

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月中旬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者の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取っていた。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よ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

派遣スタッフアンケート・2013 報告

《2013 年アンケート実施概要》

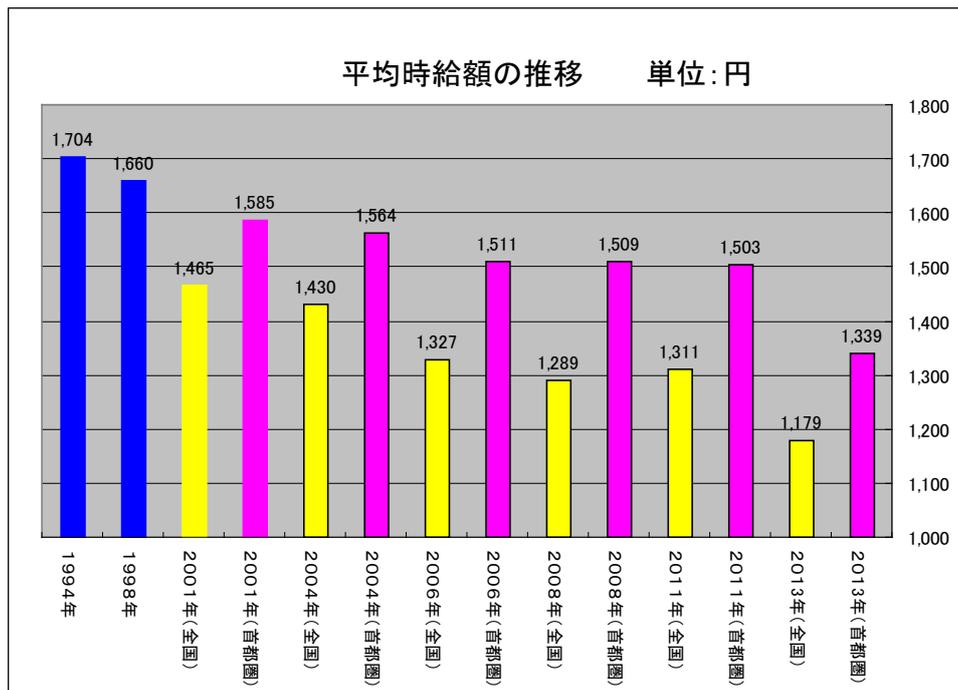
対象 : 派遣労働者あるいは最近派遣就労していた人
時期 : 2013 年 4 月 1 日～2013 年 8 月 31 日
有効回答 : 537 件 (すべてインターネットによる回答)

◆ 時給平均額は大幅ダウン

賃金水準が大幅に低下しています。

派遣労働者の賃金は労働者派遣契約の契約料金に連動します。派遣先優位の中での派遣会社間の厳しい競争の下、派遣スタッフの賃金は年々低下してきました。首都圏平均では、2001 年の 1,585 円から 2011 年の 1,503 円まで一貫して低下し続けてきました。

今回調査での時給額 (日給制・月給制から換算したものを含む) の全国平均は 1,179 円で、前回の 1,311 円から▲132 円の大幅な低下になりました。首都圏 4 都県の平均でも 1,339 円で▲164 円のダウンとなっています。



業務別の時給額をみると、政令指定の 26 業務平均が 1,328 円。自由化業務の平均が 1,109 円となっています。

前回調査と比べて、指令指定業務で▲98 円、自由化業務で▲121 円のダウンとなっています (全国平均)。「販売」「介護福祉」では、前回よりアップしていますが、「事務用機器操作」や「製造業務」での 100 円超ダウンが目立ちます。

◆ 68%が年収「300万円未満」 ダブルワークが16%も

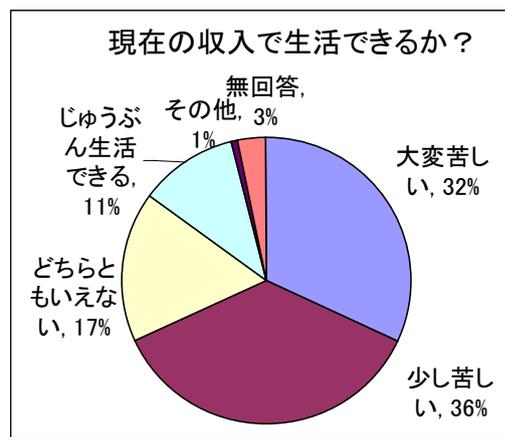
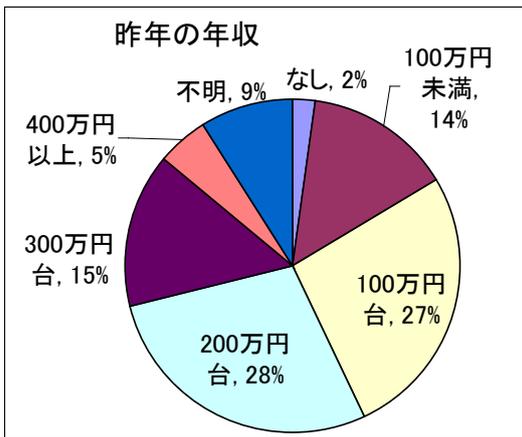
先月の月収の平均額は17万4,444円（0円の10人を除く）で、前回平均の19万3,889円を19,445円下回りました。▲10.0%の大幅ダウンです。

昨年の年収の平均額は213万340円（同じく年収0の13人を除く）で、前回平均の226万9,291円を13万8,591円下回り、▲6.1%のダウンとなっています。

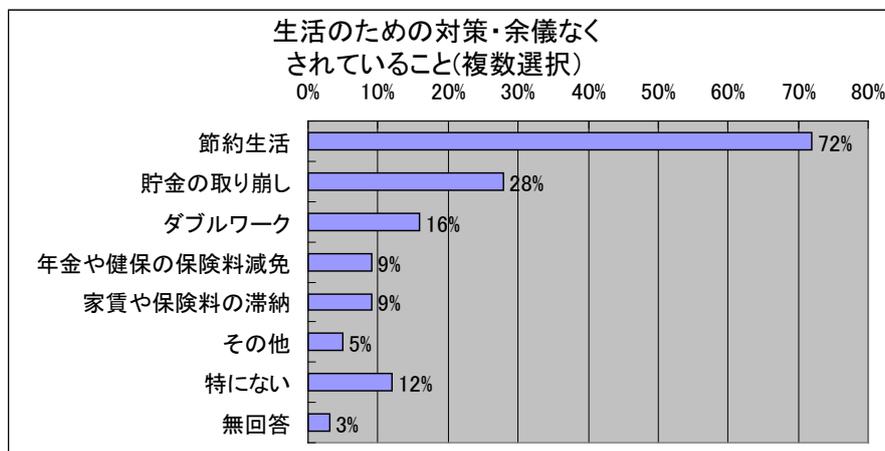
派遣スタッフの68%が年収300万円未満であり、300万円以上は21%にすぎません（無回答10%）。

年収額の分布状況（経年推移）

	2006	2008	2011	2013
なし	1%	3%	1%	2%
100万円未満	11%	10%	12%	14%
100万円台	19%	21%	23%	27%
200万円台	35%	35%	37%	28%
300万円台	16%	16%	15%	15%
400万円以上	6%	9%	7%	5%
不明	10%	6%	7%	9%



32%が「生活は大変苦しい」、36%が「少し苦しい」で、あわせると68%に達します。生活のため余儀なくされていることでは、「節約生活」72%はともかく、「貯金の取り崩し」が28%あり、「ダブルワーク」で働く人も16%にのぼっています。

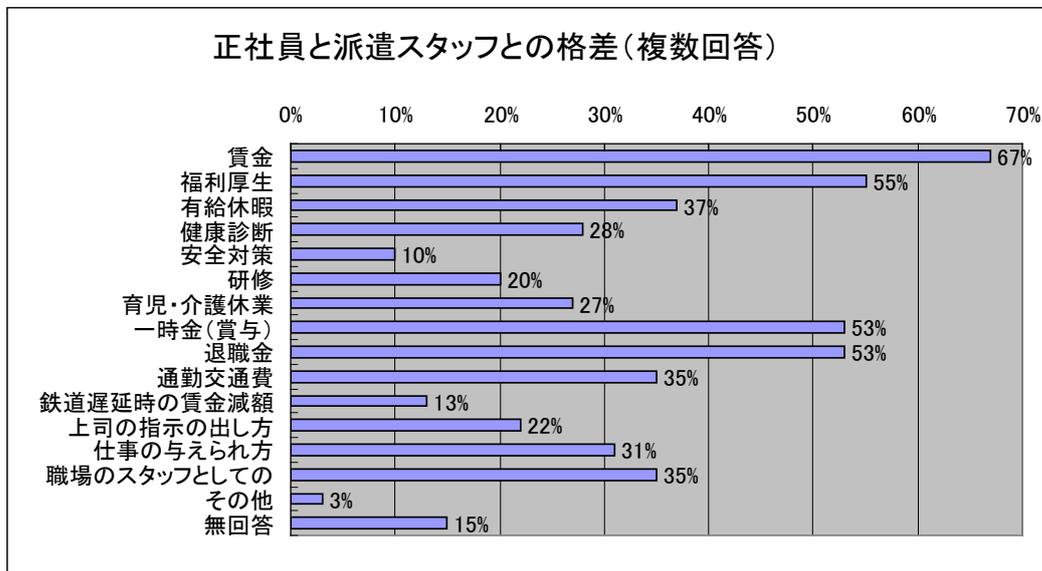


◆ 派遣先正社員との大きな「格差」—切実な均等待遇要求

正社員と派遣スタッフとの間に格差が「あると思う」人は80%にのぼり、「あるとは思わない」人は8%にすぎません。

格差があると思う内容については、「賃金」が最も多く 67%。以下、「福利厚生」55%、「一時金」53%、「退職金」53%、「有給休暇」37%、「通勤交通費」35%などの順になっています。「職場スタッフとしての尊重」(35%)、「仕事の与えられ方」(31%)をあげる人も多く、「研修」の20%を上回っています。(％はいずれも全回答者に占める比率)

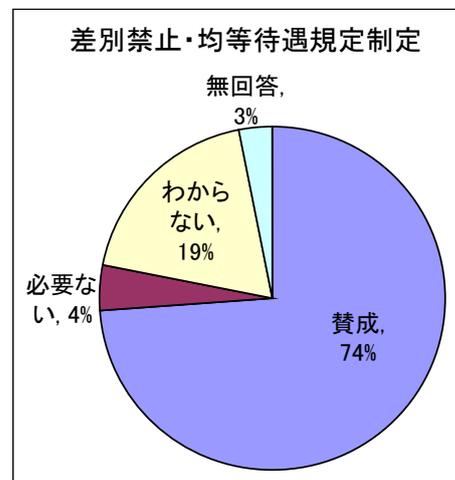
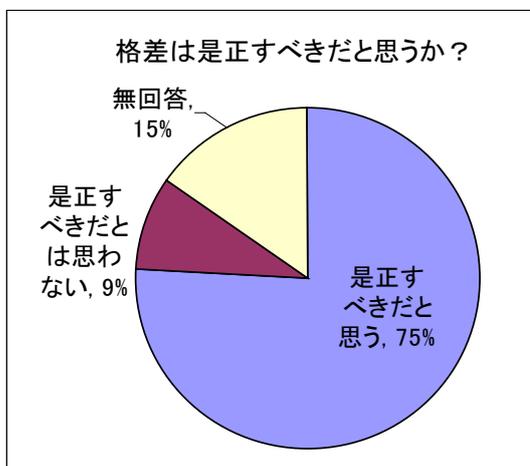
派遣労働者が他の就労形態の労働者と大きく異なっているのが、通勤費の支給です。多くの派遣会社が通勤費を別途支給としておらず、そのために他の労働者ならあたりまえの通勤費税額控除も受けられないという不利益を受けています。今回の調査では、通勤費の「別途全額支給」が32%と前回調査(21%)に比べて増加しました。しかし、依然としてその割合は3分の1以下にとどまっています。(問19参照)



派遣スタッフの75%が、格差は「是正すべきだと思う」としています。

また、派遣先正社員との差別を禁止し、均等な待遇を保障する規定の制定に「賛成」の人が、全体の74%にのぼっています。

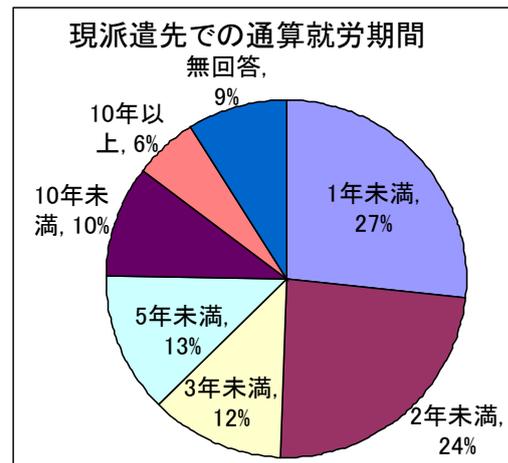
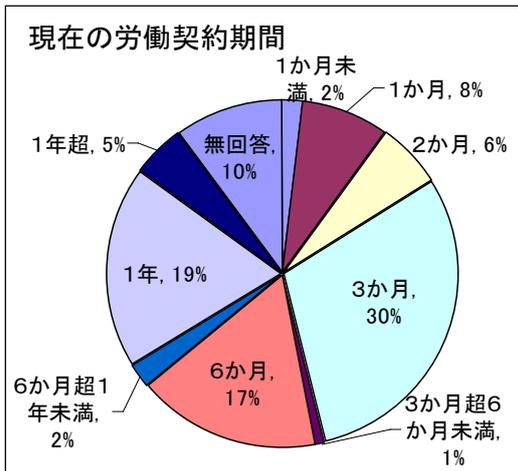
深刻な状況におかれた派遣スタッフの均等待遇への要求は切実です。



◆ 長い通算就労期間と矛盾する「細切れ」労働契約

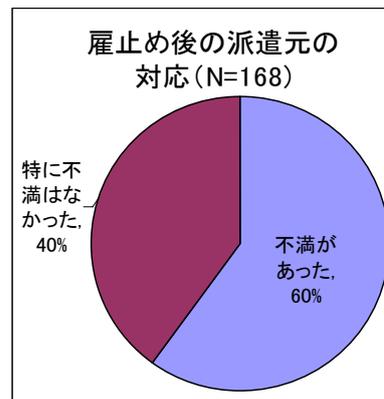
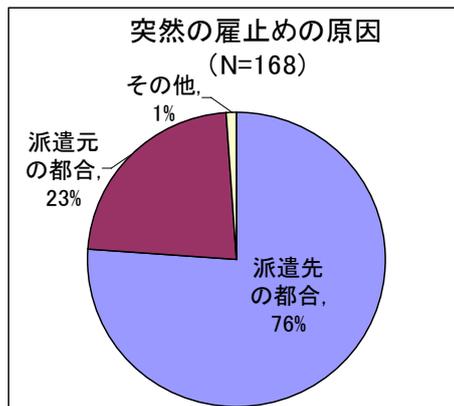
派遣スタッフの現在の派遣先での通算就労期間の平均は 17.0 月→23.3 月→28.2 月→31.9 月→33.7 月と、調査のたびごとに長くなってきています。「1 年未満」は 27% にすぎず、ほとんどが 1 年以上就労しており、3 年以上の長期勤続者が 3 割近くいます。

一方、現在の労働契約期間の平均は 6.63 カ月。「3 カ月超 6 か月未満」が 30% で最も多くなっており、実際に必要な期間より短期とする「細切れ契約」が多いことが明白です。



◆ 派遣先の思いのままの雇止め 派遣元の対応も不十分

派遣労働者にとって、派遣で働いていて今後も契約が継続すると思っていたにもかかわらず、突然の雇止めは珍しくありません(経験者 31%)。その主な原因は派遣先にあります。



問題はその際の派遣元の対応で、派遣会社の対応に「不満があった」人が 60% にのぼりました。

不満の理由は、「突然である」「仕事の紹介がない」「派遣先の言いなりで十分な説明がない」「対応が不誠実」「自己都合退職とされた」等があげられ、「不当な解雇である」と主張する人も 20% います。

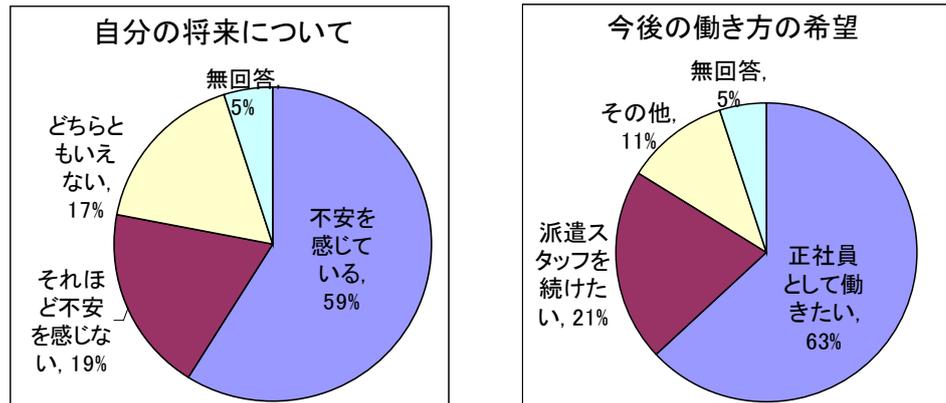
派遣会社に不満な理由 (N=100) %

(長期との話だったのに)突然...	22
派遣元から仕事の紹介がない	20
派遣先の言いなりで十分な説明がない	13
派遣会社の対応は不誠実である	13
不当解雇である(妊娠・苦情申立他)	20
その他	11

◆ 派遣を選んだ理由と今後の働き方—「正社員希望」が圧倒的

派遣の仕事を選んだ理由として「自分の都合に合わせて働ける」をあげた者は38%。しかし、「正社員として働ける適当な企業がなかった」の方が47%で上回っています。

自分の将来について、「不安を感じている」派遣スタッフが59%にのぼっています。自由記入された不安を感じる理由を見ると、①収入の不足、②雇用の不安定、そして③長期的な設計が成り立たないことの3つに大きくは集約されるようです。



今後の働き方の希望としては、「正社員として働きたい」が63%で、「派遣スタッフを続けたい」(22%)の3倍にもなっています。

派遣ネットでは、1994年からスタッフアンケートを実施してきましたが、2001年の調査までは、「今後も派遣スタッフで」が「できれば正社員で」を上回っていました。しかし、2004年の調査で逆転。それ以降は「正社員希望」がほぼ60%台、「派遣スタッフ継続希望」が20%台の状況が続いています。

今後どのような働き方を希望するか (経年推移)

(単位は%)	1994	1998	2001	2004	2006	2008	2011	2013
正社員として働くことを希望(できれば正社員で)	30%	30%	34%	62%	58%	70%	63%	63%
派遣スタッフを続けたい(今後も派遣スタッフで)	48%	58%	60%	23%	22%	20%	22%	21%
その他	22%	12%	6%	13%	12%	9%	12%	11%
無回答	—	—	—	3%	8%	1%	3%	5%

こうした正社員希望優位の傾向は他の調査でも同様です。最新の厚生労働省「派遣労働者実態調査」(インターネット利用)では60.7%が「正社員として働きたい」。また、同統計情報部の「平成24年派遣労働者実態調査」では、登録型派遣労働者の49.8%、常用型派遣労働者の37.2%が「派遣社員ではなく正社員として働きたい」との意向を明確にしています。日本人材派遣協会調査でも「正社員」希望が52.1%です。

日本の現状の派遣システムには、派遣スタッフの強い拒否反応があり、明らかにバランスを崩しています。むやみに派遣労働者を増やすのではなく、派遣労働者の希望に沿った改革への道筋を示していくことが求められます。