

めざそう廃案！

広げよう派遣スタッフの声！

1

「改正」派遣法 Q & A

Q1～8 派遣労働者篇 p 2

Q9～12 正社員篇 p10

派遣スタッフの生の声を聞いてください . . . p14

改正法案が適用されたとき、私たちの職場は大きく変わります。この冊子は、誰もが知りたい派遣法改正法案の影響を解説するものです。「派遣スタッフアンケート・2013」などに現れた派遣労働者の切実な声とあわせてお読みください。

2014年9月

NPO法人・派遣労働ネットワーク

（「改正」派遣法 Q&A 派遣労働者篇）

派遣法改正で派遣労働者はどうなる？

「無期契約」派遣なら首は切られない？

Q 1：登録型派遣で働いており、2か月契約更新の「細切れ」雇用が長く続いています。改正法案では、派遣元との労働契約が無期だと安定的に働けると聞きました。無期契約で有利な点があるのでしょうか？

2

A：まったくありません。

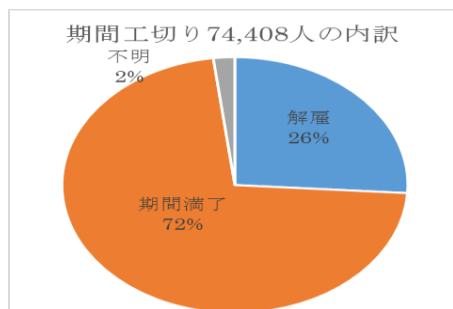
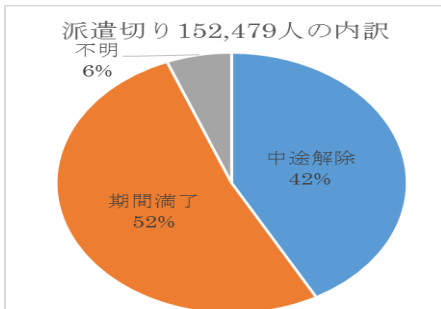
改正法案では、無期契約の派遣労働者については、派遣期間の制限を設けないことになっています。これだと、無期契約の派遣労働者であれば、同じ職場の同じ仕事をずっと続けられるかのようにみえます。

しかし、そもそも派遣という働き方は、派遣元と派遣先の商取引契約がなくなれば派遣先での仕事はなくなるというのが裁判所の立場です。派遣契約が切られた時、賃金や雇用が保障されるかは別の問題だということです。

これまでリーマンショック、東日本大震災など、ひとたび景気が悪化すれば、派遣先は派遣元との契約を即座に解除し、派遣労働者はモノのように切り捨てられてきました。それは、無期契約の派遣労働者も例外ではありませんでした。

今回の改正法案でも、この点のフォローはまったくありません。無期雇用の派遣で雇用が安定すると考えるのは、大変危険です。

リーマンショック後の非正規切りの実態（厚労省 2008. 10～2011. 3）



5年を超えたら無期契約に転換しなければならない？

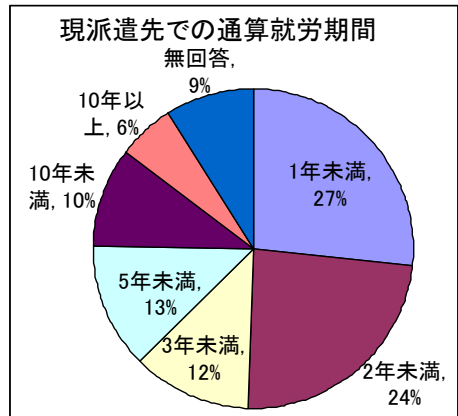
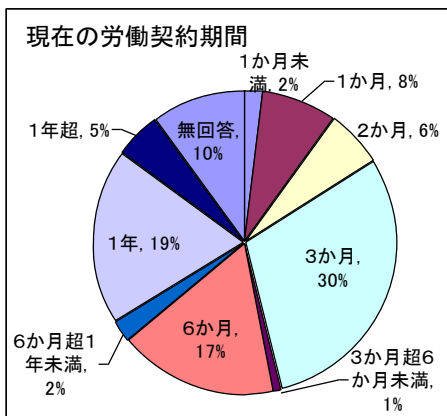
Q 2：一般事務で派遣されて働いています。この間、同じ派遣元から同じ派遣先に3か月の契約を更新し続け約5年になります。派遣元は私のような派遣労働者との契約を有期から無期に変更しなければいけなくなると聞きました。どういうことでしょうか？

A：2013年に施行された改正労働契約法では有期契約を更新して5年を超えた場合には「私の契約を期間の定めのない契約にしてください」と申し出ることができ、会社はこの申し出を拒否することはできないことになっています。（労契法第18条）

たとえ派遣先が変わっていた場合でも、同じ派遣元で5年以上働き続けている場合であれば、無期契約への転換が可能です。

ただし、無期契約の転換によって直ちに正社員と同じ労働条件になるとは限らないことが一つの問題点です。また、「5年」のカウントは改正労働契約法が施行された2013年4月から始まるため、実際に無期雇用への転換を申し出ることができるのは、原則2018年以降となることに注意が必要です。

「派遣スタッフアンケート・2013」からみる派遣労働者の「細切れ雇用」



有期派遣労働者の雇用も安定するの？

Q3：改正法案では、登録型派遣であっても、3年を超えれば雇用安定が図られるようになるかと聞きました。有期派遣労働者にも正社員になれる道が広がるのでしょうか？

A：それはウソです。

改正法案の内容は、これまで以上に、正社員の仕事を安く処理し、いつでも派遣労働者を切り捨てられるようにしようというものであって、派遣労働者に対する雇用安定措置は大変不十分なものです。

しかも、人件費を削ることに汲々としている昨今の多くの企業が、派遣労働者のキャリア向上に注意を払い、正社員を増やすことを真剣に考えると到底思えません。正社員が増えていくことが期待できない以上、派遣労働者が正社員に転換していく見込みはないと考えるのが妥当です。

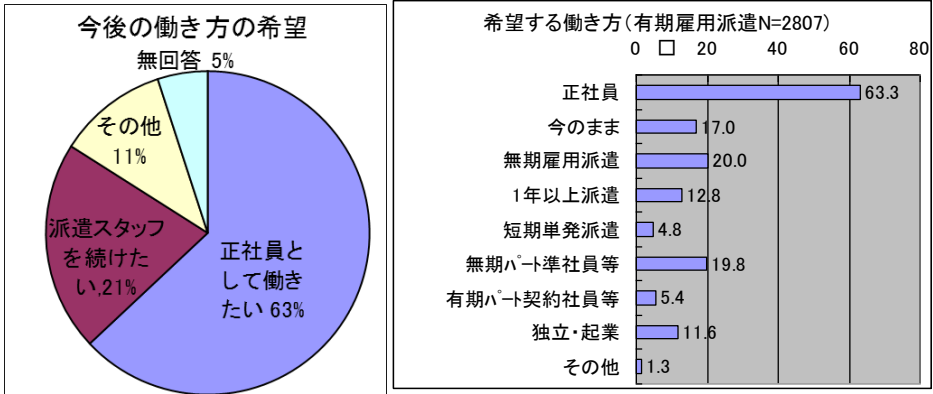
改正法案では、有期労働契約で働いていた派遣労働者が3年の上限に達し、引き続き就業することを希望した場合、以下の「雇用安定措置」のいずれかを行うことを派遣会社に求めています。

①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな就業機会（派遣先）の提供、③派遣元事業主において無期雇用、④その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置、の4つのうちのどれかを、派遣元は行わなければなりません。

しかし、①は「依頼」なので派遣先が断ったらそれまで、②は新たな仕事でどの程度労働条件が維持できるか不明、③は派遣先との労働者派遣契約が不安定であれば無期雇用にすることは困難（Q1参照）、④は実効性のある措置を示されるのか不明……とまったく実効性のない内容になっています。

しかも、これらは、派遣労働者の権利として条文化されているものではないため、かりに雇用を切られた時、働き続ける権利があるという根拠にできるものでもありません。したがって、「正社員として働きたい」という派遣労働者の気持ちは切実（次ページ参照）でも、改正法案で雇用の安定化が実現することは期待できません。

派遣労働者の「正社員希望」<左：派遣スタッフアンケート・2013 右：厚労省 2012 調査>



派遣労働者への教育訓練は今後充実するの？

Q 4：改正法案では、派遣労働者に対する教育訓練が派遣事業の許可要件に盛り込まれていると聞きました。派遣会社の責任で教育訓練ができるのはありがたいと思いますが？

A：派遣元が、派遣労働者が望むような職業訓練の機会を与えることができれば、それはとても望ましいことです。しかし、労働者派遣法改正案のもととなった「審議会建議」でも「派遣元事業主は、雇用する派遣労働者に対して、計画的な教育訓練を実施するほか、希望する派遣労働者に対してはキャリア・コンサルティングを実施するものとし、特に無期雇用の派遣労働者に対しては、長期的なキャリア形成を視野に入れてこれらを実施するものとするのが適当である」とあいまいな記載にとどまっています。どのような教育訓練の機会をどれだけ与えるかは改正法案では全く不明です。さらに、キャリアアップによって雇用の安定や賃金のアップなどの処遇の改善につながる保障もありません。

また、派遣労働者が請求したとき、具体的な教育訓練を受ける権利が確保されているというわけではありません。誰のため・何のために訓練を受けるのかわからない内容になっており、まさに絵に描いた餅でしかないのです。

派遣先正社員との格差は改善されるの？

Q5：各種手当や退職金、ボーナス、福利厚生など、派遣先の社員との間には大きな格差があります。今回の改正法案では、このような格差を是正する方策は示されているのでしょうか。

A：示されていません。

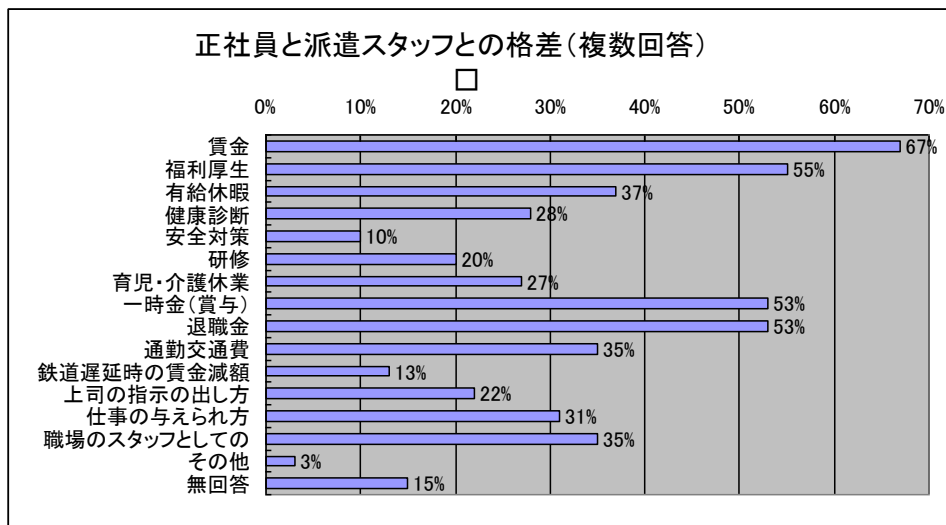
改正法案では、派遣元による「均衡を考慮した待遇の確保」の条文は変わっていません。改正法案に盛り込まれたのは、「派遣労働者から求めがあった」場合に「考慮した事項の説明義務」だけで、これでは均衡を図らなくてもよいとされているようなものです。

このように、派遣先の労働者と派遣労働者の間にある格差についての現状を変えようとはしないのが今回の改正法案です。

ちなみに、派遣労働者にも、労働契約法 20 条の適用があります。

「審議会建議」では、通勤手当が派遣元の正社員に支給されているにもかかわらず、派遣労働者には支払われていない場合は「不合理な労働条件の相違」となることを指摘していました。

派遣労働者の感じている格差（「派遣スタッフアンケート・2013」）



26 業務がなくなるって聞いたけど？

Q 6：専門業務の「O A 機器操作」で 10 年以上働いています。改正法案では、専門業務という考え方がなくなると聞きました。私のように専門業務で働いている場合はどうなるのでしょうか？

A：どんな業務でも指示される危険が高まります。

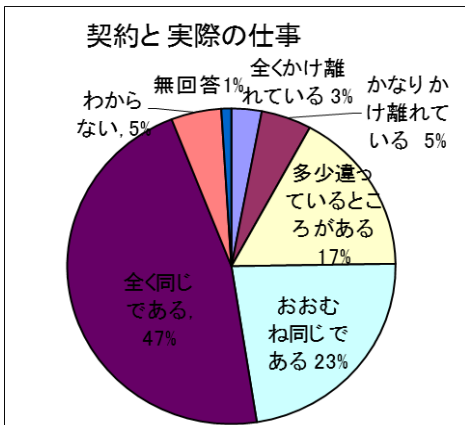
改正法案では、特別な雇用管理が必要な業務や専門性が確立された業務として政令で定められた「26 業務」を廃止し、①無期雇用派遣労働者についてはいつまでも働けるようにする一方、②有期雇用の派遣労働者については、同一派遣先に派遣できる期間は原則 3 年に制限する、とされています。

このため、現在 26 業務で働いている派遣労働者は、有期契約のままであれば 3 年を超えて同じ職場で働くことはできません。

そしてそれ以上に、実際はもっともっと大きな変化が予想されます。

26 業務の規制がなくなるので、行政当局によるこれまでのような業務内容のチェックが行われなくなります。これまでも派遣労働者は、契約内容とは違う仕事に泣かされてきました。行政のチェックが緩くなれば、それがまかり通ることは必至です。冒頭の「どんな業務でも指示される危険が高まる」とはそういう意味です。

「派遣スタッフアンケート・2013」からみる「派遣労働契約のいいかげんさ」



契約と実際が違った内容 (N=255)	
業務内容が違った	53%
労働時間、残業などが違った	12%
時給や交通費が違った	3%
その他(社会保険加入など)	2%
回答なし	30%

導入されたはずの「派遣先みなし雇用」はどうなったの？

Q7：前回の労働者派遣法改正の際に、派遣を受け入れられる範囲を逸脱した派遣先には「派遣労働者に対して直接雇用の申し込みをしたとみなす」制度が創設されたと聞きました。2015年10月から実施されるということでしたが、この「派遣先みなし雇用制度」は今回の法改正ではどうなるのでしょうか？

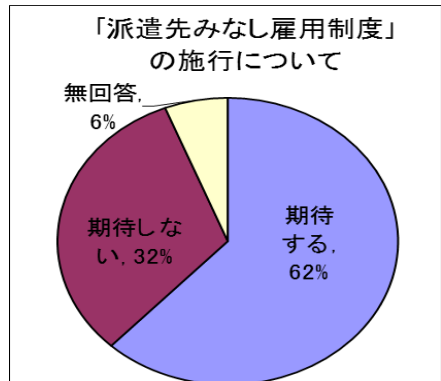
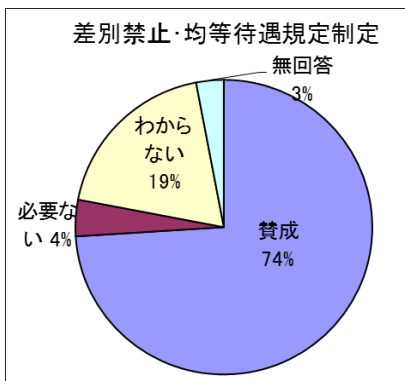
A：「派遣先みなし雇用制度」については、派遣労働者からの期待は大きいものがあります（下図アンケート結果参照）。一方で経営側には反対の声が強く、改正法案をまとめる審議会でも廃止を求める意見が出されましたが、基本的にその内容は維持されました。

まず、①偽装請負、②禁止業務（医療・建設・警備・港湾）での派遣、③派遣事業許可のない事業所からの派遣は、違法として「みなし雇用」の対象となります。しかし、改正後は業務による規制がなくなり、期間制限規制も弱まる可能性が高く、その影響が懸念されます。

派遣先は原則3年を超えて派遣を受け入れることはできませんが、過半数労働組合から意見聴取を行えば延長が認められます（Q11参照）。また、同一派遣先で同一労働者が3年を超えて働くことはできないはずですが、組織が変わったりすれば違法にはなりません。

「派遣先みなし雇用制度」はかなり限定された狭き門となってしまいうおそれがあります。

派遣労働者の法改正への期待度（「派遣スタッフアンケート・2013」）



派遣法改正で派遣労働者の労働条件は改善されるの？

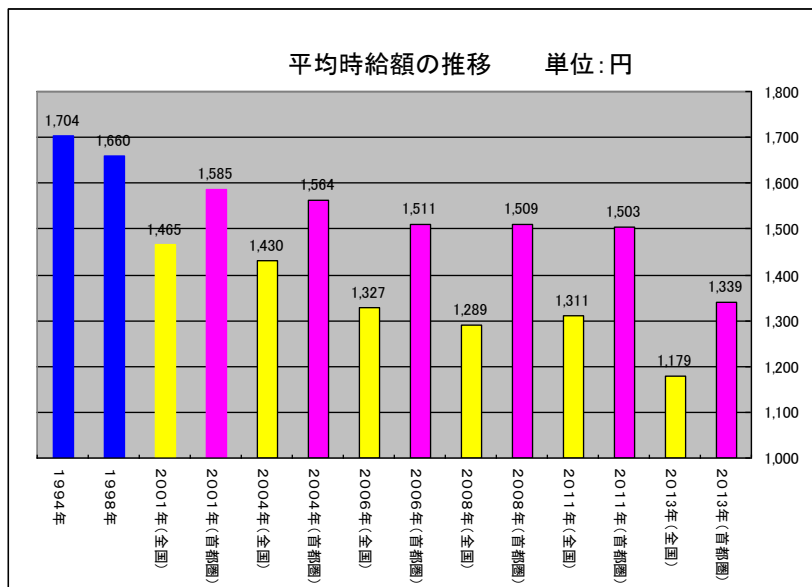
Q8：改正法案が成立すればキャリアアップの仕組みや雇用安定措置などによって、雇用や労働条件の改善が見込めると期待しているのですが？

A：まったく期待できません。むしろ派遣労働者の雇用や労働条件はさらに悪化するでしょう。今回の改正の内容だと、専門性の基準がなくなる一方、キャリアアップや雇用の安定は実効性が期待できません。派遣労働者は引き続き厳しい競争圧力にさらされることとなります。

これまでも派遣労働者の賃金水準は低下を続け、一般作業賃金などは最低賃金に近づきつつあります。正社員は増えず、派遣労働者が増えるばかりでは、派遣先による買いたたきが促進されて、時給を始めとした労働条件はさらにダウンすることが予測できます。

一度派遣で働き始めたら、一生派遣で低賃金から抜けられなくなってしまいます。

派遣労働の時給は一貫してダウン(「派遣スタッフネット」経年推移)



派遣法改正で正社員はどうなる？

法改正は正社員のリストラにつながると言われるが？

Q 9：改正法案が成立すれば、正社員のリストラが進むと聞きました。これまで整理解雇の対象になるのは非正規優先と考えていましたが、違うのでしょうか？

10



A：まちがいです。

現在の労働者派遣制度は、正規雇用を派遣労働者に置き換えることを防止するという「常用代替防止」という考え方が基本になっています。このため、恒常的に発生している業務には派遣を使えないという規制が設けられてきました。

しかし、今回の改正法案は、業務が臨時的・一時的でなくても、恒常的に派遣先の都合の良いように派遣を利用できるというもので、常用代替防止という考え方は実質的に捨てられてしまっています。これが現実になると、派遣はますます安価に買い叩かれて正規雇用を淘汰してしまうでしょう。

今後は、雇用や労働条件が安定している正社員がまずはリストラの対象になり、そのポストに派遣が充てられるようになるでしょう。正社員は派遣労働者と比較され、雇用を守りたければ賃金など労働条件の引き下げに涙を呑むことも覚悟しなければなりません。

「リストラ派遣」は禁止されたと聞いたけど？

Q10: リストラされた退職者のポストに派遣を充てるなどのいわゆる「リストラ派遣」は禁止されていると聞きました。私たち正社員は改正法案が成立しても、安易にリストラされないはずではないでしょうか？

A: 違います。禁止されている「リストラ派遣」の内容はそのようなものではありません。リストラをした正社員を同一グループ企業内で派遣労働者として受入れることを制限したにすぎません。

昨今、対象者を個別に呼び出して退職を迫り、断るとそれまでのキャリアを無視した部署や「追い出し部屋」に異動——という事例が多数報告されており、このような形で正社員を追い出した後に、派遣労働者を新たに入れることは、禁止されてしかるべきです。

しかし、現行法でさえ、そのような派遣の受け入れは禁止されていません。結果として、今後正社員が大量に退職させられ、そのポストに派遣労働者が配置されることは十分に考えられます。

改正法案が成立した場合、正社員がリストラされ、加速度的に派遣労働者に置き換わっていく危険は増大するでしょう。



派遣先は労働組合との協議が課せられているの？

Q11: 派遣労働者を受け入れている派遣先の過半数労働組合、または過半数代表者の意見聴取のしくみが変わると聞きました。どのように変わるのですか？

A: 有期の雇用契約で働く派遣労働者については、派遣先の事業所単位での期間制限と派遣労働者単位の期間制限の二つの規制がかかります。派遣先は同じ事業所で 3 年を超えて派遣労働者を受け入れることは

できません。ただし、派遣先の過半数で組織する労働組合（それがない場合は労働者の過半数を代表する者）の意見を聴いて、3年を超えて派遣労働者を受け入れることができます。また、派遣可能期間を延長したときは、「延長した理由その他の厚生労働省令で定める事項について説明しなければならない」とされています。

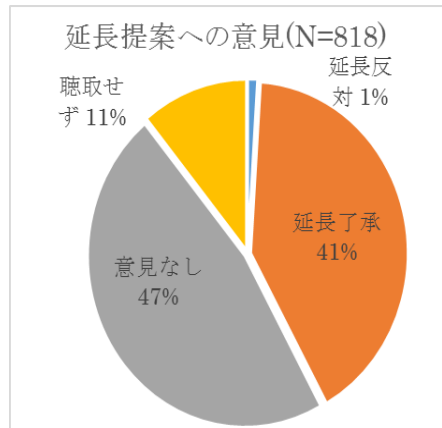
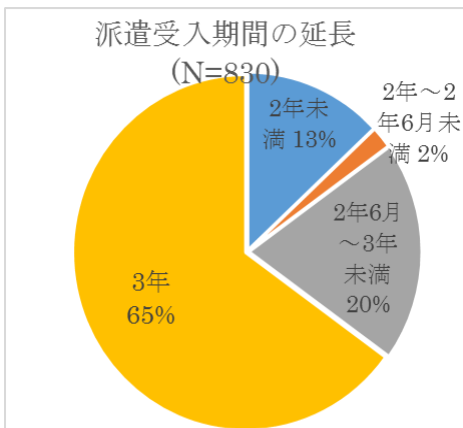
改正法案では、意見聴取の方法などについては厚生労働省令で定めることになっており、提供すべき資料などは指針で明らかにされることになるのでしょうか。

しかし、職場の過半数を組織している労働組合がどれだけあるのでしょうか？労働基準法で必要な時間外労働協定（36協定）の締結なども、多くの企業が過半数代表を「指名」しているのが実態です。

これまでも期間制限の原則1年を延長するためには過半数労働組合の意見を聞かなければなりませんでしたが、ほとんどの企業が、上限に近い2年6か月以上まで延長してきました。過半数代表で延長に反対の意見を表明したのは1%しかないようです。（下図）

改正されたとしても、意見聴取の手続きをきちんと行わなかったり、また手続きを踏んだとしても形式だけで、結果として無制限に派遣が継続できるようになってしまうのではないかと大変危惧されます。

派遣期間延長に関する過半数代表への意見聴取状況 （厚労省「労働者派遣の実態に関するアンケート調査・派遣先調査」2012）



正社員はいったいどうすればいいの？

Q12：私たち正社員の雇用や労働条件を維持できるのは、派遣をはじめとした非正規労働者がいるからではないですか？ いなくなると正社員の労働条件が維持できないのではないですか？

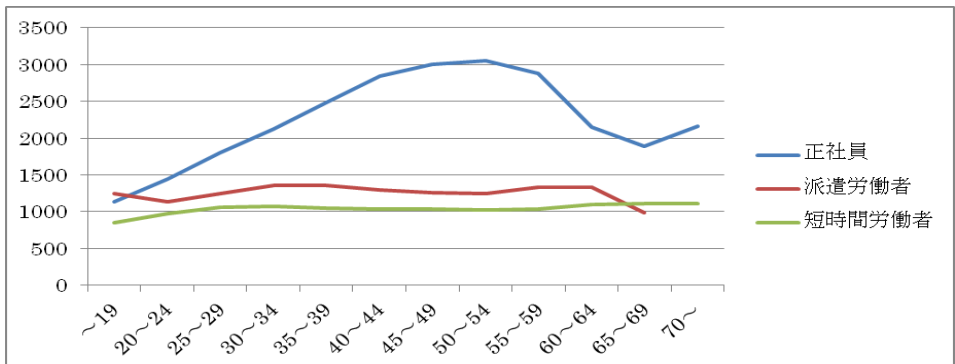
A：違います。非正規労働者の割合は、ここ数年増加傾向にあり、親は正社員だが、子どもは非正規社員というケースが急速に広がりました。しかし、派遣をはじめとした非正規社員の仕事のほとんどが、正社員が処理していた仕事でした。それを派遣労働者に処理させることによって、賃金など労働条件を都合よくダンピングしてきたのです。

企業は安価で簡単に切り捨てられる非正規を増やしてきましたが、特に派遣は、派遣先が雇用責任を負わなくてもよく、「商取引」＝派遣契約を終了させれば、自動的に派遣労働者を辞めさせることができるため、これ以上、使い勝手の良い形態はありません。今後、正社員はこのような派遣との競争を強いられるのです。

既に、派遣労働者は正社員の仕事をどんどんこなしているのです。正社員と派遣の仕事の区別がなくなっています。改正法案が現実のものになったとき、そうした職場では、激しい競争関係が拡大し、正社員は派遣などの「安価」な非正規に淘汰されていくことになるでしょう。

そうならないようにするには、非正規との格差を解消するしかありません。正社員の労働条件を守ろうとすれば、非正規で働く労働者の労働条件との「均等待遇」を確立する以外にありません。

正社員と非正規の年齢別時給（雇用政策研究会報告 2010 を元に連合作成）



派遣スタッフの生の声を聞いてください

(「派遣スタッフアンケート・2013」自由記入欄から)

- ♡ 仕事がキツイ。交通費もまともに出ない。収入が少ない… 生きていけない… 派遣は何やってもされても当たり前前ってみられる。自然に見下され 収入も少なく どうしたらいいの…。(20代女性)
- ♡ いつ契約を切られるのかわからない。その際、次の仕事先が見つかるかもわからない。正社員になりたいのになれない。派遣歴があると派遣にしかないと感じ始めている。(20代女性)
- ♡ 年齢や経験・能力は上がるのに、賃金が上がらない。新入社員より仕事ができるのに、給料は新入社員以下。貯金もほとんどできない。派遣社員でも産休が明けたら、元の派遣先に戻れるようにしてほしい。派遣社員を都合のいい人材として扱う風習みたいなものをなくしてほしい。事前面接や社員と派遣を差別しないよう法律で定められているはずなのに、全く守られていない。(20代女性)
- ♡ 子供がいると働けない。働けないと子供が預けられない。預けられないと働けない。派遣しかしてなかった私が子供を産んだら、働く場所がなくなりました。派遣のくせに子供優先なんて許されないし、働けない。もっと子供がいても大丈夫な仕事があればいいのに。(30代女性)
- ♡ 派遣先への顔合わせは「面接」となっています。ある派遣先では、年齢、子供の有無まで聞かれました。本当に職場見学ほどであってほしいです。今の18時まで勤務では、育児など無理の様な気がする。(30代女性)
- ♡ 同じ仕事をしている同僚は、500万円以上もらっている。仕事内容は全く同じ。年齢的に、いつまで仕事があるか不安。38歳で勤務先の大手企業のリストラを受け入れてしまい、直後に震災があり、不安から転職活動をせずに派遣をしてしまった。夏頃から就職活動をしてもど

こも受からない。2年たち40歳となった。これからも働く先があるか不安。独身で賃貸、親も病気で長くなさそう。(40代女性)

♡ いつ解雇されるか不安。派遣法や労働法が変わるたび自分の身が不安定になっていく。それまでは26業務でずっと働けると派遣会社も言ってくれていたのに、この間は「5年で契約満了」と契約書に書かれた(それを認めないと契約更新すらしてもらえない)。今回の派遣法改正でも自分の保身をはかる派遣会社は信用できない。きっとまた何らかこちらにとって不利益なことをしてくるだろう。(40代女性)

♡ 専門的な知識と経験を要求される業務なのに、経験の少ない社員より賃金が低いという点に不満。派遣では安定した収入の確保が困難な上、雇用契約が途切れると社会保険の加入、脱退等が複雑になる。年金ももらえるのか?貯蓄ができない。長期的展望の人生設計ができない。社会的信用が正社員とは違う。(50代女性)

◆ 製造業派遣で8年近く働いてきました。正直派遣先は派遣労働者を人間扱いしていません。使えないならすぐに人を替え、口答えする者はクビ。使い捨てです。契約内容も派遣先の都合のいいように知らない間に変わっている。契約更新も新しい月に変わってからする始末。できることなら、もう派遣で働きたくないです。しかし、いずれまた派遣に戻ってしまうのではないかと考えたりします。(30代男性)

◆ 正社員採用を希望しているが受け入れられない。逆に排除を目的としたハラスメントを感じる。無年金の老親の扶養が負担。有期雇用(登録型派遣)であるため、契約更新に常に心配がつきまとう。直接作業指示を受ける責任者からは、契約更新について緊張感を持続するように事ある毎に言われる。(40代男性)

◆ かなりの重労働でそのために体を壊した。派遣会社のマージンが高く、差し引くと派遣料金の4割程度しか給与として支払われていない。借金の返済も滞っている。60歳定年後の生活や派遣法改正による悪影響が不安。(50代男性)

参考図

労働者派遣とは何か



「改正」派遣法 Q&A

発行：2014年9月 NPO法人・派遣労働ネットワーク

Tel：03(5354)6250

<http://haken-net.or.jp>

