

## 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月から施行された。

その後も、派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度とする観点から、派遣期間制限のない専門26業務の区分をなくす等、労働者派遣法改正案が議論されている。

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25年度の派遣労働相談の傾向＞

- (1) 派遣に関する労働相談は2,657件で、24年度より122件（4.8%）増加した。  
（第6表）
- (2) 男女別では、男性1,284件（48.3%）、女性1,373件（51.7%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者2,091件（78.7%）、使用者493件（18.6%）、その他73件（2.7%）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775件（29.2%）が最も多く、次いで「医療、福祉」419件（15.8%）、「情報通信業」155件（5.8%）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」（24年度933項目→25年度897項目）が最も多く、以下、「解雇」（24年度297項目→25年度518項目）、「労働契約」（24年度402項目→25年度483項目）、「職場の嫌がらせ」（24年度219項目→25年度418項目）、「休業」（24年度133項目→25年度335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20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
労働相談 総 計	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)	52,684件 (1.0)
派 遣 労働相談 件 数	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]	2,657件 (4.8) [5.0]

( ) 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	52,684件 [100.0]	11,530件 [21.9]	4,848件 [ 9.2]	3,078件 [ 5.8]	8,097件 [15.4]	25,131件 [47.7]
派遣労働 相談件数	2,657件 [100.0]	41件 [1.5]	73件 [2.7]	47件 [1.8]	239件 [9.0]	2,257件 [84.9]

[ ] 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
52,684件 [100.0]	1,630件 [3.1]	4,887件 [9.3]	3,619件 [6.9]	1,724件 [3.3]	6,156件 [11.7]	1,169件 [2.2]	581件 [1.1]
派 遣 労働相談 件 数 2,657件 [100.0]	47件 [1.8]	113件 [4.3]	155件 [5.8]	77件 [2.9]	153件 [5.8]	98件 [3.7]	8件 [0.3]
	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
	2,306件 [4.4]	1,712件 [3.2]	5,596件 [10.6]	9,971件 [18.9]		1,937件 [3.7]	11,396件 [21.6]
	11件 [0.4]	64件 [2.4]	419件 [15.8]	775件 [29.2]		38件 [1.4]	699件 [26.3]

[ ] 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	4,863 [100.0]	3,649	1,088	126
労働組合及び労使関係	27 [0.6]	17	7	3
労働条件	2,809 [57.8]	2,156	582	71
就業規則	167 [3.4]	70	96	1
労働契約	483 [9.9]	379	82	22
労働条件変更	107 [2.2]	96	10	1
配転・出向	3 [0.1]	3	0	0
賃金情報	11 [0.2]	5	5	1
賃金不払	183 [3.8]	153	28	2
賃金その他	112 [2.3]	101	8	3
退職金	6 [0.1]	1	4	1
労働時間	34 [0.7]	30	3	1
休日	12 [0.2]	12	0	0
休暇	122 [2.5]	110	11	1
休業	335 [6.9]	239	91	5
休職・復職	15 [0.3]	14	1	0
安全衛生	13 [0.3]	12	1	0
服務・懲戒	12 [0.2]	11	0	1
解雇	518 [10.7]	339	153	26
雇止め	294 [6.0]	235	56	3
退職	262 [5.4]	237	24	1
定年制	0 [0.0]	0	0	0
女性	42 [0.9]	36	5	1
育児休業	36 [0.7]	33	3	0
介護休業	3 [0.1]	2	1	0
その他	39 [0.8]	38	0	1
労働福祉	270 [5.6]	238	22	10
雇用保険	115 [2.4]	110	1	4
労災保険	74 [1.5]	54	16	4
健保・年金	79 [1.6]	72	5	2
教育・訓練	2 [0.0]	2	0	0
福利厚生	0 [0.0]	0	0	0
その他	0 [0.0]	0	0	0
人間関係	654 [13.4]	440	201	13
職場の嫌がらせ	418 [8.6]	267	145	6
セクシュアルハラスメント	37 [0.8]	33	2	2
その他	199 [4.1]	140	54	5
その他の問題	1,103 [22.7]	798	276	29
雇用関連	55 [1.1]	45	9	1
企業再編	0 [0.0]	0	0	0
企業倒産	0 [0.0]	0	0	0
偽装請負	11 [0.2]	10	1	0
損害賠償・慰謝料	83 [1.7]	65	15	3
税金	4 [0.1]	4	0	0
障害者	1 [0.0]	1	0	0
高齢者	3 [0.1]	2	1	0
派遣関連	897 [18.4]	624	249	24
その他	49 [1.0]	47	1	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】 紹介予定派遣の中途解約と休業手当支払い

相談者は、紹介予定派遣で図書管理業務に従事。当初の契約期間は6か月間。その後は嘱託として勤務が可能との内容だった。

ところが、紹介予定派遣契約を締結、勤務を開始して数週間が経過した後、突然、派遣元から当該月末日付で退職するようを告げられた上に、本人の意思に反して一方的に退職手続きが進められてしまった。

相談者は、派遣元担当者に残契約期間の仕事の紹介及び賃金補償について尋ねたが、「あなたが悪いから仕事がなくなったんだ」と反対に恫喝された。

その後、派遣元からは現職と異なる分野の仕事が紹介されたため、これを断ろうとすると「それならば自己都合退職扱い」と言われた。相談者は「もう辞めるしかない」と思い詰め、センターに相談に訪れた。

センターから派遣元に事情を聞くと、派遣元は都外に所在する本社が対応。派遣元は、担当者に非礼があったことを詫びるとともに、この事実を真摯に受け止め担当者の再教育を行うと回答した。

また、派遣元は、代替職務の紹介に取り組むとともに、時給賃金が前職を下回る場合の差額補填及び休業手当等についての対応配慮についても述べた。

その後、都内勤務のマネージャーが、直接に相談者を担当することとなり、①同等業務の紹介に努めること及び②就業できなかった期間については休業手当を支払うことの回答があった。これを相談者に伝えたところ、相談者もこれを評価、労使双方が合意した。

### 【事例2】 派遣社員の雇止め

相談者は、昨年度から製造業のコールセンターに勤務。年度明け早々に雇止めになった。1か月契約を10回近く繰り返したところだった。

相談者の話では、「その後、派遣元は新しい就業先を紹介すると言うものの、なかなか就業ができず結局無収入のまま1か月が過ぎた」「派遣元に相談しようにもそもそも相談窓口がはっきりせず、経済的に大変困っているのでも少なくとも1か月分の生活保障をしてもらえないか」とのことであった。

センターが派遣元に事実経過確認及び事情聴取を行った。

派遣元は、「中途解約ではなくあくまでも期間満了である。ついては、新しい就業先を紹介する間の空白期間を、当然のように賃金補償することは難しい」と回答した。

しかし、今回のトラブルを契機に相談者と派遣元との信頼関係は微妙なものとなり、相談者には「当該派遣元の派遣登録を抹消させたい」という希望も強かった。また、相談者には「抹消の前に、残った年次有給休暇を取得したい」との意向もあったため、センターが相談者の要望に留意しつつ調整を進めていった。

最終的には、空白期間に残余年次有給休暇を充て、その期間を賃金支給対象とすることで、労使双方が合意した。

### 【事例3】 派遣先会社の業務都合による派遣契約打ち切り

相談者は、紹介予定派遣で3か月（1か月更新）の契約を締結。しかし、勤務開始後1か月も経過しないうちに、派遣先から業務内容変更を提示された。

その後暫くして、派遣先の業務体制変更の都合から、相談者が従事予定であった未経験者でも可能な業務が無くなった。そのため、相談者は派遣元から、3か月経過後の契約更新ができない旨を通告された上、契約も打ち切られた。

派遣元は「1か月前に通告したので問題ない」と主張した。さらに、相談者は「派遣契約延長ができて数週間までで、書類整理等の雑務をやってもらおう」と言われた。

相談者は、「元々求人していた仕事が会社の都合でなくなるのであれば、契約しなかった」「このような状況で紹介予定派遣を受け入れたのは派遣先の落ち度では」と疑問を感じ、1か月の賃金相当分の補償を求め、センターに相談に来所した。

センターが派遣元に事情聴取を行った。派遣元は、「派遣先の状況が変わったのは事実であり、申し訳なかったと思っている」と回答するとともに、「約1か月の延長も提示し、かつ一定額のお詫び金も提示している」とも述べた。

併せて、派遣元は「相談者は派遣先に対し大変感情的になっており、他の仕事を紹介できるような状況ではなかった」とも言及した。

その後、センターが調整を進めた結果、派遣元からお詫び金の金額アップが提案された。最終的に相談者はそれを受諾し、双方が合意した。

### 【事例4】 病気休暇明け直後の契約打ち切り

相談者は、3か月の契約で大学の研究助手として勤務する派遣労働者。体調不良により病気休暇を取得したところ、派遣先から、休暇明けに退職するように言われた。

相談者はこれを断ることをできずにいたところ、派遣元及び派遣先双方から一方的に「自己都合退職扱い」にされ、センターに相談のため来所した。

センターから派遣元に事情聴取を行った。当初、派遣元は、「営業担当者が相談者本人に確認して病気休暇明けの退職で異存はないとの回答を得たため、自己都合退職とした」と主張した。

相談者には「派遣元の営業担当者に騙されて自己都合退職に追い込まれた」との思いが非常に強かったため、まず、センターが労使の直接の話し合いを提案して事実関係の整理を行った。

その過程を経た後に、センターから、①勸奨退職扱い②残余勤務予定日及び残余年次有給休暇日数に基づいた解決金支払を内容とする解決案を労使双方に提示した。

最終的に、労使とも解決案を受諾し、本件は終息に至った。