

## 派遣制度に関するヒアリングに向けて

全国ユニオン 事務局長 関口達矢

はじめに：全国ユニオンとは

全国コミュニティ・ユニオン連合会（以下「全国ユニオン」）は、労働相談を軸に活動する個人加盟の労働組合の連合体です。2019年3月現在で12組織（うちオブザーバー加盟1組織）、約2800人が加入しています。

個別紛争を抱えて相談に訪れて、団体交渉を経て解決していく、いわゆる「個別紛争型」に加えて、職場内で複数人が加入していわゆる企業内組合と同じように労使関係を継続するケースもあります。

しかし、加入が個人加盟であるがゆえ組合員が勤務する企業の業種・業態・規模は千差万別です。また、数千人の企業で組合員は一人だけであったり、100人程度で管理職以外は組合に加入していたりと加入の状況も様々です。特に東海地域では外国人労働者が多く加入しています。

全国ユニオンは結成当初より、雇用形態の如何を問わず「あらゆる働き方の労働者に権利を」と訴え続け、①非正規労働者の組織化を進め、一人でも生活できる賃金、人権の確立に向け奮闘する、②雇用形態の違いによる差別、著しく拡大している賃金・労働条件の格差を禁止する均等待遇の実現と、合理的・客観的差別のない有期雇用の禁止を求め、立法化の闘いに取り組む、としてきました。

このように非正規問題をいわば活動の真ん中に置いて取り組んできたことと、労働相談を軸に活動を行ってきたことが相まって、派遣労働からの相談も日常的に寄せられています。

### 1. 相談の傾向

全国ユニオン全体での相談集計はできていません。全国ユニオン加盟の東京ユニオンに寄せられた相談からみると、全体の約1割が派遣・請負労働者からの相談となっています。相談者自身も自分の契約が派遣なのか業務請負なのか分かっていない人が多いので、「派遣・請負」の括りで集計しています。

相談者の性別構成は、労働相談全体では概ね、男性55%、女性45%ですが、派遣相談では逆に、男性45%、女性55%と女性が多くなっています。

相談者全体の年齢層は40代半ばです。派遣相談者の平均年齢は、かつては40代前半とやや若かったのですが、最近は40代後半になってきました。50代、60代の派遣労働者からの相談が増えてきているからです。

しかし、年齢よりも、顕著にみられる特徴は、派遣相談者の勤続年数です。相談者全体の勤続年数自体が非常に短いのですが、派遣相談者の勤続年数はさらに短く、平均1年ちょっとです（2019年度3.3年に伸びたのは後掲事情）。派遣相談者の勤続分布をみると、勤続1年未満が6割、勤続5年未満が9割程度にもなっている（図2）。細切れ

雇用（派遣）契約で、短期間に雇止めになっている人が多いといえます。

紹介先では契約と異なる業務、契約と異なる指揮命令といった「仕事」に関する問題もさることながら、いじめや職場の人間関係から職場に定着できないという相談も多く寄せられています。

かくして、雇用の終了（雇止め、契約解除など）で→転職するがそこでも仕事継続に困難な問題が生じて→転職……が繰り返されているといえます。

表2にみる平均勤続年数の伸長が改正派遣法の雇用安定措置の影響によるものであれば、好ましいことですが、2019年の平均勤続年数の伸長は、長年業務委託で働いて来た人のデータが混じっていたため（勤続30年・25年・16年各2人、11年1人）。業務委託を除外して「派遣」だけで集計すると、平均勤続年数は1.91年で従前の傾向と変わりません。

表1 相談件数の推移－雇用形態別

		年度別 相談件数					構成比(%)				
		2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
雇用 形態別	正社員	740	786	723	666	532	50.0	49.0	48.9	49.4	48.0
	直接雇用非正規	316	403	335	298	337	21.4	25.1	22.7	22.1	30.4
	派遣・請負	181	148	167	149	127	12.2	9.2	11.3	11.1	11.5
	退職者・求職者	123	138	156	111	78	8.3	8.6	10.6	8.2	7.0
	その他・雇用不詳	118	129	97	124	34	8.0	8.0	6.6	9.2	3.1
相談計		1,479	1,604	1,478	1,348	1,108	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注：①年度は9/1～翌年8/31。2019年度は2018/9/1～2019/7/31までの11ヶ月

②「派遣・請負」には、委託・個人事業主も含む。 2015年度以降、27人、24人、19人、27人、18人

表2 相談者の平均年齢と勤続

	相談者計			派遣		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
<b>【平均年齢(歳)】</b>						
2015年度	43.6	44.7	42.0	41.0	42.5	40.2
2016年度	45.1	45.5	44.6	41.7	39.8	43.6
2017年度	43.8	44.2	43.2	41.9	39.3	43.3
2018年度	46.1	46.4	45.6	47.9	51.4	44.4
2019年度	48.2	49.2	46.8	50.2	52.5	47.7
<b>【平均勤続(年)】</b>						
2015年度	4.9	5.5	4.2	1.4	1.3	1.4
2016年度	4.7	5.0	4.3	1.5	1.0	1.8
2017年度	4.1	4.8	3.5	1.2	0.9	1.4
2018年度	4.6	4.8	4.3	1.8	1.6	1.9
2019年度	4.5	4.5	4.4	3.3	3.5	3.3

## 2. 雇用安定措置について

昨年、改正派遣法施行から3年目を迎えることもあり、全国ユニオンとNPO派遣労働ネットワーク（理事長・中野麻美弁護士）で2日間のホットラインを実施。改正法施行から長期間（10～20年）にわたって働いていた派遣労働者からの雇止めの相談が相次ぎました（資料参照）。

改正法施行から3年目に雇止めが多発するという、当初からの危惧は現実になりました。正社員と同じように勤続を重ね、正社員と同じような仕事をしていながら「次の契約で終わり」と言える環境がなくなれば、安易に契約が打ち切られてしまう、といえます。

さらに、派遣労働者の3年直前の雇止めで派遣会社と交渉した際、「派遣先には直接雇用を依頼したけど断られました。ウチの会社は無期契約にする余裕はありません。同じような派遣先を探しましたが、確保できませんでした。だから仕方なく雇止めにしました」などと開き直りとも取れるような対応をされたユニオンもあります。現行の雇用安定措置は機能しておらず、必ずしも雇用の安定につながっていません。

また、改正法施行後の派遣労働者からの相談では「派遣会社から派遣は3年以上働けないといわれている」などいわれていたというケースも少なからず見られます。改正法施行後に就労を開始した派遣労働者についても、雇用の安定や正社員化に向けた施策は機能しているとはいえません。

## 3. 日雇い派遣について

先般、日雇い派遣労働者の派遣料金・賃金のデータを見ました。平均時給1636円とのことでしたが、これは日雇派遣のうちポジティブリストの専門業務のみで、日雇派遣全体の2割を反映しているに過ぎません。誤解を招くデータは、発表すべきではないと考えます。

相談で寄せられる日雇い派遣労働者の仕事は、倉庫などでのピッキングや工場内での雑務などの軽作業が多数という印象です。最近、コンビニの店員でアルバイトとして働きながら、仕事のない日にコンビニに派遣されて働いているという方からの相談もありました。

また、派遣ユニオンに寄せられた相談を聞くと、以下のような違法・脱法がまかり通っている現状も浮かび上がりました。

- ・登録の際「契約は31日ですが、就業は1日だけです」といわれた
- ・安全教育で「自分の身は自分で守るように。以上」とだけいわれた
- ・「収入証明は口頭で構いません」といわれた

現行法の規制を緩和するということは、このような現在行われている違法・脱法を合法化することに他なりません。規制強化はあっても規制緩和などもつてのほかです。

## 4. 派遣先との団体交渉について

派遣就業が終了する要因の多くは派遣先に起因します。しかし、労働組合に加入して

団体交渉を求めても派遣先が応じることは多くありません。雇止めをされた派遣労働者の多くが求めていることは、派遣元を通じて伝えられる嘘とわかる説明ではなく、職場を同じくしていた派遣先の真摯な対応です。そのためには、派遣先に対する団体交渉の応諾義務が不可欠です。

一方、派遣先で発生したハラスメントに関しては、派遣先が団体交渉に応じるケースも出てきました。ハラスメント防止法の成立に伴い、この場合の派遣先に対する団体交渉の応諾については明確にすべきだと考えます。

## 5. 最後に

働く側にも日雇い派遣のニーズがあるともいわれます。それは、少しでも収入を増やして生活を楽にしたいという思いからです。安定した雇用で安定した収入を得ることができていないことが日雇い派遣に対するニーズにつながっていると考えます。

日々の相談では、その日の嫌な思いをしたことを延々と話し続ける人がいます。非正規、とりわけ派遣の方に多いという印象です。

「俺もすぐになくなる。周りの派遣もすぐになくなる。そんな職場の奴らと仲良くしてしょうがない」

そんなことをいう派遣労働者もいました。

短期間の細切れ雇用で、職場で人間関係を形成することができず、周囲から分断されて孤立している派遣労働者は少なくないと考えます。

連合が目指す社会は「働くことを軸とする安心社会」です。派遣では、残念ながら法改正によって実現が遠のいているという印象を持っています。

派遣労働者のため、規制を強化すべき点は強化した法改正を実現していただくことを強く求めます。

以 上

## 1. 雇用安定措置にかかわる相談

相談日 性別	相談内容	勤続 (年)
2019/6 2019/7 女性	同じ派遣元・派遣先で22年勤務。2019/6/26から無期雇用になった。時給1700円だったが、無期転換時の書類に「万一の場合@1300円になる」と記載あった。派遣先のサービスセンターが統合され、6/26に閉鎖になった。次の派遣先の紹介はあるが条件が合わない。次が決まらない。 ※派遣元はガス供給業者で、派遣先はガス機器メーカー。同一派遣元からの派遣者28人中、9人が派遣先に残った。	22.24
2019/3 男性	派遣先の仕事が3/29で終わってしまう。この先派遣先と無期契約を結べるか。	6.48
2019/5 男性	6/1から9/30までの契約。これで最後だと言われた。従来は6ヶ月契約できたが今回3ヶ月に。半年にすると5年勤続になる。派遣先は「受付は社内でやるようになった」。派遣元は「客からの求人がない」として、雇止めになる。	4.47
2019/5 男性	3ヶ月契約で3年間働いてきた。6/30で派遣先の店を閉める。派遣元に言っても「派遣の仕事がない」の一辺倒で困っている。	3.52
2019/3 2019/4 女性 同一者の相談	3ヶ月契約できて、この3月末で雇止めになる。新しい派遣の紹介先は先方が断ってきた。離職理由への同意サインを求められてきたがよくわからない。専ら派遣で〇〇大学で働いていた。現在の部署は派遣を使わないことになり、別な部署で働けるようにすると言われていたが、紹介なく雇止めに。離職票が自己都合になっていた。 「正社員登用制度あり」で登録し、派遣先〇〇学院企画室で勤務。派遣元と派遣先の担当者は同一人物兼任(派遣先に出向)。派遣先は職員4人と派遣3人。2018/11に「もう派遣は置かない」、派遣期間は「2019/3末まで」と連絡してきた。その後Web上で契約社員募集を確認。派遣元に問い合わせたら「もっと多くの業務をやってもらう立場の人を募集している」とのこと。派遣元は2019/4以降は〇〇学院内の他部署を紹介するから安心してよいと言われた。2019/3によろやく1件紹介があったが、先方は「他の人で話を進めたい」と言われた。	1.99
2018/9 女性	1年間業務委託の後、2年目から派遣で来年3月に丸3年で雇止め。それを契約変更して今年9月で終了にし、10月から新たな契約にしてくれと言われている。10月に退職して別なところで働いて問題はないか	1.50

## 2. 契約と違う仕事

2019/4 女性	資料作成の仕事。IDとパスワードを漏洩したとの理由で契約が2週間で打ち切りになった。契約書にない仕事をさせられた。	0.04
2019/4 女性	紹介時と面接のとき、業界(専門用語)が詳しくないと伝え、それでも良いから来てくれと言われた。当初翻訳だけだったが通訳もしてくれと言われた。1人でやることはなく2人1組だから大丈夫とも言われて就労したら、「翻訳もできない」などと周囲に言われている。	0.05
2019/6 男性	障害者雇用・ピッキング業務で採用されたはずだが、重量物を持たされる。手がしびれてもう辞めたい。5月は4日働いただけ。手がしびれたのは労災になるか。もう派遣に行かないで日雇いで働こうかと思う。派遣先が意地悪。派遣元も自分を使い捨てにする。	0.01

2019/6 男性	契約内容が違うので6/25で辞めた。休憩1時間とれない。現場責任者に自分が言い、派遣元に契約内容が違うので対応して欲しいと電話した。昨日辞めた。派遣元から「勝手なことするな」と電話があった。	0.02
2019/7 女性	8/13～16は休みにしてくれと言われた。契約書にない。休業手当はでるか？	0.07

### 3. 契約終了（雇止め・契約解除）

2019/5 女性	2週前に乳がん手術、術後のX線治療を受けることになった(6月第1週から)。通院しながらの仕事を考えている。2017/10から3年。治療のことを会社に言ったら、契約解除すると連絡してきた。	3.22
2019/5 女性	4/1～5/31までの契約だったが他の人と合わせるため6/30までの契約に延びた。5/21に派遣先に呼び出され、「パフォーマンスが悪いので更新しない」と言われた。社員食堂で4人席を一人で使っていたら注意された。メインの仕事が客先の都合でなくなった。女性4人チームで40代の派遣と仲が悪い。	0.14
2019/7 男性	4/末までであった契約を4/9に解約され、手当等を一切払われない。	0.42
2019/7 女性	派遣契約を突然切られた。本来なら7月の契約を6月中旬に連絡がくるはずだったがなかったので出勤した。最終入社日は7/2で、そのとき自分から連絡しなければそのまま出勤を続けるところだった。7月の賃金の話をしたら最初の電話に出た女性(K)は「もちろん保障します」といっていたが、後で出てきた上司(O)が書面がないので払えないと言ってきた。	0.30
2018/10 女性	12/31までの契約。10/7に解雇通告を受けた。	0.28
2019/7 男性	7/末までの契約の後、8/1～10/末の契約を結んだが、仕事がなくなったので契約書を返せと言ってきた。どうしたらいい？	0.11
2019/1 女性	11/16～12/末までの契約で雇止めになった。PCの誤作動への対応ができなかった。	0.14
2019/2 女性	3ヶ月契約。派遣先が期待より仕事が遅いとして契約を打ち切りたい。2/末まで派遣先に行くが、3月は入社せず6割払う。1/25に、「頑張れますか、ダメなら契約解除する」といわれ、やめますと言ったら「1Wやってくれ」と言われた。昨日、自分で辞めるといったから3月の6割は払わないと言われた。本日、派遣元と話し合う。派遣元の担当者の対応がひどいのでなんとかしたい。	0.08
2019/6 女性	6月末までの契約。途中で契約解除された。昨日、派遣元と派遣先の担当者から呼ばれ、「ミスが多い」「エクセルができない」理由。	0.05
2019/1 女性	1か月前に2ヶ月更新で契約。12/27に急に1/9までと言われた。1/5に届いた契約書の契約期間は1/31までとなっている。「もう片付いた」が1/9までとする理由。派遣会社から他の仕事を紹介された。通勤時間・時給は同じだが仕事が違う。	0.49

# 一律3年雇止めに泣寝入 「雇用安定措置」に実効性を ～第30回派遣トラブルホットライン報告～

2015年9月労働者派遣法は大幅に改正されました。新たに導入された「個人単位の3年上限規制」によって、派遣労働者は同じ職場(課)に3年しかいられなくなりました。施行3年目が間近に迫った現在、多発する雇止め通告に派遣スタッフの悲鳴が上がっています。

NPO派遣労働ネットワークと全国ユニオンが9月1日、2日に東京で実施した電話相談、及び静岡ふれあいユニオンが同時時間帯で実施した相談会には、2日間で145人、243項目の相談が寄せられました。

その中では、雇止め相談が42%と突出し、事態は深刻です。改正法では3年雇用見込の労働者に対する「雇用安定措置」を義務付けましたが、派遣先への雇用申込、派遣元での直接雇用など、ほとんど実施されていません。雇用安定措置が講じられた場合でも賃金が下がったり、無期雇用は名ばかりというのがほとんどです。

働き方改革一括法で派遣法は再改正されましたが、新設された「派遣先労働者との均等待遇」の実効性は大いに疑問ありです。派遣労働者の権利主張が可能となるような、派遣法の抜本改正こそ急務です。

## ◆ 第30回 ホットライン 実施要綱 ◆

- 日時 2018年9月1日(土)・2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

## — 相談内容の集計結果 (項目別) —

2日間で受け付けた相談の項目内訳 (%は相談者数に対する比率)

相談内容	今回(2018年9月)	前回(2016年8月)	前々回(2015年8月)
雇止め(契約打切・更新なし)	61(42%)	22(22%)	13(11%)
労働時間・賃金(通勤費含む)	29(20%)	32(32%)	31(25%)
契約が曖昧、実際と違う	21(14%)	11(11%)	22(18%)
差別・ハラスメント	20(14%)	22(22%)	15(12%)
賃金不払い(休業手当・残業割増)等	17(12%)	12(12%)	6(5%)
労災・安全衛生・健康	16(11%)	2(2%)	7(6%)
解雇(契約の中途解除等)	15(10%)	14(14%)	13(11%)
雇用保険・社会保険	9(6%)	8(8%)	6(5%)
労働条件の変更	8(5%)	3(3%)	5(4%)
仕事の紹介がない	8(5%)	1(1%)	4(3%)
退職トラブル	7(5%)	3(3%)	11(9%)
事前面接・個人情報	4(3%)	2(2%)	5(4%)
違法派遣(偽装請負・二重派遣等)	3(2%)	3(3%)	3(3%)
紹介予定派遣	1(1%)	4(4%)	1(1%)
その他(無期雇用化・雇用安定措置等)	24(16%)	32(32%)	22(18%)
派遣関連相談の総項目数	243<(145人)>	171<99人>	184<122人>

## 相談の特徴・ポイント

2015年の改正派遣法は労働者派遣のシステムを大きく変えました。業務単位の派遣期間規制がはずされ（それまで政令指定「26業務」には期間制限がありませんでした）、「個人単位」と「事業所単位」の2つの一律3年上限規制に変わりました。

改正法施行から3年目を迎える現在、どんな問題が新たに生じているのでしょうか？

### 3年規制による雇止めへの悲鳴が殺到

今回のホットラインでは、契約満了による雇止めに関する相談者が全体の42%を占めました。その多くが法改正による「個人単位3年上限規制」によるものでした。

改正法では3年雇用見込のある派遣労働者には、①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな就業先の提供（合理的なものに限る）、③派遣元事業主による無期雇用、④その他の雇用安定措置（教育訓練・紹介予定派遣等）による雇用安定措置が義務付けられました。

しかし、実際には突然の雇止めで、泣き寝入りを強いられているのが現実です。（事例1~7）

### 義務化された「雇用安定措置」は機能不全

厚生労働省の派遣事業報告集計結果でも、派遣先への直接雇用依頼は僅か11.2%、そのうち実現したのは42.2%で、半分は断われています（P4のグラフ参照）。

派遣元で無期雇用化された場合には、「通勤費が払われる一方で時給が引き下げられた」との相談が相次ぎました（事例12~16）。またホットラインの直前には、派遣会社が1か月仕事を確保できない時は労働者は「退職」とする「無期雇用派遣社員就業規則」が広がっていることが明らかになりました。

多くは「新たな派遣先の提供」でお茶を濁しているようですが、その場合でも、時給や通勤条件が悪くなり新たな派遣先は簡単に見つかりません。

雇用安定措置は、もっと実効あるものに改めることが急務です。

### 見えない！「事業所単位規制」と期間延長の動向

2015年改正法のもう一つの大きな柱は「派遣先事業所単位の3年上限規制」です。派遣先は原則3年以上派遣を利用することはできません。3年を延長するためには「従業員過半数代表等」からの意見聴取手続きが必要です。

しかし、派遣利用をやめたという話はあまりありません。当初予想通り派遣先のほとんどが派遣の無期限活用に踏み切ったのでしょうか、ホットライン相談からは、延長手続きの動向は全く見えてきません。新たなシステムに派遣労働者の声は全く取り入れられていないのです。

### いい加減な契約・蔓延するハラスメント

業務内容が違う、残業が多い、長期契約のはずが・・・など、文書で交わした契約と実際が違う、という相談は相変わらず。3分の1世紀になっても派遣ビジネスの基本が据わってない感があります。派遣先におけるいじめ、パワハラで心身を病む人も増えています。

苦情を訴えても、いい方に解決することはごくまれです。派遣先から労働者差し替えの要望が出され、結局契約終了に至ります。派遣労働者の雇用の不安定さが、権利の主張を大変困難にしているのです（事例21~31）。

### 派遣労働者の権利主張が可能となる法改正を

働き方改革一括法で派遣法は再改正されました。2022年4月施行で現在ガイドラインの作成が進められています。しかし、新設された「派遣先労働者との均等待遇」への道は遠そうです。派遣労働者の権利主張が可能となるような、派遣法の抜本改正こそ急務です。

派遣ネットは、派遣トラブルの解決へ向けた取り組みを支援しながら、引き続き法改正を求めていきます。



## 派遣関連の相談事例

### ◆ 3年上限ルール直前に突然の雇止め通告

#### 【相談事例1】40代・女性

2015年3月から同じ派遣先で3か月更新を繰り返して3年を超えた。8月にはいったところで、突然9月末で契約は終了すると言われた。現在の派遣先で働いている5人のうち2人に絞りこむという。雇用安定措置みたいなことは、全く示されていない。

#### 【相談事例2】50代・女性

大手企業に翻訳業務で派遣されている。今年12月で派遣期間が3年になるが、派遣会社からも派遣先からも今後について何の説明もない。ハローワークに行ってもすぐ次の仕事が見つかるか心配だ。

#### 【相談事例3】女性・愛知

大手の派遣会社から派遣されて4年になる。現派遣先での期間制限抵触日は2019年1月1日となっているが、9月末で次の契約は更新しないとされた。3年になるのにとあと3か月あるのに・・・10月からの求人は沢山あるからなど、派遣会社は早めに派遣先を代えたがっているようだ。

#### 【相談事例4】50代・女性・受付業務

10年以上、同じ派遣元・派遣先で受付として働いている。契約期間6か月更新から3か月更新になり、先日とうとう契約の打ち切りを通告された。理由は長く働いているからというだけ。

#### 【相談事例5】50代・女性・神奈川

11年間コールセンターに派遣されて働いてきた。派遣4名のうち2名が打ち切りとなり、残り2名はパートに切り替えられた。連絡が遅いと抗議したが、「報告が遅れて」というだけで、次の仕事の紹介もない、インターネットで仕事を探しているが、時給を下げても適当な仕事は見つからない。

#### 【相談事例6】40代・女性・事務・埼玉

10年間同じ派遣先で事務職として働いてきた。1か月更新で9月20日までの契約はあるが、8月末に9月20日で辞めてくれと言われた。営業所が年内に移転するからだという理由だが、来れますか？というだけで、もう辞めるものと決めつけている感じ。年休は消化していいというが、残業代だって未払い分がある。

#### 【相談事例7】男性・事務・静岡

10月1日に派遣社員だけの異動が突然伝えられた。総務事務から営業や人事部へ。法改正の影響（同一課で3年以上働けない）のようだが、急に言われて・・・不満だし、不安だ。

### ◆ 派遣法に定められた雇用安定措置は無力

#### 【相談事例8】女性・神奈川

同じ派遣会社で15年以上、現在の派遣先になってからも5年以上働いている。無期雇用にならないかと派遣会社に相談したが、営業事務なら可能だが、そうでないとだめだと断られた。派遣先にも派遣元から申入れをしてもらったが、やはり断られたと聞いている。

#### 【相談事例9】女性・販売

同じ派遣元・派遣先で4年以上勤務してきた。店舗に派遣されているが、12月末で契約が切れると言われた。派遣先からは直接雇用の話も出ているというが、どうしたらいいか？(女・販売)

#### 【相談事例10】30代・女性・事務・京都

12月1日が3年期間制限の抵触日になっている。同じ派遣先で働きたいが。派遣先はパートでないと無理と言っている、派遣元からは無期雇用派遣になるには、派遣料金を上げないと無理と

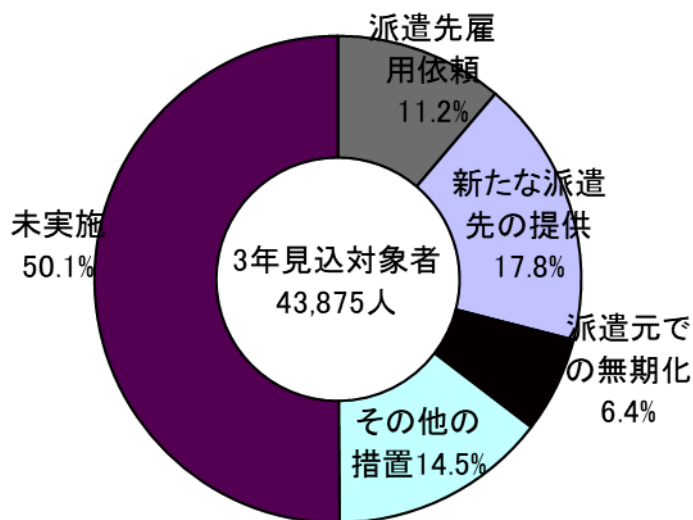
言われた。結局契約が切れそう。

【相談事例 11】 40 代・男性・東京

11 月に 3 年満了となる。今のところ派遣先の契約社員になる予定。しかし、1 年ごとの契約なので雇止めが不安。

### 参考：派遣労働者に対する派遣元の雇用安定措置の実施状況

厚生労働省「平成 28 年度労働者派遣事業報告集計結果」による



( \* 派遣先に雇用を依頼した 11.2%のうち、実現されたのはその 42.2%となっている )

### ◆ 派遣元で無期雇用になると、賃金は大幅ダウン

【相談事例 12】 40 代・女性・愛知

同じ派遣会社で 10 年勤務してきて 4 月から無期雇用になった（労働契約法 18 条による無期転換か）が、現在の派遣先は来年の 1 月末で契約が終了する予定になっている。次の派遣先だと時給がダウンするというので今後どうしようか迷っている。

【相談事例 13】 女性・事務

大手派遣会社の事務派遣として 3 か月契約を更新してきた。派遣されて 5 年目が目前になった 2018 年 7 月に無期雇用派遣に切り替わったが、時給は 1700 円から 1600 円に引き下げられた。理由は通勤交通費を支給するからとのこと。

【相談事例 14】 女性・広島

派遣元も派遣先も変わらないまま 10 年以上勤務していて、10 月から派遣元の無期雇用となることになっている。ところが賃金については、これまで出ていなかった交通費を支給する代わりに、時給を 66 円下げるといふ。結局、通勤費が出て手取金額はあまり変わらない。むしろ残業時間単価は下がることになり、納得できない。

【相談事例 15】 40 代・男性

派遣元に無期雇用され、間に 2 社が入って派遣されている。3 次下請派遣の派遣先が 9 月末で契約を切ってくるようだ。契約が切られると自社待機で賃金は 6 割となる。これでは部屋代も払えない。

【相談事例 16】 60 代・男性・愛知

技術者派遣会社を通して大手自動車部品メーカーで働いてきた。6 月末日で定年退職し、7 月から限定正社員になったが派遣先は前と変わっていない。しかし賃金は時給制になり、年収ベースで 150 万円ダウンした。現在の時給だと派遣料金の 55%程度だが、67%とするよう交渉してみたい。

## ◆ 派遣先と派遣元の間で軋轢も・・・

### 【相談事例 17】 男性・派遣先

1年半以上受け入れている派遣スタッフを直接雇用しようとしたら、派遣元からまだ3年たっていないので今直接雇用するなら200万円払うよう言われた。そんなものなのか。

### 【相談事例 18】 40代・女性・保育士

保育園に派遣されている。派遣元に抵触日がくると契約更新はできなくなり、別の保育園なら紹介できると言われた。今行っている派遣先からは「できれば直接雇用したいが給料が下がることを了解してほしい。また、派遣元には違約金を請求されるので黙っていてほしい」と言われた。

### 【相談事例 19】 女性・不動産業務

派遣会社からは無期雇用は無理と言われた。派遣先にも直接雇用は厳しいと言われた。派遣先からは、他の派遣会社に頼むからそちらから来てくれと言われた。

### 【相談事例 20】 女性・静岡

派遣先から「うちで直接採用したい」が派遣会社には紹介料をとられるので黙っていてほしいと言われた。新しい就業先を断ったら他の人が入った。私は3年で切られるのか？

## ◆ いい加減な契約・身につかないキャリア→苦情を言えば切られる

### 【相談事例 21】 30代・女性・事務

外資系のメーカーに派遣されているが、職場見学した時とも契約書とも実際の仕事の内容が違う。辞めた人の仕事も回ってきてさらに責任の重い仕事になり、残業も増えてきた。半年でとうとう体調を崩した。何度も派遣元に相談したが派遣先に言われるとおりにやってくれと言うだけで全く対応してくれない。

### 【相談事例 22】 30代・女性・事務

長期の仕事ということで派遣された。3か月契約を更新していくはずが、次の更新で2か月契約と言われた。派遣会社の人と「おかしいね」と言っていたら、育休をとっていた社員が戻ってくるのでとのこと。その後同じ会社の違う部署に移ったが、派遣ではなく請負契約とかに切り替えられ、1週間で仕事がなくなり、派遣元に訴えたら契約を切られた。

### 【相談事例 23】 40代・女性・事務

同じ派遣会社で20年働いているが、3か月で派遣先をコロコロ変えられる。全くキャリアが身につかない。

### 【相談事例 24】 女性・キャドオペレーター・契約社員

派遣スタッフ募集の広告を見て入社した。面接のときに建設キャドの仕事を覚えたいという話をしたら、派遣会社の契約社員（3か月更新）として採用された。しかし、入社後もインターネットで自分で調べるだけで仕事はさっぱり教えてくれない。

### 【相談事例 25】 女性・神奈川

指揮命令者から契約外業務を依頼され断ったところ、派遣先の風あたりが強くなり、もっとスキルアップしろ、仕事をしたくないならやめてもらっていいと言われた。それなら契約内容の変更と時給をアップしてほしいと要求したら、結局雇止めになった。

### 【相談事例 26】 男性・神奈川

大手派遣会社から派遣されている。契約書にはデータ入力および受電となっていたが、実際はほとんどが単なる軽作業。派遣先の上司も軽作業と聞いていると言っている。社会保険や厚生年金にも未加入とされていたのに、先月と突然保険料が引かれていた。

## ◆ 蔓延するハラスメント

### 【相談事例 27】女性・静岡

派遣先の正社員は仕事をろくに教えもしないで、派遣社員が失敗するとすごく怒る。派遣社員の多くは働くのが嫌になるほどのパワハラを感じている。正社員と派遣社員の立場をこえて仕事をもっと丁寧に教えてほしい。

### 【相談事例 28】50代・女性・事務・栃木

ハローワークの求人を見て応募した。1年以上働けると言われていたが、派遣先上司（親会社の人の奥さんで権力絶大）のパワハラがひどく、会社のホットラインに相談したら8月末で終了とされた。

### 【相談事例 29】女性・秘書・東京

ある役員とその下の部長が言いがかりをつけてくる。ストレスから顔面麻痺。昨日から休んでいる。派遣先のコンプライアンス委員会に苦情申立をしたら、なんとかしましようと言ってくれたが、結局9月末で雇止めを通告された。

### 【相談事例 30】女性・事務

3か月契約を更新する約束で半年ほど働いている。社長、部長のパワハラがひどく、担当だった上司がやめさせられたのに続いて、社員や派遣スタッフが相次いで辞めてしまい、自分だけが残った。仕事も満足に教えてくれない。派遣元に相談しても全く頼りにならない。

### 【相談事例 31】女性・事務

「かわいくないと更新できない」などと言われていた。ストレスが多く、メンタル疾患で心療内科に通っていた。結局、退職した。

## ◆ 紹介予定派遣・日雇派遣

### 【相談事例 32】女性・営業・神奈川

紹介予定派遣で7月6日に登録、7月20日に派遣先で面接があり、7月27日には口頭で内定が伝えられた。ところがその後連絡がなくなり、内定が取り消された。

### 【相談事例 33】男性・日雇派遣・埼玉

他にバイトをしていて、週1,2回日雇派遣を利用している。日払い仕事を中心にしているのだが最近ろくな仕事先がなく、登録してもいつも不採用と嫌な目にあっている。ところが不採用になった人間に対して片っ端から紹介の電話をしていくところがある。こういうところで痛い目にあったことがあり、困っている。

### 【相談事例 34】女性・日雇派遣

自宅の近くで仕事があるかのように宣伝したので、登録してみたが、実際には遠方の仕事ばかり。ニトリの品出しや港湾倉庫ばかりだ。どうしたらいい？

派遣ネットでは、日常的にも相談を受け付けています。

< 問い合わせ先 >

NPO 派遣労働ネットワーク

理事長 中野 麻美 (弁護士)

連絡先 渋谷区代々木4-29-4 西新宿ミノシマビル 2F

電話 03-5354-6250

FAX. 03-5354-6252