

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、昭和60年の法の制定以降、改正が施され、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。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。

こうしたなか、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4年度の派遣労働相談の傾向>

- (1) 派遣に関する労働相談は2,128件で、令和3年度より117件（△5.2%）減少した（第6表）。
- (2) 男女別では、男性768件（36.1%）、女性1,360件（63.9%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者1,703件（80.0%）、使用者361件（17.0%）、その他64件（3.0%）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）」が443件（20.8%）と最も多く、次いで「製造業」230件（10.8%）、「情報通信業」202件（9.5%）となっている（第8表）。
- (5) 相談内容では、「解雇」（487項目）が最も多く、以下、「派遣関連」（484項目）、「労働契約」（305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29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
労働相談 総 計	51,294件 △3.3%	50,137件 △2.3%	52,884件 5.5%	52,318件 △1.1%	45,504件 △13.0%	46,269件 1.7%
派遣 相談件数	2,729件 △3.7%	2,880件 5.5%	2,457件 △14.7%	2,950件 20.1%	2,245件 △23.9%	2,128件 △5.2%
	5.4%	5.4%	4.7%	6.5%	4.9%	4.6%

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	46,269件	6,672件 14.4%	2,867件 6.2%	2,688件 5.8%	5,595件 12.1%	28,447件 61.5%
派遣 相談件数	2,128件	8件 0.4%	25件 1.2%	8件 0.4%	257件 12.1%	1,830件 86.0%

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
46,269件	1,174件 2.5%	2,563件 5.5%	2,514件 5.4%	1,209件 2.6%	3,582件 7.7%	729件 1.6%	443件 1.0%
派 遣 相 談 件 数	55件 2.6%	230件 10.8%	202件 9.5%	29件 1.4%	49件 2.3%	141件 6.6%	1件 0.0%
2,128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	
	1,262件 2.7%	1,880件 4.1%	7,052件 15.2%	6,982件 15.1%	1,393件 3.0%	15,486件 33.5%	
	1件 0.0%	23件 1.1%	68件 3.2%	443件 20.8%	62件 2.9%	824件 38.7%	

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	3,550	2,798	648	104
労働組合及び労使関係	22 [0.6%]	21	1	0
労働条件	2,092 [58.9%]	1,634	409	49
就業規則	10 [0.3%]	4	1	5
労働契約	305 [8.6%]	259	38	8
労働条件変更	128 [3.6%]	124	0	4
配転・出向	5 [0.1%]	5	0	0
賃金情報	5 [0.1%]	5	0	0
賃金不払	91 [2.6%]	72	19	0
賃金その他	43 [1.2%]	36	2	5
退職金	12 [0.3%]	9	3	0
労働時間	23 [0.6%]	20	2	1
休日	5 [0.1%]	5	0	0
休暇	115 [3.2%]	84	28	3
休業	251 [7.1%]	189	57	5
退職・復職	37 [1.0%]	34	3	0
安全衛生	30 [0.8%]	23	1	6
服務・懲戒	19 [0.5%]	15	4	0
解雇	487 [13.7%]	322	161	4
雇止め	164 [4.6%]	143	19	2
退職	283 [8.0%]	232	45	6
定年制	0 [0.0%]	0	0	0
女性	58 [1.6%]	33	25	0
育児休業	5 [0.1%]	5	0	0
介護休業	1 [0.0%]	1	0	0
その他	15 [0.4%]	14	1	0
労働福祉	301 [8.5%]	235	63	3
雇用保険	104 [2.9%]	88	15	1
労災保険	29 [0.8%]	28	1	0
健保・年金	157 [4.4%]	109	46	2
教育・訓練	7 [0.2%]	7	0	0
福利厚生	1 [0.0%]	1	0	0
その他	3 [0.1%]	2	1	0
人間関係	476 [13.4%]	385	73	18
職場の嫌がらせ	283 [8.0%]	230	39	14
セクシュアルハラスメント	62 [1.7%]	38	21	3
マタニティハラスメント	3 [0.1%]	3	0	0
その他	128 [3.6%]	114	13	1
その他の問題	659 [18.6%]	523	102	34
雇用関連	32 [0.9%]	29	1	2
企業再編	1 [0.0%]	1	0	0
企業倒産	0 [0.0%]	0	0	0
偽装請負	2 [0.1%]	2	0	0
損害賠償・慰謝料	84 [2.4%]	60	21	3
税金	5 [0.1%]	5	0	0
障害者	26 [0.7%]	16	0	10
高齢者	3 [0.1%]	3	0	0
派遣関連	484 [13.6%]	385	80	19
その他	22 [0.6%]	22	0	0

[] は構成比 (%)

<派遣労働関連のあっせん事例>

【事例1】 派遣労働者の退職金規程の適用解釈

相談者は、短期の派遣契約更新を繰り返し4年弱勤務したところで退職することとなった。会社は2年前に派遣社員にも退職金を支給するという規程を制定していた。派遣契約書にも「退職金制度あり」との記載があった。相談者が認識していた退職金規程は「3年以上の勤務の場合に支給する」というものだった。

相談者が退職後に会社担当者に退職金のことを問い合わせたところ、会社からは「あなたは対象外である」という回答を受けた。相談者は、会社回答が本当に正しいのか、公的機関での調整を求めたいとして、センターに来所した。

センターが派遣元会社から事情を聴いたところ、「退職金規程には確かに勤続3年以上と定めているが、勤続期間算定に当たっては制定日（2年前）以降としている。相談者に関しては、退職金規程の算定期間では2年勤務となり、支給要件を満たしていない」ということだった。センターが、会社の実際の退職金規程も見たところ会社の説明どおりの記載となっていた。このことをもってセンターが相談者に説明したところ、相談者も「了解」ということであっせんを終了した。

【事例2】 契約外業務従事に端を発した自宅待機命令

相談者は、営業事務として派遣先の就労を開始したが、事前の説明がない契約外の業務にも従事することを強いられた。相談者が、派遣先の担当者に、契約外の業務であることを指摘し、またそのことを派遣元にも確認した。その後、自宅待機を命じられた。相談者は、契約外の業務に関し確認をただけであるのに、自宅待機を命じられたのは納得ができない、としてセンターに来所した。

センターが派遣元会社に事実関係を確認したところ、「派遣先でコミュニケーションに支障があったという報告を受けている。自宅待機命令期間は休業手当の最低補償は行う」とのことだった。これを相談者に伝えたところ、自宅待機命令は不当な指示であり、休業手当でなく賃金の全額補償を求めたいとの意向であった。センターが金銭補償に関して派遣会社・相談者との間を調整したが、金銭的な前進はなかった。なお、相談者は、このほかに資格取得に関わる手続きについても要望を出していたが、こちらについては派遣会社のほうも代替手段を講ずるということで了解があった。金銭補償の問題は労使の歩み寄りがなかったが、事務手続きについては進展があり、一部解決としてあっせんを終了した。