業は急速に拡大していますが、それと並行して、「請負・委託」の偽装や二重派遣などの違法な派遣も拡大しています。また、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「偽装雇用」なども拡大しています。こうした職場ほど、労働法違反や労働災害の確率も高くなっています。

今回のホットラインでは、派遣と請負を交互に使い回すことによって派遣の期間制限を免れようとする脱法的な事例が見られました。また、最近急速に拡大している携帯電話を使った「アルバイト派遣」からの相談もありました。労働法違反の温床とならぬよう、迅速に実態を調査して規制をかける必要があります。

**【相談事例 15】 女性・30代 製造業務**

製造ラインで働いている。1年4ヶ月は請負ということだが、昨年10月から8ヶ月は派遣になった。しかし、今年10月からはまた請負に切り替わるらしい。

派遣先からは契約社員にならないかとの話もあるが、現在妊娠の兆候があり、とっても不安である。

**【相談事例 16】 男性・30代 自動車部品製造業務**

3ヶ月契約の更新を重ね、同じ派遣先にまる2年勤務している。更新のたびごとに契約書にある派遣先の住所が変えてあるのはなぜか？

**【相談事例 17】 男性・40代 運送業務**

トラック運送業務で派遣されているが、雇用契約書のようなものはない。賃金は運行距離で決定され、労働時間管理は実質ない。最近では1人で24時間以上の長時間労働をやらされているが、時間外割増賃金も支払われない。派遣先に労働組合はあるようだが、労使協調のため相談しにくい。

**【相談事例 18】 男性・30代 ネットワーク監視業務**

ネットワーク監視業務を4年続けているが、個人事業主扱いで労働・社会保険には加入せず、有給休暇も与えられない。深夜残業もあるが固定給で割増もない。最初は契約書があつて3ヶ月契約だったが、その後は1ヶ月契約の更新ということになっている。年数が長くなったとかで突然契約を打ち切られた。

**【相談事例 19】 男性・40代 倉庫業務（アルバイト派遣）**

朝7時に集合してマイクロバスにのせられ、夜7時の解散まで、実働は9時から18時までの8時間だが、重量物を1日中扱うきつい肉体労働だった。結果として12時間も拘束されたのに、日給は6000円ちょっと。データ装備費という名目で200円控除され、集合場所までの交通費や弁当代を差し引いたら、手取りは5000円程度。こんな安い仕事なのに、登録時には制服も買わされた。

**【相談事例 20】 女性・30代 データ入力（アルバイト派遣）**

スーパーでの食品メーカーの試食キャンペーンで、顧客のアンケートを入力する仕事に派遣された。派遣先の社員に「お前みたいな年齢の高いのは要らない」と言われ、突き飛ばされたうえ、帰されてしまった。派遣会社に給与を補償するよう申し出たが、派遣先のサインがないから、と払ってくれない。

## **5 無権利状態の派遣労働者 ユニオンへ加入して交渉を！**

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。雇用不安につけこんで、派遣先も派遣会社も平気で無法を繰り返します。

厚生労働省の審議会では、今「労働契約法」の創設が検討されていますが、研究会の報告書や審議会での立法素案は、とうてい有期雇用の非正規労働者の目線に立ったものとは思えません。

無権利状態の派遣労働者はユニオンに加入して交渉することによって、かろうじて権利を守っていますが、労働者派遣法の抜本的な改正や有期雇用の規制なしに、非正規労働者の労働条件改善は困難です。派遣ネットは今回のホットラインの相談事例等を明らかにし

ながら、厚生労働省に法律の抜本改正を求めています。

**【相談事例 21】 女性 40代 一般事務&雑用**

派遣先の経理担当の女性からの扱いがひどい。派遣先の上司に相談しても社員をかばい改善されない。派遣元に苦情を言っても「派遣なんだから我慢しろ」の一本槍。

**【相談事例 22】 女性**

3月から派遣されたが、雇用保険や社会保険に入っていなかったため、加入を求めると時給を1000円から900円に引き下げられた。先日突然派遣元から解雇を言われた。

**【相談事例 23】 女性・20代**

時給だけで、通勤費や出張費は出ない。他の派遣会社の人には出ており、それと比較すると月42000円も損をしている。

**【相談事例 24】 女性・30代 一般事務**

派遣で1年以上働いていたが、派遣先社員が育児休業から復帰したため、突然契約打ち切りとなった。

**【相談事例 25】 女性 官公庁**

入札があり、それを契機に時給が1300円から1050円に一気に切り下げられた。通勤費は支給されないし、年休も予算がないからと取らせてくれない。ゴールデンウィークになると勤務日数が減り、収入が10万円そこそこにしかない。ダブルワークをしている人も多い。

**【相談事例 26】 女性**

有給休暇はあるが1ヶ月に2日までしか使えないと言われた。契約打ち切り前1ヶ月は休暇を認めないとも言われた。

**【相談事例 27】 女性 30代 証券会社派遣**

同じ派遣先に4年勤務した。4年間全く賃上げがなかったので、時給のアップを派遣元に求めたところ、即日派遣先から契約打ち切りが通告された。ユニオンに加入して、打ち切り撤回と賃上げを求めて交渉している。

**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・山崎)