

2 派遣労働相談

【派遣関連の職場トラブルの特徴】

派遣労働者を取り巻く状況は年々変化している。

平成11年に派遣対象業務が従来の26業務から原則自由化（一部を除く）され、平成12年には紹介予定派遣制度が導入された。こうした流れの中、平成16年3月には派遣期間の延長（26業務については制限撤廃）が行われ、物の製造業務への派遣も解禁されたが、その一方で、会社側から雇用申込みの働きかけを行うことも更に強く要請されることとなった。

その後、日雇派遣労働者の雇用問題や、平成20年秋以降の景気悪化の影響から、いわゆる『派遣切り』等の問題に対応するため、主に派遣指針が制定・改正されたが、労働者派遣を取り巻く社会情勢の大きな変化を受け、労働者派遣法の大幅な改正案が国会に提出され平成24年3月可決・成立した。平成24年10月から施行され、派遣労働者の保護強化のためのルールが整備されてきた。

また、有期雇用全般に対しては「1年を超える有期雇用契約を更新しない場合は30日前の予告が必要」とする厚生労働省告示が施行（平成16年1月）され、その後の平成24年8月には、有期労働契約の適正な運用を促進することを目的とした改正労働契約法が可決・成立し、平成25年4月から施行された。

平成27年9月、派遣労働という働き方、その利用は、臨時的・一時的なものであることを原則とするという考え方のもと、常用代替を防止するとともに、派遣労働者のより一層の雇用の安定、キャリアアップを図るための改正が行われた。改正法は、同月30日から施行されている。

派遣労働の種類は様々であり、担当する業務内容は、単純な事務や定型的業務から高度な専門的知識を必要とするものまで広範囲にわたる。また、名目上は「業務請負契約」であるが、現実には仕事先の完全な指揮命令下に置かれるという「偽装請負」も生じている。

＜平成28年度の派遣労働相談の傾向＞

- (1) 派遣に関する労働相談は2,834件で、27年度より208件（7.9%）増加した（第6表）。
- (2) 男女別では、男性1,459件（51.5%）、女性1,375件（48.5%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者2,285件（80.6%）、使用者477件（16.8%）、その他72件（2.5%）となっている。
- (4) 産業別では、「サービス業（他に分類されないもの）」で763件（26.9%）が最も多く、次いで「情報通信業」386件（13.6%）、「製造業」238件（8.4%）である（第8表）。
- (5) 相談内容では、「派遣関連」（27年度818項目→28年度736項目）が最も多く、以下、「労働契約」（27年度582項目→28年度658項目）、「雇止め」（27年度381項目→28年度524項目）、「職場の嫌がらせ」（27年度280項目→28年度373項目）、「退職」（27年度244項目→28年度329件）となっている（第9表）。

第6表 年度別・派遣労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：派遣労働相談件数

年 度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
労働相談	52,363件	52,155件	52,684件	53,104件	51,960件	53,019件
総 計	(0.3)	(△0.4)	(1.0)	(0.8)	(△2.2)	(2.0)
派遣相談	2,442件	2,535件	2,657件	3,052件	2,626件	2,834件
件 数	(△9.3)	(3.8)	(4.8)	(14.9)	(△14.0)	(7.9)
	[4.7]	[4.9]	[5.0]	[5.7]	[5.1]	[5.3]

() は対前年度比 (%) [] は構成比 (%)

第7表 規模別・派遣労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：派遣労働相談件数

	計	30人未満	30～99人	100～299人	300人以上	その他 ・不明
労働相談	53,019件	10,166件	4,525件	2,996件	8,730件	26,602件
総 計	[100.0]	[19.2]	[8.5]	[5.7]	[16.5]	[50.2]
派遣相談	2,834件	137件	34件	25件	596件	2,042件
件 数	[100.0]	[4.8]	[1.2]	[0.9]	[21.0]	[72.1]

[] は構成比 (%)

第8表 産業別・派遣労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：派遣労働相談件数

合 計	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃貸業
53,019件 [100.0]	1,773件 [3.3]	3,866件 [7.3]	3,804件 [7.2]	1,742件 [3.3]	4,802件 [9.1]	1,051件 [2.0]	1,115件 [2.1]
派遣相談 件 数	186件 [6.6]	238件 [8.4]	386件 [13.6]	41件 [1.4]	163件 [5.8]	84件 [3.0]	6件 [0.2]
2,834件 [100.0]	宿泊業、飲 食サービス業	教育、学 習支援	医療、 福祉	サービス業（他に分 類されないもの）	その他	不 明	
	2,610件 [4.9]	2,563件 [4.8]	5,725件 [10.8]	9,812件 [18.5]	2,674件 [5.0]	11,482件 [21.7]	
	24件 [0.8]	39件 [1.4]	66件 [2.3]	763件 [26.9]	76件 [2.7]	762件 [26.9]	

[] は構成比 (%)

第9表 派遣労働相談の内容項目

労使別	計	労働者	使用者	その他
合計	5,079 [100.0]	3,988	978	113
労働組合及び労使関係	12 [0.2]	11	1	0
労働条件	2,628 [51.7]	2,068	495	65
就業規則	8 [0.2]	7	1	0
労働契約	658 [13.0]	508	146	4
労働条件変更	62 [1.2]	60	0	2
配転・出向	8 [0.2]	8	0	0
賃金情報	5 [0.1]	4	1	0
賃金不払	86 [1.7]	81	4	1
賃金その他	90 [1.8]	71	18	1
退職金	5 [0.1]	5	0	0
労働時間	57 [1.1]	56	1	0
休日	10 [0.2]	10	0	0
休暇	137 [2.7]	132	4	1
休業	106 [2.1]	90	16	0
休職・復職	75 [1.5]	65	7	3
安全衛生	29 [0.6]	27	2	0
服務・懲戒	3 [0.1]	3	0	0
解雇	327 [6.4]	230	84	13
雇止め	524 [10.3]	348	164	12
退職	329 [6.5]	263	45	21
定年制	1 [0.0]	0	1	0
女性	36 [0.7]	30	0	6
育児休業	29 [0.6]	28	1	0
介護休業	3 [0.1]	3	0	0
その他	40 [0.8]	39	0	1
労働福祉	686 [13.5]	498	167	21
雇用保険	158 [3.1]	124	25	9
労災保険	222 [4.4]	149	69	4
健保・年金	259 [5.1]	178	73	8
教育・訓練	43 [0.8]	43	0	0
福利厚生	2 [0.0]	2	0	0
その他	2 [0.0]	2	0	0
人間関係	784 [15.4]	591	185	8
職場の嫌がらせ	373 [7.3]	309	60	4
セクシュアルハラスメント	126 [2.5]	69	56	1
マタニティハラスメント	14 [0.3]	11	0	3
その他	271 [5.3]	202	69	0
その他の問題	969 [19.1]	820	130	19
雇用関連	36 [0.7]	35	0	1
企業再編	0 [0.0]	0	0	0
企業倒産	1 [0.0]	1	0	0
偽装請負	8 [0.2]	8	0	0
損害賠償・慰謝料	81 [1.6]	71	7	3
税金	11 [0.2]	11	0	0
障害者	11 [0.2]	9	0	2
高齢者	1 [0.0]	1	0	0
派遣関連	736 [14.5]	602	121	13
その他	84 [1.7]	82	2	0

[] は構成比 (%)

〈派遣労働関連のあっせん事例〉

【事例1】 退職前の有給休暇消化を会社に告げたところ解雇された

相談者は、無期雇用のシステムエンジニアとして派遣勤務していた。転職先は決まったが採用日が明確には決定していないこと、1か月間勤務したのち有給休暇を消化して退職する予定であることを会社に告げたところ、会社から相談者の要望に沿った短期の派遣先を紹介することはできないとの理由で即日解雇を通告された。

相談者は、会社が賞与や年休取得分の賃金の支払いを回避するために解雇したのだろうと推測し、来所に至った。

センターが会社に事情を聞いたところ、短期の派遣先は存在せず、就労を前提としない社内待機を命じることできない、本来は自己都合退職であるが、勤続年数から会社都合退職でなければ退職金が出ないため、恩情措置で解雇を通告したと述べた。

センターは、会社に対し、少なくとも口頭では退職と年休取得の意向が示されていたことから、相談者の希望した退職日まで在職していたのであれば得られた賃金相当額を退職金に上乗せすることができるかどうか検討を依頼したところ、会社から受け入れるとの回答が得られ、相談者は円満に退職した。

【事例2】 採用手続きに関するトラブル

相談者は、海外勤務となる3年契約の派遣社員の採用試験を受験。2次試験まで通過し、その後に設定されている健康診断の受診時期を待たず、持病の件を会社に告げたところ、不採用を通知された。

相談者は、会社に募集要項どおりの手順で可否を決定することを求めたが、会社から要求を拒否されたため、来所に至った。

センターが会社から事情を聞いたところ、そもそも相談者から現職の退職につき早く決断する必要があるとの理由で持病につき連絡があったこと、相談者の持病は採用後の業務内容や就労環境から判断して就労が困難との見解を産業医から得たため、正式な採用手続きとは異なる時期に不採用の判断をしたとの回答があった。

センターから会社に対して、募集要項どおりの手順で可否を決定すること、産業医が相談者と面談した上で可否を判断することが望ましいとの助言を行ったところ、会社はこれに従った。

一方、センターは、相談者に対して、会社から聴取した採用後の業務内容や就労環境を説明した上で、採用につき法的に争うのは現状の判例傾向をみる限り困難を伴うことを説明した。

その後、相談者は、会社の産業医面談を受け、不採用となったものの、これ以上の争いは望まないとの申し出があった。

【事例3】 自己都合退職か否かを巡る退職問題

相談者は、事務職の派遣社員。派遣先から、業務量の減少等を理由として月末の契約期間満了での雇止めを告げられた。その際、派遣先からは、月の半ば以降は出勤不要、派遣会社には派遣先から説明するので連絡不要などとの説明を受けた。しかし、派遣会社から、自己都合退職との連絡を受けた。

相談者は、派遣会社に事実と異なると反論し、契約期間満了までの賃金補償を要求したものの、派遣会社から支払いを拒絶されたため、来所に至った。

センターが派遣会社に事情を聞いたところ、相談者の側から退職の申し出があったと派遣先からは聞いているが、どちらの主張が真実なのか判断に苦慮しているとのことであった。

センターは、派遣会社に対し、書面による明確な退職の意思表示がない状況で、相談者の自己都合退職として処理することの法的リスクを説明したところ、一定の譲歩が得られ、契約期間満了による退職、欠勤期間の一部の賃金支払い等を内容とする合意の締結に至り、解決した。