

労働相談から見えてきた企業の責任と労働組合の取り組み

2020年8月19日(水) @ 「新型コロナ災害緊急アクション」第二次活動報告会
NPO 法人 POSSE 事務局長 渡辺寛人

1、POSSE/総合サポートユニオンの相談概況

- ・相談件数 : 2,869 件
- ・派遣労働者からの相談 : 424 件 (約 15%)
 - そのうち (424 件のうち)、雇い止めに関する相談は 117 件 (約 30%)。
 - ✓ 他の雇用形態より派遣は解雇相談が多い。正社員の解雇相談は 13%、契約社員は 10%。
 - そのうち (424 件のうち)、休業補償に関する相談は 222 件 (約 50%)
 - 業種 : 小売・飲食 : 77 件、製造業 : 65 件、観光業 44 件、IT : 32 件、医療・介護 : 26 件
 - 性別 : 女性が 65.6% を占める。
 - 年代 : 10 代 : 2 件、20 代 : 37 件、30 代 : 79 件、40 代 : 105 件、50 代 : 70 件、60 代 : 18 件

2、7/5 実施の休業補償・解雇・倒産電話相談ホットライン

- ・相談件数 : 102 件
- ・相談内容 :
 - 会社都合の休業
 - ✓ 引き続き、休業補償に関する相談が多いが、7 月になってもいまだに「これまで一切手当が支給されていない」というものも数多く散見される。
 - ✓ そのため、「貯金を切り崩して生活している」という相談も多い。
 - ✓ なかには、家賃・電気代 2 ヶ月滞納+水道代を会社から前借りしているという事例もあったが、そもそも会社が休業補償を払っていないから。
 - ✓ 飲食店を中心に、徐々に営業が再開されているところもある。
 - ✓ だが、休業中の補償はなく、再開後も、出勤日数を減らされ、働いた分しか給料が出ない、という都合のいい会社の対応がまかり通っている現状が浮かび上がる。
 - 解雇、雇い止め
 - ✓ コロナを理由とした雇い止めであるにもかかわらず、「自己都合」扱い。
 - ✓ 「解雇ではなく、自己都合と言われている」(ホテルの配膳、派遣)
 - ✓ 「社員だけで営業することを理由に雇い止めされたが、強引に自己都合退職に

された」(菓子販売、パート)

- ✓ また、数としては多くないが、派遣会社と無期雇用の契約を結んでいるのに、新しい派遣先が見つからなければ辞めるよう言われている、といった、派遣会社が社会的責任を全く果たしていない事例も。
- ✓ そのほか、休業中の補償について上司に質問したところ、辞める方向に誘導された、という事例もあった。

3、雇い止め・休業補償の事例と労働組合の取り組み

(1) 派遣会社 A (派遣先：保育園)

○本人概要：20代、女性

○問題概要：雇い止め、休業補償

○職務内容：保育士

○経緯：

- 2019年10月に入職。同一の派遣先で3ヶ月雇用を反復して更新。
- コロナ対策で派遣先が4月から5月まで臨時休園したが、派遣会社は当初、休業補償を6割しか認めていなかった。
- 派遣先は、当初はコロナによる登園児の減少による人員過剰(後に撤回)、後に正社員の人員補充を理由として、6月末で派遣契約の更新を行わなかった。当該労働者には4月からクラスの担任を任せており、1年間の契約更新が当然に期待されていた。
- 派遣会社はコロナ対策が不十分な職場しかないとして派遣先を紹介せず、6月末で雇い止め。
- 派遣会社は7月の売り上げが減少していないとして、雇用調整助成金の申請を拒否した。

○交渉状況

- 5月、総合サポートユニオンに加入、団体交渉申入れ。
- 保育園の休園期間中の給与は全額補償となった。
- 6月末での雇い止めを7月末まで延長して全額補償をしたうえで、9月分までの賃金補償については全額分を支払うことに(事実上3ヶ月分の賃金補償)。

(2) 株式会社スタッフサービス (派遣先：工作機械)

○本人概要：30代、男性

○問題概要：雇い止め

○職務内容：事務職

○経緯：

- 2019年8月に入職。同一の派遣先で3ヶ月雇用を反復して更新。

- 派遣先はコロナによる売り上げ減少を理由として、6月末で派遣契約を更新しなかった。
- 派遣会社は、派遣先の候補として3件を提案したが、いずれも派遣先側の都合で「就労決定」には至らず、6月末で雇い止め。
- 派遣会社に対し、7月以降も雇用契約を更新し、厚労省の要請に応じて雇用調整助成金を利用しての休業補償の支払いを求めたが、国や人材派遣協会から具体的な指示がない、雇用調整助成金受給の基準を満たさないとして、拒否された。

○交渉状況：

- 総合サポートユニオンに加入、7月28日に団体交渉申入れ。
- スタッフサービスは、雇い止め以降の休業補償の支給や雇用調整助成金を利用する予定は現時点でないと説明。

(3) 派遣会社B（派遣先：百貨店内の和菓子屋）

○本人概要：40代、女性

○問題概要：雇止め、休業補償

○職務内容：販売職

○経緯：

- 2017年8月に入職。同一の派遣先で3ヶ月雇用を反復して更新。
- 4月から5月中旬まで施設休館により休業、5月中旬の営業再開以降もコロナ対策で短縮営業・人員削減によりシフト削減したが、休業補償は一切認めなかった。
- 派遣先がコロナによる売り上げ減少や人員削減を理由に、6月末で派遣契約を更新せず。
- 派遣会社はコロナを理由として新しい派遣先を紹介せず、6月末で雇い止め。
- 派遣会社は雇用調整助成金の要件を満たさず、助成金による全額補償はできないと説明。

○交渉状況

- 5月、総合サポートユニオンに加入、団体交渉申入れ。
- 派遣会社は、緊急事態宣言による休館期間中及び6月までのシフト削減分について全額補償を認めた。また、7月末までの1ヶ月分の賃金を全額補償することを認めた。

(4) 株式会社キャストイングロード（派遣先：トランスコスモス株式会社〈コールセンター〉）

○本人概要：40代、女性

○問題概要：休業補償

○経緯：

- コロナ感染対策のために4月後半から5月前半まで自宅待機休業になったが、休業補償が6割未満しか払われなかった。

○交渉状況

- 7月に総合サポートユニオンに加入し、団体交渉申し入れ。計算ミスであったとして、休業補償6割は支払うこととなった。しかし、委託料が派遣先に支払われ、派遣先から派遣会社に対しても派遣料金が全額支払われていたにもかかわらず、売り上げが下がっているとして、休業補償の全額補償を認めていない。雇用調整助成金も手続きの煩雑さを理由として申請していない。交渉継続中。

(6) 株式会社エキスパートスタッフ（派遣先：株式会社 YUIDEA＜企業の広報誌制作＞）

○本人概要：40代、女性

○問題概要：雇い止め

○職務内容：企業の広報誌の編集

○経緯：

- 派遣先において派遣先事業主が直接雇用する正社員・契約社員・業務委託労働者にはテレワークが認められていたが、派遣労働者のみテレワークが認められておらず、差別的取り扱いをされていた。
- そこで、本人がテレワークやコロナ感染リスク低減のための特別休暇の取得を求めたところ、5月に突然、労働者派遣契約を中途解約された（解約の理由としてテレワークを求めたことやコロナの影響をあげている）。
- 派遣会社は、労働者派遣契約の中途解約に際し、派遣元事業主が講ずべき措置（新たな就業機会の確保を図ること）を行わなかった。また、派遣会社は、雇用調整助成金を活用せず、雇用の維持を図るのではなく、6月30日をもって雇い止めにした。

○交渉状況

- 6月末、総合サポートユニオンに加入、団体交渉申し入れ。
- 派遣会社は、団体交渉において要求内容を一切認めていない。

4、派遣切り拡大の可能性

- これから8月末に向けて、9月末での雇い止めの派遣契約終了と雇い止めの1ヶ月前の通知が相次ぐ可能性。
 - 4月から半年更新の労働者や、6月になんとか契約更新された3ヶ月更新の労働者が、長引くコロナ不況の影響で大勢雇い止めされることが予想される。
- 非正規労働者（とりわけ多くが女性）の労働運動が重要な課題になる

2020年7月30日

厚生労働大臣 加藤 勝信 殿

生存のためのコロナ対策ネットワーク

申 入 書

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

私たちは生存のためのコロナ対策ネットワークと申します。労働組合や研究者が集まり、コロナ禍の労働問題の解決のために活動する市民グループです。

今回の新型コロナウイルスの影響で労働者は深刻な状況に置かれています。特に、派遣労働者は企業の調整弁として雇われている場合が多く、新型コロナウイルス感染拡大の影響で経済的な打撃を受けた派遣先は派遣労働者の契約を次々と打ち切っています。

派遣先との労働者派遣契約が打ち切りになった場合でも、派遣会社が雇用を維持しさえすれば、雇用調整助成金や休業支援金を利用することもできますが、「登録型派遣」で働く労働者の多くは、派遣先の打ち切りと同時に雇用も失うため、政府のコロナ対策支援策の恩恵（雇用調整助成金制度の拡充や休業支援金制度の創設）をほとんど受けることができません。

厚生労働省におきましても、派遣労働者の雇用の維持を最大限図るよう通知を出し、人材派遣協会や日本生産技能労務協会などの派遣事業者の業界団体に対しては助成金の利用を促し、休業補償を行うよう求めました。

ところが、実際には、厚生労働省によるこれらの働きかけは無視され、無慈悲に雇用を打ち切られる派遣労働者が後を絶ちません。私たちにはこうした派遣労働者からの数多くの相談が寄せられており、そこから派遣労働者が労働組合に加入し、雇用の継続や休業補償の支払いを派遣会社に求めています。

そして、9月末の更新時期に（雇い止めの通告は一ヶ月前の8月末）、多くの派遣労働者が雇い止めされることが懸念されています。

つきましては、コロナ禍における派遣労働者の雇い止めの動きをやめさせて、派遣労働者の雇用と生活を守るために、下記のとおり申し入れます。

記

1. 政府が緊急対策で講じている雇用調整助成金や休業支援金など派遣労働者が受けられるようにするために、派遣先がなくなっても、労働者の雇用を維持するよう各派遣元事業主に要請してください。また、登録型派遣であっても、派遣先との派遣契約が切れたからという理由で、派遣労働者との雇用契約を打ち切らず、雇用契約を更新するよう各派遣元事業主に強く要請・指導してください。

2. 派遣労働者の多くは低賃金で、通常の賃金額でも生活するのがやっとです。労働基準法で定められる最低限度の補償額（平均賃金の6割）では到底生活できません。休業補償は原則として通常の賃金の10割を支給するよう派遣会社に強く要請・指導するよう求めます。
3. 登録型派遣（派遣元と有期雇用契約を結ぶ）の規制を強めて、常用型派遣（派遣元と無期雇用契約を結ぶ）を増やすよう政策を転換してください。また、例外としての日雇い派遣が脱法的に広がってしまっていますので、規制を強めて、適切な雇用契約を締結するよう指導してください。
4. 下記の点を今年2月に遡って調査し、今後毎月調査して公表してください。その際、できる限り、業種・職種、常用・登録の別、年齢・性別ごとに数字を示してください。
 - (1) 派遣元が派遣契約を解除された件数（及び規模）や派遣の規模を縮小した件数（及び規模）
 - (2) 雇用契約が終了となった派遣労働者の人数や解雇又は雇い止めとなった派遣労働者の人数
 - (3) 休業を命じられた派遣労働者の人数（業種・職種や常用・登録の別）や休業手当の支払いの有無
 - (4) 休業を命じられた派遣労働者のうち、雇用調整助成金および休業支援金を利用することができる人数と利用できなかった人数
 - (5) 日雇い派遣や日雇い紹介の現状（規模や推移）
 - (6) 各派遣会社の雇用調整助成金の利用状況と（助成金を全く利用しない派遣会社に対しては）雇用調整助成金を利用しない理由