

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6年度の派遣労働相談の傾向＞

- (1) 派遣に関する労働相談は2,131件で、令和5年度より41件（2.0%）増加した（第6表）。
- (2) 男女別では、男性723件（33.9%）、女性1,407件（66.0%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者1,787件（83.9%）、使用者312件（14.6%）、その他32件（1.5%）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）」が466件（21.9%）と最も多く、次いで「医療、福祉」304件（14.3%）、「卸売業、小売業」105件（4.9%）となっている（第8表）。
- (5) 相談内容では、「派遣関連」（605項目）が最も多く、以下、「雇止め」（470項目）、「職場の嫌がらせ」（309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	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	令和6年度
労働相談 総 計	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%	44,440件 4.2%
派遣 相談件数	2,457件 △14.7% 4.6%	2,950件 20.1% 5.6%	2,245件 △23.9% 4.9%	2,128件 △5.2% 4.6%	2,090件 △1.8% 4.9%	2,131件 2.0% 4.8%

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	44,440件 14.2%	6,316件 6.5%	2,885件 5.2%	2,317件 12.4%	5,513件 61.7%	27,409件
派遣 相談件数	2,131件 4.2%	89件 2.4%	51件 5.5%	118件 6.2%	132件 81.7%	1,741件

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
44,440件 2.5%	1,106件 4.8%	2,144件 7.3%	3,246件 2.7%	1,219件 6.5%	2,891件 1.4%	616件 1.3%	586件
派遣 相談件数 2,131件	25件 1.2%	37件 1.7%	45件 2.1%	22件 1.0%	105件 4.9%	44件 2.1%	1件 0.0%
	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	
	1,562件 3.5%	1,522件 3.4%	5,975件 13.4%	7,195件 16.2%	1,363件 3.1%	15,015件 33.8%	
	10件 0.5%	35件 1.6%	304件 14.3%	466件 21.9%	23件 1.1%	1,014件 47.6%	

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	4,300	3,286	924	90
労働組合及び労使関係	4 [0.1%]	2	1	1
労働条件	2,312 [53.8%]	1,767	501	44
就業規則	5 [0.1%]	3	1	1
労働契約	298 [6.9%]	269	26	3
労働条件変更	69 [1.6%]	66	3	0
配転・出向	27 [0.6%]	16	11	0
賃金情報	2 [0.0%]	2	0	0
賃金不払	206 [4.8%]	129	75	2
賃金その他	46 [1.1%]	43	2	1
退職金	4 [0.1%]	4	0	0
労働時間	115 [2.7%]	63	46	6
休日	5 [0.1%]	5	0	0
休暇	185 [4.3%]	133	49	3
休業	234 [5.4%]	171	57	6
休職・復職	158 [3.7%]	95	57	6
安全衛生	14 [0.3%]	11	2	1
服務・懲戒	3 [0.1%]	3	0	0
解雇	182 [4.2%]	156	25	1
雇止め	470 [10.9%]	353	111	6
退職	250 [5.8%]	209	36	5
定年制	1 [0.0%]	1	0	0
女性	8 [0.2%]	7	0	1
育児休業	13 [0.3%]	12	0	1
介護休業	4 [0.1%]	3	0	1
その他	13 [0.3%]	13	0	0
労働福祉	465 [10.8%]	355	97	13
雇用保険	166 [3.9%]	126	37	3
労災保険	48 [1.1%]	48	0	0
健保・年金	247 [5.7%]	177	60	10
教育・訓練	1 [0.0%]	1	0	0
福利厚生	2 [0.0%]	2	0	0
その他	1 [0.0%]	1	0	0
人間関係	670 [15.6%]	538	118	14
職場の嫌がらせ	309 [7.2%]	270	36	3
セクシュアルハラスメント	40 [0.9%]	27	9	4
マタニティハラスメント	128 [3.0%]	63	60	5
その他	193 [4.5%]	178	13	2
その他の問題	849 [19.7%]	624	207	18
雇用関連	55 [1.3%]	52	2	1
企業再編	0 [0.0%]	0	0	0
企業倒産	2 [0.0%]	2	0	0
偽装請負	1 [0.0%]	1	0	0
損害賠償・慰謝料	156 [3.6%]	99	52	5
税金	4 [0.1%]	4	0	0
障害者	7 [0.2%]	7	0	0
高年齢者	0 [0.0%]	0	0	0
派遣関連	605 [14.1%]	441	153	11
その他	19 [0.4%]	18	0	1

[] は構成比 (%)

＜派遣労働関連のあっせん事例＞

【事例 1】 派遣労働契約の中途解約

相談者は派遣先での人間関係の悪化により体調を崩し、休みがちになった。派遣元担当者に派遣先での就業環境について相談したところ、「辛いのであれば契約終了にする」と言われた。相談者は、契約期間途中で突然終了と言われたことに納得できず、契約期間満了までの賃金補償を派遣元に求めたが、支払いを拒否され、「体調不良による自己都合退職」との書面が届いたとして、センターに相談に来所した。

センターから派遣元会社に事情を確認したところ、「担当者が相談者の体調を優先し契約終了の話をしたものであるが、契約の中途解約には本人の合意が前提であることが徹底されておらず、相談者への対応に配慮が足りていなかった」とのことであった。

センターの調整の結果、派遣元は、契約期間満了までの残期間について、新たな派遣先を探して本人へ紹介すること、また、派遣先が決まるまでの期間は休業手当を支払うこととなり、相談者もこれを受け入れたため、あっせんを終了した。

【事例 2】 派遣労働者の雇止めと雇用保険遡及加入手続き

相談者は有期契約を更新し、同一の派遣先で2年近く勤務していた。契約期間の満了1か月前に、派遣元担当から今回の契約で終了と言われた。相談者は雇止めの理由を聞いても教えてもらえず納得できないとして、センターに相談に訪れた。

センターから派遣元会社に事情を聴いたところ、派遣先から勤務成績が悪いとの報告があり、面談で本人への注意指導を重ねたが改善されず、派遣先からこれ以上の勤務継続は困難との話を受けて雇止めに至ったとのことであった。

センターは相談者に対し派遣元会社の説明を伝えたところ、勤務継続は望まないとの意向が示されたが、周辺事情を聴くなかで、相談者の入社後一定期間、雇用保険が未加入であったことが判明した。

センターから派遣元会社に対し、労働者から請求があった場合は、雇止め理由証明書を遅滞なく交付する必要があることを説明するとともに、雇用保険の遡及加入手続きを取るよう働きかけた。派遣元会社から雇止め理由証明書及び離職票が発行され、相談者が雇用保険の受給資格を得られたことが確認できたため、あっせんを終了した。