

## 2 派遣労働相談

### 【派遣労働をめぐる状況】

派遣労働については、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が行われ、平成24年10月から施行された。このように、派遣労働の範囲の拡大と、派遣労働者の保護強化に関する制度とが段階的に整備されてきた。

このような中、派遣労働という働き方は、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、有期雇用の派遣労働者について派遣先事業所単位・派遣労働者個人単位での派遣期間の上限の設定や、派遣事業者の許可制への一本化などを柱とする労働者派遣法の改正が行われ、平成27年9月30日から施行された。

また、派遣労働者についても令和2年4月から均等・均衡待遇（いわゆる同一労働同一賃金）の規定が施行されており、派遣期間の上限設定ともあいまって、派遣労働をとりまく情勢にどのような変化が表れてくるのかを注視する必要がある。

### 〈令和2年度の派遣労働相談の傾向〉

- (1) 派遣に関する労働相談は2,950件で、令和元年度より493件（20.1%）増加した（第6表）。
- (2) 男女別では、男性987件（33.5%）、女性1,963件（66.5%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者2,566件（87.0%）、使用者342件（11.6%）、その他42件（1.4%）となっている。
- (4) 産業別では、「情報通信業」が581件（19.7%）と最も多く、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」394件（13.4%）、「医療、福祉」115件（3.9%）となっている（第8表）。
- (5) 相談内容では、「休業」（令和元年度315項目→令和2年度590項目）が最も多く、以下、「雇止め」（元年度166項目→2年度583項目）、「労働契約」（元年度354項目→2年度416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

区 分	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
労働相談 総 計	51,960件 △2.2%	53,019件 2.0%	51,294件 △3.3%	50,137件 △2.3%	52,884件 5.5%	52,318件 △1.1%
派遣 相談件数	2,626件 △14.0%	2,834件 7.9%	2,729件 △3.7%	2,880件 5.5%	2,457件 △14.7%	2,950件 20.1%
	5.1%	5.3%	5.3%	5.7%	4.6%	5.6%

斜体文字は対前年度比 (%) 欄下段は構成比 (%)

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	52,318件	6,766件 12.9%	2,910件 5.6%	2,931件 5.6%	7,292件 13.9%	32,419件 62.0%
派遣 相談件数	2,950件	13件 0.4%	8件 0.3%	103件 3.5%	370件 12.5%	2,456件 83.3%

各欄下段は構成比 (%)

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
52,318件	1,634件 3.1%	3,078件 5.9%	3,362件 6.4%	1,839件 3.5%	4,006件 7.7%	613件 1.2%	528件 1.0%
派 遣 相 談 件 数	42件 1.4%	82件 2.8%	581件 19.7%	69件 2.3%	106件 3.6%	42件 1.4%	32件 1.1%
2,950件	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
	2,819件 5.4%	1,581件 3.0%	6,346件 12.1%	7,641件 14.6%		1,837件 3.5%	17,034件 32.6%
	41件 1.4%	52件 1.8%	115件 3.9%	394件 13.4%		120件 4.1%	1,274件 43.2%

各欄下段は構成比 (%)

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	5,184	4,260	851	73
労働組合及び労使関係	40 [ 0.8% ]	36	2	2
労働条件	3,290 [ 63.5% ]	2,727	524	39
就業規則	9 [ 0.2% ]	5	3	1
労働契約	416 [ 8.0% ]	370	42	4
労働条件変更	207 [ 4.0% ]	181	22	4
配転・出向	18 [ 0.3% ]	18	0	0
賃金情報	2 [ 0.0% ]	2	0	0
賃金不払	119 [ 2.3% ]	103	13	3
賃金その他	165 [ 3.2% ]	120	45	0
退職金	5 [ 0.1% ]	3	2	0
労働時間	231 [ 4.5% ]	126	103	2
休日	9 [ 0.2% ]	8	1	0
休暇	166 [ 3.2% ]	136	27	3
休業	590 [ 11.4% ]	539	45	6
休職・復職	56 [ 1.1% ]	55	0	1
安全衛生	105 [ 2.0% ]	103	2	0
服務・懲戒	6 [ 0.1% ]	6	0	0
解雇	330 [ 6.4% ]	252	72	6
雇止め	583 [ 11.2% ]	435	141	7
退職	169 [ 3.3% ]	166	2	1
定年制	1 [ 0.0% ]	1	0	0
女性	30 [ 0.6% ]	29	0	1
育児休業	15 [ 0.3% ]	15	0	0
介護休業	2 [ 0.0% ]	2	0	0
その他	56 [ 1.1% ]	52	4	0
労働福祉	699 [ 13.5% ]	553	136	10
雇用保険	228 [ 4.4% ]	214	12	2
労災保険	64 [ 1.2% ]	62	2	0
健保・年金	399 [ 7.7% ]	270	122	7
教育・訓練	0 [ 0.0% ]	0	0	0
福利厚生	3 [ 0.1% ]	3	0	0
その他	5 [ 0.1% ]	4	0	1
人間関係	597 [ 11.5% ]	468	121	8
職場の嫌がらせ	234 [ 4.5% ]	222	10	2
セクシュアルハラスメント	39 [ 0.8% ]	30	7	2
マタニティハラスメント	21 [ 0.4% ]	21	0	0
その他	303 [ 5.8% ]	195	104	4
その他の問題	558 [ 10.8% ]	476	68	14
雇用関連	65 [ 1.3% ]	59	6	0
企業再編	0 [ 0.0% ]	0	0	0
企業倒産	0 [ 0.0% ]	0	0	0
偽装請負	0 [ 0.0% ]	0	0	0
損害賠償・慰謝料	33 [ 0.6% ]	23	9	1
税金	5 [ 0.1% ]	5	0	0
障害者	17 [ 0.3% ]	15	2	0
高齢者	3 [ 0.1% ]	3	0	0
派遣関連	332 [ 6.4% ]	278	42	12
その他	103 [ 2.0% ]	93	9	1

[ ] は構成比 (%)

## <派遣労働関連のあっせん事例>

### 【事例1】 契約不更新をめぐるトラブル

相談者は、3か月の有期で派遣労働に従事していた。契約期間終了後は家庭の事情で契約更新ができない旨を派遣元会社に告げたところ、このことを派遣元会社から聞いた派遣先会社は、長期で働いてもらえないのであればすぐに辞めてもらいたいと相談者に打診した。相談者はこれを解雇と受け取り、契約の残余期間の休業手当の支払いを求め、センターに来所した。

センターが派遣元会社から事情を聞いたところ、派遣先会社はあくまでも合意解約の可能性を問うただけであり、相談者が一方的に出社していないだけであるから休業手当の支払いの必要はないと考えているが、労使双方の認識に相違が生じたのは派遣元会社の対応が不十分であった点にもあるとの回答があった。そこで、センターは、労使双方の意向を確認しつつ解決条件を調整したところ、派遣元会社から相談者に解雇金を支払うこと等を内容とする合意が成立し、解決した。

### 【事例2】 契約期間途中の退職勧奨

相談者は、10月から3か月契約の派遣労働者として勤務し始めたところ、派遣元会社から11月末で契約を終了することを了承する旨の書面にサインを求められたため、困惑してセンターに来所した。

センターが派遣元会社から事情を聞いたところ、派遣先会社の予期しえない事情で業務量が大幅に減少したため11月末付けでの退職勧奨を行ったが、本人から難色を示されたことから、12月の賃金については労働基準法上の休業手当を支給することにより対応したいとの回答があった。センターは、相談者に会社の見解を伝えつつ調整を行った結果、現在の契約期間満了で雇用関係は終了すること、勤務は11月末までとし、12月分の賃金は11月分の賃金と併せて支給することなどで合意に達した。