

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と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3年度の派遣労働相談の傾向>

- (1) 派遣に関する労働相談は2,245件で、令和2年度より705件（△23.9%）減少した（第6表）。
- (2) 男女別では、男性810件（36.1%）、女性1,435件（63.9%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者1,851件（82.5%）、使用者326件（14.5%）、その他68件（3.0%）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527件（23.5%）と最も多く、次いで「金融・保険業」176件（7.8%）、「情報通信業」151件（6.7%）となっている（第8表）。
- (5) 相談内容では、「労働契約」（551項目）が最も多く、以下、「派遣関連」（466項目）、「職場の嫌がらせ」（383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28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
労働相談 総 計	53,019件 2.0%	51,294件 △3.3%	50,137件 △2.3%	52,884件 5.5%	52,318件 △1.1%	45,504件 △13.0%
派遣 相談件数	2,834件 7.9%	2,729件 △3.7%	2,880件 5.5%	2,457件 △14.7%	2,950件 20.1%	2,245件 △23.9%
	5.3%	5.3%	5.7%	4.6%	5.6%	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	45,504件	5,627件 12.4%	3,178件 7.0%	2,327件 5.1%	5,635件 12.4%	28,737件 63.2%
派遣 相談件数	2,245件	22件 1.0%	22件 1.0%	6件 0.3%	394件 17.6%	1,801件 80.2%

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
45,504件	1,121件 2.5%	2,347件 5.2%	2,501件 5.5%	1,451件 3.2%	3,354件 7.4%	675件 1.5%	495件 1.1%
派 遣 相 談 件 数	83件 3.7%	59件 2.6%	151件 6.7%	88件 3.9%	96件 4.3%	176件 7.8%	21件 0.9%
2,245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	
	1,548件 3.4%	1,847件 4.1%	6,342件 13.9%	7,444件 16.4%	1,178件 2.6%	15,201件 33.4%	
	6件 0.3%	65件 2.9%	56件 2.5%	527件 23.5%	60件 2.7%	857件 38.2%	

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	4,053	3,162	762	129
労働組合及び労使関係	40 [1.0%]	36	2	2
労働条件	2,252 [55.6%]	1,757	411	84
就業規則	12 [0.3%]	9	2	1
労働契約	551 [13.6%]	399	141	11
労働条件変更	181 [4.5%]	174	4	3
配転・出向	11 [0.3%]	11	0	0
賃金情報	4 [0.1%]	4	0	0
賃金不払	105 [2.6%]	92	10	3
賃金その他	76 [1.9%]	58	6	12
退職金	0 [0.0%]	0	0	0
労働時間	13 [0.3%]	12	1	0
休日	0 [0.0%]	0	0	0
休暇	50 [1.2%]	49	1	0
休業	365 [9.0%]	237	106	22
休職・復職	58 [1.4%]	46	10	2
安全衛生	28 [0.7%]	25	2	1
服務・懲戒	14 [0.3%]	13	1	0
解雇	287 [7.1%]	217	57	13
雇止め	247 [6.1%]	199	36	12
退職	187 [4.6%]	164	20	3
定年制	0 [0.0%]	0	0	0
女性	35 [0.9%]	21	14	0
育児休業	4 [0.1%]	4	0	0
介護休業	2 [0.0%]	2	0	0
その他	22 [0.5%]	21	0	1
労働福祉	496 [12.2%]	360	126	10
雇用保険	198 [4.9%]	142	55	1
労災保険	42 [1.0%]	41	1	0
健保・年金	240 [5.9%]	170	65	5
教育・訓練	0 [0.0%]	0	0	0
福利厚生	12 [0.3%]	4	5	3
その他	4 [0.1%]	3	0	1
人間関係	572 [14.1%]	494	63	15
職場の嫌がらせ	383 [9.4%]	356	24	3
セクシュアルハラスメント	30 [0.7%]	28	1	1
マタニティハラスメント	28 [0.7%]	15	13	0
その他	131 [3.2%]	95	25	11
その他の問題	693 [17.1%]	515	160	18
雇用関連	46 [1.1%]	42	2	2
企業再編	0 [0.0%]	0	0	0
企業倒産	0 [0.0%]	0	0	0
偽装請負	1 [0.0%]	1	0	0
損害賠償・慰謝料	124 [3.1%]	90	30	4
税金	7 [0.2%]	6	1	0
障害者	9 [0.2%]	9	0	0
高齢者	2 [0.0%]	2	0	0
派遣関連	466 [11.5%]	332	124	10
その他	38 [0.9%]	33	3	2

[] は構成比 (%)

〈派遣労働関連のあっせん事例〉

【事例1】 派遣先への苦情相談に端を発した雇止め

相談者は、無期転換した派遣労働者で、長期にわたって同一の派遣先で勤務している。なお相談時にはすでに定年を迎えたため、継続雇用扱いの有期雇用契約に戻っている。派遣先において同僚とのトラブルが起これ、相談者は派遣先相談窓口相談した。すると派遣元が、派遣先相談窓口相談したことを理由として、次期以降の不更新を通知してきた。相談者は、従来どおりの派遣先若しくは同等の派遣先での勤務を求め、センターに来所した。

センターが派遣元会社から事情を聴いたところ、通常の有期雇用契約の不更新である、とした。センターは、無期転換後の定年到達による再雇用であれば、65歳までの措置が求められるものであること、長期に更新を繰り返した有期契約の雇止めには「雇止めの法理」が適用されることなどを助言した。会社はセンターの助言を受け入れ、引き続き従来派遣先での勤務を考えた。しかし、その派遣先から受け入れを拒否されたため、会社は別の派遣先を紹介することとし、相談者も新たに紹介された派遣先を受け入れたことで解決した。なお、このトラブルを受けて会社は相談者に対し「就業規則に基づく解雇相当事由の存しない限り65歳までの更新を約す」とする書面を提示した。

【事例2】 妊娠報告を機に契約更新されず育休取得できない

相談者は、派遣元及び派遣先に妊娠報告したところ、派遣先が受け入れを拒否（次期不更新）したため、契約が終了してしまった。離職票発行について派遣元に相談したところ、派遣元担当者から「離職票を発行してしまうと退職扱いとなって産休・育休が取得できなくなる」との説明を受けた。そこで一旦センターを訪れた。相談者は育休取得意向であったことから、派遣元と相談して契約更新する形で継続してもらおうよう助言した。しかし、派遣元から退職手続き書類が送付されたことから、再度センターに来所した。

センターが派遣元会社に事情聴取の打診をしたところ、派遣会社の本部から迅速に対応する旨連絡が入った。派遣元の説明によると、相談者と担当者との意思疎通がうまくいっておらず、本人希望とは違う退職手続きを進めてしまっていた、とのことだった。そして「早急に派遣先を調整したい」との回答があった。その翌週に実際に新たな派遣先が紹介され、相談者もすぐに了解したため、解決した。なお、その後、相談者から「新たな派遣先で問題なく勤務できている。このあとは産休・育休を取得させていただききちんと復職したい」という報告を受けた。