

## 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（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。

また、平成30年6月に「働き方改革関連法」が成立し、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）の規定が施行されることとなっており、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。

### 〈平成30年度の派遣労働相談の傾向〉

- (1) 派遣に関する労働相談は2,880件で、29年度より151件（5.5%）増加した（第6表）。
- (2) 男女別では、男性1,054件（36.6%）、女性1,826件（63.4%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者2,345件（81.4%）、使用者488件（16.9%）、その他47件（1.6%）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422件（14.7%）と最も多く、次いで「情報通信業」311件（10.8%）、「卸売業、小売業」223件（7.7%）となっている（第8表）。
- (5) 相談内容では、「派遣関連」（29年度728項目→30年度673件）が最も多く、以下、「職場の嫌がらせ」（29年度459項目→30年度511件）、「解雇」（29年度260項目→30年度446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25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
労働相談 総 計	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%	50,137件 △2.3%
派遣 相談件数	2,657件 4.8%	3,052件 14.9%	2,626件 △14.0%	2,834件 7.9%	2,729件 △3.7%	2,880件 5.5%
	5.0%	5.7%	5.1%	5.3%	5.3%	5.7%

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	50,137件	8,798件 17.5%	3,971件 7.9%	2,769件 5.5%	7,454件 14.9%	27,145件 54.1%
派遣 相談件数	2,880件	62件 2.2%	17件 0.6%	55件 1.9%	425件 14.8%	2,321件 80.6%

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
50,137件	1,245件 2.5%	3,678件 7.3%	3,052件 6.1%	1,532件 3.1%	4,622件 9.2%	1,378件 2.7%	812件 1.6%
派 遣 相 談 件 数	33件 1.1%	127件 4.4%	311件 10.8%	94件 3.3%	223件 7.7%	174件 6.0%	8件 0.3%
2,880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
	1,765件 3.5%	2,297件 4.6%	5,641件 11.3%	7,838件 15.6%		1,785件 3.6%	14,492件 28.9%
	65件 2.3%	72件 2.5%	134件 4.7%	422件 14.7%		36件 1.3%	1,181件 41.0%

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	4,696	3,827	782	87
労働組合及び労使関係	8 [ 0.2% ]	8	0	0
労働条件	2,548 [ 54.3% ]	2,114	395	39
就業規則	10 [ 0.2% ]	10	0	0
労働契約	428 [ 9.1% ]	385	37	6
労働条件変更	98 [ 2.1% ]	93	4	1
配転・出向	5 [ 0.1% ]	5	0	0
賃金情報	3 [ 0.1% ]	2	0	1
賃金不払	85 [ 1.8% ]	83	2	0
賃金その他	93 [ 2.0% ]	73	20	0
退職金	4 [ 0.1% ]	4	0	0
労働時間	34 [ 0.7% ]	29	5	0
休日	8 [ 0.2% ]	8	0	0
休暇	179 [ 3.8% ]	149	26	4
休業	161 [ 3.4% ]	137	22	2
休職・復職	141 [ 3.0% ]	90	50	1
安全衛生	32 [ 0.7% ]	24	7	1
服務・懲戒	11 [ 0.2% ]	10	1	0
解雇	446 [ 9.5% ]	310	132	4
雇止め	367 [ 7.8% ]	300	61	6
退職	281 [ 6.0% ]	265	11	5
定年制	0 [ 0.0% ]	0	0	0
女性	51 [ 1.1% ]	47	2	2
育児休業	59 [ 1.3% ]	47	6	6
介護休業	7 [ 0.1% ]	7	0	0
その他	45 [ 1.0% ]	36	9	0
労働福祉	463 [ 9.9% ]	380	73	10
雇用保険	187 [ 4.0% ]	162	17	8
労災保険	102 [ 2.2% ]	72	29	1
健保・年金	155 [ 3.3% ]	129	25	1
教育・訓練	10 [ 0.2% ]	8	2	0
福利厚生	3 [ 0.1% ]	3	0	0
その他	6 [ 0.1% ]	6	0	0
人間関係	696 [ 14.8% ]	510	177	9
職場の嫌がらせ	511 [ 10.9% ]	375	128	8
セクシュアルハラスメント	95 [ 2.0% ]	46	49	0
マタニティハラスメント	24 [ 0.5% ]	24	0	0
その他	66 [ 1.4% ]	65	0	1
その他の問題	981 [ 20.9% ]	815	137	29
雇用関連	56 [ 1.2% ]	56	0	0
企業再編	9 [ 0.2% ]	9	0	0
企業倒産	0 [ 0.0% ]	0	0	0
偽装請負	5 [ 0.1% ]	5	0	0
損害賠償・慰謝料	182 [ 3.9% ]	132	42	8
税金	8 [ 0.2% ]	8	0	0
障害者	5 [ 0.1% ]	5	0	0
高年齢者	0 [ 0.0% ]	0	0	0
派遣関連	673 [ 14.3% ]	557	95	21
その他	43 [ 0.9% ]	43	0	0

[ ] は構成比 (%)

## <派遣労働関連のあっせん事例>

### 【事例1】 派遣労働者への退職勧奨

相談者は、常用型の派遣社員として勤務していたところ、就労条件にない業務を命じられた。そして、業務上のミスが1回発生させたことを理由に、派遣先との契約が打ち切れ、それを理由に退職勧奨を受けた。雇用の継続か、退職するのであれば相応の補償を求めたいとの意向で来所した。

センターが会社から事情を聞いたところ、本人に業務上の問題があったわけではないが、話し合いで退職の合意がなされたと主張した。センターは、会社に対し、現状では退職合意の成立を示す証拠が存在しておらず、訴訟等に発展した場合、会社の主張が認められる可能性が低いことを助言した。その後、労使双方の意向を踏まえて解決条件を調整した結果、会社の退職勧奨に相談者が応じること、会社が解決金を支払うことなどを内容とする合意が成立し、解決した。

### 【事例2】 紹介予定派遣を経て雇用された労働者の解雇

相談者は、紹介予定派遣で入社したシステムエンジニア。試用期間満了時に、会社から能力不足を理由に解雇を告げられた。相談者は、業務上のミスや知識不足は自分でも認識しているが、会社に解雇の理由だけでも確認してもらい、納得した上で退職を考えたいとの意向で来所した。

センターが会社から事情を聞いたところ、紹介予定派遣の段階から業務上のミスや知識不足を認識していたが、直接雇用することで業務に責任を持ち成長することを期待した。しかし、その後もミスが多く、勤務態度や意欲も向上しなかったため、他の業務への異動を命じたものの、拒否されたため解雇したとのことであった。また、会社は、紹介予定派遣での採用は初めてであり、派遣期間内で判断するべきであったと反省していた。センターが、職業訓練の活用も勧めつつ、会社から聞き取った内容を説明したところ、既に転職活動を始めていた相談者は、会社都合での退職で納得し、解決した。

### 【事例3】 派遣先でのセクシュアルハラスメント

相談者は、3か月契約で派遣先での就労を開始した。職場の宴席で、同僚から猥褻な発言をされたため、派遣元に相談したところ、派遣先は当該同僚を懲戒処分したが、相談者の希望した当該同僚の異動はなされなかった。相談者は、当該同僚の異動が行われなければ、現在の派遣先で働き続けることはできないので、既に契約更新が決まっている次期契約期間の満了までの賃金保証を求めたい、それが不可能であるなら、当該同僚と接触する業務は免除してもらいたいとの意向で来所した。

センターが派遣元から事情を聴いたところ、本件については相談者の就労環境を整える方向で派遣先と調整中であり、金銭による解決は現在のところ考えていないとのことであった。その後、派遣先で当該同僚の異動が行われ、派遣元、派遣先、相談者の三者で相談者の就労再開に向けた話し合いが行われることになり、解決した。

### 【事例4】 派遣就労期間の短縮を巡るトラブル

相談者は、3か月契約で派遣先での就労を開始したが、就業時間が契約書の記載内容と異なっていたため、契約書どおりの就労時間で働きたいと派遣元に述べたところ、派遣先から派遣期間を2週間短縮したいとの提案がなされた。相談者は、派遣元と相談した結果、会社都合退職扱いとすることを条件に、派遣先の提案に応じた。ところが、離職後に派遣元から交付された離職票が自己都合退職として処理されていたため、相談者は、当初の契約期間満了までの賃金を請求したいとして来所した。

センターが派遣元から事情を聴いたところ、派遣先の都合による期間短縮にあたるので、休業手当として平均賃金の6割を支払うとの説明があった。センターは、今回の派遣就労期間の短縮が相談者に全く非がない中で提案されたという事情も考慮して、民法に基づく賃金全額の請求は不合理とは思われないことを助言した。センターが調整を行ったところ、派遣元が賃金全額を支払うことで合意に達し、解決した。