

2 派遣労働相談

【派遣関連の職場トラブルの特徴】

派遣労働者を取り巻く状況は年々変化している。

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、会社側からの雇用申込みへの働きかけもさらに強く要請されるようになった。

また、有期雇用全般に対しては「1年を超える有期雇用契約を更新しない場合は30日前の予告が必要」とする厚生労働省告示が施行（平成16年1月）されている。

さらに、平成20年秋の金融不安に端を発した世界的な景気後退から、「派遣切り」や「派遣村」が社会問題となったため、派遣労働者の中途解約を規制する「派遣元・派遣先指針」が21年3月に改正された。

現在、派遣労働者の保護の強化に向けた「労働者派遣法」の改正案が国会において審議されている。

派遣労働の種類も様々であり、担当する業務内容は、単純な事務や業務から高度な専門的知識を必要とするものまで広範囲にわたる。

名目上は「業務請負契約」であるが、現実には仕事先の完全な指揮命令下に置かれるという「偽装請負」もある。

＜平成21年度の派遣労働相談の傾向＞

- (1) 派遣に関する労働相談は2,776件で、20年度より1,317件（△32.2%）減少した。
（第6表）
- (2) 男女別では、男性1,433件（51.6%）、女性1,343件（48.4%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者2,216件（79.8%）、使用者493件（17.8%）、その他67件（2.4%）となっている。
- (4) 産業別では、「サービス業」で790件（28.5%）が最も多く、次いで、「情報通信業」787件（28.3%）となっており、2業種で全体の6割近くを占めている。
（第8表）
- (5) 相談内容では、「職場の嫌がらせ」（20年度525項目→21年度627項目）が最も多く、以下、「派遣関連」（20年度761項目→21年度474項目）、「解雇」（20年度763項目→21年度384項目）、「労働契約」（20年度667項目→21年度374項目）、「雇止め」（20年度564項目→21年度363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16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
労働相談 総 計	44,737件 (△9.0)	48,792件 (9.1)	55,700件 (14.2)	54,669件 (△1.9)	54,933件 (0.5)	55,082件 (0.3)
派 遣 労働相談 件 数	1,874件 (△8.2) [4.2]	2,557件 (36.4) [5.2]	4,653件 (82.0) [8.4]	4,307件 (△7.4) [7.9]	4,093件 (△5.0) [7.5]	2,776件 (△32.2) [5.0]

() は対前年度比 [] は全体に占める割合(%)

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
労働相談 総 計	55,082件 [100.0]	11,882件 [21.6]	7,067件 [12.8]	4,821件 [8.8]	10,081件 [18.3]	21,231件 [38.5]
派 遣 労働相談	2,776件 [100.0]	148件 [5.3]	214件 [7.7]	89件 [3.2]	847件 [30.5]	1,478件 [53.3]

[] 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
55,082件 [100.0]	1,734件 [3.1]	4,718件 [8.6]	6,092件 [11.1]	2,282件 [4.1]	5,525件 [10.0]	1,451件 [2.6]	698件 [1.3]
派 遣 労働相談 件 数 2,776件 [100.0]	19件 [0.7]	123件 [4.4]	787件 [28.3]	90件 [3.2]	66件 [2.4]	89件 [3.2]	6件 [0.2]
	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
	2,124件 [3.9]	2,156件 [3.9]	4,225件 [7.7]	10,698件 [19.4]		1,579件 [2.9]	11,800件 [21.4]
	8件 [0.3]	60件 [2.2]	83件 [3.0]	790件 [28.5]		35件 [1.3]	620件 [22.3]

[] 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	5,420 [100.0]	4,132	1,186	102
労働組合及び労使関係	119 [2.2]	111	8	0
労働条件	2,526 [46.6]	2,087	381	58
就業規則	19 [0.4]	16	3	0
労働契約	374 [6.9]	326	40	8
労働条件変更	310 [5.7]	208	96	6
配転・出向	8 [0.1]	6	2	0
賃金情報	1 [0.0]	0	1	0
賃金不払	254 [4.7]	204	39	11
賃金その他	88 [1.6]	77	9	2
退職金	7 [0.1]	5	2	0
労働時間	96 [1.8]	69	21	6
休日	14 [0.3]	11	0	3
休暇	164 [3.0]	142	19	3
休業	79 [1.5]	70	6	3
休職	11 [0.2]	11	0	0
安全衛生	45 [0.8]	36	6	3
服務・懲戒	8 [0.1]	6	2	0
解雇	384 [7.1]	331	49	4
雇止め	363 [6.7]	293	66	4
退職	148 [2.7]	133	12	3
定年制	1 [0.0]	1	0	0
女性	53 [1.0]	50	3	0
育児休業	46 [0.9]	44	2	0
介護休業	0 [0.0]	0	0	0
その他	53 [1.0]	48	3	2
労働福祉	651 [12.0]	460	178	13
雇用保険	245 [4.5]	203	40	2
労災保険	68 [1.2]	51	14	3
健保・年金	298 [5.5]	181	109	8
教育・訓練	4 [0.1]	4	0	0
福利厚生	31 [0.6]	16	15	0
その他	5 [0.1]	5	0	0
人間関係	1,172 [21.6]	754	407	11
職場の嫌がらせ	627 [11.6]	448	175	4
セクシュアルハラスメント	291 [5.3]	165	123	3
その他	254 [4.7]	141	109	4
その他の問題	952 [17.6]	720	212	20
雇用関連	88 [1.6]	63	24	1
企業再編	1 [0.0]	1	0	0
企業倒産	18 [0.3]	16	2	0
偽装請負	53 [1.0]	44	9	0
損害賠償・慰謝料	251 [4.6]	167	80	4
税金	10 [0.2]	9	0	1
派遣関連	474 [8.8]	370	95	9
その他	57 [1.1]	50	2	5

[] 内は構成比

<派遣労働関連のあっせん事例>

【事例1】 派遣先正社員への採用内定の取り消し

相談者は、派遣社員として6年間勤務していた派遣先の本部長から「契約期間後の社員への採用内定」を受けた。その後、同本部長から「不況のため、採用できない」ことを通告された。内定通知文書は交付されていないが、社員採用の約束の履行を求めて相談に来所した。

センターでは、派遣先企業から事情を聴取したところ、派遣先は「社内規定で派遣社員から社員に登用する場合の手続きが決められているが、今回は必要な社内手続きを踏まずに内定を出してしまった。ありえないことで、穏便に解決したい」とのことだった。

センターから、6か月間の契約社員（試用期間の位置づけ）として採用し、その後、正社員に登用することを提案したところ、労使ともに合意が得られ解決した。

【事例2】 派遣労働者の中途解約

相談者は、3か月契約で派遣先のライン作業に従事していたが、契約書はなく、労働条件も口頭での通知のみだった。2か月が経過する頃、派遣元から、派遣先の都合だとして、突然の契約終了を告げられた。解雇予告手当を請求したが、派遣元に拒否されたとして相談に来所した。

また、「契約書が無いのに、役所に申し出ても相手にされない」とも言われた。

センターでは、派遣元から事情を聴取したところ、「解雇予告手当は、アルバイトであれば支払わなくて良いと思っていた。支払う必要があれば対応する」とのことだったので、センターからアルバイトであっても解雇予告の手続きが必要なことを説明したところ、派遣元の理解が得られ、相談者に対して解雇予告手当が支払われた。

また、労働基準法の「労働条件明示」及び労働者派遣法の「就業条件明示」について、書面による明示が必要なことを指摘し、改善するよう説明した。

【事例3】 経営不振を理由とした退職金の減額

相談者は、常用型派遣で6年間勤務してきたが、経営不振を理由とする退職勧奨に応じた。退職までの2か月間は自宅待機となり、休業手当が支払われたが、賃金規定に定められている退職金の支給については、会社の回答がその都度異なり、その後、「経営が厳しいので減額して支払う」との回答があり、納得できず相談に来所した。

センターでは、会社側から事情を聴取したところ、「賃金規程は承知しているが、経営状態が厳しく、直ぐに全額支払うことが出来ないため、減額を提案した。支払う義務のあることは認識しており、社内で検討し回答したい」とのことだった。

その後、検討結果として、会社から「一括払いは出来ないが、3回に分割して支払う」との回答があり、相談者が提案を受け入れた。

【事例4】 病気休暇の取得を理由とする退職の勧奨

相談者は、医師の指示による治療のため病気休暇を申請したところ、何度か休んでいることを理由に退職を求められ、会社のルールという説明を聞いて、求められるまま退職届を出してしまったが、このまま自己都合退職にされてしまうことに納得できないとして相談に来所した。

センターでは、派遣元支店長から事情を聴取したところ、「無理に退職届を出させたわけではない。」と主張した。

センターが調べたところ年次有給休暇が残っており、病気休暇とする必要はなく、したがって、退職を求める理由がないことを説明したところ、支店長から「年次有給休暇の日数について会社は誤解していた。話し合いによる解決を希望する」との発言があったので、相談者の要望（①離職理由を会社都合とすること、②年次有給休暇の残日数分の補償）を伝え、検討を依頼したところ、支店長が要望を受け入れた。