

雇用主の顔色をうかがい  
舌打ちしながら暮らしていた

## 日雇い派遣の記録



sakamoto

## ディズニーランドに隣接する物流倉庫郡　そこで働く大量の派遣労働者

---

平日の朝でも待ち合わせの人たちが多いJR舞浜駅。だが乗降者の半数は通勤利用だ。

人待ち顔で立つ人たちの間をぬって足早に歩く。ふいに動いた黒いダウンジャケットにぶつかりそうになる。でも、彼女は視線をこちらに振りそうもない。改札を流れ出てくる顔を判別するのに懸命だ。

東京ディズニーリゾートに直結しているJR舞浜駅。浮き足だって改札を目指す人たちとともに表情を固めた無数の通勤者の中に私はいた。

大きく開いた南口を出るとディズニーランドへの入場者とは別に人の流れが2つできる。一つはディズニーリゾート（ディズニーランド・シー、イクスピアリなど）のキャスト達（ディズニーランドではそこで働く人たちをキャストと呼ぶ）が作る。

そして階下のバスターミナルへ向かう一行のそれ。周辺ホテルで働くキャスト専用のバス発着所だ。

その一画に、物流倉庫が建ち並ぶ浦安流通事業協同組合で働くスタッフ専用の送迎バス発着所。2007年1月から約5週間、毎朝8時過ぎに私は日雇い派遣作業員としてスタッフ送迎用バスの列に並んだ。

派遣先での作業内容は、パソコンとプリンターなどの周辺機器にメモリやハードディスクなどを追加するキittingだ。

仕事の発注元は大手コンピューターメーカーで総合物流企業の新開(株)が受注者だ。新開からキitting作業を請け負ったのが人材派遣会社のグッドウィルTS。TSとはテクニカルサポートの略称でIT関連業務専門の派遣。コンピュータに比較的詳しい人材、もしくは興味を持っていてスキルアップを目的とした人たちが登録している。

TSの仕事内容としてはシステム開発、サーバー運用、ヘルプデスクなど専門知識を要するものからパソコンや液晶モニターの組立、梱包・出荷などパソコンにそれほど詳しくない私でも指示された上でマニュアル通りに進めればこなせる作業まであり幅広い。“オタク”と称される人達が目立つのもTSの特徴の一つとして挙げられよう。

## 交通費込の日給は7360円

---

舞浜から専用バスで約10分の距離にある新開での就業時間は、午前9時から午後6時まで。日給7500円に交通費1000円（自宅から舞浜駅までは往復760円だが、1000円に満たない場合でも返還の義務はない。鉄道使用時1000円超過分の金額については実費請求できる）がプラスされた、計8500円が支給総額。残業代は時間当たり1330円。

自宅から最寄り駅までのバス代は原則、支給対象外のためバス〈往復300円〉を利用していた私は結局60円の持ち出しである。

8500円から源泉税950円、データ装備費（1995年の設立当初から全派遣労働者の給与から200円を天引き。グッドウィルユニオン（フリーター全般労働組合に加盟するグッドウィル派遣スタッフ労働者達によって2007年に結成された）が返還交渉の結果、同費は2007年5月1日に廃止され、賃金請求権の時効期間となる2年間を参考に、過去2年分の総額37億円がその間の就労者全員に返還された）を引いた7360円が定時勤務した場合の手取額だった。

なおグッドウィルユニオンでは、設立当初からの全額を返還するよう交渉を続けたが同社が応じないことから係争を継続、その結果2010年5月に和解に至っている。

2006年8月からグッドウィルTS千葉に登録した私は、2007年4月末までに液晶モニターの基盤交換やパソコンのセットアップなどレギュラー、スポット合わせて計79日働き、1万5800円のデータ装備費を支払った計算になる。

これは、同社の返還申し出により、同額を2007年8月に受け取った。また同社では、日給制を採っていた給与体系を時給制に変更し、同時にランク制（A・B・C・D）を廃止した。

ランク制とは、登録初期はDランクに格付けされ、同月内に15日以上就労すると翌月から日給が500円アップされCランクに自動的に格上げされるシステム。

Cランクの私は1月のキitting作業で日給7500円だったがDランク該当者の場合、日給7000円になる。ランク制が廃止されたことでA・Bなど上位ランク者の賃金も時給制に一本化され逆に大幅な減収になったとも聞いた。



## コトあるごとに罵声を浴びせるY主任

---

作業者の多くは30代で顔見知りも多いことからアットホームな現場だった。

新開の社員は所長、事務担当、現場責任者Y主任、副現場責任者Sさんの計4人だ。そのほか、主に入出荷や在庫管理を担当するアルバイト待遇の作業員が4人。これにグッド社の派遣作業員約30人が加わる。

建設されて間もない新開の倉庫内では、まず作業台を設置することから始まった。新開の他の現場に派遣された経験のあるKリーダーの指示でパソコンとその周辺機器を乗せる台を並べ電源を設置するのだ。

リーダーはY主任の指示で動く。Y主任は作業現場責任者らしく、体育会系のノリでテキパキとした指示を出す一方、感情の起伏が激しいいわゆるキレやすいタイプである。

直接指示を受けるKリーダーは、コトあるごとに罵声を浴びることになる。作業台の固定が甘くグラグラしていたためやり直しを命じられた時は、作業台の前で延々と罵倒された。

他のメンバーは、作業の手を止めその光景を見入った。時に作業台を大きく揺さぶりながらの叱責は30分近く続いた。不安定な状態だと、商品が落下し破損する危険性が高くなるのがY主任の激昂の理由であることは十分理解できた。だが、それほどの時間を割く必要があるのかと感じるほど過度にヒステリックに映った。

キitting作業が始まり、他のメンバーが帰宅した後も準備等で深夜まで残っていたKリーダーは約2週間経過した頃、突然出てこなくなった。何の連絡もなく辞めたいらしい。無責任ではあるが派遣仲間で責める者はいなかった。心身ともに疲れていたのだろうと誰もが思いやった。

当初、予備的にノートパソコンのセッティング作業を担当していた私は、サーバーの入荷と同時にその組立作業に配置されたのである。選出されたのではなく、その場に居合わせただけの理由からだった。パソコンのライン生産に従事した経験はあるがサーバーは初めてだった。

私とOさんの2人がコンピューターメーカー社員の指導を受けた後、それぞれに1人ずつが加わり2人1組のチームが作られた。20kgを超えるサーバー本体をラックに搭載する際は、必ず4人で行うようY主任の指示があった。

1台目に取り組み、Oさんチームのサーバー本体を全員で抱えて搭載しようとした時、レールの一部を破損。報告を受け飛んできたY主任はその経緯を我々に尋ねた。



## ノルマ未達で倉庫内に響く Y の怒鳴り声 休憩時間も与えられず

---

原因は、レール取り付け用ネジの緩みで我々の不注意によるものだった。30代のOさんと私に交互に説明を求めたY主任は納得のいかない様子で繰り返し手順を確認した。

呆れた風に「どうしてそうなるの」とY主任。弁解の余地がなかった我々は、ただうなだれる。サーバーチーム全員がグッドウィル所属であることを確認した後、「クビだなクビ」と呟く。悔しく、情けない。考えた。“我々の不注意”で思考が止まる。

そんなに簡単にクビにはできないだろうと考えながらも次の仕事を探すことに思いが飛んだ。

全作業員が集められ、サーバーチームの失態が披露された。作業ミスをなくすよう注意喚起するためだった。サーバーチームは解体されたが、組み立て手順を習得していたのは我々2人以外いなかったためY主任が新たに選んだ2人が加入しそれぞれチームを組んだ。

クビにならずにすんだようだがY主任の態度に不満が積もりつつあった私は、その日の終業後、副責任者のSさんに「この先続きそうもないので辞めたい」旨を伝えた。

すると「Y主任に直接伝えるように」と言う。何とか絞り出した決意を胸に事務所向かおうとすると、「今日は忙しそうなので、明日の休憩時間中に」とSさんが制止してくれた。内心、少しホットする。

翌日、あやふやな決意が萎んだ私はそこでの仕事をもう少し続けることにし、サーバーの組み立てに専念した。

3週間が過ぎ、納期が迫るキitting作業は多忙を極めた。生産台数の少ないサーバーに比べ、パソコン本体や周辺機器などは数千台の数字だった。

当然ながら毎日、生産計画に沿って作業は進められたがノルマに満たない場合、「目標台数を達成するまでは帰さないぞ」とY主任の怒鳴り声が倉庫内に響いた。パソコン本体と周辺機器チームは終電間際までの残業が連日続き、全員の疲れがピークに達していた。

作業者の大半が給料の日払い（各支店とも月・火・木の支払いは午後7時まで。ただし金曜日は午後7時30分まで）を選択していた。新開からTS千葉まではバスと電車を乗り継いで1時間はかかる。

登録支店は各作業員で異なり、1時間30分かかかる者もいる。連日の残業で給料を取りにいけ

ないため、どうしても毎週金曜日に定時で上がる割合が多くなる。



## 就職氷河期世代が派遣労働者の主力

---

こうした現状を新しいリーダーがグッドウィルの支店に報告。そして同支店が新開に改善を要請した結果、従来の就業環境に戻った。同時に、新開サイドと話し合いが行われ納期を見据えた生産計画を推進するよう両者間で合意を得た。

Y主任の怒声は聞かれなくなったが残業は続いた。チーム同士が互いにカバーすることで納期に間に合わせた。

契約期間終了前、新開が新しい仕事を受注したためグッドウィルを通して我々全員に期間延長を打診。

だが、それに応えて延長したのは約3分の1である。次の仕事が決まっていた者もいたが私のように予定のない人たちが大半だった。

仕事内容については、容易ではないが耐えられないほどの過酷さはない。身体的には以前、東芝の茨木工場で冷蔵庫のライン生産の仕事をしていた時の方が数倍ツライ。

私の場合、新開で仕事を継続しない理由はY主任の存在尽きる。管理能力の高い優秀な社員として評価されていたとしても、派遣社員に対するY主任の態度が私には許容できなかった。

正社員であったとしても部下に対して横暴とも思える言動で接している例は多々ある。納期の迫った現場が殺気立つのも理解できなくもない。しかし「生産現場はそういうものだ」「そうして、技術を習得していくものだ」と捉えるべきなのだろうか。

それらは、福利厚生の整った正社員の立場で語るべきであって、短期契約の派遣社員に当てはめるべきではないと私は考える。Y主任の言動は、「替わりの作業員はいくらでも補充できる」としか受け取ることのできない態度だった。少なくとも私はそう受け止めた。

派遣企業が低賃金労働者の供給元となり、私を含めた派遣社員がその需要を満たしている。そうした中で、顧客企業は派遣社員の能力を査定し選別を行っている現実がある。企業サイドが個別の派遣社員を指名することを法律が禁じているにも関わらずだ。

顧客の意向を受け入れた派遣業者は、生産性が低いもしくは協調性がないなどと指摘された作業員をその企業に二度と派遣することはない。

そうした派遣社員は、やがて仕事なくなる。働く現場から抹殺されるという行為が優良企業といわれる清潔な職場環境の中で平然と行われている。派遣労働者は、企業にとって都合の良い物言わぬ従順な労働者であることを強いられる。そうでないと仕事なくなり、生活できなくなるのだ。

## ピンハネ率高いグッドウィル

---

2007年8月から10月中旬まで、グッドウィルグループの派遣会社・プレミアサービス（当時）に登録しパチスロメーカー・アルゼに派遣されていた現場でも、20～30歳代の彼らの姿が目立った。

アルゼでの仕事内容は、パチスロ（パチンコ店等に設置されるスロットマシン）のライン生産だ。現場作業員の9割が派遣で1割がパート、社員は数名しかいない。忙しい時期に1～2時間の残業が約3週間続いた。持ち場によっては体力を消耗する工程はあるが、申告すれば担当の交替を検討してくれるなど柔軟性を示した。

個人の適正をみながら作業担当を決めていくのは他のライン生産と同様だが、結果的に生産性が向上する作業ミス無くすことに重点を置いた手法を採る。

当時のアルゼには、派遣業者のケイテム（時給1100円、交通費なし）、私が登録したプレミアサービス（時給1000円、交通費1日500円）、グッド・ウィル（時給940円、交通費なし）など数社が自社の登録社員を派遣していた。登録先に関係なく仕事内容は同じだが、時給は各社で異なる。

ただしケイテム（アルゼでの派遣作業員7割が同社登録）の場合、日払いを選択すると時給1000円となり、1日の支給限度額は4300円だ。残りは一括月払いとなる。プレミアサービスとグッドウィルは日払いでも全額支給された。3社を比較すると、グッドウィルのピンハネ率の高いのが明確に分かる。

30歳のTさんは、4大文系の新卒で何とか印刷関係の仕事に就いたが、長時間労働とサービス残業の多さに耐えかねて2007年5月に離職、7月からプレミアサービスに登録しアルゼで働いていた。働いた時間の賃金をもらうことができ、同世代が多いフレンドリーな現場の雰囲気を入りに入っていたが就職活動を行うため10月に入って退職した。

派遣社員が働きやすい環境にあるアルゼは、長期契約で働く派遣が目立った。実直なTさんの話では、数は少ないがやがて契約社員になり、正社員への道もあるという。

正社員という微かな希望のためなのか、若い年代の派遣ほど懸命に働いていた。アルゼに派遣されていたグッドウィルの30代のリーダーは、繁忙時には休憩も取らず、昼食もそこそこに仕事に励んだ。

生産台数が少ない時は定時前にラインが止まり、1時間ほど掃除に費やす日も度々あったがそ

の間の時給は保障された。半日ほどラインが止まった時は、急遽、電動ドライバーの講習会が全員参加で行われるなど、時給で働く我々に対する配慮をアルゼは怠ることはなかった。

## 複数の派遣業者に登録して生活維持

---

そうした同社であっても突然、生産調整のため土・日を含めて5日の休みを言い渡した。9月末のことだ。仲間内でうわさはあったが、正確な情報はなかった。派遣会社に問い合わせても「分からない」状況だった。社員さん（派遣は正社員のことを社員さんと呼ぶ）に聞いても「個別に言います」と言葉を濁した対応である。

出社を要請する派遣作業員に対してはそれぞれ声を掛けていて、そうでない者には「明日から5日間の休み」であることを当日の朝礼で告げた。事務的に話し、それ以上の詳しい説明はない。それに対し派遣からは不満の声が上がることはなかった。5日休んでも6日目からは仕事がもらえるからだ。

グッドウィルTS千葉に登録していた私は、同時期にプレミアムサービス、ケイテム、テクノサービス、オープンループなど約7社の派遣業者に登録し日雇い派遣の仕事を続けた。

日雇い派遣の場合、複数の派遣業者に登録しなければ生活できない。当然のことだが日雇い派遣は、日雇い契約で仕事を行っていて、翌日の仕事は保証されていない。当日の仕事終了間際にならなければ、明日の仕事があるか分からない状況の中で働いている。

例えば、オープンループを通して1日だけの仕事に就いたとすると、翌日の仕事を希望していても別の仕事を紹介してもらえないとは限らない。運良く仕事があった場合に、作中にオープンループから携帯に連絡が入る仕組みだ。

いつ来るか分からない連絡を待っているわけにはいかないのだから、休憩時間中に他の派遣業者に電話して、自身で仕事を探すことになる。仕事が終わってからでは遅い。その日の午後4時頃までにはおおよその仕事は決まってしまうからだ。

今日の仕事は今日をしのぐためのものでしかない。仕事をしながら明日の仕事を探さなければならないのだ。そうした日常を送っていると精神的に追い込まれていく。

前述したアルゼのように、長期契約であっても派遣は雇用の調整弁の役割を担わされている。いつ解雇されるか分からない不安定な状況の中で働かされている。

## 変えることのできない現状を受け入れながら

---

「だから、派遣は犯罪に走るのか」。それを否定する明確な根拠はない。だから「そうだ」ともいえよう。現実に派遣社員であって、結婚もできない、負け組・落ちこぼれとされる彼らが行く末を悲観して罪を犯している。

だが大多数の派遣社員は、大多数の正社員同様、懸命にそして淡々と暮らしている。正社員と比べると貧困であって、貯金もなく国民年金に加入していなくてもだ。

自身では変えることのできない現状を受け入れながら、日雇い派遣専門の労働組合に加盟することもなく、雇用主の顔色をうかがい舌打ちしながら暮らしていた。

その先にある大きな不安に押しつぶされそうになりながらも名目時給1000円で日々生活していた。

グッドウィルグループは、2007年10月に社名を「ラディアホールディングス」に変更した（その後2009年11月に廃業）。グループ内では、プレミアサービスなど人材派遣業数社を展開していることから親会社の名前を変え、イメージを刷新するためだった。