

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月から施行された。

平成27年9月、派遣労働という働き方、その利用は、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の改正が行われた。改正法は、同月30日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」も生じている。

＜平成27年度の派遣労働相談の傾向＞

- (1) 派遣に関する労働相談は2,626件で、26年度より426件（△14.0%）減少した（第6表）。
- (2) 男女別では、男性1,202件（45.8%）、女性1,424件（54.2%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者1,991件（75.8%）、使用者546件（20.8%）、その他89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）」で1,082件（41.2%）が最も多く、次いで「情報通信業」251件（9.6%）、「卸売業、小売業」226件（8.6%）である（第8表）。
- (5) 相談内容では、「派遣関連」（26年度764項目→27年度818項目）が最も多く、以下、「労働契約」（26年度508項目→27年度582項目）、「解雇」（26年度683項目→27年度443項目）、「雇止め」（26年度546項目→27年度381項目）、「職場の嫌がらせ」（26年度482項目→27年度280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22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
労働相談 総 計	52,196件 (△5.2)	52,363件 (0.3)	52,155件 (△0.4)	52,684件 (1.0)	53,104件 (0.8)	51,960件 (△2.2)
派遣相談 件 数	2,691件 (△3.1) [5.2]	2,442件 (△9.3) [4.7]	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]

() 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	51,960件 [100.0]	12,226件 [23.5]	4,861件 [9.4]	3,795件 [7.3]	9,044件 [17.4]	22,034件 [42.4]
派遣相談 件 数	2,626件 [100.0]	57件 [2.2]	31件 [1.2]	106件 [4.0]	372件 [14.2]	2,060件 [78.4]

[] 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
51,960件 [100.0]	2,107件 [4.1]	4,365件 [8.4]	3,944件 [7.6]	1,886件 [3.6]	5,051件 [9.7]	1,368件 [2.6]	1,016件 [2.0]
派遣相談 件 数	81件 [3.1]	71件 [2.7]	251件 [9.6]	63件 [2.4]	226件 [8.6]	49件 [1.9]	15件 [0.6]
2,626件 [100.0]	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
	2,221件 [4.3]	1,652件 [3.2]	5,972件 [11.5]	11,564件 [22.3]		1,980件 [3.8]	8,834件 [17.0]
	12件 [0.5]	18件 [0.7]	114件 [4.3]	1,082件 [41.2]		52件 [2.0]	592件 [22.5]

[] 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	4,488 [100.0]	3,416	947	125
労働組合及び労使関係	23 [0.5]	11	12	0
労働条件	2,602 [58.0]	1,999	565	38
就業規則	144 [3.2]	80	63	1
労働契約	582 [13.0]	457	111	14
労働条件変更	57 [1.3]	54	3	0
配転・出向	14 [0.3]	14	0	0
賃金情報	3 [0.1]	3	0	0
賃金不払	135 [3.0]	116	19	0
賃金その他	55 [1.2]	44	11	0
退職金	1 [0.0]	1	0	0
労働時間	36 [0.8]	33	2	1
休日	3 [0.1]	2	1	0
休暇	193 [4.3]	140	51	2
休業	144 [3.2]	107	37	0
休職・復職	21 [0.5]	13	7	1
安全衛生	10 [0.2]	9	1	0
服務・懲戒	6 [0.1]	6	0	0
解雇	443 [9.9]	304	136	3
雇止め	381 [8.5]	277	98	6
退職	244 [5.4]	219	21	4
定年制	2 [0.0]	2	0	0
女性	30 [0.7]	28	0	2
育児休業	35 [0.8]	32	1	2
介護休業	1 [0.0]	1	0	0
その他	62 [1.4]	57	3	2
労働福祉	288 [6.4]	216	62	10
雇用保険	201 [4.5]	153	45	3
労災保険	23 [0.5]	12	7	4
健保・年金	51 [1.1]	44	5	2
教育・訓練	1 [0.0]	1	0	0
福利厚生	12 [0.3]	6	5	1
その他	0 [0.0]	0	0	0
人間関係	557 [12.4]	434	75	48
職場の嫌がらせ	280 [6.2]	247	30	3
セクシュアルハラスメント	105 [2.3]	39	21	45
その他	172 [3.8]	148	24	0
その他の問題	1,018 [22.7]	756	233	29
雇用関連	39 [0.9]	32	4	3
企業再編	0 [0.0]	0	0	0
企業倒産	3 [0.1]	3	0	0
偽装請負	5 [0.1]	4	1	0
損害賠償・慰謝料	95 [2.1]	69	21	5
税金	15 [0.3]	15	0	0
障害者	2 [0.0]	2	0	0
高年齢者	1 [0.0]	0	0	1
派遣関連	818 [18.2]	591	207	20
その他	40 [0.9]	40	0	0

[] は構成比 (%)

<派遣労働関連のあっせん事例>

【事例1】 研修期間中の態度を問題とした解雇通告

相談者は、1か月契約で一般事務に従事していた派遣社員。派遣開始から6日間は派遣先で研修を受けていたが、研修4日目が終了すると、派遣会社から、研修中に飴を舐めていたことなどを理由に口頭で解雇を告げられた。相談者は、研修中に2度注意を受けていたが、解雇となることに納得がいかず、来所に至った。

センターは、派遣会社から状況確認を行った。派遣会社は、「派遣先での研修中に、独り言を言うほか、飴を舐めたり居眠りをしていた。講師が注意をすると『パワハラだ。』と主張したり、周囲とのコミュニケーションもとれていなかった。このことは同じ派遣先で勤務している複数の従業員にも確かめている。研修中、相談者は研修を受ける態度ではなく、2度注意をしたが改善されず、派遣先からも出社を拒まれたため解雇せざるを得なかった。」と述べた。

センターは、会社に対し、契約期間中の解雇については労働契約法により、やむを得ない事由がある場合でなければ解雇することができず、解雇するには相当の理由が必要であることを説明した。

すると、派遣会社からは一定の理解が示され、調整の結果、派遣会社は、契約満了までの期間については休業手当を支給し、相談者は契約期間満了日に退職することで合意に達した。

【事例2】 派遣先でのトラブルによって退職を決意した学卒正社員

相談者は、学卒の正社員として情報通信会社で販売業務に従事していた派遣社員。半年後、派遣先でクレームを受けてトラブルとなり、相談者は、派遣先から出入り禁止となることを告げられた。相談者は、派遣会社に相談すると、退職前提で話が進み、退職届を提出するよう求められた。相談者は、退職を視野に入れつつも、早期の退職は考えておらず、今後の対応について来所に至った。

センターは、派遣会社から状況確認を行った。派遣会社は、「派遣先でトラブルが発生した際、別の派遣先で勤務する方向で本人と面談を行った。しかし、面談後、本人から退職の申し出があった。このため、相談者には早期の退職も可能であることを伝え、これを了承した。その後、考え直したいと言われたため、継続勤務も可能でもあることは伝えている。退職の強要はしていない。」と述べた。

これを受けて、センターは、相談者に継続勤務も可能であることを伝えたが、相談者は、退職する意向を固めた。

調整の結果、相談者が有給休暇を消化した後に退職することとなった。

【事例3】 雇止めによる有給休暇の未消化問題

相談者は、3か月契約を更新し、勤続2年となる派遣社員。相談者は、契約期間が満了となる2週間前に、派遣会社から「派遣先の都合で次回の契約更新は困難な状況。残っている有給休暇が消化できる程度の契約延長が可能かどうか確認している。」と言われた。

相談者は、次回の契約や有給休暇の取得について、不安を抱いて来所に至った。

センターは、派遣会社に状況確認を行った。派遣会社は、「有給休暇取得のためだけに数日間契約を延長することは通常行っていないが、今回は不利とならないように対応したい。」と述べた。

センターは、派遣会社に対し、相談者に対する最大限の配慮を要望した。また、雇止めを行う際には30日前までに予告が必要となる国の基準に則って対応するよう併せて要望した。

すると、派遣会社からは理解が得られ、調整の結果、派遣会社は、相談者に一定の金銭補償を行い、相談者は、契約期間満了により退職することで合意に達した。

【事例4】 退去時に社宅費用の負担を求められた退職問題

相談者は、正社員の派遣労働者。相談者が借りていた賃貸住宅は、途中から派遣会社が借主となって社宅扱いとなり、その際、相談者が入居時に負担した敷金は返還され、新たに派遣会社が敷金等を負担して契約が行われた。

しかし、退職時、相談者は、派遣会社からハウスクリーニング費用のほか敷金などの退去費用を請求された。相談者は、未消化の有給休暇約30日分と相殺することを提案したが派遣会社から了承が得られず、対応方法について来所に至った。

センターは、派遣会社から状況確認を行った。派遣会社は、退去費用は相談者がペットを飼育していたために生じたものであって、当然、相談者が負担すべきものであることを述べた。

一方、就業規則等では住宅費用に関する規定がないため、センターは、派遣会社に対し、相談者が負担する必要性については疑問があることを伝えた。

すると、会社からは理解が得られ、相談者は、一切、費用負担することなく退職した。