

## 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えることができる。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

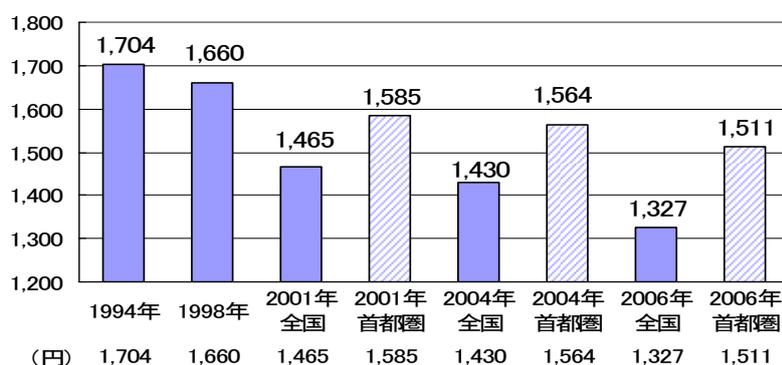
派遣スタッフの賃金水準は下がり続けている。

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」

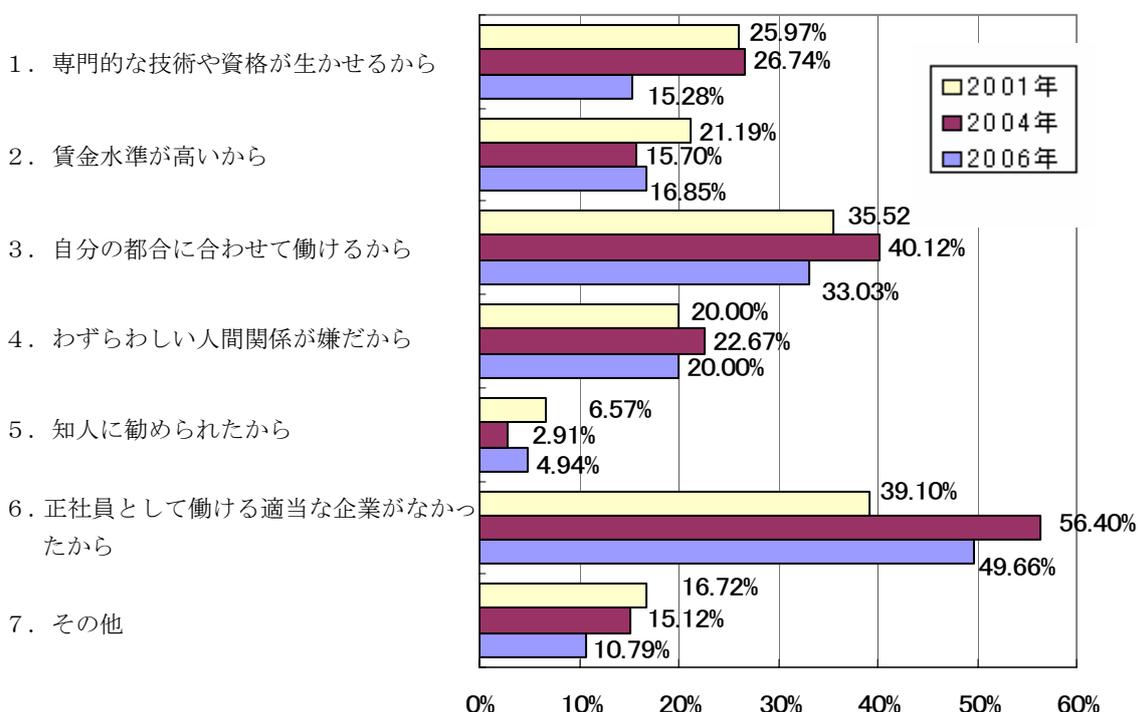
「会社にとって都合悪いとき（時給や休みに関わることは『派遣だから』と差別するのに、都合のいいときだけ（残業や仕事の責任や量において）『うちの会社は派遣さんも社員と同じに平等に考えてるから』と言うのはやめてほしい」

「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）

# 責任逃れの派遣悪用は許さない！ ずたずたにされた労働者派遣法

## ～第20回派遣トラブルホットライン報告～

今回は東京1カ所に集中しての対応となりましたが、日曜夜のNHKニュース報道後は全国から電話が殺到し、最後の2時間で半分近い相談を受け付けました。

日時 2007年6月16日(土)・17日(日) 午前12時～午後9時

窓口 派遣労働ネットワーク(東京ユニオン) 03-5338-1266

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。

### 一 相談内容の集計結果(項目別)一

2日間で受け付けた相談169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	前回(比率)
労働条件(契約変更・賃金・年休等)	46	27%	19(16%)
解雇(契約の中途解除等)	28	17%	32(27%)
賃金不払い(不当な控除を含む)	27	16%	4(3%)
契約と実際が違う	23	14%	23(19%)
雇い止め(契約打ち切り・更新なし)	22	13%	11(9%)
偽装請負・二重派遣等	18	11%	18(15%)
差別・セクハラ・いじめ	16	9%	10(8%)
派遣先への直接雇用要求等	12	7%	12(10%)
労働・社会保険	12	7%	16(13%)
労働災害・安全・健康	11	7%	3(3%)
派遣先の事前面接による被害	10	6%	9(8%)
退職トラブル	4	2%	6(5%)
仕事の紹介なし	4	2%	4(3%)
紹介予定派遣	4	2%	5(4%)
個人情報・プライバシー	3	2%	4(3%)
税金(通勤費への不当課税等)	2	1%	4(3%)
その他	17	10%	14(12%)
派遣関連相談の総件数	169		119件

## 今回の相談の特徴・ポイント (詳細は3ページ以下)

### ○ 「派遣への切り替え」は企業リストラの万能薬か？

パートがアルバイトが請負が、本人同意もなしに派遣に切り替え  
転籍後も・・・会社の方針が変われば、いとも簡単に「契約解除」  
労働者派遣法は今や、ずたずた、ぼろぼろに・・・

### ○ 進む低賃金化—細切れ契約悪用の労働条件切り下げ

派遣元・派遣先指針を無視する相変わらずの「細切れ契約」  
「1ヶ月契約」の更新で、毎月労働条件が切り下げられた！  
妊娠したら「雇い止め」・・・「有期雇用契約」の悲惨

### ○ 拡大する日雇い派遣トラブル—違法な賃金控除も

携帯電話を利用した新たな労務供給業拡大で賃金ピンハネ横行  
「データ装備費」という名目の不当な賃金控除は返還を求める！  
目に余る労働安全無視—「職業紹介方式」で雇用責任の明確化を！

### ○ 派遣スタッフの直雇用化要求を妨げる多くのカベ

派遣先が正社員にしたいというのを妨害する派遣会社も・・・  
正社員へのステップ＝「紹介予定派遣」でも多くのトラブル  
派遣先による「派遣労働者の雇用申込み義務」に高まる関心

### ○ 使用者責任逃れの偽装請負は許されない

大手製造企業が繰り返す「派遣・請負きりかえ」の脱法行為  
本人同意なし、就業条件明示書なし、期間延長の協議なし・・・  
「偽装請負」「偽装雇用」の職場に頻発する労働法違反

### ○ 違法な事前面接・詐欺的求人広告の取り締まりを

事前面接を受けたのに・・・1週間たっても契約確定の返事なし  
「正社員」募集のはずが、「期間契約？」・・・デタラメ求人広告

## 相談事例から

### 1 「派遣への切り替え」は企業リストラの万能薬か？

#### 本人同意なしの派遣切り替え 知らぬ間の派遣期間延長 労働者派遣法の規制はどこに……

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。力関係はユーザーである派遣先が派遣会社より圧倒的に強く、しかも派遣先の責任がとてもしゃないため、実際に働く派遣労働者の権利は切り捨てられがちです。

特に派遣可能業務が 1999 年の法律改正で原則自由化されてからは、「安くて使い捨てのきく常用労働者の代替」として一挙に拡大しました。

今回のホットラインでは、リストラのためには最低の法規制さえ守られず、権利が無視される派遣労働者の悲惨な状態が浮き彫りになりました。

#### 【相談事例 1】 女性 一般派遣

契約社員として 1 年更新で 17 年働いた。その後、派遣業務が自由化を契機に、派遣会社に無理矢理転籍させられた。派遣となってからは、半年ごとの契約更新を続け、そろそろ 5 年になる。年齢が高くなってきて将来が不安だ。

#### 【相談事例 2】 女性 秘書

社員の 10% をリストラするとの発表があり、かなりの人が派遣会社に転籍させられた。これまで 3 年間、元の会社に秘書として派遣されて働いてきたが、今年になって会社の方針が変わり、秘書は正社員でやっていくとして、契約解除の通告を受けた。

#### 【相談事例 3】 女性 出版 クレーム対応等

アルバイトから派遣になった。出版会社では 1 年以上のアルバイトはできないので、残りたいなら派遣に移ってくれと言われた。アルバイトの時の時給 900 円から始めて、5 年間で時給は 1070 円に上がったが、前からの派遣の人は時給 1400 円と聞いている。私の賃金月額は 12-13 万円ほどだが、派遣料金の月額は 16-17 万円だという。納得がいかない。

#### 【相談事例 4】 女性 出版 クレーム対応等

パートで働いていた会社が派遣会社をつくり、全員が了解もなく派遣に切り替えられた。今まで無期の契約だったのに 2 ヶ月更新の契約書が渡された。週 4 日勤務のはずが、暇なときは休みにされるし、社会保険も一部の人だけが加入していて不平等だ。

### 2 進む低賃金化—「細切れ契約」を悪用した労働条件切り下げが目立つ

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。雇用が不安定なことにつけこんで、派遣先も派遣会社も平気で無法を繰り返します。

妊娠しても正社員なら産前産後休暇や育児休業の制度があるのに、派遣だとたちまち契約を解除されてしまいがち。今回のホットラインでは、「細切れ契約」を悪用した労働条件切り下げの相談が目立ちました。

**【相談事例5】 女性**

派遣会社が更新不許可になり、別の派遣会社への移籍話が進んでいる。働く場所は同じなのに時給は下がり、通勤費も出なくなるという。年次有給休暇だけは残日数分を引き継ぐようだが、別の派遣会社に移るべきか迷っている。

**【相談事例6】 女性 専門業務**

昨年9月から3ヶ月更新の派遣で働いてきた。先日妊娠したことがわかったため、6月末での契約打ち切りを通告された。派遣先のコンプライアンス委員会へ申し出ようとしたところ、派遣会社はそこまでするのはよくないという。派遣会社の担当はころころ代わっていて（すでに5人目）、相談にのってくれるような人もいない。

**【相談事例7】 男性 50代 営業業務**

営業業務をしているが、派遣ではなく1ヶ月単位の業務委託契約の形をとっている。日給1万2千円だが、3件売り上げると月5000円の手当が出ていたのが、今度は5件以上売り上げないともらえなくなる。こんなふうに毎月更新のたびごとに労働条件が切り下げられてきた。なんとか元に戻したい。

### 3 拡大する日雇い派遣トラブルー違法な賃金控除の返還を求める

ワーキングプアの象徴ともみなされるようになった携帯電話利用の「日雇い派遣」で働く人たちからの相談多かったのも今回のホットラインの特徴です。業界最大手のグッドウイルでは「データ装備費」という名目で1勤務200円の賃金控除を行ってきましたが、全国ユニオンに加盟する派遣ユニオンは3月にグッドウイルユニオンを結成して、不当な賃金控除の返還請求など多くの要求を掲げて交渉を続けています。

日雇い労働は本来労働者派遣になじまないものであり、雇用者の責任を明らかにするためには「派遣」ではなく「職業紹介」方式として、適正な運用をはかるべきです。

**【相談事例8】 男性 日雇い派遣**

日雇い派遣で働いているが、突然仕事がキャンセルされることがある。ところが派遣会社は休業補償を払わない。携帯電話で示される就業条件も記載不足だし、待機している時間は時給計算に入らない。ぜひユニオンに入って会社と交渉したい。

**【相談事例9】 男性 日雇い派遣**

4月まで日給制だったのが、5月から時給制になったら賃金総額がダウンした。データ装備費という名目で200円控除されるだけでなく、登録時には制服も買わされた。不当な賃金控除は1ヶ月で4千円でも1年なら5万円になる。さかのぼって返してほしい。

#### 4 派遣スタッフの「直雇用」化要求を妨げる多くのカベ 紹介予定派遣への途中切り替え等、派遣会社の妨害は許されない

正社員を希望する派遣スタッフが増大しています。派遣労働ネットワークが発行した「派遣スタッフの『正社員』登用マニュアル」の注文は相変わらず続いています。しかし、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いう相談も増えてきました。

正社員になるためのルートとして徐々に拡大しつつある紹介予定派遣ですが、途中から内容が大幅に変更になったり、実際は採用の予定がなかったり、いい加減な紹介予定派遣に関する相談も寄せられています。

##### 【相談事例 10】 女性 印刷会社 パソコン操作

勤務している派遣先に気に入られて、正社員にならないかとの話があった。ところが派遣会社が就職するなら手数料をとると行ったため、派遣先の社長が怒って没になった。最近派遣元は、派遣先の経営が思わしくないといって、契約を切ろうとしている。

##### 【相談事例 11】 女性 外資系会社 プログラマー（紹介予定派遣）

2ヶ月の紹介予定派遣の約束だったが、派遣先は途中から外注化に切り替える方針に変わったようで就職の可能性はなくなった。それでも外注化の準備のため、あと1ヶ月派遣期間を延長してほしいなどと虫のいいことを言っている。

#### 5 大手企業でもまかりとおる「請負—派遣—請負」の脱法行為 使用者責任逃れの偽装請負・偽装雇用は許さない

2004年の製造業務への派遣解禁を契機に労働者派遣事業は急速に拡大しました。しかし、その一方で「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。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大手優良企業でも大手を振ってまかりとおっています。

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によるトラブルが起ちがちです。

##### 【相談事例 12】 男性 半導体製造

つい最近まで大手優良企業の製造現場で派遣社員として働いていた。正社員 600 名ほどに対し、派遣社員は何千人にもものぼっており、請負だったり、派遣になったり、デタラメを繰り返している。仕事は全く同じだが、派遣社員の賃金は手取り 10 万円に満たない者もいる。現場で負傷しても身分の保障は全くない。

##### 【相談事例 13】 男性 食品製造

10年勤続になる。ずっと偽装請負できたのが、昨年労働局の調査が入り派遣に切り替

えられた。交替制で12時間連続勤務だが、実質15分賃金カットされており、時間外手当もきちんと払われていない。

## 6 違法な「派遣先による事前面接」が横行している、 ウェブ拡大による詐欺的求人広告の取り締まりも急務だ

「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。しかし、現実にはいくつもの派遣会社を「競合」させる実質採用選抜も公然と行われ、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、肝心の労働条件・職場環境が正確に伝わるわけではありません。事前面接の禁止をもっと徹底すべきです。

一方で最近では詐欺的な求人広告が目にあびます。「正社員」募集とありながら、「まずは契約社員で」とか、広告に示された賃金より大幅に低い賃金での契約を迫られたり、事例が急増しています。募集・採用時に被った損害は簡単に取り返しがききません。ウェブ利用による求人広告も含めて、職業紹介段階での規制強化が求められます。

### 【相談事例14】 女性 一般派遣

「顔合わせ」と言われ派遣先に行ったところ、派遣会社数社が参加する「競合面接」だった。面接では「長期（1年）で来てもらいます」とのことだったが、派遣会社との契約は「1ヶ月更新」。長期と言いながら3ヶ月で終わることもあるし、事前面接の時の説明と実際の仕事の内容が異なることも多い。

### 【相談事例15】 女性 空港業務

事前面接で派遣先に行ったが、元ライバル会社に勤務していたことがわかると即座に蹴られた。派遣会社は当然私の履歴を知っていたのに断られても何も言わない。事前面接は「研修」と称していたにもかかわらず、日当も交通費も全く支払われなかった。

### 【相談事例16】 女性 一般事務

官公庁に事前面接に行った。しかし、1週間たっても何の連絡もない。派遣会社に問い合わせたら、役所から返事がないのでどうしようもないと言っている。

### 【相談事例17】 男性 45歳 建築現場監督

正社員の募集に応じたのに、契約書には「期間の定めあり」となっている。直してくれといったら、45歳だと「期間契約」しかない、といわれた。3ヶ月契約の更新と言いながら契約書には「業務の終了をもって契約を打ち切ることがある」との記載がある。また、仕事がなく待機した場合に賃金がもらえるのかも不安である。

**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)

# 「労働者派遣法改正要求」

JCUF 全国ユニオン（2007年11月16日・全国委員会確認）

## 第1 労働者派遣法抜本改正要求「3つの柱」

「直接雇用」「無期限雇用」が雇用の一般原則です。

「間接雇用」による「ピンはね」が労働条件を引き下げ、「有期雇用」による「細切れ契約」が雇用に不安定化させることから、「間接雇用」「有期雇用」は例外的に認められるべきものとして極力狭い範囲に限定すべきです。

そもそも労働者派遣制度は、「ピンはね」を禁止する職業安定法（44条「労働者供給事業の禁止」）の例外として、専門性の高い業務や特殊な雇用管理を必要とする業務について限定的に認められたものでしたが、度重なる規制緩和により対象業務が拡大され、1999年の原則自由化によって、ほとんどの業務で間接雇用によるマージン取得が可能となりました。結果として「日雇い派遣」に象徴される劣悪な労働条件の雇用が拡大し、「ワーキングプア」の拡大を招きました。

全国ユニオンは、労働者保護の観点に立った労働者派遣制度の規制強化をめざします。

労働者派遣法改正にあたっては、以下の3つを柱とする抜本改正を要求します。

### 1、派遣対象業務の専門業務への限定

1999年派遣法改正時の対象業務の原則自由化が「日雇い派遣」を拡大させ、雇用の著しい劣化を招いたことに鑑み、対象業務を1999年派遣法改正前に認めていた業務に限定すること。

なお、対象業務となる政令指定業務の範囲（ポジティブリスト）については、高度な専門性を必要とする業務という観点から厳格に限定すること。

### 2、常用型派遣を原則とする労働者派遣制度への転換

専門業務の派遣も「細切れ契約」（短期契約の反復更新）の横行により、ますます契約期間が短期化し、雇用に不安定化させていることに鑑み、労働者派遣はすべて「常用型派遣」とし、「登録型派遣」を禁止すること。

なお、現在、登録型派遣で長期間（3年以上）働いている労働者については、常用型派遣に転換すること。

### 3、マージン率の上限規制

多額のマージン取得（「ピンはね」）が労働者の賃金水準を著しく低下させていることに鑑み、有料職業紹介制度における紹介手数料の上限規制（10.5%）と同様に、労働者派遣制度においてもマージン率の上限規制（例えば「25%以下」）を設けること。

※ここでいう「マージン」とは、（派遣料金－賃金）を指します。マージン率＝（派遣料金－賃金）÷派遣料金

## 第2 その他の労働者派遣法改正要求

### 1、常用代替の防止

#### (1) 「常用代替防止」の明文化

過去の派遣法改正時の国会審議において繰り返し確認されてきた「労働者派遣が常用代替として活用されることを防止する」という原則を明文化すること。

#### (2) 期間制限の強化

「自由化業務」の期間制限「原則1年・最長3年」を「最長1年」とすること。

#### (3) 業務制限の強化

「自由化業務」を禁止し、「政令指定業務」については高度な専門性を必要とする業務に限定すること。

なお、派遣先による指揮命令がなじまない業務や緊密なチームワークを必要とする業務、労働者や利用者の安全を脅かす危険性のある業務等については、対象業務としないこと。

(4) 「日雇い派遣」の禁止

「日雇い派遣」を禁止すること。

(5) 「専ら派遣」の禁止の強化

「専ら派遣」の定義を明確化し、「専ら派遣」の禁止を実効力のある規制とすること。

## 2、派遣労働者の権利保護 ～雇用の安定と差別の禁止のために

### (1) 直接雇用義務の強化

- ① 期間制限違反による派遣先の「雇用申し込み義務」に加え、「派遣先が直接雇用したものとみなす」旨の規定（みなし規定）を新設すること。
- ② 期間制限により派遣先に直接雇用された労働者の労働条件について、期間の定めのない雇用とし、派遣先の労働者との均等待遇を確保すること。
- ③ 自由化業務における期間制限違反の直接雇用申し込み義務を実効あるものとするため、期間制限違反となる日の通知要件を削除すること。

### (2) 直接雇用義務の対象の拡大

労働者派遣法を逸脱して、他社が雇用する労働者を受け入れ、指揮命令下に置いた場合（偽装請負、期間制限違反、事前面接など）には、「受け入れた事業主（派遣先）が直接雇用したものとみなす」旨を定めること。

### (3) 派遣元・派遣先共同責任の強化

以下の事項に関する使用者責任を派遣先・派遣元の共同責任とすること。

- ① 時間外・休日・深夜労働に関する協定の適用（36協定）
- ② 年次有給休暇を取得に対する不利益取り扱いの禁止
- ③ 妊娠・出産・育児・介護のための保障措置責任
- ④ 労働災害の補償責任
- ⑤ 一般健康診断
- ⑥ 均等法の差別禁止規定
- ⑦ 派遣労働者の個人情報の保護責任
- ⑧ 派遣労働者の所属する労働組合との団体交渉応諾義務
- ⑨ 労働・社会保険料の支払義務
- ⑩ 派遣元倒産時の労働債権確保のための賃金支払責任

### (4) 差別禁止と均等待遇

- ① 派遣元・派遣先による年齢・障害の有無・家族的責任等を理由とする差別（就業決定・契約解除・解雇・ハラスメント等）を禁止すること。
- ② 派遣先の労働者との均等待遇（労働条件・配置・指揮命令等）を定めること。

### (5) 労働条件明示の強化

- ① 派遣元が派遣労働者に事前明示すべき就業条件の範囲を拡大すること。
- ② 就業条件の事前文書明示義務の例外規定（施行規則 25 条但書）を廃止すること。

### (6) 紹介予定派遣

紹介予定派遣により派遣先に採用される労働者の労働条件について、期間の定めのない雇用とし、派遣先の労働者との均等待遇を確保すること。

以上

# 労働者派遣法改正による「日雇い派遣」禁止について

(2008年2月22日 格差是正と派遣法改正を実現する連絡会)

## 第1 「2ヶ月以下の派遣規制」は日雇い派遣の規制にならない

「2ヶ月以下の派遣規制」は、日雇い派遣の問題を解決することにはなりません。

### 理由① 無保険状態を解消できない

不安定雇用だからこそ最も必要な雇用保険。ところが、2ヶ月以下の派遣規制では、日雇い派遣労働者が置かれている無保険状態を解消することはできません。むしろ、一般の雇用保険（1年以上の雇用継続見込み）と日雇い雇用保険（30日未満の雇用契約）の谷間に落ち込み、雇用保険にさえ加入できない無保険の不安定雇用労働者を大量に生み出すこととなります。

### 理由② 「ワーキングプア」がなくなる

「日雇い派遣」の拡大は、日給10,000円～12,000円が相場だった肉体労働の賃金水準を日給7,000円程度にまで下落させました。派遣会社が取得している3～4割のマージン分がそのまま賃金ダウンにつながっています。日給7000円程度（交通費込み）では、1ヶ月に21日フルに働いても手取りは12～3万円。とても自立して生活できる生活水準ではありません。99年派遣法改正による派遣対象業務の原則自由化が専門業務以外の業務（自由化業務）における「ピンハネ」を認め、労働条件の著しい低下を招いたのですから、自由化業務の派遣を規制しない限り、低賃金をなくすことはできません。

### 理由③ 不安定雇用を固定化する

雇用調整に便利な日雇い契約や、1～3ヶ月の短期契約を反復更新する「細切れ契約」の横行は、不安定雇用を拡大しています。日雇いにおいては「明日の仕事はありません」の一言で収入の道を絶たれ、「細切れ契約」においては「契約期間満了」の一言で契約を打ち切られています。1日単位の雇用が2ヶ月単位になったからといって使い捨ての構図が解消するわけではありません。「2ヶ月以下の派遣規制」は、「2ヶ月+1日」または「3ヶ月」契約の反復更新による「細切れ契約」の横行を助長し、不安定雇用を固定化させることとなります。

### 理由④ 労働災害が減らない

5年先、10年先も働くことを予定している労働者に対してはあり得ないような不十分な安全対策、過酷な重労働、危険な作業を、使い捨てを前提とする日雇いや短期契約の労働者には強いています。危険が伴う製造や物流などの現場に、十分な安全教育や安全対策さえ講じることなく、慣れない労働者が派遣され酷使されれば、必然的に労働災害は発生します。2006年の東京都内の派遣労働者の労働災害は1.5倍に急増しています（2007年4月26日・東京労働局発表）。1日単位が2ヶ月単位になっても、使い捨ての構図が変わるわけではなく、労働災害は減りません。

### 理由⑤ 住居の確保が困難

「ピンハネ」構造が生み出す低賃金は、住居さえ確保できない「ネットカフェ難民」を生み出しています。その日その日を何とか生きていける程度の収入では、貯金はおろか、賃貸住宅に入居するための敷金・礼金や家賃の確保さえ困難です。雇用促進住宅でさえ、日雇いや雇用保険未加入の登録型派遣労働者は入居できません。「2ヶ月以下の派遣規制」では、低賃金や無保険状態を解消できませんから、住居の確保も困難なままです。

## 第2 対象業務の自由化によって生まれた「日雇い派遣」は対象業務の限定によって規制すべき

「日雇い派遣」は、1990年頃に「軽作業請負」（偽装請負）として誕生し、1999年の派遣法「改正」（対象業務の原則自由化）により合法化され、急成長しました。専門業務のみに限定されていた労働者派遣が、「対象業務の原則自由化」によってあらゆる業務（港湾・建設などの禁止業務を除く）で解禁され、間接雇用・マージン取得（ピンハネ）による不安定雇用・低賃金を拡大し、「ワーキングプア」を生み出しました。

対象業務の原則自由化（ネガティブリスト化）によって生まれた「日雇い派遣」は、対象業務の限定（ポジティブリスト化）によって規制すべきであり、日雇いが求められる業務については職業安定法に基づく職業紹介で対応すべきです。

99年の派遣法改正で解禁された「自由化業務」については「有期雇用契約」を禁止する（つまり「常用型派遣」のみを認めることとする）派遣法改正が現実的な「日雇い派遣規制」です。

以上