

# どうなる改悪派遣法案？

## 派遣期間制限の大幅変更に伴う派遣労働者の悲鳴 ～第28回派遣トラブルホットライン報告～

9月1日が施行日とされている「改正」派遣法案は、問題点が次々と明らかになり8月末になっても参議院での審議が続いています。そのため政府・厚労省は施行日を9月30日に延期する修正を行い、その後再び衆議院に戻して再可決しようともくろむなど、あくまでも成立に固執しています。

しかし、たとえこれから成立したとしても、施行までには40以上にのぼる施行規則や指針改定のために労働政策審議会における検討を経なければならず、事業者や労働者への周知期間は全くと言っていいほどありません。これまでの派遣法の枠組みを大幅に変える内容を何が何でも9月中に施行しようとするのは、法社会への誠意を全く欠いた異常事態というほかありません。

今派遣労働者は「同じ職場には3年までしかいられなくなる法律」がどうなるか、固唾を飲んで見守っています。また、3年前に成立しながら、施行が引き伸ばされていた「違法派遣先のみなし雇用責任」についても、10月1日の施行がどうなるのか、大きな関心を寄せています。

### ◆ 第28回派遣トラブルホットライン実施要綱

- 日時 2015年8月29日(土)・30日(日) 午前10時～午後8時
- 窓口 NPO法人・派遣労働ネットワーク (☎03-5354-6250)
- 対応 弁護士、NPO、ユニオンの相談スタッフ等が対応

そうした中、NPO法人派遣労働ネットワーク(理事長:中野麻美弁護士)は、8月29、30の両日、1991年にスタートしてから28回目となる「派遣トラブルホットライン」を開設しました。NHKのニュース(ラジオ、TV、BS)で報道されたこともあって、北は北海道から南は九州まで多くの相談が寄せられ、一時は電話が繋がらない状態にもなりました。

## 全国の122人から相談を受付

相談を寄せた派遣労働者の内訳は、専門型(26業務)派遣22人、一般派遣(製造を含む)59人、短期(日雇)派遣13人、常用型派遣5人、紹介予定派遣1人、派遣形態不詳20人、その他2人の計122人。性別では男性53人(43%)、女性69人(57%)となっています。

以下に相談内容の概要と特徴を報告します。

(集計からは、派遣以外の正社員・契約社員・アルバイトなどからの相談は除外してあります)

# 相談内容の特徴

一昨年(2013年)には、派遣先の一方的な都合による解雇や雇止めの相談が5割近くを占めました。昨年(2014年)は、通勤費を含む賃金・労働時の悪さや、差別・ハラスメントの相談が目立ちました。今年のホットラインでは、昨年に続き労働条件問題がトップを占め、契約の曖昧さ実際との違いがそれに次ぎましたが、急増したのは、国会で審議されている「改正」法案による雇用不安への悲鳴でした。

## 1. 今後は3年で職場を追われる！雇用不安の声は切実

これまで政令指定の26業務での派遣には期間制限がありませんでした。しかし、「改正」法案では、業務による規制を撤廃し、労働者単位の期間規制と職場単位の期間規制の2本立て規制が導入されます。今後は有期雇用の派遣労働者は全て、同一派遣先で3年を超えて働くことは許されません。

ホットラインには、突然雇止めされた労働者を含め、長年専門業務で働いてきた労働者からの雇用不安の声が相次ぎました。(事例1・事例2)

また専門業務以外の派遣では、3年を超える期間制限を超えると10月からみ派遣先のみなし雇用が適用されるはずでしたが、法「改正」されるとこれまでの基準が無に帰してしまいます。相談では、安定した雇用を求めて派遣先との交渉をどう進めたらよいかという相談も目立ちました。(事例3・事例4)

国会では、26業務派遣の無期派遣労働者への転換や「改正」法案による雇用安定措置が論議されていますが決定的なものは何もなく、むしろ不安定な派遣労働者の一層の拡大が危惧されます。

### — 相談内容の集計結果(項目別)—

相談内容	今回(2015年8月)	前回(2014年7月)	前々回(2013年6月)
労働時間・賃金(通勤費含む)	31(25%)	23(24%)	13(13%)
契約が曖昧、実際と違う	22(18%)	17(18%)	27(28%)
法「改正」と雇用安定化要求	20(16%)	2(2%)	5(5%)
差別・ハラスメント	15(12%)	22(23%)	16(17%)
雇止め(契約打切・更新なし)	13(11%)	18(19%)	32(33%)
解雇(契約の中途解除等)	13(11%)	18(19%)	15(16%)
退職トラブル	11(9%)	4(4%)	11(11%)
労災・安全衛生	7(6%)	5(5%)	3(3%)
雇用保険・社会保険	6(5%)	4(4%)	12(12%)
賃金不払い(休業手当・残業割増等)	6(5%)	8(8%)	13(13%)
事前面接	5(4%)	1(1%)	9(9%)
労働条件の変更	5(4%)	4(4%)	14(14%)
仕事の紹介がない	4(3%)	3(3%)	3(3%)
産休・育児休業	4(3%)	1(1%)	4(4%)
違法派遣(偽装請負・二重派遣)	3(3%)	6(6%)	14(14%)
その他	19(16%)	11(12%)	8(8%)
派遣関連の相談項目数<人数>	184<122人>	147<95人>	198<97人>

## 2. 派遣先労働者との大幅な格差の解消を！

派遣先正社員と派遣労働者との間には大きな労働条件格差があります。

派遣労働者の賃金はほとんど時給制で、年収で比べれば大違いです。退職金はないし、ボーナスもほとんどありません。不思議なことは通勤費を払わないところが圧倒的に多く、しかも一般サラリーマンなら通勤費には課税されないのに、派遣労働者は通勤費分を計算して申告しても税額控除が認められないことです。

通勤費で多くの費用がかると大きな痛手です。日雇派遣などでは、通勤費分を差し引くと最低賃金を下回ることもさえあります。ホットラインでは、ボーナスや通勤費問題に多くの不満が寄せられました。育児休業や看護休暇などの取得も実際は困難です（事例6・事例7・事例8・事例9）

国会では、「改正」派遣法案とあわせて、「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律案」が審議されていますが、これも派遣先労働者との均等待遇実現とはほど遠い、マヤカシ法案にすぎません。派遣法ともども抜本的な改正法案を提出し直すべきです。

## 3. 派遣先で強まる差別とハラスメント

派遣法が制定されて、今年で30年。雇い主と指揮命令する事業主が異なる「間接雇用」の問題点が指摘され、最初は専門的業務に限定して出発しました。しかし、1999年には業務限定は原則自由化に変わり、2003年には製造ラインでの派遣も可能になりました。

代わって導入された「原則1年最大3年まで」の派遣利用期間制限には脱法が横行、一方で偽装請負問題や日雇派遣の無法地帯ぶりも記憶に新しいところです。2008年の大量派遣切りの衝撃で、いったんは労働者保護法への歩みを始めた派遣法でしたが、今回の「改正」は、労働者に同一職場で3年上限という厳しい規制をかける一方、派遣先には職場の過半数代表から意見聴取を行えば永遠に「ハケン」の利用を認める究極の規制緩和です。

派遣労働者は現在僅か100万余と言われますが、この規制緩和が社会に流した害毒は非常に大きなものがあります。ホットラインでは、労働者使い捨て職場の荒廃ぶりが伝えられ、派遣労働者への差別とハラスメントが強まっていることを強く感じさせられました。（事例10・事例11・事例12）

## 4. 派遣労働者に権利確保のための発言権を

派遣労働者の圧倒的多くは雇い主の派遣会社とは遠く離れた派遣先職場で孤立しています。労働条件の改善を求める手立ては全くと言っていいほどありません。「改正」法案での派遣期間延長手続きにおいても、派遣労働者の登場する機会はどこにも出てきません。

ホットラインでは、相も変わらず、派遣労働者の異議申立には、解雇や雇止めで応える事例が多く寄せられています。（事例13・事例14）

現在、個人加盟ユニオンによる交渉が数少ない権利確保の道の一つとなっていますが、実質的な支配権をもつ派遣先との団体交渉権は法律に書かれておらず、多くの困難を伴っています。

派遣労働者の権利をどのようにして確保していくのか、改正論議はまずそこから始めるべきです

## 相談事例の紹介

### 長期間派遣で働いてきたのに・法「改正」でかえって雇用不安定に

#### 【相談事例1】 専門派遣（秘書）・40代・女性

社長秘書として10年間働いている。今国会にかかっている法案がとおると3年でやめなければいけないのか？ 次の職場がすぐ見つかるかもわからない。

#### 【相談事例2】 専門派遣（翻訳）・30代・女性

研究機関で1年契約を更新して8年働いてきた。論文の英訳、和訳業務で重宝がられているが、法改正されたらどうなるのか？

#### 【相談事例3】 一般派遣（事務）・30代・女性

子供がおり安定的な雇用を望んでいる。派遣先からは1年契約を更新する旨の話をいただいたので、1年の期間制限抵触日のタイミングに直接雇用を含めたキャリアパスについて派遣会社に相談した。しかし来年の更新時期までは無理だとの返事が返ってきた。どうすれば今後話を進めていけるか？

#### 【相談事例4】 一般派遣（倉庫管理）・30代・男性

派遣で倉庫管理（フォークリフト運転）の業務をしてきた。3年の期間制限がもうすぐだが派遣元と派遣先の両者が話し合い部署の名前を変えることで乗り越えられそう。しかし、今後は給与のアップなど正社員への登用を認めさせていきたい。どうしたらよいか？

#### 【相談事例5】 一般派遣（事務）・50代・女性

2年半順調に派遣の仕事をしてきたが、突然契約終了を告げられた。理由はグループ企業内派遣の8割規制（専ら派遣規制）を超えるからだという。同じ職場の同僚2人も切られるようだ。こんなことが辞めさせる理由になるのか？

### 派遣先社員との大きな労働条件格差

#### 【相談事例6】 専門派遣・40代・女性

最初は9時～6時勤務のはずだったが、残業をどんどんやらされている。一方で通勤に多くの時間と費用がかかっているが、通勤費が一切支払われていない。通勤費を計算に入れると時給はぐっと低くなる。派遣会社に苦情を言ったら、ここがダメなら次は紹介しないと脅されている。

#### 【相談事例7】 一般派遣・30代・女性

派遣先で派遣から正社員になった人が何人かいる。自分は頑張っているがなれない。最近特別ボーナスが出たが、社員は10万円、契約社員は5万円、派遣はクオカード（5000円）のみ！ 頭にきた。売上高2000万円に、自分だって寄与しているのに。

#### 【相談事例8】 派遣形態不詳・30代・女性

子の看護休暇は、対象となる子供がいれば誰でもとれるのか？ 派遣先の了解をえるのが難しそう。

#### 【相談事例9】 一般派遣・30代・女性

半年契約を更新してきて同じ派遣先で8年になる。妊娠したので育休をとり、それが終わったら原職復帰したいとの希望を派遣先に伝え同意を得た。ところが派遣元は派遣先に、復帰後の職場を決めると「人の指定」になり派遣法違反となるので、原職復帰は無理だと言っている。原職復帰ができないのなら育休を取らずに産休だけでの復帰も考えているが、本当にダメなのだろうか？

## 派遣元は派遣先の言いなり・・・派遣先社員によるパワハラ的言動

### 【相談事例10】専門派遣・40代・女性

派遣先で派遣労働者の責任的なことをやらされている。他の人は休めても私だけは休むことが認められない。無理を続けていたら倒れて救急車で運ばれた。その後精神的におかしくなった。派遣会社に労災申請をしてくれといったら、派遣先が了解しないと言われた。労災申請はできないのか？

### 【相談事例11】一般派遣（コールセンター）・30代・女性

コールセンターの派遣で働いて5年になる。最近職場が荒廃してきて派遣先社員によるパワハラ的な言動が多くなってきている。よくわからない点を上長に尋ねてもまともに答えてくれないし、新しく入ってきている派遣労働者への指示がきちんとやられていないことについて批判的な話をしたら、派遣先社員に逆ギレされた。派遣元の営業に相談したことはあるが改善は絶望的だ。

### 【相談事例12】一般派遣・30代・男性

契約書なく期間も不明。同時期に入った36人中29人が辞めた。時給は悪くない（@1500）が職場が殺伐としている。これ以上働くと心が病みそうで辞めたい。退職届はいつまでに出せばいいか

## 派遣元や派遣先への改善申立は解雇・雇止め・・・

### 【相談事例13】専門派遣・40代・女性

秘書業務での派遣。仕事の質が高く賃金改善を求めたところ、1か月契約に変更され雇止めされた。

### 【相談事例14】一般派遣・30代・男性

タウンワークで時給1100円の募集だったのに実際は1000円で契約書なし。上司も不明。毎日終わるのが22～24時。不満を言ったら、派遣先のタイムカードが突然なくなり解雇された。

## 紹介予定派遣・日雇派遣など

### 【相談事例15】紹介予定派遣・30代・男性

6ヶ月の紹介予定派遣で終了後正社員になるか相互確認することになっている。

夏休み休暇をとりたいと思い、派遣先の休暇システムにあわせて取れるよう派遣先の上司の了解もえていた。ところが休暇をとった直後、突然紹介予定派遣の終了を言われた。派遣元にその理由を尋ねると、派遣先が「休みを取るやつはやる気なし」と判断したという。

### 【相談事例16】日雇派遣・40代・女性

事務仕事で日雇派遣で働いた。私は日雇派遣禁止の例外対象にならないのにニセの書類にサインして提出させられた。派遣会社の対応が悪く労働者に暴言を吐く。交通費も払われないので電話で交渉して払わせた。

### 【相談事例17】日雇派遣・30代・男性

日雇派遣に登録している。5日間の仕事のオファーがきたので応じた。ところが、当日になってキャンセルされた。賃金補償を求めているがいい返事が返ってこない。

<問い合わせ先> NPO法人派遣労働ネットワーク（中野麻美理事長）

渋谷区代々木4-29-4 西新宿ミノシマビル2F 電話 03-5354-6250