

## 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。

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・改正されてきたが、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22年度の派遣労働相談の傾向〉

(1) 派遣に関する労働相談は2,691件で、21年度より85件（△3.1%）減少した。

（第6表）

(2) 男女別では、男性1,109件（41.2%）、女性1,582件（58.8%）となっている。

(3) 労使別では、労働者2,060件（76.6%）、使用者553件（20.5%）、その他78件（2.9%）となっている。

(4) 産業別では、「サービス業」で879件（32.7%）が最も多く、次いで、「情報通信業」650件（24.2%）となっており、2つで全体の6割近くを占めている。

（第8表）

(5) 相談内容では、「労働契約」（21年度374項目→22年度729項目）が最も多く、以下、「雇止め」（21年度363項目→22年度539項目）、「派遣関連」（21年度474項目→22年度428項目）、「職場の嫌がらせ」（21年度627項目→22年度422項目）、「休業」（21年度79項目→22年度359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17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
労働相談 総 計	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)	52,196件 (△5.2)
派 遣 労働相談 件 数	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]	2,691件 (△3.1) [5.2]

( ) 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	52,196件 [100.0]	12,797件 [24.5]	5,767件 [11.0]	4,440件 [ 8.5]	8,326件 [16.0]	20,866件 [40.0]
派 遣 労働相談	2,691件 [100.0]	329件 [12.2]	145件 [5.4]	46件 [1.7]	743件 [27.6]	1,428件 [53.1]

[ ] 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
52,196件 [100.0]	1,680件 [3.2]	4,449件 [8.5]	3,565件 [6.8]	1,793件 [3.4]	5,613件 [10.8]	1,170件 [2.2]	626件 [1.2]
派 遣 労働相談 件 数 2,691件 [100.0]	36件 [1.3]	96件 [3.6]	650件 [24.2]	46件 [1.7]	67件 [2.5]	123件 [4.6]	3件 [0.1]
	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
	2,594件 [5.0]	1,281件 [2.5]	3,948件 [7.6]	11,842件 [22.7]		2,101件 [4.0]	11,534件 [22.1]
	14件 [0.5]	16件 [0.6]	80件 [3.0]	879件 [32.7]		129件 [4.8]	552件 [20.5]

[ ] 内は構成比（※項目ごとに四捨五入したため、合計と一致しない）

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	4,637 [100.0]	3,523	977	137
労働組合及び労使関係	146 [ 3.1]	128	17	1
労働条件	2,745 [ 59.2]	2,100	592	53
就業規則	9 [ 0.2]	6	3	0
労働契約	729 [ 15.7]	509	200	20
労働条件変更	59 [ 1.3]	55	2	2
配転・出向	27 [ 0.6]	18	9	0
賃金情報	3 [ 0.1]	0	3	0
賃金不払	125 [ 2.7]	113	12	0
賃金その他	52 [ 1.1]	42	9	1
退職金	5 [ 0.1]	3	2	0
労働時間	36 [ 0.8]	30	6	0
休日	4 [ 0.1]	4	0	0
休暇	89 [ 1.9]	82	6	1
休業	359 [ 7.7]	268	83	8
休職・復職	23 [ 0.5]	23	0	0
安全衛生	17 [ 0.4]	17	0	0
服務・懲戒	5 [ 0.1]	4	1	0
解雇	275 [ 5.9]	197	77	1
雇止め	539 [ 11.6]	387	139	13
退職	144 [ 3.1]	133	9	2
定年制	0 [ 0.0]	0	0	0
女性	84 [ 1.8]	81	3	0
育児休業	102 [ 2.2]	86	13	3
介護休業	0 [ 0.0]	0	0	0
その他	59 [ 1.3]	42	15	2
労働福祉	270 [ 5.8]	228	27	15
雇用保険	120 [ 2.6]	103	9	8
労災保険	28 [ 0.6]	23	5	0
健保・年金	119 [ 2.6]	100	13	6
教育・訓練	3 [ 0.1]	2	0	1
福利厚生	0 [ 0.0]	0	0	0
その他	0 [ 0.0]	0	0	0
人間関係	736 [ 15.9]	449	238	49
職場の嫌がらせ	422 [ 9.1]	293	106	23
セクシュアルハラスメント	176 [ 3.8]	89	66	21
その他	138 [ 3.0]	67	66	5
その他の問題	740 [ 16.0]	618	103	19
雇用関連	106 [ 2.3]	99	7	0
企業再編	3 [ 0.1]	3	0	0
企業倒産	5 [ 0.1]	5	0	0
偽装請負	8 [ 0.2]	8	0	0
損害賠償・慰謝料	94 [ 2.0]	80	14	0
税金	1 [ 0.0]	1	0	0
障害者	0 [ 0.0]	0	0	0
高齢者	3 [ 0.1]	3	0	0
派遣関連	428 [ 9.2]	345	66	17
その他	92 [ 2.0]	74	16	2

[ ] 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】 産休終了時点の雇止め

相談者は、3か月契約を更新し、3年以上同一の派遣先に勤めていた。産休を取得し、引き続き育児休業を申請したが、派遣元から拒否され、産休終了時点での雇止めを通告された。派遣先の他の「請負社員」は、一時契約を中断し、その後職場に復帰しており、相談者が育児休業を取得できないのは納得できないとして、相談に来所した。

センターが派遣元から事情を聞いたところ、派遣元は「相談者とは3か月の雇用契約であり、育児休業法の解釈では対象外となるため、問い合わせに対し、就業規則どおり回答した」と主張した。

センターから、派遣元に対して、相談者は長期に渡り更新を繰り返し、妊娠しなければ契約継続していた見込みが高く、産休終了時点の雇止めは、男女雇用機会均等法が禁止する「妊娠・出産を理由とする解雇」に該当する可能性があることを指摘し、これまでの相談者の働きぶりや派遣元への貢献などを鑑み、育児休業の取得について配慮を求めた。また、登録型派遣では、復職先が元の派遣先である必要は無く、復職時に派遣先が見つからない場合も、育児休業の取得に影響がないことを説明したところ、派遣元は、相談者の育児休業取得を承認することとした。

### 【事例2】 派遣労働者の中途解約

相談者は、3か月契約により派遣就労していたが、派遣元から「派遣先の評判が悪い」との理由で、中途解約を通告された。また、次の派遣先の紹介も出来ないとも言われている。

このため、相談者は、契約期間中の賃金補償を求めたいとして、相談に来所した。

センターが派遣元から事情を聴取したところ、派遣元は「相談者の営業担当が派遣業界に転職したばかりで、派遣法の知識に乏しく、派遣先の言うがままに解雇しようとした」とのことで、「契約満了日までの賃金を100%補償する」との回答を受け、相談者も納得し合意した。

### 【事例3】 人間関係のトラブルを原因とした更新拒否（雇止め）

相談者は、数回の契約を更新をしながら1年半を超えて派遣で働いてきた。今回の契約が切れる1か月前に、派遣元の営業から「次回の更新はしない」と言われた。雇止めになる理由が思い当たらないので、営業に理由を問いただしたが、きちんとした説明が得られなかったとして、相談に来所した。

センターが派遣元から事情を聴取したところ、派遣元は「相談者は同僚と人間関係のトラブルが若干あり、営業に苦情がきていたことや、派遣先の内規に従わずにトラブルになったこと、により営業が雇止めの判断をした」とのことだった。

センターから、派遣元に「これらの点について相談者がこれまで具体的に注意を受けていなかったこと、同僚とのトラブルについて事情を確認することなく一方的に相談者に落ち度があると判断し、更新拒否したことは会社の対応として問題がある」ことなどを説明した。

派遣元からは「対応に落ち度が無いわけではないと認識しているので、相談者に改めてもらう部分は改めてもらうことを条件にもう一度関係者の調整を図りたい」と回答があった。

その後、相談者と派遣元(営業担当)、派遣先で再度話し合った結果、1か月契約を更新することでまとまった。

### 【事例4】 急な退職による賃金不払

相談者は、派遣先でプレスの仕事を4か月していたが、社長からいじめに遭ったため、何も言わずに辞めてしまった。その後、最後の1か月分の賃金が支払われなかったため、何度も催促したが払ってもらえないとして、相談に来所した。

センターが社長から事情を聞いたところ、社長は「相談者は、無断欠勤してそのまま辞めてしまった。連絡があったときに、直接会って話がしたいと申し入れたが断られたため、支払いを保留していた」とのことだった。

センターから、未払賃金を支払うよう促したところ、社長は「支払義務のあることは承知しており、直ぐに支払う」ことを約束した。数日後、相談者から「口座に振り込まれた」との連絡があった。