

特集 4

労働相談から見えてくるもの

「日雇い派遣」の劣悪な労働条件と 組合結成、そして権利向上へ

せきね しゅういちろう
関根 秀一郎

派遣労働ネットワーク事務局次長・派遣ユニオン書記長

派遣労働者の情報交換会に 寄せられた現場の実態

派遣労働ネットワークでは、日常の電話相談や来所相談に加えて、月に一回、派遣労働者の情報交換会「ハローユニオン」を行なっている。ハローユニオンに寄せられるさまざまな情報から労働現場の実態や変化が見えてくるのが少なくない。

2006年1月のハローユニオンに集ったのは、約10名の派遣労働者。1人から「日雇い派遣」の実態が伝えられた。

「私もやった」「私もやってる...」。なんと、そこに参加している派遣労働者全員が「日雇い派遣」を経験していた。

普段は、オフィスワークをしている派遣労働者が、仕事の切れ目や休日に、生活のために「日雇い派遣」で肉体労働をしているというのだ。

「日雇い派遣」のシステムや、登録から仕事、給与支払いまでの流れ、その低い賃金水準や劣悪な労働条件の実態などを詳しく教えてもらった。

「日雇い派遣で生計を立てている人も少なくない」という。

オフィスワークを中心に拡大してきた派遣労働

だったが、私たちが知らない間に、「日雇い派遣」という形を取って、肉体労働を中心に労働現場を侵食していたのだった。

「日雇い派遣」の劣悪な労働条件

その後も何度かハローユニオンなどでヒアリングを行って「日雇い派遣」の実態を把握していったが、ヒアリングだけでは限界があった。

そこで、日雇い派遣会社に登録して、実際に働いてみることにした。

いくつかの派遣会社に登録し、いくつかの現場に派遣されたが、その労働環境は、まさに劣悪そのものだった。

きつい肉体労働を8時間やって、日給は交通費込みで約7,000円。通勤交通費を差し引いたら、手取りが6,000円を切ってしまうことも少なくない。

1ヶ月に20日間働いても手取りは約12万円にしかない。これではとても独立した生計を営むことはできない。

派遣される現場は、前日の午後に決まる。派遣会社に「予約している関根です」と電話すると、

「こんな仕事があります」と紹介される。「それ
をお願いします」と伝え、間もなく「明日の
お仕事の詳細です」というメールが流れてくる。

一方、「明日の仕事はありません」と言われて
しまえば、あぶれてしまい、生活のための収入は
失われる。まさに究極の不安定雇用だ。

ある派遣会社の登録から 仕事紹介、給与支払いまで

日雇い派遣会社・最大手のグッドウィルに登録
した。

仕事紹介から給与支払いまでの流れを説明する
ビデオを見せられ、住所などの個人情報をシート
に記入すれば登録終了だ。

数日後に予約して働くことにした。

前日の午後にグッドウィルの登録支店に電話し
た。

「明日の予約をしている関根ですが…」

「 駅に7時20分集合の倉庫作業があります
が…(2つの仕事を紹介)」

「それをお願いします」

「では後ほどお仕事の内容確認のメールを送り
ます」

数分後、集合時間・場所、日給などが記された
メールが流れてきた。

これが労働基準法上の労働条件明示ということ
になる。

翌日午前6時、自宅を出発するときにグッド
ウィルに「これから出発する」旨を電話する。こ
れが「出発コール」だ。

午前7時すぎ、集合場所として指定された駅改
札前には、グッドウィルの派遣労働者らしき若者
が集ってくる。7時20分になると点呼が始まり、
駅近くに停めてあるマイクロバスの中で待機して
いるよう指示された。

しばらくするとマイクロバスで倉庫に移動す
る。荷物をすべてロッカーに入れて倉庫内へ。食
堂でガイダンスを受けて、朝礼のベルまで待機す
る。

8時50分、朝礼のベルとともに作業開始だ。8
時間にわたって、製品の入ったダンボールの上げ
下ろし作業を行なった。きつい作業だ。終了間際
に掃き掃除をしているときには、一刻も早く座っ
て休みたかった。

作業が終了して、しばらく食堂で待機したあと、
金属探知機の下を通過して倉庫外へ。マイクロバス
で集合地点まで移動して解散したときには、午後
7時10分だった。約12時間の拘束だ。

後日、グッドウィルの登録支店に給与を受け取
りに行った。給与明細を見ると、日給6,784円か
ら「他支払200円」が控除されている。

「この200円って何ですか？」

「登録のとき説明のビデオは見ませんでした
か？」

「見ましたが、もう一度説明してください」

「データ装備費として1稼働につき200円いた
だいています」

「データ装備費って何ですか？」

「あなたの個人情報を当社が管理する費用です」

「払いたくないんですけど」

「皆さんから一律にいただいています」

不当天引きとして社会問題になっている「デー
タ装備費」は、就業規則には「任意」と記載され
ているが、こうして強制的に天引きされる。

そのうえ、「データ装備費」の説明は、人によ
りまちまちで、この費用が何の目的で使われてい
るのかは、全く不明だ。

また、作業開始時刻よりも1時間40分も早く集
合せられ、拘束されたにもかかわらず、集合時
間から作業開始時間までの賃金は支払われなかつ
た。

多くの派遣労働者からの聞き取りから、不当なペナルティにより多額の賃金控除が行なわれている実態や、会社都合で当日または前日に仕事がキャンセルになっても賃金保障が行なわれていない実態が明らかになっていった。

違法派遣や危険作業も

いくつかの日雇い派遣会社に登録するうち、驚くべき実態が明らかになっていった。

建設業務や港湾業務、警備業務など労働者派遣法で禁止されている業務への派遣が横行していること、派遣事業許可さえ取らずに派遣事業を行なっている日雇い派遣会社が少なくないこと、ほとんどすべての日雇い派遣会社において「データ装備費」と同様の1稼働につき200～300円の不当天引きが行なわれていること、集合時間からの賃金不払いやキャンセル時の賃金不払いも同様に横行していること - などが明らかになっていった。

中小の日雇い派遣会社A社に登録して、現場に派遣された。

ここもまた不当天引きが行なわれていた。

そのうえ、A社は、派遣事業許可さえ取っておらず、業務委託契約により事実上の派遣事業を行っていた。まさに「偽装請負」だ。

派遣する現場の多くは、建設現場だが、私は産業廃棄物処理の現場に派遣された。

工場地帯の真っ只中にある産業廃棄物リサイクルセンターに到着すると、制服と安全靴と防塵マスクを渡された。

朝礼では、「自分の身は自分で守るように」と指示された。

産業廃棄物を分別する倉庫内は、異様な臭いが立ち込めている。大量の産業廃棄物を積み込んだトラックが次々と倉庫内に入ってくる。木材、金

属、プラスチックなどを分別してトラックから投げ下ろす仕事を命じられた。投げ下ろす廃棄物一つ一つが重い。間もなく腕が上がらなくなってくる。目を開けていられないほどの粉塵が舞っている。

昼休み後は、違う区画に移動して、分別した廃棄物の山の中に分け入り、より詳細な分別や間違っって投げ入れられた廃棄物の分別を行うよう命じられた。

ブルドーザーが行き交う中でヒヤヒヤしながらの作業だ。いつブルドーザーに巻き込まれてもおかしくない。

安全教育もなく安全対策も講じられないまま、はじめての現場で危険な作業を命じられる日雇い派遣は、常に危険と隣り合わせであり、事実、労働災害の相談も多い。

規制緩和は、このような危険な働かせ方を生み出し、そして、低賃金、不安定雇用に起因する「ワーキングプア」を拡大してしまったのだ。

日雇い派遣会社でユニオン結成

日雇い派遣会社・大手のフルキャストグループの内勤社員4人が派遣ユニオンに相談に訪れた。

「残業手当を払わせたい」

日雇い派遣労働者の労働条件もひどいが、内勤社員の労働も過酷だ。手配のために深夜1時、2時まで電話をかけ続け、翌朝5時、6時から出発コールを受ける。出発コールがかかってこない場合は、こちらから掛け、穴があきそうなら代替の労働者を手配しなければならない。1週間も自宅に帰れず会社に泊り込んで仕事をしたこともある。しかし、残業手当が全く出ないというのだ。

すでに4人で交渉を開始していたが、うち1人に対して解雇が通告されていた。

労働組合として解雇撤回、残業手当の支払いを要求しよう、日雇い派遣労働者や内勤アルバイトにも呼びかけてユニオンを結成しようということになった。

2006年10月、フルキャストユニオンを結成。社員の解雇撤回、未払残業手当の支払いを勝ち取るとともに、粘り強い交渉を重ね、今年2月、フルキャストとフルキャストユニオンとは、日雇い派遣労働者の権利向上をめざして以下の協定書を締結するに至った。

「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」(抜粋)

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。

1. 個人情報の適正な取り扱いについて

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。

会社は、前号の容姿に関する情報をすべて削除した。

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。

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。

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

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

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。

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。

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

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。

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

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

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。

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。

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

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。

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

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

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

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。

ワーキングプアの逆襲

今年3月、日雇い派遣会社・最大手のグッドウィルにおいてもグッドウィルユニオンを結成し、データ装備費の返還などを求めて団体交渉を開始した。

グッドウィルは、団体交渉において「データ装備費を返還する」（5月11日）と回答した後、「返還しない」（5月31日）と回答を覆し、6月6日のコムスンショック、6月8日の「データ装備費を返還する」旨の折口会見を経て、6月21日、データ装備費を2年分に限り返還するという正式回答に至る。

しかし、グッドウィルで働く多くの派遣スタッフは、2年分しか返さないという回答に納得しな

かった。「全額返すべきだ」という声がたくさん寄せられた。

一方、業界2位のフルキャストは、7月6日、フルキャストユニオンに対して、1稼働250円の業務管理費を「創業時にさかのぼって全額返還する」と回答した。これによってグッドウィルの不当性がますます浮き彫りになった。

7月7日、グッドウィルユニオンは、データ装備費返還を求める集団訴訟を行なうことを決定した。

データの揃った仲間から順次訴訟の準備を開始し、8月23日、第一次提訴に間に合った原告26人は、東京地裁に訴状を提出。請求総額は4,554,600円となった。

まさにワーキングプアの逆襲の狼煙が上がった瞬間だった。

フルキャストやグッドウィルの不当天引き返還の闘いを契機に、他の日雇い派遣会社も一斉に不当天引きを廃止した。

7月1日に1稼働250円の安全協力費を廃止した準大手のマイワークで働く派遣労働者から「うちでも安全協力費返還の闘いをはじめたい」という相談が寄せられ、9月、マイワークユニオンを結成した。

もちろん、日雇い派遣の問題点は、この不当天引き問題にとどまらない。あまりにも低い賃金水準や、日雇いという明日をも知れぬ不安定雇用の現状をどう変えていくか、それこそが大きな課題だ。しかし、望んでも安定した雇用に就けない閉塞感の中で、違法な不当天引きの返還を求める闘いを通じて、「生活できる仕事をよこせ」ということを訴えはじめた若者たちのエネルギーは大きい。ワーキングプアの温床となっている日雇い派遣労働者の闘いは、今始まったばかりだ。