

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、24年3月、可決・成立した。

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23年度の派遣労働相談の傾向〉

(1) 派遣に関する労働相談は2,442件で、22年度より249件（△9.3%）減少した。

（第6表）

(2) 男女別では、男性935件（38.3%）、女性1,507件（61.7%）となっている。

(3) 労使別では、労働者1,914件（78.4%）、使用者469件（19.2%）、その他59件（2.4%）となっている。

(4) 産業別では、「サービス業」で857件（35.1%）が最も多く、次いで、「情報通信業」384件（15.7%）となっており、2つで全体の5割を超えている。

（第8表）

(5) 相談内容では、「労働契約」（22年度729項目→23年度390項目）が最も多く、以下、「退職」（22年度144項目→23年度364項目）、「損害賠償、慰謝料」（22年度94項目→23年度360項目）、「職場の嫌がらせ」（22年度422項目→23年度355項目）、「解雇」（22年度275項目→23年度324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18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
労働相談 総 計	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)	52,363件 (0.3)
派 遣 労働相談 件 数	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]	2,442件 (△9.3) [4.7]

() 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	52,363件 [100.0]	12,462件 [23.8]	5,709件 [10.9]	4,165件 [8.0]	8,609件 [16.4]	21,418件 [40.9]
派 遣 労働相談	2,442件 [100.0]	117件 [4.8]	56件 [2.3]	161件 [6.6]	431件 [17.6]	1,677件 [68.7]

[] 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
52,363件 [100.0]	1,552件 [3.0]	4,367件 [8.3]	3,749件 [7.2]	2,123件 [4.1]	5,421件 [10.4]	1,342件 [2.6]	1,008件 [1.9]
派 遣 労働相談 件 数 2,442件 [100.0]	35件 [1.4]	102件 [4.2]	384件 [15.7]	43件 [1.8]	129件 [5.3]	132件 [5.4]	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
	2,851件 [5.4]	1,792件 [3.4]	4,759件 [9.1]	10,955件 [20.9]		1,418件 [2.7]	11,026件 [21.1]
	7件 [0.3]	18件 [0.7]	74件 [3.0]	857件 [35.1]		52件 [2.1]	606件 [24.8]

[] 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	4,475 [100.0]	3,462	898	115
労働組合及び労使関係	78 [1.7]	55	19	4
労働条件	2,551 [57.0]	1,974	506	71
就業規則	51 [1.1]	32	13	6
労働契約	390 [8.7]	327	49	14
労働条件変更	111 [2.5]	83	28	0
配転・出向	3 [0.1]	2	0	1
賃金情報	3 [0.1]	1	0	2
賃金不払	133 [3.0]	110	21	2
賃金その他	161 [3.6]	112	46	3
退職金	4 [0.1]	4	0	0
労働時間	26 [0.6]	26	0	0
休日	3 [0.1]	3	0	0
休暇	100 [2.2]	92	8	0
休業	151 [3.4]	112	39	0
休職・復職	115 [2.6]	64	41	10
安全衛生	41 [0.9]	32	5	4
服務・懲戒	8 [0.2]	8	0	0
解雇	324 [7.2]	247	71	6
雇止め	276 [6.2]	227	45	4
退職	364 [8.1]	233	120	11
定年制	1 [0.0]	1	0	0
女性	137 [3.1]	124	11	2
育児休業	118 [2.6]	105	9	4
介護休業	3 [0.1]	1	0	2
その他	28 [0.6]	28	0	0
労働福祉	246 [5.5]	200	38	8
雇用保険	124 [2.8]	103	18	3
労災保険	49 [1.1]	27	19	3
健保・年金	70 [1.6]	67	1	2
教育・訓練	2 [0.0]	2	0	0
福利厚生	1 [0.0]	1	0	0
その他	0 [0.0]	0	0	0
人間関係	509 [11.4]	380	121	8
職場の嫌がらせ	355 [7.9]	278	72	5
セクシュアルハラスメント	95 [2.1]	47	45	3
その他	59 [1.3]	55	4	0
その他の問題	1,091 [24.4]	853	214	24
雇用関連	84 [1.9]	80	3	1
企業再編	1 [0.0]	1	0	0
企業倒産	1 [0.0]	1	0	0
偽装請負	2 [0.0]	2	0	0
損害賠償・慰謝料	360 [8.0]	242	109	9
税金	18 [0.4]	14	4	0
障害者	1 [0.0]	1	0	0
高年齢者	2 [0.0]	2	0	0
派遣関連	556 [12.4]	462	81	13
その他	66 [1.5]	48	17	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】 雇用期限の到来と産前産後休業の取得

相談者は3か月更新の雇用契約を結んでいる。相談者は出産予定であり、産前産後休業及び1年間の育児休業を取得したいと考えていたが、派遣先会社の所属部署が出産前に遠隔地へ移転する予定であり、かつ派遣元会社との雇用契約も同時期に終了するため、取得できるか不安に思い、派遣元会社に取得できるか尋ねた。

派遣元担当者からは、「次回更新時には派遣元会社との雇用契約は更新しないため、産前産後休業等は取得できない」との返答があり、相談者はなんとかして産前産後休業等を取得したいと、相談に来所した。

センターから、派遣元会社に事情を聴取したところ、「派遣先会社の別の部署への配属が可能かどうか、派遣先会社と交渉する」との返答があった。

その後、派遣元会社から、①現雇用契約は年度終了時まで延長する②産前産後休業等は取得可能③次年度月以降の業務は現時点で用意されておらず、実際に業務がない場合は、出勤せずに年次有給休暇を取得してもらうなどの提案がなされた。当面、雇用契約の打ち切りは回避されることとなり、相談者もこの派遣元会社の提案に応じた。

【事例2】 派遣労働者の雇用契約中の雇止め

相談者は、派遣社員として勤務を開始。暫くして体調不良で派遣先へ出勤できなくなった。その際、派遣元社長より今後の出勤が可能かどうか聞かれ、出勤はできないと回答したところ、契約の途中にもかかわらず、即日かつ自己都合で契約を終了する旨を通知され、相談者も了解してしまった。

しかし、相談者は、「回答は、体調不良で的確な判断ができない中での意思表示であり、しかも、自己都合の退職では納得がいかない。会社都合の退職にして欲しい。」と要望して、相談に来所した。

センターが派遣元に事情を聞いたところ、派遣元は、「相談者本人が、体調不良で派遣先へ出勤できないと言ったため、契約を終了し退職手続きをしたが、（関係者と）トラブルになっており、対処法に苦慮している」と、センターのあっせんでの解決を希望した。

センターより、退職勧奨による会社都合の退職にしたいといった相談者の希望を伝えたところ、使用者側は相談者の希望を受け入れた。

【事例3】 会社への批判的言動を要因とした事実上の更新拒否（雇止め）

相談者は、3か月更新の派遣契約で事務用機器操作業務に従事。派遣元の営業担当から契約更新時の面談の際に、複数回パワハラを受けた。また、契約更新の面談の際には、今後、派遣元で仕事を続けるのかと強い口調で言われた上、退職を誘導された。

更に、以前の会社に対する批判的な言動を問題とされ、派遣元の営業担当から大声で罵声を浴びせられ、そのショックから、相談者は、出勤できなくなってしまった。

派遣先からは、更新の意味も確認され、今後も仕事をする前提で最近、新しい部署へも異動したのに、このまま会社へ行けなくて退職するのは納得いかない、と相談に来所した。

センターが派遣元と面談・事情聴取したところ、会社側には、相談者の派遣元の対応を批判する発言について納得がいかない点があり、それが、「営業担当から相談者への強い口調に繋がったようである」ことが判明した。発言内容については、当時の営業担当も事実を認めた。

その後、派遣元から「派遣元としては、パワハラの発言であったと認識しているのでセンターのあっせんで解決したい」との申出があった。

センターが調整を進めた結果、派遣元から①会社都合退職②会社都合での離職票発行③契約満了月までの賃金保障④治療費の保障、といった退職条件が提示され、両者が合意した。

【事例4】 業務多忙による体調不調から、一方的に退職の覚書に署名させられた

相談者は派遣元で2か月から3か月ごとに、契約更新を繰り返し勤務していた。更新直後の契約途中に、メンタル面で不調となったため、診断書持参で派遣元に休養したいと相談したところ、その場で即日契約解除の覚書を提示されたうえ、体調不良だったこともあり言われるまま署名してしまった。後日考えてみると契約解除には納得いかない、せめて傷病手当金を受給したい、とのことで来所した。

センターから、署名した事実は重いので法的には厳しいと相談者に説明しつつ、派遣元にも事情を聴いたところ、派遣元としては覚書を読み上げたうえ自由意思で署名してもらっており、ルールを逸脱しているとは考えていないとのことであった。

センターが調整を進めた結果、派遣元は最終的に、①覚書を訂正し契約期間満了時付け退職とする②退職日までは無給の休職扱いとして就労はさせない③傷病手当金の手続きに着手する、という対応をとることに同意した。

この対応に、相談者も納得し、派遣元との間で事務手続きを進めることとなった。