

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日目の予告が必要」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。

現在、平成24年改正時の附帯決議等を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、全ての労働者派遣事業を許可制とするとともに、派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進し、派遣先の事業所等ごとの派遣期間制限を設けることなどを内容とする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26年度の派遣労働相談の傾向＞

(1) 派遣に関する労働相談は3,052件で、25年度より395件（14.9%）増加した。

（第6表）

(2) 男女別では、男性1,203件（39.4%）、女性1,849件（60.6%）となっている。

(3) 労使別では、労働者2,442件（80.0%）、使用者567件（18.6%）、その他43件（1.4%）となっている。

(4) 産業別では、「サービス業（他に類されないもの）」で931件（30.5%）が最も多く、次いで「情報通信業」231件（7.6%）、「製造業」211件（6.9%）となっている。

（第8表）

(5) 相談内容では、「派遣関連」（25年度897項目→26年度764項目）が最も多く、以下、「解雇」（25年度518項目→26年度683項目）、「雇止め」（25年度294項目→26年度546項目）、「労働契約」（25年度483項目→26年度508項目）、「職場の嫌がらせ」（25年度418項目→26年度482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21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
労働相談 総 計	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)	53,104件 (0.8)
派遣相談 件 数	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]	3,052件 (14.9) [5.7]

() 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	53,104件 [100.0]	12,245件 [23.1]	4,617件 [8.7]	3,562件 [6.7]	8,960件 [16.9]	23,720件 [44.7]
派遣相談 件 数	3,052件 [100.0]	68件 [2.2]	89件 [2.9]	194件 [6.4]	277件 [9.1]	2,424件 [79.4]

[] 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
53,104件 [100.0]	1,817件 [3.4]	4,879件 [9.2]	3,732件 [7.0]	2,094件 [3.9]	5,844件 [11.0]	1,374件 [2.6]	872件 [1.6]
派遣相談 件 数	61件 [2.0]	211件 [6.9]	231件 [7.6]	101件 [3.3]	207件 [6.8]	112件 [3.7]	20件 [0.7]
3,052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
	2,038件 [3.8]	2,055件 [3.9]	5,685件 [10.7]	11,075件 [20.9]		1,831件 [3.4]	9,808件 [18.5]
	37件 [1.2]	82件 [2.7]	116件 [3.8]	931件 [30.5]		46件 [1.5]	897件 [29.4]

[] 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	5,940 [100.0]	4,626	1,219	95
労働組合及び労使関係	128 [2.2]	62	66	0
労働条件	3,697 [62.2]	2,934	706	57
就業規則	131 [2.2]	58	72	1
労働契約	508 [8.6]	450	52	6
労働条件変更	92 [1.5]	92	0	0
配転・出向	53 [0.9]	38	15	0
賃金情報	5 [0.1]	4	0	1
賃金不払	130 [2.2]	109	16	5
賃金その他	82 [1.4]	77	5	0
退職金	2 [0.0]	1	0	1
労働時間	66 [1.1]	58	6	2
休日	4 [0.1]	3	0	1
休暇	387 [6.5]	337	48	2
休業	194 [3.3]	144	49	1
休職・復職	55 [0.9]	48	5	2
安全衛生	22 [0.4]	21	0	1
服務・懲戒	10 [0.2]	10	0	0
解雇	683 [11.5]	431	251	1
雇止め	546 [9.2]	461	76	9
退職	476 [8.0]	394	75	7
定年制	0 [0.0]	0	0	0
女性	131 [2.2]	101	21	9
育児休業	78 [1.3]	56	14	8
介護休業	5 [0.1]	5	0	0
その他	37 [0.6]	36	1	0
労働福祉	387 [6.5]	309	58	20
雇用保険	169 [2.8]	146	14	9
労災保険	38 [0.6]	30	6	2
健保・年金	176 [3.0]	129	38	9
教育・訓練	2 [0.0]	2	0	0
福利厚生	0 [0.0]	0	0	0
その他	2 [0.0]	2	0	0
人間関係	709 [11.9]	511	190	8
職場の嫌がらせ	482 [8.1]	350	126	6
セクシュアルハラスメント	89 [1.5]	56	31	2
その他	138 [2.3]	105	33	0
その他の問題	1,019 [17.2]	810	199	10
雇用関連	61 [1.0]	58	3	0
企業再編	1 [0.0]	1	0	0
企業倒産	1 [0.0]	1	0	0
偽装請負	19 [0.3]	19	0	0
損害賠償・慰謝料	136 [2.3]	94	39	3
税金	4 [0.1]	4	0	0
障害者	1 [0.0]	1	0	0
高齢者	1 [0.0]	1	0	0
派遣関連	764 [12.9]	605	153	6
その他	31 [0.5]	26	4	1

[] は構成比 (%)

<派遣労働関連のあっせん事例>

【事例1】 勤務時間の変更から生じた自宅待機命令

相談者は、1年契約で、旅客機内のメンテナンス業務を請け負っている会社に派遣され、清掃業務に従事している派遣社員。

給与は、時給制で、勤務時間が原則9時30分から18時30分の実働8時間であるが、旅客機の到着予定の変更が見込まれる場合には始業時間が30分程度前後することがあった。始業時間は、前日に派遣会社からメールで通知されていた。

翌日の旅客機の到着の遅れが見込まれたため、相談者は、派遣会社から勤務日の前日に、翌日の始業時間を12時30分とすることを伝えられた。相談者は、勤務時間が3時間短くなるため、派遣会社に対し、契約違反であることを告げたところ、派遣会社から、「それじゃ来るな」「自宅待機」と言われた。このため、以後、相談者は、出勤せずに自宅待機していた。

派遣会社から指示がないまま自宅待機の状況が数日続き、決まっていたシフトからも外されたため、相談者は、来所に至った。

センターは、派遣会社から事情聴取を行った。派遣会社は、「相談者から、契約違反であるから出勤しませんと言われた。相談者は、勤務先で同僚にあいさつもせず、派遣先からも困ると言われていた。」などと述べた。

センターは、派遣会社に対し、やむを得ない事由でなければ一方的な契約解除は困難であることを説明した。一方、相談者は、契約期間中であつたが、継続勤務の意向を有していなかったこともあり、調整の結果、派遣会社と相談者とは、労働契約を合意解約し、派遣会社は、相談者に対し、自宅待機中の賃金等含めた金銭補償をすることなどで合意に達した。

【事例2】 十数年にわたって契約更新を続けてきた派遣社員の雇止め問題

相談者は、3か月契約を十数年にわたって更新を続けている派遣社員。相談者は、扶養の範囲内での就労を希望して勤務していた。ところが、相談者は、派遣会社から、繁忙期のみフルタイムでの勤務を求められ、相談者もこれに応じてきた。その後、相談者は、今後はフルタイムで勤務するか、もしくは現行契約で終了となるかの二者択一を迫られた。このため、相談者は、来所に至った。

センターは、派遣会社から事情聴取を行った。派遣会社は、「派遣先から人員確保の要望を受けている。他の派遣社員は全員フルタイムにて派遣先で就労しており、相談者の隙間を補うために無理をしている。フルタイムで契約更新をするか、別の派遣先で扶養の範囲内で勤務をするか相談者に話をしているが回答がなかった。」と述べた。

相談者は、もう1回、3か月契約を更新し、有給休暇を取得して期間満了により退職する意向を示した。センターは、派遣会社と調整を行ったところ、派遣会社は、派遣ではなく、派遣会社のアルバイトとして3か月契約を締結することは可能であることを述べた。相談者もこれを了承した。

【事例3】 気の合わない派遣社員同士による所属、契約問題

相談者は、3か月契約で、不動産関連業のウェブディレクターとして勤務する派遣社員。相談者は、派遣先で、別の派遣会社からきている派遣社員と顔見知りで、その派遣社員とはかつて別の就業場所でトラブルがあった。このため、相談者は、その派遣社員と接触することがないように、派遣会社を通じて派遣先に配慮を申し出た。この申し出を受けて、派遣先は、接触を避ける配属を行った。しかし、配慮にも限界があるとして、派遣会社は、相談者との契約を期間満了で更新をしなかった。このため、相談者は、来所に至った。

センターは、派遣会社から事情聴取を行った。派遣会社は、「相談者から別の派遣社員とのいきさつを聞き接触することのないよう配慮した。完全には不可能なため、相談者と話をしたところ、相談者から退職の申し出があった。期間途中の退職は支障が生じるため、期間満了で契約を終了とした。」と述べた。

相談者は、雇止めであるとして金銭補償を求め、これに対し、派遣会社は、応じなければならない義務はないとして平行線となった。

センターは、粘り強く調整を行った結果、派遣会社は一定の金銭補償を行うことを受け入れ、相談者も金額面です承し、合意に達した。

【事例4】 難病を抱えていた相談者に対するハラスメント

相談者は、3か月契約で、金融・保険業でデータ作業に従事している派遣社員。相談者は、派遣先上司から「化粧の臭いが強いから化粧品を使うな。」などと言われ、精神的な苦痛によって休みがちとなった。その後、相談者は、雇止めを通告されたため、来所に至った。

センターは、相談者の体調を考慮し、しばらく休むことを勧めつつ、派遣会社からは事情聴取を行った。派遣会社は、「母親の介護が欠勤理由であることは聞いていたが、派遣先上司からのハラスメントについては聞いていない。派遣先に事実関係を確認するが、体調が気がかりなため、まずは医療機関への受診を勧めてほしい。」と述べた。後日、派遣会社が行った事実確認につき、センターは、派遣会社より、「派遣先上司は、必要な指導を行ったにすぎず、ハラスメントの事実は確認できなかった。」と報告を受けた。一方、相談者は、別な難病を抱えており、体調不良の原因は難病の再発による可能性があることを主治医から指摘された。

センターは、派遣会社に対し、傷病手当金受給手続きを促したところ、派遣会社は、これを了承した。最終的には、相談者は、契約期間満了に伴う退職を了承した。