

2 派遣労働相談

【派遣労働をめぐる状況】

派遣労働については、昭和60年の法の制定以降、改正が施され、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。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が行われ、平成24年10月から施行された。このように、派遣労働の範囲の拡大と、派遣労働者の保護強化に関する制度が段階的に整備されてきた。

こうしたなか、派遣労働という働き方は、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、有期雇用の派遣労働者について派遣先事業所単位・派遣労働者個人単位での派遣期間の上限の設定や、派遣事業者の許可制への一本化などを柱とする労働者派遣法の改正が行われ、平成27年9月30日から施行された。

また、派遣労働者についても令和2年4月から均等・均衡待遇（いわゆる同一労働同一賃金）の規定が施行されており、派遣期間の上限設定ともあいまって、派遣労働をとりまく情勢にどのような変化が表れてくるのかを注視する必要がある。

<令和5年度の派遣労働相談の傾向>

- (1) 派遣に関する労働相談は2,090件で、令和4年度より38件（△1.8%）減少した（第6表）。
- (2) 男女別では、男性861件（41.2%）、女性1,229件（58.8%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者1,710件（81.8%）、使用者340件（16.3%）、その他40件（1.9%）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）」が485件（23.2%）と最も多く、次いで「医療、福祉」205件（9.8%）、「製造業」153件（7.3%）となっている（第8表）。
- (5) 相談内容では、「職場の嫌がらせ」（584項目）が最も多く、以下、「派遣関連」（539項目）、「労働契約」（444項目）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

区 分	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
労働相談 総 計	50,137件 △2.3%	52,884件 5.5%	52,318件 △1.1%	45,504件 △13.0%	46,269件 1.7%	42,642件 △7.8%
派遣 相談件数	2,880件 5.5%	2,457件 △14.7%	2,950件 20.1%	2,245件 △23.9%	2,128件 △5.2%	2,090件 △1.8%
	5.7%	4.6%	5.6%	4.9%	4.6%	4.9%

斜体文字は対前年度比（％） 欄下段は構成比（％）

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 総 計	42,642件	5,144件 12.1%	3,663件 8.6%	2,871件 6.7%	5,676件 13.3%	25,288件 59.3%
派遣 相談件数	2,090件	39件 1.9%	19件 0.9%	98件 4.7%	75件 3.6%	1,859件 88.9%

各欄下段は構成比（％）

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
42,642件	1,060件 2.5%	2,728件 6.4%	3,113件 7.3%	1,028件 2.4%	3,084件 7.2%	728件 1.7%	567件 1.3%
派 遣 相 談 件 数	31件 1.5%	153件 7.3%	51件 2.4%	41件 2.0%	57件 2.7%	56件 2.7%	9件 0.4%
2,090件	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	
	1,430件 3.4%	2,161件 5.1%	5,525件 13.0%	6,875件 16.1%	1,482件 3.5%	12,861件 30.2%	
	57件 2.7%	17件 0.8%	205件 9.8%	485件 23.2%	21件 1.0%	907件 43.4%	

各欄下段は構成比（％）

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	4,210	3,173	954	83
労働組合及び労使関係	20 [0.5%]	17	0	3
労働条件	2,067 [49.1%]	1,583	454	30
就業規則	22 [0.5%]	20	1	1
労働契約	444 [10.5%]	363	71	10
労働条件変更	113 [2.7%]	81	31	1
配転・出向	11 [0.3%]	10	0	1
賃金情報	0 [0.0%]	0	0	0
賃金不払	84 [2.0%]	77	3	4
賃金その他	117 [2.8%]	73	42	2
退職金	6 [0.1%]	6	0	0
労働時間	68 [1.6%]	54	13	1
休日	0 [0.0%]	0	0	0
休暇	85 [2.0%]	84	1	0
休業	328 [7.8%]	191	133	4
休職・復職	41 [1.0%]	41	0	0
安全衛生	18 [0.4%]	18	0	0
服務・懲戒	9 [0.2%]	8	1	0
解雇	271 [6.4%]	182	87	2
雇止め	197 [4.7%]	155	42	0
退職	199 [4.7%]	170	28	1
定年制	0 [0.0%]	0	0	0
女性	13 [0.3%]	11	1	1
育児休業	16 [0.4%]	15	0	1
介護休業	2 [0.0%]	2	0	0
その他	23 [0.5%]	22	0	1
労働福祉	440 [10.5%]	295	136	9
雇用保険	230 [5.5%]	145	79	6
労災保険	17 [0.4%]	17	0	0
健保・年金	193 [4.6%]	133	57	3
教育・訓練	0 [0.0%]	0	0	0
福利厚生	0 [0.0%]	0	0	0
その他	0 [0.0%]	0	0	0
人間関係	760 [18.1%]	608	134	18
職場の嫌がらせ	584 [13.9%]	442	134	8
セクシュアルハラスメント	41 [1.0%]	37	0	4
マタニティハラスメント	29 [0.7%]	23	0	6
その他	106 [2.5%]	106	0	0
その他の問題	923 [21.9%]	670	230	23
雇用関連	34 [0.8%]	33	1	0
企業再編	0 [0.0%]	0	0	0
企業倒産	1 [0.0%]	1	0	0
偽装請負	1 [0.0%]	1	0	0
損害賠償・慰謝料	302 [7.2%]	203	87	12
税金	4 [0.1%]	4	0	0
障害者	8 [0.2%]	8	0	0
高齢者	2 [0.0%]	2	0	0
派遣関連	539 [12.8%]	387	141	11
その他	32 [0.8%]	31	1	0

[] は構成比 (%)

<派遣労働関連のあっせん事例>

【事例1】 労働条件の相違と中途解約

相談者は飲食店のホールスタッフとして派遣先会社での就労を開始したが、勤務時間帯が当初の説明と異なっていた。このことについて、派遣先責任者に相談したところ、「当初の説明と異なる事実はない。希望と異なるのであれば就労継続は困難だろう」と言われ、派遣先会社での勤務が打ち切られた、としてセンターに来所した。

センターが派遣元会社に事情を確認したところ、派遣先責任者が相談者に解雇を言い渡した事実はなく、相談者が出勤を拒否したとの主張であった。

相談者は派遣元会社の主張に納得せず、契約残期間の賃金相当額の補償を求めたいとの意向であった。そこで、センターは労使双方の意向を確認しつつ、解決条件を調整したところ、派遣元会社から相談者に解決金を支払うこと等を内容とする合意が成立し、あっせんを終了した。

【事例2】 契約業務とは別の業務を担当させられた事例

相談者は、海外営業事務として派遣先会社で就労を開始したが、職場での主な業務は内部管理事務ばかりであった。相談者としては、キャリアアップにもつながることを期待してこの派遣就労を決めたものであったため、派遣元会社に対し、契約業務への従事を派遣先会社に要望するよう申し出た。派遣元会社の担当者は派遣先会社にその旨を伝えたが改善がなされなかったことから、相談者は「別業務をやらせるのは契約違反である」として出勤を拒み、センターに相談に訪れた。

センターが派遣元会社に事情を聴いたところ、派遣先会社へは伝えているが、派遣先会社からは当人のスキルの問題があるとも言われており、要望どおりの解決はなかなか難しい状況である、とした。

センターは、派遣元会社の説明を相談者に伝え、現実的な解決についても検討するよう助言した。相談者は、予定していた契約期間中の休業補償を行うことを条件に契約解除するとの意向を示し、センターが調整した結果、派遣元会社も条件を承諾したことから、あっせんは終了した。