

国会議員 各位

労働者派遣黒書

2008年10月8日

首都圏青年ユニオン 顧問弁護士

小部 正治
笹山 尚人
大山 勇一
佐々木 亮
飯田 美弥子
今泉 義竜
大久保 佐和子
小貫 陽介
蟹江 鬼太郎
岸 松江
久保木 亮介
小林 善亮
今野 久子
酒井 健雄
戸舘 圭之
中川 勝之
西田 穰
三浦 直子

(連絡先)

160-0004 新宿区四谷1 - 2 伊藤ビル 東京法律事務所
電話 03 - 3355 - 0611
FAX 03 - 3357 - 5742
メール sasayama@tokyolaw.gr.jp
弁護士 笹山 尚人

労働者派遣法の改正が国会で審議される見通しである。

私たちは、東京公務公共一般労働組合青年一般支部（通称、首都圏青年ユニオン。以下、「首都圏青年ユニオン」という。）の顧問を務める弁護士である。

私たちは、首都圏青年ユニオンに寄せられる相談を通じ、労働者派遣法の内容が非常に不十分なものだ実感している。今般改正の審議がなされるのであれば、法の不十分さを補う十分な改正をして頂きたい。そのために、どのような事実から、どのような改正が求められるのかについて、私たちの知るところから意見を具申すべきと考えた。

本黒書には、首都圏青年ユニオンに寄せられた相談を中心に、労働者派遣事例の実態をまとめてみた。

もとより一つの労働組合に寄せられた相談事例を中心に、限られた時間でまとめたものだから、黒書として十分な内容になっているとはいえない。本黒書は、数としても十分といえず、派遣事例の暗部を示すほんの氷山の一角を示せたに過ぎない。その意味ではタイトルにふさわしい内容ではないかもしれない。

それでも、非正規雇用の問題であっても、労働者の要求に寄り添って、その要求実現のためにたたかう労働組合に寄せられた相談として、国会で労働者派遣法改正の議論のベースとして検討に値する事例の報告は集められたと考える。

国会議員各位には、これらの事例の事実としての重さを十分に受け止めて頂き、いかなる改正が求められるのかを真摯に検討して頂き、国会での議論に生かして頂きたい。

本黒書は、あくまで第一弾である。自由法曹団の国会要請活動にあわせて、10月8日までに集積した事例をまとめたものである。首都圏青年ユニオン顧問弁護団は、引き続き、相談や事件活動を通じ、労働者派遣法の不十分さを示す事例の集積に努め、国会討議に生かすよう、第二弾、第三弾も集積次第国会に届けていきたい。

第1 事例の報告編

1 , 首都圏青年ユニオンにおける派遣会社との交渉記録

以下の報告は、首都圏青年ユニオン書記次長山田真吾さんが、弁護団の求めに応じ寄せてくれた報告です。

はじめに

首都圏青年ユニオンが過去2年間で交渉した派遣会社の数は約10社で、登録型派遣での交渉が多く、常用型派遣での交渉はそれほど多くありません。

労働相談でも多く寄せられ、実際に交渉した事例で多いのは契約期間中の解雇です。これは登録型であろうと常用型であろうと共通しています。社会保険・雇用保険の未加入もあり、交渉によって入社日から遡って加入させたケースもあります。また派遣先でのパワーハラスメントも最近では増えてきています。

よくあるパターンとして、派遣契約の契約期間が切れると派遣元が新しい派遣先を探さずに、労働者を解雇します。そしてまた新しい派遣会社で働いていても、同じように契約期間終了とともに、失業状態が起こることで、当事者の労働意欲は喪失してしまいます。また失業状態が繰り返し起こることで生活は不安定になり、一人暮らしの場合は借金をしなければ生活を送れない状態に追い込まれてしまいます。そうした状態になった労働者に対し、周りが投げかける言葉が「派遣なんか選ぶあなたが悪い」という自己責任論です。誰だって不安定な仕事に就きたくはありませんが、それしか仕事がないならそれに就かざるを得ません。しかしその「それしか仕事がない」という構造は見えにくくさせられています。それを明らかにするうえでも今回のレポートが何らかの参考になればと思います。

(1) 派遣スタッフの事例

派遣元会社 SF社 派遣先会社 大手化学会社

当事者 30代女性

化学会社の事務職員として3ヶ月後には、正社員で雇うという

ことでの紹介予定派遣。しかしながら派遣先から「当事者は作業に細かいので、他の人間がいい」というクレームがあり、契約期間中の解雇に遭う。当事者が会社と掛け合うが「賃金補償は労基法の最低限の60%しか払えない」と言われ、ユニオンに加入。

団体交渉の中では、解雇ではなく合意解約だと派遣元は主張するが、契約が切れたので社会保険の保険証を返還するように派遣元より封書が来るなどがあり、会社として解雇したと認めた。2回の団体交渉の末、60%より高い水準で賃金補償させ、和解。

派遣元会社 SR社 派遣先会社 インターネット制作会社

当事者 20代男性

ホームページに掲載する情報を顧客先から得るために、顧客を探す業務に就いていた。派遣先から「電話をしていなく、サボっている」などの虚偽報告を受け、派遣元より契約期間中の解雇を告げられる。解雇に伴い、派遣先より派遣元に十数万円の損害賠償請求をされたが、派遣元はその金額を当事者に負担させていた。

第1回目の団体交渉には、派遣元の就業規則に記載されている「労働者代表」が経営側として出席していたことや事前面接を行っていた。数回の団体交渉の結果、損害賠償を撤回させ、本人に戻した。また残りの契約期間の賃金全額を補償させて、和解した。

派遣会社 KT社

当事者 20代女性

イベント会場や店頭販売のデモンストレーションをするキャンペーンガールやイベントコンパニオンを派遣する派遣会社。芸能プロダクションも所属している。この会社の賃金は翌々月払いで、1回遅刻をすると数千円の罰金の制度、さらには就職する際に登録料を取るなどしていた。相談内容は、体調不良であると連絡し欠勤をしたら、十数万円の賃金未払いをしたまま、解雇をされたので、何とかしてほしいということだった。

明確な労基法違反だったため、団交はせずに、内容証明郵便と労働基準監督署への申告をして、賃金を支払わせる。

派遣会社 F社

当事者 30代男性

派遣スタッフの契約期間中の解雇で、社会保険の未加入問題もあった。ちょうどこの会社と交渉している際に、グループの別会社が派遣スタッフの風貌を調査していたこともあり、ユニオンとの団交を早めに終わらせたい雰囲気があり、2回の団交で残りの契約期間の賃金については本人が納得できる水準を支払い、社会保険料は全額会社が負担し、解決。

派遣会社 MR社

当事者 20代男性

派遣先でパワーハラスメントに遭い、メンタルヘルスを患い休業を余儀なくされた。傷病手当金を申請するも、会社が対応しないためユニオンに加入し、傷病手当の手続きを取るよう要請した。当事者に対し、傷病手当が出るまでの期間に生活面で不安なことはないか確認すると、「派遣期間が切れ、別の派遣会社を探す際に、一人暮らしの生活費をねん出するため、サラ金数社から百数十万円を借りて、現在も残っている」と話したため、弁護士と法テラスを使って債務整理を依頼した。その後、本人のメンタルヘルスが悪化したため、退職し、実家に戻ることになった。実家で療養し、傷病手当も受給している。

(2) 派遣会社内勤の事例

株式会社グッドウィルの事例

派遣会社に登録し、実際に働いている人を一般的に派遣スタッフと指し、派遣会社でスタッフを差配している人を「内勤」や「営業担当」、「派遣元責任者」などと呼びます。ユニオンでは派遣スタッフの交渉が多いですが、内勤の方の交渉もいくつか経験しています。代表的な会社が08年7月末に廃業をした株式会社グッドウィルです。

派遣会社グッドウィルの支店長や支店長経験者がユニオンに加入し、団交を申し入れました。団交テーマは、廃業に伴い浮上した内勤4000人の大量解雇問題といわゆる名ばかり管理職であ

った支店長時代の残業代未払いです。彼らは入社して、1日目で支店長や マネージャーという肩書を与えられて、出退勤の自由や管理職の権限もないのに、管理監督者扱いになり、残業代は支払われません。

顧客である派遣先企業からスタッフの供給を求められれば、夜であろうと朝であろうとスタッフを探さなければならず、グッドウィル支店長らは会社に寝泊まりすることはよくあり、月の残業時間は140時間を超えていました。

最後に

07年にはネットカフェ問題が社会問題化し、家がなく日雇い派遣で生計を過ごす労働者の存在が明らかになりました。その問題があったからこそ、日雇い派遣の原則禁止が示されました。しかしながら、ユニオンに寄せられる派遣スタッフや派遣会社内勤の労働相談を聞いている限りでは、どちらの労働条件も不安定であり、その状況は変わりません。

労働者派遣法を改定する際には、これまで挙げた派遣会社やグッドウィルの顧客である派遣先会社の責任をあいまいにせず、登録型派遣の全面禁止をし、直接雇用を原則とする姿勢にしなければ何も進展しません。

働く者の権利が侵害され、生きる道すら見えにくい社会は人間の社会ではありません。労働者の権利が守られる社会こそ、一人ひとりの人権が生きる社会だと考えます。そのような社会を作るために、これからも活動を進めていきます。

2 , 裁判事例

この事案は、首都圏青年ユニオンから紹介を受け、弁護団の一員笹山尚人弁護士が担当した裁判事案です。

ある工場の偽装請負事件 - 笹山弁護士の担当事例

コンクリート製造工場でした。そこで、請負会社の社員として、金谷さん（仮名）は、工場が必要とされたありとあらゆる仕事をこなしました。金谷さんが当初担当したのは、ミキサー車の洗車用の機械の運転、保守管理でした。そのうち、ミキサー車のドラム内の洗浄作業を行うと排出されるセメントの混ざった水、砂利、コンクリートかすを機械で分類後、再利用や廃棄など用途に分けて所定の場所に運搬することを行いました。とりわけ時間が取られるのは、機械で排出された砂をかきだし、砂、砂利サイロで使用するため、これを同サイロのエリアにあるクレーンまで運搬することでした。金谷さんは、結局、平成14年9月から平成18年8月まで、4年間この仕事で働きました。

金谷さんの労働時間は、1日12時間に及び、深夜に呼び出しを受けたり、休日出勤をしたりすることもありました。しかし、彼の時給は1500円で、ボーナスもありません。

2年働いたところで、労働者派遣にすると請負会社から急に言われました。働き始めた満4年になろうとするころ、彼は派遣先に直接雇用を求めました。しかし、彼に返された答えは、「雇止め」でした。平成18年8月末日をもって、彼は職を失いました。

金谷さんは首都圏青年ユニオンに相談し、団体交渉しても解決できなかったため、私（笹山）に相談を寄せました。私は、金谷さんと共に東京労働局に是正指導を求めに行きました。しかし、労働局の返答は、「調査したが違法な点は見当たらない。」、でした。

しかし、金谷さんは、法が定める労働条件通知も、就業条件明示書ももらったことがありません。その後裁判を起こすのですが、裁判で出てきた労働者派遣契約書には、彼の業務内容は、「梱包作業」と書かれていました。ちなみに、裁判では、派遣元、派遣先とも、彼の仕事は「清掃作業」と主張していました。労働局は、これでも、

「違法な点は見当たらない」と言ったのです。

金谷さんの直接雇用という要求は、法の規定からは実現できないことでした。私と金谷さん、首都圏青年ユニオンが相談した結果、派遣法違反の結果職を失ったと、ということで損害賠償請求訴訟を派遣元、派遣先に対し提起しました（東京地裁民事36部に係属）。

当初の偽装請負から見れば丸4年、実態は労働者派遣であったのに偽装請負をしていたことから、派遣法40条の3に定める直接雇用の努力義務が派遣先にはあったが、派遣先はこれを怠ったこと、また、平成16年9月から労働者派遣に形が整ったとしても、金谷さんの担当した仕事は製造業務であり、1年の派遣期間となるため、派遣法40条の5に定める直接雇用申し入れ義務が派遣先にあるのに、派遣先がそれを行わなかった（派遣元は40条の5に定める派遣就労の通知を行わなかった）こと、これらのことによって金谷さんは、派遣先に直接雇用される機会があったのにこれを奪われたということで、失った給料相当額の金員や、慰謝料の支払いを求め、平成19年12月、約1000万円の損害賠償を求めたのでした。

審理の結果、裁判所から、「あなたの気持ちは十分わかるが、解決としてはこのようなことでどうだろう」と少額での金銭和解提案がありました。裁判所は、金谷さんの担当業務が「物の製造業務」に該当しないこと、努力義務違反があったとしても損害の内容が認めにくいこと等をあげ、和解の席上、請求棄却を匂わせました。その上で、「派遣元、派遣先が、法律違反のおかしなことをしていることは確かだと思う。金谷さんの気持ちはよく分かる。だから、なんとか少しでもお金を払わせて和解にしたい。」と発言しました。

この提示に、金谷さんは、オイオイ泣きました。身を粉にして働いてきて誰よりも会社の役に立つ自信があるのに、直接雇ってくれと言っただけで職場から追い出される。そのことの不当性が、労働局でも、裁判所でも、認められない。心の底からの慟哭でした。

金谷さんは、裁判所の提案を受け入れ、平成20年9月18日、和解は成立しました。金谷さんは、「もう、疲れました。」と言って、淋しげに笑いました。彼のこのときの顔が、今でも私の頭にこびりついて離れません。こんな顔を見なければならぬことが、私は悔しくて、悔しくてたまりません。

3、「若い世代の雇用・貧困問題にどう立ち向かうか」と題する学習会の報告書から

首都圏青年ユニオンを支える会（首都圏青年ユニオンの専従確保のため、財政支援を行う任意団体）の会員である雑誌編集者の方が、情報提供してくれて入手した。

本年6月22日、大阪市の西成区民ホールにて、標記の題の学習会（集会実行委員会主催）が行われた。集会の報告集には、日雇い派遣の経験者の実態報告、街頭アンケートの結果等が寄せられているのでその中から引用する。

日雇い派遣の実態報告

報告者 千葉陽子さん。

「日雇い派遣は都合の良い日だけ働けばいいから便利と思っていたが、実際には、都合の悪い日に仕事を断るとそれ以来仕事を回してもらえなくなるものだった。ある流通の工場では、男性に、日雇い派遣労働者なら身体が壊れても構わないということで1日中40キロ近くある冷蔵庫をひたすら運び続けるという重労働をさせているところがあった。派遣会社同士の競争も激しいため、労働条件はどんどん下がっていくのが実態なのに、求人広告の内容は変わらなかった。そのため日給6千円の仕事が主なのに、「日給8千円～」と宣伝されていて、広告と内容が違うことに怒る人もいた。現場では、なんとか頑張って正社員に引き抜かれようと頑張っている人が多いことに驚かされた。」

日雇い派遣の実態報告

報告者 安達 雅之さん。

「大学在学中から就職活動をしていたがうまくいかず、日雇い派遣の仕事をした。日雇い派遣では現場までの交通費がよほど高額にならない限り出ない。私がよく働いていた工場内の作業では、時給800円で8時間、一日6400円という給料から、交通費、食事を除いて一日5000円残ればよいという状態だった。交通費がないことが痛かった。1ヶ月フルタイムで働いても11万円ほど、社

会保険もありません。仕事がいつも自分に回ってくるとは限らず、よその派遣会社が入ってきて仕事がなくなることもあった。

日雇い派遣では、次の日は違う会社に行って初めての仕事でもうまくできなければ帰らされることもありました。ですから、とにかく命令された仕事をその日一日、無難にこなすことが当たり前になって、自分でものを考えないようになっていきました。正社員への求職活動も続けましたが、即戦力を求める企業では日雇い派遣はまともな経験とは見てもらえず、不採用になる日々が続きました。自分には日雇い派遣程度の仕事しかないのだろうという気持ちになり、ずるずると日雇い派遣を続けることになった。」

実行委員会から、アンケート調査の報告について

1000人を目標に39歳までの世代の実態調査を試み、街頭調査を繰り返して、現在631名から回答を得ている。その中間報告を行う。

派遣労働では、深刻な実態が寄せられた。「聞いていた条件と違っている」「あまりの大変さに派遣先から逃げ出してきた。手元には一閃も残らなかった。」「日給1万と聞いていたのに5千円になっていた。ピンハネがひどい。」「派遣先で暴言を吐かれた」などの声があった。

4 , 青年大集会の取り組みの中で

10月5日に開催された全国青年大集会2008の取り組みでは、各地で実行委員会が結成されて、それぞれ独自の活動を展開した。そのうち東京の大田実行委員会では、「派遣労働実態調査」という街頭アンケートを実施、派遣労働者1名から回答を得た。

以下は、そのアンケートの答えである。

事例

香川県東さぬき市から上京して4ヶ月になる31歳の男性。
派遣会社と労働契約を締結して、警備業務についている。
週6日、1日の労働時間は6～7時間である。
給料は時給1100円である。
今の職についたきっかけは、「あんていするから」である。

第2 提言編 - 求められる派遣法改正について

1 事例から認められる特徴

(1) ワーキングプアの実像

寄せられた11の事例・報告の中では、「多様な働き方の中の自己選択」として労働者派遣を選択している事例は見当たらなかった。では、「あんていする」、つまり香川県では仕事がないゆえに、恒常的に仕事があるという意味で上京して派遣労働者となった状況がうかがわれる。また、求職活動をしながらやむなく日雇い派遣となった。このように、実際は、働きたいのにそれしか仕事がないという形で労働者派遣で就労する労働者が存在する。

、 にあったように、交通費がなく日給5千円程度というのが派遣労働者の実態である。 も、基本給で8時間労働と考えれば、1日12,000円。月に22日間就労しても、264,000円という計算である。

(2) 常用代替

また、常用代替として労働者派遣が活用されていることもうかがわれる。

は当初偽装請負であった。仕事の内容は、工場で機械が行わない部分を全て行うというもので、工場内の不可欠の業務である。 、 、 、 、 の冷蔵庫の話など、どれをとっても、一時的、臨時的に発生した業務に対応するものではない。

の事前面接、 の「風貌チェック」も、派遣先が派遣労働者の情報を得て、恒常的業務に就くのにふさわしいかを審査している実態がうかがわれる。

(3) みなしの必要性

以上の常用代替性があると、派遣労働者が派遣先に直接雇用してもらい、雇用の安定を得たいと考えるのは自然である。

の報告でもそれはうかがわれる。

では、就労期間が4年になるにもかかわらず、労働局でも、裁判所でも、直接雇用がかなわず、その派遣労働者の痛みを救済できなかった。それは、派遣法40条の3、40条の5がこの実態を救済するのに十分な内容を持っていないからである。

(4) 派遣先の「モノ扱い」「ユーザー感覚」

労働者派遣を通じ、自社の社員ではないことから、労働者の健康、生命、生活に責任を持つとしない派遣先企業の勝手な振る舞いが認められる。

の冷蔵庫の話。では、紹介予定派遣なのに、派遣期間すら守ろうとしない派遣先の態度が見て取れる。では、虚偽の報告を派遣元にしており、それが解雇につながっている。のパワーハラスメントもそのような例として考えられるし、でも同様の報告があった。

に出てくる交通費のエピソードも重要である。派遣労働者は、派遣先の労働者との間で、差別的処遇に悩んでいる。

これらは、派遣労働者を人間として扱うというものではなく、「モノ扱い」するというものである。別の言い方をすれば、自分たちは、「ユーザー」であって、供給された「商品」をどう扱おうと勝手だという「ユーザー感覚」である。

(5) 派遣元の無法

派遣元は、
、
、
、
の事例で見られるような安易な解雇や賃金未払い、社会保険の未加入といった明確な労基法違反を行う事例が多く認められた。

また、
や
にあるように、求人の際の情報と、現実の就労が異なるということでの派遣労働者の不満も存在する。

背景には、派遣会社は、常に派遣先のニーズを埋めるためにやりくりしている現実がある。
にあるように、派遣元では、派遣労働者確保のために、派遣元従業員の長時間労働が常態化しており、派遣先を獲得するための競争も激しさを増していることが、
、
からうかがわれる。求人情報と現実の労働条件のズレもこのようなことから発生すると考えられる。

(6) 派遣労働者の要求

に見られたように、「約束したことは守って欲しい」というものがある。
、
、
、
にあるような、違法な態様をしないで欲しいということもその中に含まれてくる。

そして、究極的には、
にあるように、技能も身に付かず、人間として考えることをも放棄していくようなことではなく、

人間らしく働きたいということであると考えられる。

2 あるべき派遣法改正について

以上の検討からいえる派遣法改正について、次のように考える。

(1) 派遣労働の位置づけを明確にする

労働者派遣では常用代替とならないようにするというのが政府の姿勢である。しかし、実際には常用代替がある。

まず、労働者派遣は、一時的臨時的な労働力の補充のために活用するものであり、常用代替は認めないという基本精神を法規の総則に書き込むべきである。

(2) 職種・期間の限定

常用代替性を否定しながら、原則どの業界、職種でも派遣できることになっていること自体、自己矛盾である。常用代替禁止を端的に実現する手法は、職種や期間を限定することである。

従って、さしあたっては99年改正以前の派遣法に戻して、派遣が可能な職種を表示するポジティブリスト方式に戻す。そして、派遣期間についても、最高1年とする。

(3) 派遣先事業主に対する規制

派遣労働者の労働者としての生命、健康、人格が重要なことは言うまでもない。この観点から、派遣先事業主も、労働契約法第5条に定める使用者の地位を派遣労働者との関係でもつことを明記する。

次に、派遣先事業主が何らかの労働者派遣法違反、職業安定法違反に関与した場合、または、派遣先事業主の行動が原因で派遣労働者に不利益が及んだ場合、労働者派遣を一定期間受け入れてはならない等のペナルティを課す。

(4) 派遣労働者に対する差別的処遇の禁止

派遣労働者が生命、健康、人格の面で、派遣先従業員と対等平等な立場にあるということを確認できるなら、派遣労働者の業務内容が、派遣先従業員のそれと異なるものではない場合(常用代替ではない労働者派遣であればこのようなことは起こらないはずだが)、派遣先の労働者との間での差別的処遇を禁止す

る。その内容として、賃金における差別を禁ずる。

派遣労働者への差別禁止の一環として、少なくとも交通費の支給における差別をなくす。派遣先は、その従業員に交通費を支給している場合、それと同じルールで交通費を派遣料金の中に組み入れなければならないものとする。派遣元は、派遣料金の中から、組み込まれた交通費については、全額派遣労働者に支給しなければならないとする。

(5) みなし規定を導入する

派遣期間以上の就労が行われていた場合（偽装請負のような脱法的対応の場合も含む）、法の定める派遣期間を超えて就労がなされていた場合は、同一の労働条件で派遣先と派遣労働者との間で直接雇用関係が成立したものとみなす規定を設ける。

(6) 許可取り消しを定める

派遣労働者から法規の違反について通報を受けた場合、厚生労働省は、事実調査を行い、労働基準法、労働契約法を含む法規の違反が認められた場合は、派遣事業の許可を取り消すこととする。

以 上