

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案が国会に提出され平成24年3月可決・成立した。平成24年10月から施行され、派遣労働者の保護強化のためのルールが整備されてきた。

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、その後の平成24年8月には、有期労働契約の適正な運用を促進することを目的とした改正労働契約法が可決・成立し、平成25年4月から施行されている。

派遣労働の種類は様々であり、担当する業務内容は、単純な事務や定型的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。また、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24年度の派遣労働相談の傾向＞

- (1) 派遣に関する労働相談は2,535件で、23年度より93件（3.8%）増加した。
（第6表）
- (2) 男女別では、男性962件（37.9%）、女性1,573件（62.1%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者2,018件（79.6%）、使用者445件（17.6%）、その他72件（2.8%）となっている。
- (4) 産業別では、「サービス業」で898件（35.4%）が最も多く、次いで、「情報通信業」298件（11.8%）、「製造業」143件（5.6%）となっており、この3つで全体の過半数を超えている。（第8表）
- (5) 相談内容では、「派遣関連」（23年度556項目→24年度933項目）が最も多く、以下、「労働契約」（23年度390項目→24年度402項目）、「雇止め」（23年度276項目→24年度364項目）、「雇用保険」（23年度124項目→24年度354項目）、「退職」（23年度364項目→24年度301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19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
労働相談 総 計	54,669件 (△1.9)	54,933件 (0.5)	55,082件 (0.3)	52,196件 (△5.2)	52,363件 (0.3)	52,155件 (△0.4)
派 遣 労働相談 件 数	4,307件 (△7.4) [7.9]	4,093件 (△5.0) [7.5]	2,776件 (△32.2) [5.0]	2,691件 (△3.1) [5.2]	2,442件 (△9.3) [4.7]	2,535件 (3.8) [4.9]

() 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	52,155件 [100.0]	12,093件 [23.2]	5,536件 [10.6]	3,811件 [7.3]	8,778件 [16.8]	21,937件 [42.1]
派 遣 労働相談	2,535件 [100.0]	147件 [5.8]	98件 [3.9]	54件 [2.1]	538件 [21.2]	1,698件 [67.0]

[] 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
52,155件 [100.0]	2,143件 [4.1]	4,892件 [9.4]	3,483件 [6.7]	2,109件 [4.0]	6,086件 [11.7]	1,303件 [2.5]	672件 [1.3]
派 遣 労働相談 件 数 2,535件 [100.0]	52件 [2.1]	143件 [5.6]	298件 [11.8]	38件 [1.5]	129件 [5.1]	91件 [3.6]	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
	2,365件 [4.5]	1,641件 [3.1]	5,562件 [10.7]	10,115件 [19.4]		1,760件 [3.4]	10,024件 [19.2]
	7件 [0.3]	59件 [2.3]	95件 [3.7]	898件 [35.4]		70件 [2.8]	649件 [25.6]

[] 内は構成比

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	5,073 [100.0]	3,903	1,048	122
労働組合及び労使関係	34 [0.7]	23	11	0
労働条件	2,716 [53.5]	2,170	496	50
就業規則	19 [0.4]	16	3	0
労働契約	402 [7.9]	344	47	11
労働条件変更	131 [2.6]	96	34	1
配転・出向	4 [0.1]	4	0	0
賃金情報	5 [0.1]	2	3	0
賃金不払	160 [3.2]	111	44	5
賃金その他	178 [3.5]	133	44	1
退職金	1 [0.0]	1	0	0
労働時間	63 [1.2]	47	15	1
休日	5 [0.1]	5	0	0
休暇	290 [5.7]	207	76	7
休業	133 [2.6]	117	14	2
休職・復職	33 [0.7]	17	16	0
安全衛生	14 [0.3]	12	0	2
服務・懲戒	7 [0.1]	6	1	0
解雇	297 [5.9]	243	50	4
雇止め	364 [7.2]	302	54	8
退職	301 [5.9]	241	57	3
定年制	1 [0.0]	1	0	0
女性	140 [2.8]	131	7	2
育児休業	124 [2.4]	108	14	2
介護休業	9 [0.2]	8	0	1
その他	35 [0.7]	18	17	0
労働福祉	552 [10.9]	390	138	24
雇用保険	354 [7.0]	260	79	15
労災保険	62 [1.2]	37	23	2
健保・年金	129 [2.5]	88	34	7
教育・訓練	2 [0.0]	2	0	0
福利厚生	5 [0.1]	3	2	0
その他	0 [0.0]	0	0	0
人間関係	453 [8.9]	351	94	8
職場の嫌がらせ	219 [4.3]	190	29	0
セクシュアルハラスメント	101 [2.0]	64	33	4
その他	133 [2.6]	97	32	4
その他の問題	1,318 [26.0]	969	309	40
雇用関連	138 [2.7]	126	11	1
企業再編	1 [0.0]	0	0	1
企業倒産	0 [0.0]	0	0	0
偽装請負	10 [0.2]	10	0	0
損害賠償・慰謝料	108 [2.1]	76	28	4
税金	43 [0.8]	28	15	0
障害者	28 [0.6]	15	13	0
高齢者	2 [0.0]	1	1	0
派遣関連	933 [18.4]	664	236	33
その他	55 [1.1]	49	5	1

[] 内は構成比 (※項目ごとに四捨五入を行ったため、大項目の計と一致しない)

<派遣労働関連のあっせん事例>

【事例1】 雇用契約途中での契約内容変更

相談者は派遣労働者として、3か月の契約を結び勤務していた。
しかし、派遣元から「契約途中で契約を終了してほしい」と言われ、その数日後には、派遣元が作成した契約期間変更同意覚書に不本意ながら署名してしまった。
相談者は、派遣先の都合なので仕方ないと同意したものの、2か月分の補償をお願いした上での上の了承であると認識しており、派遣元に対して補償の話をするため連絡を取った。しかし、派遣元の対応が期待に答えるものではなく、センターに相談するに至った。

センターから派遣元に事情聴取。会社は、「相談者に関しては、派遣先から能力不足及び勤務態度不良を指摘されており、やむを得ず契約変更に至ったもの」「契約期間変更前から新規派遣先の打診をしていたが、相談者がそれに難色を示していた」と回答した。

加えて、「派遣元としては、まず、雇用維持を念頭において、補償のことを検討したいと思っている」とも述べた。

センターから派遣元に対し、「労働者が十分理解していないにも関わらず、労働契約を一方的に変更することは、好ましい事とは言えない」と問題点を指摘、派遣元に対して具体的補償の検討を依頼した。

その後、派遣元から、1か月の給与相当分の6割補償の回答があった。これを相談者に伝えたところ、相談者もこれを評価し、双方が合意した。

【事例2】 雇用契約の雇止め

相談者は、3か月契約（自動更新）の登録型の派遣労働者として、財団法人で事務補助業務に5年余勤務してきたが、突然、派遣先の財団法人が年度末で解散することを聞かされ、派遣元から、年度末で期間満了退職となると通知された。

派遣元から他の派遣先を紹介されたが、財団法人での業務都合上、これを断った。すると、派遣元から「次の紹介先を断ったのだから離職理由は自己都合扱い」「離職票発行は5月」と通告された。

相談者は、「雇用保険は会社都合扱いで受給したい」との希望を持ち、来所相談した。

センターが派遣元に電話で経過及び事情聴取を行った。会社は、「当方が用意した確認書に署名してもらえれば、離職理由は事業主都合の雇止めになるが、会社都合扱いで雇用保険受給が可能か否かは職安の判断次第」「離職票発行時期については、人事に確認し本人に伝える」と回答し、相談者の会社都合扱いでの雇用保険受給に、配慮を示唆する姿勢を示した。

会社の見解を相談者に伝えたところ、相談者は、「会社に確認書（会社様式）を提出、離職票をもらうことにする」と回答したため、その旨を派遣元に伝え、本件は終息した。

【事例3】 派遣先での時間外勤務手当が未払いの上、雇用保険も未加入

相談者は特定派遣事業を行う情報関係会社において、派遣労働者として勤務を開始。プロジェクト終了の目処までの3か月契約で、製品点検作業に従事していた。契約途中からは、遠隔地での残業を伴う作業にも携わっていた。

契約期間中のある日、相談者は作業を終えた時点で、プロジェクトに目処がついたことを派遣先の責任者から伝え聞き、同時に、今後の仕事が無いようなことも言われた。そのため、退職を派遣先に申し出て、それ以降は出勤しなかった。

相談者は、遠隔地での残業分の手当と出張手当の未払い及び雇用保険未加入の相談のため、センターを訪れた。

センターが相談者の話を聞く過程で、二重派遣の可能性が浮上。センターが派遣元に事情聴取を行ったところ、派遣元は二重派遣を認めたことから、センターから、二重派遣が職安法及び労働者派遣法に抵触することを説明し、派遣元に対し今後の自主的な事業改善を助言した。また、相談者には派遣元に連絡せずに自分の判断で退職したことは問題であることを指摘し、注意を喚起した。

相談者の求める未払いの残業代は、精算・支給されることとなり、出張手当については、手当としては確約されたものではないことを双方が認めたため見送ることとなった。

雇用保険加入は、調整の過程で、派遣元の加入手続不備が判明、派遣元による修正手続きが取られることとなり、労使が合意に達した。