

派遣ユニオン 御提出資料

2008年3月31日

「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」ヒアリング資料

第1 派遣ユニオンの概要

1、組織について

- ① 全国ユニオン加盟
- ② NPO派遣労働ネットワークと連携

2、派遣ユニオンの取り組み

- ① 登録型派遣労働者の労働相談と労働条件の向上
- ② グッドウィルユニオン、フルキャストユニオンの取り組み

第2 派遣労働の現状

1、登録型派遣労働者の現状

- ① 賃金水準の低下 ～「格差」「貧困」の拡大
- ② 雇用の不安定化 ～「細切れ契約」の横行
- ③ 「派遣」という働き方の選択は余儀なく ～「正社員」募集の激減
- ④ 違法な「事前面接」の横行 ～差別の温床に
- ⑤ 契約中途解除トラブルの多発
- ⑥ 期間制限違反の増加と期間制限逃れの横行 ～「クーリング期間」の悪用

2、「日雇い派遣」（軽作業派遣）労働者の現状

- ① 低賃金 ～日給は交通費込みで7000円程度、1ヶ月21日就労しても12～3万円程度
- ② 不安定雇用 ～「明日の仕事はない」と言われれば収入が絶たれる「日雇い労働」
- ③ 労働災害の多発 不十分な安全対策／危険業務／慣れない現場で…

第3 労働者派遣という働き方の望ましい方向について

1、労働者派遣制度の抜本的な見直しの方向性

- ① 派遣対象業務の専門業務への限定
- ② 常用型派遣を原則とする制度への転換
- ③ マージン率の上限規制

2、早急に講ずべき「日雇い派遣」禁止の在り方

～自由化業務における登録型派遣禁止を

派遣ユニオン 関根秀一郎 (sekine@zenkoku-u.jp)

連絡先 新宿区西新宿4-16-13 MKビル2F 電話 03-5371-8808

フルキャストグループで働く派遣労働者の労働条件に関する協定書

フルキャストとフルキャストユニオンとは、スポット派遣事業を行うフルキャストグループ各社（「フルキャストグループ」とは「会社が50%以上の議決権を有する子会社」をいうものとする）で働く派遣労働者の雇用の安定と労働条件の向上をめざして、下記のとおり協定する。

言記

- 1、個人情報の適正な取り扱いについて
 - ① 会社は、登録する派遣労働者の個人情報に、外面的な容姿に関する情報を搭載していたことを認め、派遣労働者、組合員および組合に謝罪した。
 - ② 会社は、前号の容姿に関する情報をすべて削除した。
 - ③ 会社は、業務と直接関連性のない個人情報を一切把握せず、また、個人情報として記録しないことを約束する。
 - ④ 会社は、登録する派遣労働者本人から会社が収集・管理している当該派遣労働者の個人情報の開示を請求されたときは、個人情報保護法に基づき個人情報を開示する。
 - ⑤ 会社は、会社が収集・管理している派遣労働者の個人情報に誤りがあり、本人から修正ないし削除の請求があったときは、これに応じる。
- 2、業務管理費の廃止について
 - ① 会社は、「業務管理費」（1稼動につき250円の賃金控除）を廃止する（2007年2月11日廃止）。
- 3、集合時間等の取り扱いについて
 - ① 会社は、作業開始時刻よりも早い時間に集合することを強制しない。
 - ② 会社は、集合時間を強制した場合は、集合時間から労働時間とみなして賃金を支払う。
 - ③ 会社は、点呼者については、集合時間から労働時間とみなして賃金を支払う。
- 4、賃金水準について
 - ① 会社は、日給から時給への変更に伴い、継続就労している派遣労働者に対し、不利益変更を行わないことを約束する。
 - ② 会社は、派遣労働者の生活を安定させるため、できる限り高い賃金水準を設定するよう努力する。
- 5、雇用の安定について
 - ① 会社は、派遣労働者の雇用の安定に努める。
- 6、年次有給休暇について
 - ① 会社は、労働基準法39条に基づき、派遣労働者に年次有給休暇を付与する。
 - ② 会社は、断続的に就労している派遣労働者の年次有給休暇について、就労実績に応じて短時間労働者への比例付与を適用する。
 - ③ 有給休暇を取得した日については、平均賃金を支払う。
- 7、雇用保険の加入について
 - ① 会社は、雇用保険の加入要件を満たす派遣労働者については、雇用保険被保険者資格取得手続きを行う。
 - ② 会社は、日雇の派遣労働者について日雇労働保険を適用するため、日雇労働保険適用事業所の申請を行う。
- 8、労働条件の明示について
 - ① 会社は、派遣労働者に対して、関係法令で明示が義務付けられているすべての労働条件（仕事内容、就業場所、始業・終業時刻、賃金等）を書面または電子メールにより確実に明示する。
- 9、偽装請負の撲滅について
 - ① 会社は、いわゆる「偽装請負」を行わない。
- 10、危険・有害業務の撲滅について
 - ① 会社は、派遣労働者が危険・有害業務に就く可能性のある派遣先への派遣を行わないことを約束する。

2007年2月26日

2007年3月9日（組合発001号）

株式会社グッドウィル
代表取締役 神野彰史様

派遣ユニオン
グッドウィルユニオン
連絡先 新宿区西新宿4-16-13 MKビル2F
電話 03-5371-8808 FAX 03-5371-5172

要 求 書

私ども派遣ユニオン（以下、「組合」という）は、派遣会社や請負会社で働く労働者を中心にあらゆる雇用形態で働く労働者を組織する個人加入の労働組合です。

この度、貴社で働く労働者が当組合に加入し、派遣ユニオン・グッドウィル支部（通称：「グッドウィルユニオン」）を結成いたしました。

グッドウィルで働く派遣スタッフの労働条件に関しまして、下記のとおり要求いたします。

記

- 1、派遣スタッフの労働条件を定める就業規則その他諸規定を開示し、その写しを組合に交付すること。
- 2、以下の未払賃金を支払うこと。
 - ① 「データ装備費」という名目で不当に控除した賃金
 - ② 集合時間から作業開始時間までの拘束時間の賃金
 - ③ 遅刻・欠勤時のペナルティとして不当に控除した賃金（例：連絡欠勤時の1000円控除など）
- 3、年次有給休暇を付与すること。
- 4、日雇労働保険の被保険者資格がある派遣スタッフについて、日雇労働保険に加入させること。
- 5、派遣スタッフの最低時給を1200円とすること。
- 6、派遣スタッフの雇用の安定策を講じること。特に「定番業務」など恒常的な業務に従事している派遣スタッフについては、期間の定めのない雇用契約とすること。
- 7、危険・有害業務を防止するため、今後の安全・衛生対策を示し、組合と協議すること。
- 8、労働条件の明示を徹底すること。
- 9、登録時の制服等の強制購入を廃止し、業務に必要な装備については無償で貸与すること。
- 10、登録スタッフの基本情報に、不当な差別や人権侵害につながる「髪色」「髪型」などの風貌情報を記載していることについて謝罪するとともに、業務と関係のない個人情報をすべて削除されたい。
- 11、会社は、別紙「労働協約（案）」を締結されたい。
- 12、以上を議題とする団体交渉を開催されたい。
- 13、今後、組合員の雇用契約、労働条件に関する事項は、すべて当組合が交渉に当たる所存です。組合の要求を無視して、組合員個人との交渉を強いたり、不利益な取り扱いを行ったりすることは、不当労働行為（労働組合法7条違反）として強く禁じられておりますので十分ご注意ください。

以上

「データ装備費」返還訴訟～被告グッドウィルの主張

「被告準備書面(2)」(平成19年11月12日)から

－賃金に関連してこのような「データ装備費」を設定しなくても、「データ装備費」に相当する金額分だけ賃金を低く設定しておけば、経済的には同一の目的を果たすことができ、より簡便であったのは確かである。被告会社がこのような方法によらなかったのは、同業者間では後発であった被告会社が、先行していた同業他社のやり方をそのまま採用したからに過ぎない。

－データ装備費については、その負担を求める理由・動機は存在しても、特定の用途というものはない。

－「データ装備費」は、被告会社が賃金決定における原価計算の重要な考慮事項として経営の内部問題として扱っても良かったものが、被告会社が賃金の表示方法について業界の慣行に従った結果、表面化したものに過ぎない。本来、最低賃金を下回らない限り、原価としての賃金をどのように設定するかは、低すぎる賃金を設定したのでは労働市場から必要な労働力を確保できないというリスクをにらみながら、使用者が決定しうることなのである。

－長期安定雇用の慣行下にあり、雇用の固定が著しい労働市場という環境下においては、労働条件の交渉に市場原理が有効に機能せず、使用者と労働者との契約関係について市場が適正な労働条件（雇用契約の内容）を導き出せないという事態が考えられ、このことをもって使用者の「優越的地位」が市場機能の阻害要因となっていると表現することは確かに正当ではあるだろう。しかし、被告会社と原告らとの関係は、長期的・継続的・排他的なものではなく、被告会社は、日々の需要を満たすための労働力獲得にあたって同業他社との激しい競争にさらされているのである。原告らを含めて派遣スタッフは、同業他社、それも数社の登録スタッフになる完全な自由を有しており、原告らは、より有利な条件を求めて流動化している労働力であるということが出来る。そればかりか、原告らを含めた派遣スタッフは、被告会社の同業他社のみならず、各種企業にパートやアルバイト等として直接雇用されて就労する完全な自由も有している。原告らが被告会社の「データ装備費」制度を不当と考えるのであれば、被告会社と契約せずとも同業他社を含むあらゆる企業と契約して就労する完全な自由を原告らは持っているのである。

「被告準備書面(4)」(平成19年12月27日)から

－「データ装備費」にかかる合意は、スタッフが被告会社に対して1就労あたり200円を支払う義務を片務的に負うものであって、この200円の対価として、被告会社からスタッフに対して何らかの反対給付が予定されているものではなかった。

－被告会社は、顧客と登録スタッフの双方にとって安心できる体制を構築する為の原資として「データ装備費」をスタッフから徴収してきたが、データ装備費を負担しているか否かによって、スタッフに対する処遇に差を設けてきた訳ではない。

－企業会計上、この「データ装備費」を特定の用途に充てる為の「預り金」として処理していた訳ではなく、損益計算において、売上原価をマイナスする勘定科目の一つとして処理してきた。

「被告準備書面(6)」(平成20年2月7日)から

－被告会社が「売上原価」中の細項目、すなわち「売上原価」の勘定科目としているものには、
ア CONGA原価（「CONGA」という社内システム上で処理される派遣スタッフの賃金）

- イ 車両関係費原価（現場作業での車両の運営、維持、管理等の為に支払った費用）
 - ウ 作業用備品（派遣スタッフが作業で身に着ける備品）
 - エ 支払保険料原価（企業総合賠償責任保険、労働災害総合保険、看護職・薬剤師賠償責任保険の保険料）
 - オ その他経費（封筒、会員カード、就業確認票、ルールブック等）
- などがある。

被告会社は、「データ装備費」をこれらの勘定科目の一つとして処理しており、「売上原価をマイナスする」というのは上記のような意味である。

なお、会社会計規則120条により、売上高から売上原価を減じて得た額は、売上総利益金額として表示されるので、データ装備費は結果的に売上総利益金額に反映されることになるが、これは、被告会社が「データ装備費」を簿外の資金として処理してきたわけではないということ以上のものを意味するものではない

—現時点で登録時のエントリーシートを確認できているのが原告らのうち20名のみであるが、確認できた限り、追って次回期日に主張する。

「派遣スタッフアンケート 2006」に見る派遣スタッフの現状

<NPO 法人・派遣労働ネットワーク調査>

1、低下し続ける賃金水準

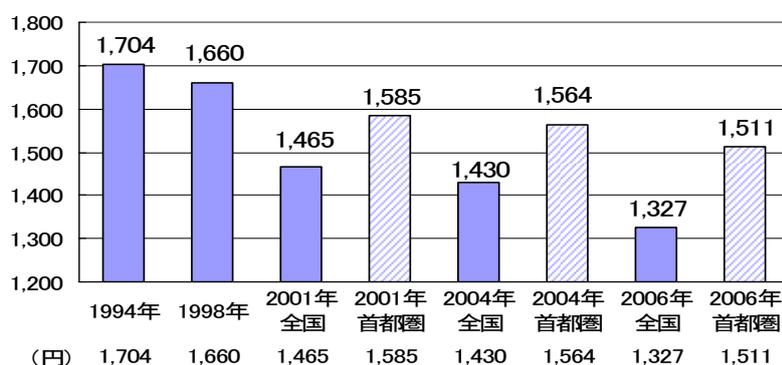
派遣スタッフの賃金水準は下がり続けている。

派遣労働ネットワークが 2006 年 4 月にまとめた「派遣スタッフアンケート 2006」（調査概要は末尾参照）によると、派遣スタッフの時給は、派遣ネットが調査を開始した 1994 年の「1704 円」から一貫してダウン傾向にあり、今回（2006 年）調査では「1327 円」にダウンした（図 1 参照）。

首都圏においても 2001 年「1585 円」から 2006 年「1511 円」へとダウン傾向が続いている。

<図 1>

派遣スタッフの平均時給



年収（図 2）では、2004 年「216 万円」から 2006 年「226 万円」とアップし、底を打ったかに見えるが、労働時間の長時間化の影響と思われる。1 ヶ月あたりの平均労働時間（残業含む）は、2004 年「140 時間」から 2006 年「153 時間」と長くなっている（表 1 参照）。派遣スタッフが正社員と同等に長時間労働を強いられる傾向はますます進んでおり、今や「残業なし」という条件で派遣の仕事はほとんど紹介してもらえない。

2006 年 3 月 1 日、派遣ネットと全国ユニオンは、派遣業界のルール改善をめざして、業界団体（社）日本人材派遣協会に「派遣労働者の権利向上へ向けての要請書」を提出して「派遣春闘」交渉を行なったが、協会は「派遣料金は 3 年前に底を打った。今は以前の時給で募集してもスタッフが集まらない」と回答した。しかし、派遣スタッフに賃金相場がアップした実感はない。

協会は、派遣料金に占める賃金率を「77～8%が相場」と回答しているが、日頃相談を受けている印象でも厚生労働省の派遣実態調査でも、賃金率の実態はおおよそ 70%が相場であり、派遣料金アップ分の労働者への還元を求めていく必要があるようだ。

<図 2>

派遣スタッフの平均年収



<表 1> 従事している仕事をすべてあわせて月に何時間ぐらい働いていますか？（残業を含む）

| | 2004年 | | 2006年 | |
|-------------------|-------|--------|-------|--------|
| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 |
| 100 時間未満 | 30 | 17.44% | 38 | 10.86% |
| 100 時間以上 120 時間未満 | 4 | 2.33% | 11 | 3.14% |
| 120 時間以上 140 時間未満 | 11 | 6.40% | 19 | 5.43% |
| 140 時間以上 160 時間未満 | 38 | 22.09% | 78 | 22.29% |
| 160 時間以上 180 時間未満 | 38 | 22.09% | 89 | 25.43% |
| 180 時間以上 200 時間未満 | 17 | 9.88% | 53 | 15.14% |
| 200 時間以上 | 19 | 11.05% | 39 | 11.14% |
| 無回答・無効 | 15 | 8.72% | 23 | 6.57% |

平均 2004年 139.10時間（就労時間0時間を除くと 140.00時間）
 2006年 152.74時間（就労時間0時間を除くと 153.12時間）

2. 「格差」の拡大と生活苦

現在の収入と生活について尋ねたところ、「生活は大変苦しい」24%と「生活は少し苦しい」42%を合わせると、2/3の派遣スタッフが「生活は苦しい」と感じていることがわかった（表2参照）。

<表 2> 現在の収入と生活について該当するものは？

| | | |
|--------------------|-----|--------|
| 1. 現在の収入では生活は大変苦しい | 105 | 23.60% |
| 2. 現在の収入では生活は少し苦しい | 189 | 42.47% |
| 3. どちらともいえない | 77 | 17.30% |
| 4. 現在の収入で充分生活できる | 40 | 8.99% |
| 5. その他 | 9 | 2.02% |
| 無回答 | 25 | 5.62% |

「一時金」72%、「退職金」60%、「賃金」60%、「福利厚生」50%などで正社員との「格差」を感じている（表3参照）。

<表 3> 次のうちどの点について正社員との格差を感じますか？（複数回答）

| | | |
|--------------------|-----|--------|
| 一時金（賞与） | 321 | 72.13% |
| 退職金 | 269 | 60.45% |
| 賃金 | 268 | 60.22% |
| 福利厚生 | 224 | 50.34% |
| 仕事の与えられ方 | 165 | 37.08% |
| 有給休暇 | 160 | 35.96% |
| 職場のスタッフとして尊重されているか | 149 | 33.48% |
| 育児・介護休業 | 128 | 28.76% |

記述式回答欄には、「格差」に関する以下のような書き込みが多数あった。

「社員と業務的には差異が無いにも関わらず、賃金・賞与・昇給・福利厚生・研修などあらゆる待遇面で日常的に差別を感じています。長年に渡っての1ヶ月更新という極めて不合理的な雇用形態にも納得できません」

「待遇面で正社員との格差があまりに大きく、なおかつ社員以上に仕事をしているにもかかわらず賃金が社員の約半分ということなどにはあまりにも格差があることに労働意欲を失わせている」

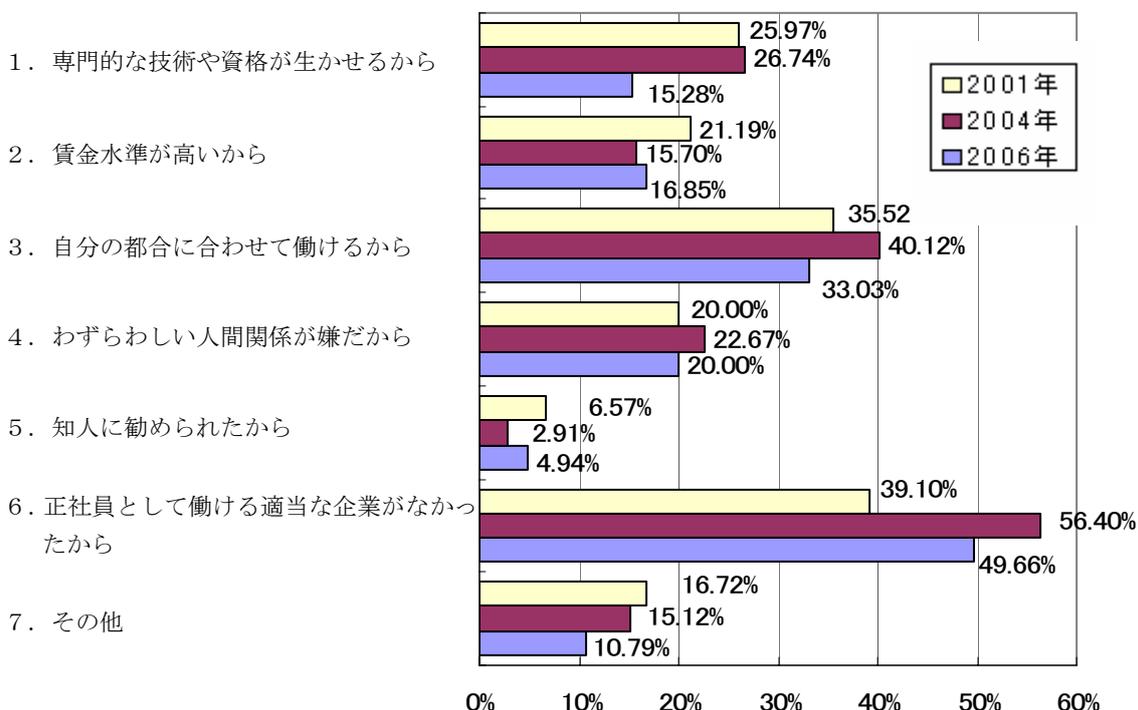
「会社にとって都合悪いとき（時給や休みに関わることは『派遣だから』と差別するのに、都合のいいときだけ（残業や仕事の責任や量において）『うちの会社は派遣さんも社員と同じに平等に考えてるから』と言うのはやめてほしい」

「派遣先で正社員と同じ仕事。能力も正社員並みに求められる。なのに、賃金の格差はひどい。ボーナスなし。退職金なし。昇給なし。いつクビになるかわからない。私は派遣を好きで選んだのではない。もう40歳代なので、正社員の仕事が見つからないから、仕方なく派遣を選んだのだ。労働法を改正し、こんな雇用形態を廃止して欲しい」

3. 正社員への就職を希望

派遣の仕事を選んだ主な理由（複数回答）は、依然として「正社員として働ける適当な企業がなかったから」が一番多く、50%を占めた（図3参照）。

<図3>派遣の仕事を選んだ主な理由（複数回答）



また、今後の働き方については「正社員の就職を希望している」派遣スタッフが58%を占めた（表4参照）。派遣法の主旨に反して常用代替が進み、正社員が派遣に置き換えられており、結果として派遣の求人ばかりが増加していることから、派遣という働き方を非自発的に選択させられている実態が浮き彫りになった。

<表4>今後の働き方

| | | |
|------------------|-----|--------|
| 1. 正社員の就職を希望している | 259 | 58.20% |
| 2. 派遣スタッフを続けたい | 98 | 22.02% |
| 3. その他 | 53 | 11.91% |
| 無回答 | 35 | 7.87% |

4. 事前面接

99年派遣法改正により禁止された派遣先における「事前面接」がいまだに横行している。現在の派遣先での事前面接や採用試験は、2004年「85%」から2006年「71%」と減少したものの相変わらず多い（表5参照）。

<表 5>派遣先での「事前面接」や採用試験の有無

| | 2004年 | | 2006年 | |
|-----|-------|--------|--------|--------|
| | あり | 146 | 84.88% | 318 |
| なし | 20 | 11.63% | 94 | 21.12% |
| 無回答 | 6 | 3.49% | 33 | 7.42% |

派遣決定後に就労場所を確認するため、派遣スタッフの希望により派遣先を訪問することは、厚生労働省通達により認められているが、「派遣先訪問時」に希望を確認された派遣スタッフは 25%しかいない（表 6 参照）。

「事前面接」は、年齢、容姿や家族構成などによる差別の温床となっており、禁止の徹底が必要だ。

<表 6>「派遣先訪問」の希望確認の有無

| | | |
|------------------|-----|--------|
| 1. 希望を確認されたことがある | 112 | 25.17% |
| 2. 希望を確認されたことはない | 301 | 67.64% |
| 無回答 | 32 | 7.19% |

5、調査の概要

派遣ネットは、1994年、1998年、2001年、2004年に続いて「派遣スタッフアンケート 2006」を実施した。

調査の概要は、以下のとおり。

対象：派遣労働者あるいは最近派遣就労していた人

時期：2006年1月8日～2006年3月31日

方法：主にインターネットからの回答（郵送、FAXでも受付）

件数：445件（主にインターネットによる回答）