

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、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、労働者派遣法の大規模な改正が行われ、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とが段階的に整備されてきた。

このような中、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。平成30年9月は、この法改正から3年を経過する重要な時期であり、法改正の趣旨が、派遣労働をとりまく情勢にどのような具体的な影響を及ぼしていくのかに注目が集まっている。

〈平成29年度の派遣労働相談の傾向〉

- (1) 派遣に関する労働相談は2,729件で、28年度より105件（△3.7%）減少した（第6表）。
- (2) 男女別では、男性1,091件（40.0%）、女性1,638件（60.0%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者2,232件（81.8%）、使用者403件（14.8%）、その他94件（3.4%）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549件（20.1%）と最も多く、次いで「情報通信業」249件（9.1%）、「製造業」156件（5.7%）となっている（第8表）。
- (5) 相談内容では、「派遣関連」（28年度736項目→29年度728項目）が最も多く、以下、「職場の嫌がらせ」（28年度373項目→29年度459項目）、「労働契約」（28年度658項目→29年度456項目）、「雇止め」（28年度524項目→29年度332項目）、「退職」（28年度329件→29年度327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

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	平成29年度
労働相談 総 計	52,155件 (△0.4)	52,684件 (1.0)	53,104件 (0.8)	51,960件 (△2.2)	53,019件 (2.0)	51,294件 (△3.3)
派遣相談 件 数	2,535件 (3.8) [4.9]	2,657件 (4.8) [5.0]	3,052件 (14.9) [5.7]	2,626件 (△14.0) [5.1]	2,834件 (7.9) [5.3]	2,729件 (△3.7) [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 総 計	51,294件 [100.0]	7,825件 [15.3]	4,358件 [8.5]	2,593件 [5.1]	8,456件 [16.5]	28,062件 [54.7]
派遣相談 件 数	2,729件 [100.0]	29件 [1.1]	41件 [1.5]	30件 [1.1]	254件 [9.3]	2,375件 [87.0]

[] 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
51,294件 [100.0]	1,392件 [2.7]	3,936件 [7.7]	3,746件 [7.3]	2,037件 [4.0]	3,962件 [7.7]	974件 [1.9]	791件 [1.5]
派遣相談 件 数 2,729件 [100.0]	44件 [1.6]	156件 [5.7]	249件 [9.1]	53件 [1.9]	128件 [4.7]	98件 [3.6]	44件 [1.6]
	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
	2,937件 [5.7]	1,735件 [3.4]	5,873件 [11.4]	9,518件 [18.6]		2,221件 [4.3]	12,172件 [23.7]
	106件 [3.9]	44件 [1.6]	100件 [3.7]	549件 [20.1]		20件 [0.7]	1,138件 [41.7]

[] 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	4,512 [100.0]	3,704	636	172
労働組合及び労使関係	14 [0.3]	11	3	0
労働条件	2,397 [53.1]	2,021	294	82
就業規則	9 [0.2]	8	1	0
労働契約	456 [10.1]	418	28	10
労働条件変更	67 [1.5]	64	1	2
配転・出向	31 [0.7]	27	3	1
賃金情報	7 [0.2]	6	1	0
賃金不払	99 [2.2]	95	2	2
賃金その他	85 [1.9]	78	7	0
退職金	5 [0.1]	5	0	0
労働時間	64 [1.4]	59	4	1
休日	11 [0.2]	5	6	0
休暇	221 [4.9]	194	16	11
休業	200 [4.4]	156	40	4
休職・復職	20 [0.4]	20	0	0
安全衛生	16 [0.4]	15	1	0
服務・懲戒	13 [0.3]	12	1	0
解雇	260 [5.8]	187	62	11
雇止め	332 [7.4]	256	59	17
退職	327 [7.2]	288	37	2
定年制	0 [0.0]	0	0	0
女性	51 [1.1]	40	10	1
育児休業	76 [1.7]	51	8	17
介護休業	1 [0.0]	1	0	0
その他	46 [1.0]	36	7	3
労働福祉	423 [9.4]	374	18	31
雇用保険	147 [3.3]	122	5	20
労災保険	103 [2.3]	90	7	6
健保・年金	119 [2.6]	110	4	5
教育・訓練	51 [1.1]	49	2	0
福利厚生	2 [0.0]	2	0	0
その他	1 [0.0]	1	0	0
人間関係	725 [16.1]	528	178	19
職場の嫌がらせ	459 [10.2]	307	144	8
セクシュアルハラスメント	113 [2.5]	78	29	6
マタニティハラスメント	42 [0.9]	34	3	5
その他	111 [2.5]	109	2	0
その他の問題	953 [21.1]	770	143	40
雇用関連	67 [1.5]	60	5	2
企業再編	1 [0.0]	1	0	0
企業倒産	1 [0.0]	1	0	0
偽装請負	8 [0.2]	7	1	0
損害賠償・慰謝料	52 [1.2]	50	2	0
税金	6 [0.1]	6	0	0
障害者	6 [0.1]	5	1	0
高齢者	3 [0.1]	2	1	0
派遣関連	728 [16.1]	585	105	38
その他	81 [1.8]	53	28	0

[] は構成比 (%)

<派遣労働関連のあっせん事例>

【事例1】 雇止めと退職日までの休業手当支払い

相談者は、派遣先での勤務シフトに入れてもらえなくなり、2か月後の雇用契約期間満了での雇止めを通知された。相談者が派遣元にこの問題を質したところ、そもそも相談者から希望があったため契約更新しなかったとの説明を受けたが、相談者はそのような事実はないとして来所した。

センターが派遣元に事情を聴いたところ、相談者から退職届の提出等の手続きは何ら行われておらず、相談者が契約終了と希望していたと認識してはいるが、会社として確認が不足していたとの回答があった。

そこで、センターは、労使の意向を踏まえて調整を行ったところ、雇用契約期間満了までの休業手当の支払い等を内容とする合意が労使間で成立し、解決した。

【事例2】 疾病による欠勤の後の勤務外し

相談者は、雇用契約期間1年で派遣就労していたところ、期間満了の約3か月前に疾病治療のため欠勤した。その後、派遣元から契約残期間について業務内容と時給を変更する提案がなされたが、派遣元の都合によりこの提案がキャンセルとなった。相談者は、このキャンセルについての補償を会社に求めたが、対応がなかったことから来所した。

センターが派遣元に事情を聴いたところ、おそらく社内での連絡に問題があり未処理となっていると思われるので、事実関係を調査した上で、休業分については保障するとの回答があった。

その後、会社から相談者に対して、契約残期間につき会社が提案した労働条件を元に休業手当の支払いがあり、労働者もこれを受け入れて解決した。

【事例3】 育児休業からの復職

相談者は、登録型派遣社員として勤務中に育児休業を取得していた。子どもの保育園が決まり、復帰を派遣元に告げたが、派遣先が見つからないとの回答であった。また、4月末までに派遣先が決まらなると保育園を退園させられてしまうため、派遣元を変えて派遣先を探すことも検討した。しかし、居住している自治体の保育担当課から、「制度上、派遣元を変更した場合、審査時の勤務先から変更があったとみなされ、保育園を退園する必要がある」、「派遣元が派遣先を紹介できない場合も、勤務していないと見なされ、退園となる」と説明があり、来所した。

センターが派遣元に事情を聞いたところ、相談者は、保育園送迎のため勤務可能な時間が限られており、紹介できる案件が少ないため、派遣先を紹介できていない、今後は、相談者と就労可能な条件等について再度話し合った上で派遣先を紹介できるよう努めるとの回答があった。

後日、派遣元から、相談者の派遣先が見つかったこと、自治体に提出する復職証明の発行も行ったとの連絡があった。

【事例4】 年次有給休暇の付与日数

相談者は、登録型派遣。シフトは、月曜から金曜の週5日勤務であった。勤務開始から6か月経過した時点で年次有給休暇が10日付与されていると思っていた相談者が、有給休暇を取得していったところ、派遣元の担当者から付与日数は7日であるとの説明を受けた。相談者は、何度か担当者に問い合わせたが、労基署へも確認済み、間違っていないの一点張りで埒が明かないとのことで来所した。

センターが派遣元に事情を聞いたところ、相談者は欠勤が多く、その実績を考慮して短時間労働者への比例付与日数を適用しているとの回答があった。センターは、派遣元に対し、労働基準法の年次有給休暇の定め（週の所定労働日数を基準に付与日数を決定すること、全労働日の8割以上出勤している場合は付与すべきこと）につき説明した。

その結果、派遣元は誤解を解き、遡及して10日付与との取扱いとしたことで解決した。