

日本労働弁護団

東京都千代田区神田駿河台3-2-11 連合会館4階

TEL:03-3251-5363 FAX:03-3258-6790

URL: <http://roudou-bengodan.org/>

Copyright(c)Labour Lawyers Association of Japan All Rights Reserved.

2014年4月発行 定価50円(税込)

生涯低賃金・ハケン切り

なんて

イヤだ!!

～日本の雇用を破壊する派遣法大改悪を止めよう!!～



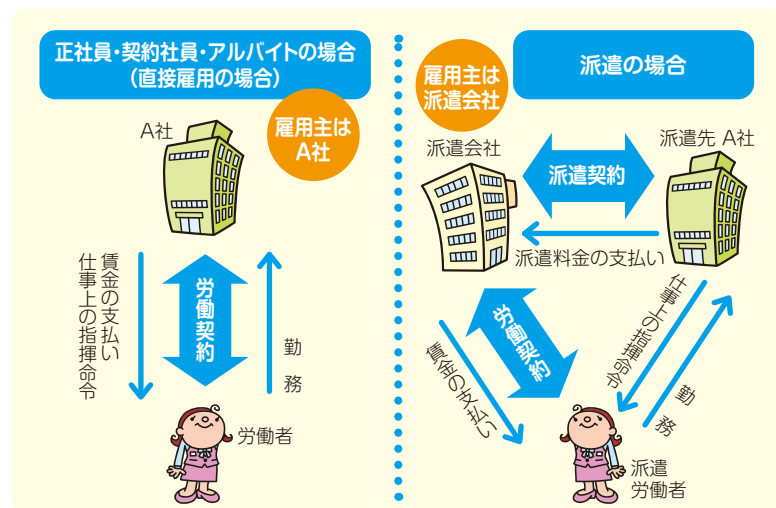
日本労働弁護団

「ハケンロウドウ」ってなに??

通常の労働関係は、労働者を雇った会社が労働者にしごとの指揮命令をします。

派遣労働関係は、労働者を雇った会社(派遣会社)ではなく、そこから派遣された他の会社(派遣先)がしごとの指揮命令をします。

派遣会社と派遣先は労働者派遣契約を結び、派遣先は派遣会社から労働者を派遣してもらう代わりに派遣料金を派遣会社に支払います。この労働者派遣契約は商行為とされ、解雇規制などの労働法規制の適用がありません。なので、派遣先は労働者を使いたいときにだけ使い、景気が悪くなっていないと思ったら派遣契約をやめて、労働者を「ポイッ!」と切り捨てる、こんなことがまかり通ってしまうのです。まるで労働者をもの扱いですね。



ハケンは 不安定雇用と低賃金の代名詞!!

もちろん、労働者と派遣会社との間は労働契約なので労働法が適用され、自由に解雇はできません。しかし、派遣契約が打ち切れ派遣料金が貰えなくなった労働者を派遣会社が雇い続けたいと思うはずもなく、有効無効に関わらず解雇や雇止めがなされます。

また、派遣会社は派遣先から支払われる派遣料金からピンハネして労働者に給料を支払います。いつ雇用を打ち切られるかわからない不安定雇用の派遣労働者は給料を上げてくれと求めることも難しく、低賃金のまま…。労働条件の改善も進みません。

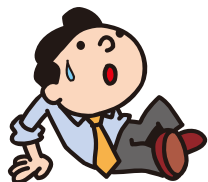
リーマンショック後に大量の派遣切りが行われ、住居を失った人たちが日比谷年越し派遣村にあふれたのは、この派遣労働の不安定雇用が一気に現れた結果です。



ハケンの法律が変えられると…

派遣先にとって使い勝手のいい派遣労働。これを制限無く認めれば正社員がドンドン派遣労働に置き換わってしまうでしょう。これを防ぐために、もともとは派遣労働は禁止、解禁後も、一定の業務のみ派遣労働が許されることになっていました。規制が緩和された今でも、法律は、一定の業務を除いて、派遣先が派遣労働者に同じ仕事を任せられるのは原則1年、最長3年としています。

ところが、この国会で更に派遣の法律が変えられようとしています。法律が変わると…



求人はハケンだらけ!!

「新卒の山田さん、求人情報を見てもどれもハケンだらけ! 正社員の求人がほとんどありません。」

法律が変わると、業務・業種に関係なく、今までの派遣期間の制限が事実上なくなります。

労働者と派遣会社との間の派遣労働契約が期間の定めのない場合には、派遣先はいつまでも派遣労働者を受け入れ、不要になればいつでも派遣契約を打ち切ることができます。派遣労働契約が期間の定めのあるときも、労働組合などの意見を聞きさえすれば、派遣先は人を入れ替えて派遣労働者をいつまでも使い、いつでも派遣契約を打ち切ることができます。

今までは受入期間の制限があって派遣を使っていなかった派遣先も、事実上の期間制限の撤廃によって使いやすくなった派遣労働をドンドン増やして正社員は雇わなくなるでしょう。

これから社会に出る学生の皆さん、学校卒業を迎えるお子さんを持つお父さん、お母さん、求人・就職先が皆ハケン…、そんな社会を望むのか想像してみてください。

正社員もみんなリストラされて派遣に切り替え…、正社員の皆さんも人ごとではありません。

ハケン自由化は 日本経済の衰退を招く!!

派遣の自由化が進んで派遣労働者が増えるということは、雇用が不安定で低賃金の労働者がドンドン増えるということです。失業者も増えるでしょう。会社からいつハケン切りされて給料がなくなって生活できなくなってしまうかもしれない…、そう思ったら怖くてまともなことを言うのも難しくなるでしょう。

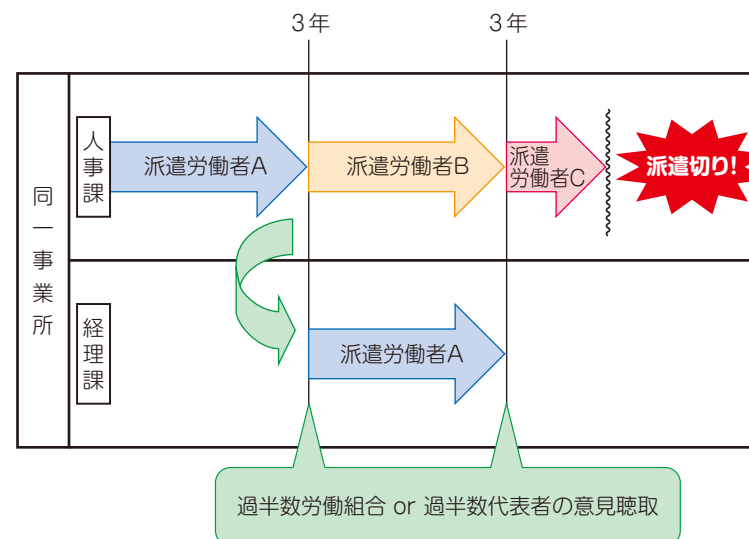
会社は労働者がおとなしいことをいいことに、ドンドン労働条件を下げてくるかもしれません、法律だって守らなくなるかもしれません。労働者の働く環境は悪くなる一方、ますます労働者がものを言えない社会になるでしょう。まさに「雇用のデフレスパイラル」です。

日本の市民の大多数が労働者とその家族です。失業者が増えて働く環境が悪くなれば、将来の不安は増えるばかり…。消費は停滞し、治安も悪くなり…。日本経済の再生と発展どころか後退と衰退を招くことになるでしょう。

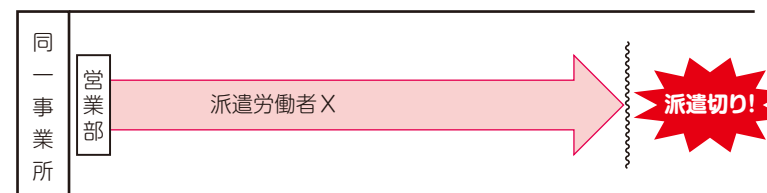


派遣法改正案による 派遣労働のイメージ図

【有期雇用派遣】



【無期雇用派遣】



解説

今までの派遣労働は、いわゆる「専門26業務」と呼ばれる政令指定業務についてのみ派遣先が派遣労働者を受け入れる期間の制限がないことになっていました。それ以外の業務については、派遣先は同じ業務について原則1年、過半数労働組合などの意見を聴けば最長3年まで派遣労働者を受け入れることができ、3年を超えて派遣労働者を同じ業務に受け入れることはできませんでした。

派遣を制限する理由は、派遣労働が雇用と使用が分離する間接雇用で、例外的な雇用形態であり、派遣労働は臨時的・一時的な業務のみ認められるという考え方に基づくものです。つまり、派遣労働者は雇用が不安定になったり、低い労働条件を押しつけられたり権利の行使が困難となったりすることがあり、これが広がって正社員との代替が進んでしまうと、労働者全体の労働条件や処遇が低下してしまう危険があるからです。

今回の改正案は、無期雇用派遣（労働者と派遣会社との間の派遣労働契約が期間の定めのない契約）の場合、派遣先が派遣労働者を受け入れる期間制限が一切なくなります。よって、派遣先は期間制限無く派遣労働者を利用することができるようになり、正社員との代替が進んでいってしまうことが強く懸念されます。

他方で、派遣先はその都合によっていつでも派遣契約を解除して派遣を打ち切ることができるので、派遣労働者は派遣先を転々としてたり、派遣会社から派遣を打ち切られたことを理由に不当解雇や休業等を命じられたりと不安定雇用がつきまとうこととなります。

また、有期雇用派遣（労働者と派遣会社との間の派遣労働契約が期間の定めのある契約）の場合、派遣先が同じ派遣労働者を同じ組織単位で使えるのは3年に限られ、かつ、同一事業所の単位においても派遣先が派遣労働者を受け入れることができるのは原則3年となります。もっとも、事業所が過半数労働組合若しくは過半数代表者の意見聴取さえ行えば、引き続き3年間、その事業所は派遣労働者を受け入れることができ、その後も3年毎に同様に意見聴取を行えば、派遣先はずっと派遣労働者を受け入れることができるようになります。つまり、派遣先は意見を聴きさえすれば派遣受入期間を延長することができることとなります。これでは、何の歯止めにもならず、派遣先が派遣労働者を受け入れる期間制限は事実上撤廃されたのと同じです。



ちょっと紐解く日本の労働者派遣法の歴史

労働者派遣は、長らく、労働者供給事業として職業安定法により禁止されてきました。

1985 労働者派遣法が制定

当時は専門13業務（徐々に緩和され26業務）についてだけ派遣を認め、それ以外の派遣労働は禁止。

1999 労働者派遣法の大改正

派遣対象業務が原則自由化される。

但し、一定の業務を除いて、同じ仕事で派遣労働を受け入れることができるのは1年という期間制限がある。

2003 製造業派遣が解禁される

同時に専門26業務の派遣受入期間の制限が撤廃される。

自由化業務の派遣受入期間の制限が原則1年、最長3年に伸張される。



これらの派遣規制緩和

ワーキングプア、ネットカフェ難民、グッドウィルの「データ装備費」、秋葉原事件といった社会問題。

2008 リーマンショック後の大量のハケン切り・日比谷年越し派遣村

2012.3 労働者派遣法が改正

法律の名称・目的に「派遣労働者の保護」を明記。

日雇派遣の原則禁止、違法派遣があった場合の労働契約申込みみなし規定など不十分ながらも派遣労働者の保護と派遣労働の規制強化。

2012.10.1 改正派遣法が施行（一部未施行）

派遣労働の規制と派遣労働者保護の必要からなされた法改正の施行から一年半も経っていないのに派遣規制を大幅緩和しようとしている!!

時代に逆行!



登録型派遣「事務用機器操作」業務 40代女性の訴え

(2013年12月13日日弁連 主催日比谷野音集会にて)

私は派遣先であるパルシステム生活協同組合連合会に3カ月更新の細切れ契約で7年間派遣されて勤務していました。契約上は専門26業務の事務機器操作とされていましたが、実際の業務は一般事務でした。派遣先に対して、雇用の改善を求めて声をあげたところ、その後突然、派遣会社からパルシステムの契約を更新できなくなったと言われ平成25年3月に派遣会社を雇い止めになりました。派遣先からは何の説明もありません。

私と同じように働いている派遣労働者が数十人います。東京ユニオンに加入し派遣先に話し合いを求めても、「派遣は直接雇用ではないから関係ない。団体交渉に応じる必要はない。」という理由で交渉に応じてもらえません。派遣労働を商品とみなし、人として見てない、一方的に排除する雇用差別は大変危険な身分制度だと思います。

今回の労働者派遣法の改正で私のような派遣労働者の雇い止めはなくなるのでしょうか。その逆です。派遣労働を完全に自由化する、無期限に派遣労働者を利用することができる、使い捨てもできるものとなっています。なぜ派遣労働者の賃金を上げないのか。処遇差別の改善がされないのか。均等待遇原則の導入がないのか。直接雇用されるにはどうすればよいのか。派遣先の団体交渉義務はどうなるのか。派遣法改正案の派遣労働者のメリットは何一つありません。

政府は派遣労働者の当事者の声を聴いたのでしょうか。派遣労働の現場に行ったのでしょうか。誰の声を聴いているのかわかりません。「短い契約が人質」という雇用差別、年収200万円以下の生活を想像すらしようとしない。派遣労働を使う側の企業や経営者、人材派遣会社に都合のよいことばかり聴き入れるのは、おかしいと思います。

「世界で一番企業が活動しやすい国」とは、どんなに働いても生涯派遣の不安定雇用を増大し、正社員ゼロ、全員派遣、みんな低賃金の低所得ということになるということでしょうか。正社員にとっては当たり前の昇給、賞与、交通費、退職金、健康診断、インフルエンザの予防接種、社員旅行、昼食の社内弁当などなど、派遣にはありません。時給は上がりず保険料などは上がり年収は減る一方で、最後には簡単に使い捨てられる、それが派遣です。

重要なのは労働者が将来を見通して安心して働けることであり、自分の働きが認められ、生活が向上することです。これらのことは雇用形態にかかわらず誰にでも与えられるべきです。このままでは派遣労働者が望んでいる働き方、生活は一生できません。

労働者が安心して働き生活ができる、差別や貧困のない社会を心から望みます。

派

遣

相

談

事

例

日本労働弁護団の常設の労働相談ホットライン 等に寄せられた派遣労働者からの切実な相談

事案1

(20代、女性)
パワハラ

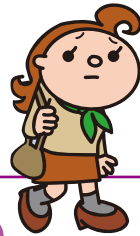
派遣されてホテルの従業員として勤務している。50名ほどが派遣されている。派遣先の上司から夜中の10分間に30通もメールが来た。勤務態度が悪い、ホテルの社員に上司の悪口を言ったなど。嫌がらせのように執拗な内容で、何人もその上司の嫌がらせで辞めている。会社の上部に相談をしたが、上司を異動させることはできないとして取り合ってもらえない。



事案2

(女性)
不安定雇用

3か月更新の派遣社員。1月1日に次の更新(12月末が契約満期)だが、11月1日から自宅待機を命じられ、給料も6割しか払わないと言われている。



事案3

(女性)
パワハラ 不安定雇用

11月末までの契約で勤務していたが、10月末で辞めてほしいと言われた。これを拒否したところ、パワハラを受けて体調を崩した。その後、仕事を回してもらえない。

事案4

(女性)
パワハラ 不安定雇用

派遣先の先輩派遣社員から、臭い、気持ち悪いと言われるなど嫌がらせを受けた。派遣先と派遣会社からその先輩に注意してもらったが、私自身も契約を切られることになった。

事案5

(男性)
不安定雇用

東北在住。仕事を探して愛知まで行って派遣会社で面接を受け、雇用契約を締結した。滋賀県にある派遣先の工場に行ったら工場長と面接を受けさせられ、その直後に派遣会社から契約を解消された。

事案6

(男性)
不安定雇用

期間2か月の派遣労働契約を更新しながら働いていた。8月10日に次回(9月1日~)の契約を更新したにもかかわらず、派遣会社から契約満期日(8月31日)になって「態度悪いから」という理由で雇い止めされた。派遣会社に抗議したが、「あなたが自ら退職したんだ」と言い張って取り合ってくれない。



事案7

(男性)

不安定雇用 劣悪な環境

派遣会社から倉庫内軽作業と説明を受けて派遣先に行ったところ、実際には重い荷物を運ぶなどの重労働であった。訓練・安全教育を受ける機会もなく、倉庫内の歩行者用通路を歩いていたところフォークリフトに衝突されたり、重すぎる物を運搬させられたりしてケガが絶えなかった。派遣会社に抗議したところ、解雇された。

事案9

(30代 男性)

不安定雇用

派遣先は携帯電話コールセンター。派遣会社とは2013年9月末から6か月の雇用契約を締結している。2013年12月と2014年1月に派遣先からの評価が悪いと派遣会社から言われ、2014年2月には給与6割を保障するから派遣先に行かないでくれと言われた。3月末までの契約期間の全額保障してほしい。



事案10

(50代 女性)

パワハラ 不安定雇用

2013年9月1日から3か月の派遣労働契約を締結している。派遣先で管理職からパワーハラスメントを受け、体調を崩し、11月半ばから出勤できなくなった。派遣会社の担当者に伝えたが、何ら具体的な行動もとらず派遣先にも報告してくれず、11月末の期間満了で雇い止めになった。

事案12

不安定雇用

6か月更新、勤続年数3年。組織変更に伴い仕事量が1.8倍に増えたので、時給増額を求めたが派遣会社に相手にされず、期間満了の直前に更新するとの返事が来たが、今回は更新しない可能性を示唆された。



事案8

(女性) パワハラ

不安定雇用 劣悪な環境

派遣先でパワハラを受けたり、深夜に及ぶ長時間労働(残業代なし)をさせられたりした。5年間同じ派遣先に派遣され、

最後の1年間は請負契約に変更させられた。

請負契約の期間が終わったところで同じ派遣先に派遣労働者として戻りたいと派遣会社に相談したが対応してくれなかった。



事案11

(男性)

パワハラ

2013年11月7日から12月6日までの1か月契約でコールセンターに派遣された。パワハラを受け、11月末に退職願を提出したが、派遣会社が離職票を出してくれず、雇用保険の手続きをしてくれない。

事案13

(男性 30代)

不安定雇用

2013年1月から1か月更新の派遣有期契約。時給1000円、月収12万~13万円。データ入力作業。2013年10月に雇い止めされた。雇い止め通知書には入力ミス・能力不足と記載されていたが、入力ミスは1回だけ。

事案14

パワハラ
不安定雇用

2013年4月1日より3か月更新の派遣契約。派遣先は激務で、パワハラもあり、6月ごろから

不安神経症になる。更新はされたものの、7月1日から5日の間体調崩して休んだところ、7月5日に派遣契約解除され、派遣会社も解雇された。

事案15

(女性)
不安定雇用

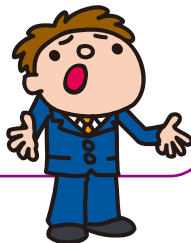
自動車会社へ派遣されている。派遣会社から、できれば健康診断書を提出して欲しいと言われたが提出していなかったら、11年間継続して派遣されていた派遣先への再エントリーがされず継続して働くことができなかった。再エントリーをしなかった理由を派遣会社に尋ねたところ、エントリーに必要な診断書が提出されていないからだと言われた。

その後、新たな派遣先ではパワハラを受けた。派遣先のパワハラ委員会に相談したが、意図的ではないとのこと加害者は処分されていない。

事案16

(男性)

ゴルフ場のキャディーとして派遣労働している。不注意で前方のキャディーに怪我をさせてしまい、損害賠償を請求されているが、派遣会社・派遣先は、ノータッチで間に入ってくれない。



事案17

(50代 男性)

福島第一原発に派遣されている。震災前後で賃金が増額されていない。手当が出ているはずなのに、派遣会社は東電から出ていないと説明。

事案18

(20代男性)

ディズニーランドで偽装請負

東京都内の会社と雇用期間1年の契約をして、3年間東京ディズニーランドに派遣されて働いている。採用される際には、ディズニーランドの勤務場所まで行って、他の人と一緒にテスト、面接を受けた。今回、ちょっとした体調不良で勤務を他の人に代わってもらったことがきっかけで、いきなり会社から「病気で仕事ができないなら来年の契約更新はしない」と言われた。日当や労働条件について改善を要求したことが嫌がられたのではないかと主治医の「通常の就労に支障はない」という診断書があると抗議したが、聞いてくれない。ディズニーランドの人からはずっと働いてほしいと言われている。「偽装請負」で派遣法に違反しているのではないかと指摘したが、会社は「派遣ではなく、仕事を請け負っているだけだから関係ない。」と言っている。

事案19

(40代男性)

違法な日雇い派遣の実態

東京都内の運送会社で週末に引っ越しの日雇い業務をやって(直接雇用)日給9000円をもらっていたのが、ある時からその仕事が入らなくなった。直接雇用は止めて、日雇い派遣に切り替わっていたようだ。同じ引っ越しの仕事を派遣でやると、時給が950円で日給にして6650円にしかない。2000円以上も収入が減ってしまう。

この前の改正で2012年10月から日々雇用の派遣と30日以下の派遣は禁止された。ところが、この派遣会社は、1日だけの引っ越しの仕事しかないのに、1月以上の契約があることとして実際は日雇い派遣を行っている。このような派遣の仕方は原則日雇い派遣を禁止した法律を脱法するものである。



日本社会を崩壊させる 「正社員絶滅」法案

1947年、職業安定法が制定され、戦前から広く行われていた口入屋による人夫、雑役、職夫、仲仕、派出婦などの労働者の供給を禁止しました。人を働かせてその上前を撥ねる「労働者供給事業」は、働く人にものを言えなくさせてしまい、働く人の権利がいつまでたっても実現されないと考えられたからです。しかも口入屋の親分は、大きな顔をして政治的にも社会的にも力をもっていたので、そのような非民主的な関係を一扫しようという配慮もありました。雇用関係を民主的なものにしようとしたのです。

しかし、その後、いろいろな理由から、社外工とか業務請負など、他人を働かせて儲ける方法が、少しずつ、日本の社会に入り込むようになりました。

そして、1985年派遣法が成立しました。派遣法は、最初、通訳などの専門家は一つの会社でいつも必要なわけではないから、必要なときだけ専門家を使える法律として成立しました。その後、派遣法の適用範囲は広がりましたが、それでも、社員が急に必要になったり不要になったりする場合の臨時的な調整のために必要だから、という理由で、派遣は認められてきました。

しかし、今回の「改正」は、派遣が臨時的、一時的なものだという大原則を投げ捨ててしまいました。有期雇用の派遣は3年交替で人さえ入れ替えれば、いつまでも派遣労働を使えることにするのです。無期雇用の派遣は永久に同じ人を使えます。

派遣社員は、今でも、正社員に比べてずっと安い給料で使われています。そして、会社は、正社員よりずっと簡単に派遣社員のクビを切ることができます。

安く必要な時だけ使えるということになれば、会社はもっと派遣社員を使いたいと思うでしょう。派遣社員を正社員にすることなどせず、いつまでも派遣のまま使いたいと思うでしょう。今正社員を雇っていても次に雇うときは派遣にしたいと思うでしょう。

派遣社員はいつまでも不安定で低賃金のまま働かされます。あなたやあなたの子供が派遣社員だったらどうですか。将来がとっても心配ですね。

また、将来に不安を感じる人ばかりになったらどんな社会になるでしょう。頑張って働いて家庭をもって小さな家を建てて、というささやかな夢も持てなくなってしまう恐れがあります。

10年後、20年後の日本のためにも、日本社会を崩壊させる「正社員絶滅法（正社員が絶滅する危険がある法律）」＝派遣法「改正」（改悪）に反対しましょう。

日本労働弁護団 会長 鵜飼良昭