

の雰囲気も含めて自分で確認をした上で最終的に判断をすることがあるのではないか。そこがスムーズにいけば問題がないが、派遣元から派遣労働者への情報の流れのところに課題がある。

- ・使用者は派遣元なのだから、例えば時間外労働がどの程度で、どういう仕事であるという説明は、派遣元がやらざるを得ない。優秀な、優良な派遣会社であればあるほど、そこはしっかりしており、結構丁寧に説明すると聞いている。あまり良くないところは、よく説明せず、トラブルも結構あるようである。派遣会社も企業としてその中で生きていこうとすれば、使用者責任はあるわけなので、もっときっちりすると思う。
- ・事前面接は人を特定してしまうため、採用に関する決定権を面接した派遣先に与えているということは、非常に問題である。事前面接で駄目だったという話はよくあり、そういうトラブルはよくある話で、そこをどうするかは今後の議論だと思う。
- ・派遣労働者の就業拒否の理由として、人間関係が多く、これは事前面接を行っても解決しない問題なのではないか。
- ・苦情処理は的確に行うことが重要であり、現状でよいのか注意が必要である。直接的ではないが、事前の打ち合わせ等で人間関係により辞めることを回避できればよいと思う。

#### 【参考】

規制改革・民間開放推進3カ年計画（再改定）（平成18年3月31日閣議決定）（抄）

#### ② 派遣法をめぐる規制の見直し等

##### ア 紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接の解禁【平成18年度中に検討】

紹介予定派遣については、派遣先による事前面接が可能となったが、それ以外の派遣については、現在なお事前面接が禁止されている。しかし、近年における業務の多様化・専門化に伴い、派遣元を介した情報提供だけでは、ミスマッチのリスクを回避することが困難となっている。

他方、派遣労働者の配置については、雇用主である派遣元事業主が当該派遣労働者の職業能力を評価した上で、派遣先の必要とする労働力に相応しい労働者を適切に判断して行うことが基本とされ、事前面接の禁止は、派遣労働者の就業機会が不当に狭められないようにしてこと等にその目的があるとされているが、労働者派遣の役務を現実に提供するのは、生身の人間である派遣労働者であって、機械やロボットではなく、派遣先のことを知っておきたい、と願う声もある。

そこで、ミスマッチから生じる中途解約等の問題の発生を未然に防止するためにも、紹介予定派遣以外の派遣における事前面接の解禁のための条件整備等について、可及的速やかに検討を行う。

## VI 派遣元事業主・派遣先が講すべき措置について（労働・社会保険の適用促進など）

### 1 現行制度

労働者派遣法において、派遣元事業主については、第30条、31条等により、派遣先については、第40条等により講すべき措置が規定されており、これらの措置の適切かつ有効な実施を図るため、派遣元事業主及び派遣先が講すべき措置に関する指針で以下の内容が定められている。

#### ○派遣元事業主が講すべき措置に関する指針

- ・派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置
- ・適切な苦情の処理（VII参照）
- ・労働・社会保険の適用の促進
- ・派遣労働者の福祉の増進
- ・個人情報の保護
- 等

#### ○派遣先が講すべき措置に関する指針

- ・派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置
- ・適切な苦情の処理（VII参照）
- ・労働・社会保険の適用の促進
- ・適正な派遣就業の確保
- 等

### 【平成15年改正事項】

#### ・省令事項

派遣元事業主は、派遣労働者に係る健康保険被保険者資格取得届等が行政機関に提出されていないことを派遣先に通知する場合には、具体的な理由を付さなければならないこととした。（施行規則第27条の2第2項）

（注）下線部を追加。

#### ・指針事項

以下の事項を派遣元事業主及び派遣先が講すべき措置に関する指針に新たに追加。

#### <派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置>

##### ○労働者派遣契約の締結に際して配慮すべき事項

- ・派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該労働者の希望及び労働者派遣契約における労働者派遣の期間を勘案して、雇用契約の期間について、当該期間を当該労働者派遣契約に

おける労働者派遣の期間と合わせる等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。(派遣元指針)

- ・ 派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、派遣元事業主と協力しつつ、当該派遣先において労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。(派遣先指針)

#### <労働・社会保険の適用の促進>

##### ○派遣労働者に対する未加入の理由の通知

- ・ 派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先に対して通知した当該派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由を、当該派遣労働者に対しても通知すること。(派遣元指針)

##### ※参考

1 5年改正前の以下の内容に加え、上記を追加した。

「派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険の適用手続を適切に進め、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、加入させてから労働者派遣を行うこと。ただし、新規に雇用する派遣労働者について労働者派遣を行う場合であって、当該労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険の加入手続を行うときは、この限りでないこと。」

##### ○労働・社会保険の適用の促進

- ・ 派遣先は、派遣元事業主から労働・社会保険に加入していない理由の通知を受けた場合において、当該理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し、派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めること。(派遣先指針)

##### ※参考

1 5年改正前の以下の内容に加え、上記を追加した。

「派遣先は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、労働・社会保険に加入している派遣労働者（派遣元事業主は新規に雇用した派遣労働者であって、当該派遣先への労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険への加入手続が行われるものも含む。）を受け入れるべきこと。」

#### <派遣労働者の福祉の増進>

##### ○福利厚生等に係る派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い

- ・ 派遣元事業主は、労働者派遣にかかる業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等をはじめとする派遣労働者の福利厚生等の措置について、必要に応じ派遣先に雇用され派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実情を把握し、当該派遣先において雇用されている労働者との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努めること。(派遣元指針)

## <適正な派遣就業の確保>

### ○適切な就業環境の維持・福利厚生等

- ・ 派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実状を把握するために必要な情報を派遣元事業主に提供する等の協力をするよう努めなければならないこと。(派遣先指針)

※参考

15年改正前の以下の内容に加え、上記を追加した。

「派遣先は、その指揮命令下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようするため、セクシャルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持、その雇用する労働者が通常利用している診療所、給食施設等の施設の利用に関する便宜、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るように努めなければならないこと。」

### ○教育訓練・能力開発

- ・ 派遣先は、派遣元事業主が行う教育訓練や派遣労働者の自主的な能力開発等の派遣労働者の教育訓練・能力開発について、可能な限り協力するほか、必要に応じた教育訓練の便宜を図るよう努めなければならないこと。(派遣先指針)

※参考

15年改正前は、「必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るように努めなければならないこと」とのみ規定されていたが、上記のように改正した。

## <雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストへの派遣労働者の受け入れ>

### 入れ>

- ・ 派遣先は、雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストに、当該解雇後3ヶ月以内に派遣労働者を受け入れる場合には、必要最小限度の労働者派遣の期間を定めるとともに、当該派遣先に雇用される労働者に対し労働者派遣の役務の提供を受ける理由を説明する等、適切な措置を講じ、派遣先の労働者の理解が得られるよう努めること。(派遣先指針)

## 2 ヒアリングにおける主な意見等

### <労働者派遣事業団体>

- ・ 労働・社会保険の適用促進については、すでに平成11年の法改正によって、一定程度社会保険の状況については当協会として知らせているため、今回の改正によって法適用が促進したというよりも、派遣元の事務処理負担が非常に増えた。
- ・ 派遣先の職業訓練、能力開発の協力などは、いくつかよい事例の報告を当協会として受けている。
- ・ まだまだ年功序列型賃金という仕組みが残っている中で、有期の雇用の派遣労働者と直接雇用の社員の方の条件が一致することは、まだ我が

国では難しいのではないか。また、派遣元における派遣スタッフの均等待遇の問題も忘れてはならないと考えている。

#### <派遣元事業主>

- ・ 労働・社会保険の加入については、社会保険に入っていないとそもそも派遣先が受け入れてくれないとという土壌ができてきた。
- ・ 労働・社会保険の適用促進については、とりわけ製造分野については、もっと強く進めるべきだと実感している。現場の声からは、適用しない場合の通知義務について、それができている事業者は、非常に少ないのではないかということがある。
- ・ 労働・社会保険の適用について、本来的には適用されているはずのスタッフが、現実では適用されていないことが見受けられる。製造分野については何らかの促進をしていく方法が必要なのではないか、きっちりとした罰則規定がないと、進まないのかと実感している。事故等を生じる率については、製造分野は事務分野等に比べて多いので、社会保険が適用されるべきスタッフが適用されていないと、事故が起きた後、現実的にいろいろな問題が生じているように聞いている。とりわけスタッフサイドがけがをした、その後の通院等に関して派遣元がしっかりとした立場で責任を負わない。全体として何らかのしっかりとした適用措置が必要ではないかと考えている。
- ・ 福利厚生については、(派遣労働者が) 診療所を無料で利用できることが増えてきた。

#### <派遣先の企業>

- ・ 必ず雇用保険、労働保険、社会保険に加入している派遣労働者を、基本的には派遣会社が派遣するというスタンスで臨んでくれているので、最初から短期の2ヶ月しかないというような場合だと、保険に加入していない派遣労働者の方もいるが、長期の場合は保険に加入している方を派遣してもらうというスタンスで対応してもらっているので、その辺については特段に問題ないと考えている。
- ・ 派遣労働者も社員と同じように、福利厚生を使えるようにということだが、これについては同じように差別の排除はしているつもりである。
- ・ (派遣労働者の) 教育訓練についても、可能な限り協力するという形でやっている。

#### <派遣先の労働者>

- ・ 福利厚生、社会保険関連は、派遣元で入っていないときは雇用しないので、その辺はきちんとやられていると思う。うちの会社内における共有スペースなどは全部社員と同じように使わせてもらっている。
- ・ 女子社員は制服があるが、3ヶ月を超えたたら制服を支給するということで、長期の人は全部制服が配付されている。このため、ちょっと見ると、誰が社員で、誰が派遣社員かわからないというのが現状である。
- ・ 社内教育制度というものがあって、通信教育や外国の講師を入れることに対しても、派遣社員が自由に受けられる形を取っている。社員と派

派遣社員のスキルの差があつては困るためである。利用者から見たら、派遣社員も社員も変わらないので、同じようにやるという教育は、ちょっと不足しているが、力を入れているというのが現状である。

#### <派遣労働者>

- ・社会保険が全然きちんとしていなかつたので、そういう面をきちんとしてもらいたい。
- ・ある程度勤務して、能力を認めていただいて、賃金のアップを考えなければ有り難い。
- ・有休を取りやすくして欲しい。
- ・交通費を検討して欲しい。

### 3 実態調査結果におけるポイント

実態調査結果について、派遣元による教育訓練については、常用労働者で約7～8割、登録型の派遣労働者で約6割実施されており、教育訓練の方法としては派遣元でのoff-JTやOJTが多い。教育訓練の内容は、パソコン・ワープロ操作、マナー等が多いが、特定労働者派遣ではソフトウェア開発も多い。労働・社会保険については、派遣元事業所で約9割、派遣労働者で約8～9割が加入という回答になっている。福利厚生等の措置についての均衡配慮措置への努力や派遣元による教育訓練の機会の確保、派遣先による派遣元が行う教育訓練、能力開発への協力については、大半がやっていると回答しており、一定程度行われていると評価できる。派遣労働者を社員に登用する制度の有無については、派遣先の約7割が制度なしという状況である。

#### ○ 教育訓練について

##### 【派遣元による教育訓練受講率】

- ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、常用の派遣労働者では、約75%
- ・登録型の派遣労働者では、約56%
- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、常用の派遣労働者では、約83%

##### 【派遣元による平均教育訓練期間】

- ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、常用の派遣労働者では、約7日
- ・登録型の派遣労働者では、約4日
- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、常用の派遣労働者では、約18日

##### 【教育訓練の方法】

- ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、派遣元でのoff-JTが約59%、派遣元でのOJTが約37%、派遣先内での訓練が約43%、他の教育訓練施設への委託が約17%
- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、派遣元でのoff-JTが約41%、派遣元でのOJTが約60%、派遣先内での訓練が約37%、他の教育訓練施設への委託が約26%
- ・派遣労働者による回答では、派遣元でのoff-JTが約34%、派遣元でのOJTが約37%、派遣先内での訓練

が約47%、他の教育訓練施設が約14%

【主な教育訓練の内容】

- ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、  
パソコン・ワープロ操作が約64%、マナーが約60%、一般常識・教養が約38%等
- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、  
パソコン・ワープロ操作が約45%、ソフトウェア開発が約38%、マナーが約31%等

【派遣先による平均教育訓練受講率】（派遣先による回答）

約84%

【派遣先による平均教育訓練期間】（派遣先による回答）

約8日

【派遣労働者が受けた教育訓練期間】（派遣労働者による回答）

- ・新規採用・登録時

約16日（登録型は約3日、常用労働者は約22日）

- ・派遣直前時

約10日（登録型は約10日、常用型は約11日）

- ・派遣後

約9日（登録型は約7日、常用労働者は約11日）

○ 派遣労働者の知識、技術、経験等をいかした、就業機会と密接に関連する教育訓練の機会の確保の努力について

- ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、

はいが約86%、いいえが約10%

- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、

はいが約84%、いいえが約9%

○ 派遣元事業主が行う教育訓練・能力開発への可能な限りの協力（派遣先による回答）  
はいが約85%、いいえが約10%

○ 派遣労働者の適正、能力を勘案した最も適合した就業機会の確保の努力について  
・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、

はいが約96%、いいえが約1%

- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、

はいが約93%、いいえが約2%

○ 労働・社会保険への加入状況について

【雇用保険について】

- ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、加入が約97%

- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、加入が約96%

- ・派遣労働者による回答では、加入が約89%

【健康保険について】

- ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、加入が約95%

- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、加入が約95%

- ・派遣労働者による回答では、加入が約85%

【厚生年金保険について】

- ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、加入が約95%

- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、加入が約94%

- ・派遣労働者による回答では、加入が約82%

【派遣先への社会保険・雇用保険の被保険者資格取得届の有無の通知について】

- ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、

通知するが約85%、あまり通知しない、通知しないが約10%

- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、

通知するが約70%、あまり通知しない、通知しないが約23%

【労働・社会保険に加入していない理由の通知について】

・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、

通知しているが約73%、たまに通知しているが約3%、通知せずが約9%

・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、

通知しているが約24%、たまに通知しているが約1%、通知せずが約8%

【派遣元事業主から適切でない理由の通知を受けた場合における派遣労働者を労働・社会保険に加入させてからの派遣の要請の有無について】（派遣先による回答）

はいが約67%、いいえが約25%

- 派遣期間を可能な限り長く定める等、雇用の安定のための必要な配慮の実施（派遣先による回答）
  - ・行ったが約54%、行っていないが約13%
- 雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストに解雇後3ヶ月以内に派遣労働者を受け入れたことの有無（派遣先による回答）
  - ・あるが約5%、ないが約63%
- 福利厚生等の措置についての均衡配慮措置の努力について
  - ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
    - ・はいが約94%、いいえが約3%
    - ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、
      - ・はいが約89%、いいえが約4%
- 派遣労働者が使用することができる施設（派遣先による回答）
  - ・診療所が約25%、社員食堂が約53%、休養、娯楽施設が約47%、施設がないが約28%
- 派遣元事業主への福利厚生等の実情把握のための必要な情報の提供協力の実施（派遣先による回答）
  - ・はいが約74%、いいえが約22%
- 付与されている諸手当について（派遣労働者による回答）
  - ・通勤手当が約70%、賞与・一時金が約39%、なしが約21%
- 派遣労働者が（派遣派遣就業終了後に）派遣先に就職することについて（再掲）
  - ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
    - ・よくある、たまにあるが約49%、ほとんどない、ないが約48%
  - ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
    - ・よくある、たまにあるが約14%、ほとんどない、ないが約80%
  - ・派遣先による回答
    - ・よくある、たまにあるが約24%、ほとんどない、ないが約75%
- 派遣労働者を社員に登用する制度の有無（派遣先による回答）（再掲）
  - ・正社員が約17%、嘱託、契約社員が約12%、制度なしが約70%

#### 4 部会における意見概要等

- ・教育訓練の実施については、よくなつたと思う。しかし、具体的に教育訓練をどのように行っているのかについて、研究が必要なのではないか。
- ・直接雇用の申込をすることになると、全体として3年を超えないようにするという運用をしてしまって、雇用の安定にならない結果に一部なつている。（再掲）
- ・直接雇用にしないために、細切れ契約になつてきている。（再掲）
- ・派遣の許可審査の際に、労働・社会保険に加入していない事業所があり、フォローアップはしているとのことだが、結局許可申請時に加入していない

い事業所がその後も加入せずということなのではないか。派遣元事業主は、罰則規定がなければ進まないと言っている。

## **Ⅶ 派遣労働者からの苦情等について**

### **1 現行制度**

<苦情の処理について>

#### **①労働者派遣法上の規定**

- ・ 派遣元事業主・派遣先は、派遣労働者からの苦情の処理を行わせるため、派遣元責任者・派遣先責任者を選任しなければならない。(第36条、第41条)
- ・ 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者から当該派遣就業に關し、苦情の申出を受けたときは、当該苦情の内容を当該派遣元事業主に通知するとともに、当該派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意を持って、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければならない。(第40条)

#### **②派遣元指針・派遣先指針上の規定**

##### **○派遣元事業主が講すべき措置に関する指針**

- ・ 派遣元事業主は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣元事業主において苦情の処理を行う方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を労働者派遣契約において定めること。
- ・ 派遣元管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載すること。
- ・ 派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

##### **○派遣先が講すべき措置に関する指針**

- ・ 派遣先は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣先において苦情の処理をする方法、派遣元事業主と派遣先との連携を図るための体制等を、労働者派遣契約において定めること。
- ・ 派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施して、その内容を派遣労働者に説明すること。さらに、派遣先管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載するとともに、その内容を派遣元事業主に通知すること。
- ・ 派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

<労働者派遣契約の中途解除について>

#### **①労働者派遣法上の規定**

- ・ 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として、労働者派遣契約を解除してはならないこと。(法27条)

- ・ 労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者が、当該派遣就業に関し、労働者派遣法の規定等に違反した場合においては、当該労働者派遣を停止し、又は当該労働者派遣契約を解除することができる。(法28条)

## ②派遣元指針・派遣先指針上の規定

### ○派遣元事業主が講すべき措置に関する指針

- ・ 派遣元事業主は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該労働者派遣契約に係る派遣先と連携して、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受ける等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。また、労働者派遣契約の解除に伴い派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を解雇しようとする場合には、当該派遣元事業主は、労働基準法(昭和22年法律第49号)等に基づく責任を果たすこと。

### ○ 派遣先が講すべき措置に関する指針

#### <労働者派遣契約の解除の事前の申し入れ>

- ・ 派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うこと。

#### <派遣先における就業機会の確保>

- ・ 派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。

#### <損害賠償等に係る適切な措置>

- ・ 派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、労働者派遣契約の解除を行おうとする日の少なくとも30日前に派遣元事業主に対しその旨の予告を行わなければならないこと。当該予告を行わない派遣先は、速やかに、当該派遣労働者の少なくとも30日分以上の賃金に相当する額について損害の賠償を行わなければならないこと。派遣先が予告をした日から労働者派遣契約の解除を行おうとする日までの期間が30日に満たない場合には、少なくとも労働者派遣契約の解除を行おうとする日の30日前の日から当該予告の日までの期間の日数分以上の賃金に相当する額について行わなければならないこと。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずること。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮すること。

- ・ 派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の

解除を行う場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行う理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。

## 2 ヒアリングにおける主な意見等

### ＜派遣労働者＞

- ・ ある程度勤務して、能力を認めていただいて、賃金のアップを考えていただければ有り難い。(再掲)
- ・ 有休を取りやすくして欲しい。(再掲)
- ・ 交通費を検討して欲しい。(再掲)

## 3 実態調査結果におけるポイント

実態調査結果について、中途解除については、派遣元事業所の約2割で見られた。派遣労働者からの苦情の主な内容としては、人間関係、業務内容、賃金関係が多い。派遣労働者の派遣元に対する要望では、勤続年数や実力、能力に応じた給与にしてほしいが多い。派遣労働者の政府に対する要望では、悪質な派遣会社、派遣先に対する取締りの強化が多い。

### ○ 派遣先からの中途解除について

#### 【中途解除の有無】

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、よくある、たまにあるが約23%、ほとんどないが約35%、まったくないが約40%

#### 【中途解除の理由】

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、派遣労働者の知識・技術が派遣先の要望と異なっていたためが約51%、派遣先の事業計画の急な変更・中止等があったためが約41%等

### ○ 派遣労働者からの苦情の主な内容

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、人間関係が約74%、業務内容が約53%、賃金・諸手当が約34%、派遣先からの派遣契約の解除が約19%等

- ・ 派遣先による回答では、人間関係が約31%、業務内容が約21%等

- ・ 派遣労働者による回答（申し出た苦情）では、人間関係が約21%、給与等賃金関係が約13%、派遣契約と実際の業務の内容が違うことが約12%等

### ○ 派遣労働者の派遣元に対する要望

勤続年数により給与が上がるようにしてほしいが約50%、継続的に仕事を提供してほしいが約39%、実力や能力に応じた給与にしてほしいが約39%、諸手当を充実してほしいが約38%等

### ○ 派遣労働者の政府に対する要望

悪質な派遣会社に対する取締りの強化が約30%、悪質な派遣先に対する取締りの強化が約26%、苦情やトラブルが起こったときの相談窓口の設置等の対応の充実が約26%等

#### 4. 部会における意見概要

- ・ 派遣労働者の就業拒否の理由として、人間関係が多く、これは事前面接を行っても解決しない問題なのではないか。(再掲)
- ・ 苦情処理は的確に行うことが重要であり、現状でよいのか注意が必要である。直接的ではないが、事前の打ち合わせ等で人間関係により辞めることを回避できればよいと思う。(再掲)
- ・ 派遣労働者特有の要望としては、特に、実力に見合った賃金にしてほしいというところによく表れている。
- ・ 派遣元、派遣先に置かれている苦情担当者は、派遣された後になるため、派遣元で登録者に対して事前の学習の場を設けることをしない限り、人間関係の食い違いが出てくるのではないか。

## **VIII 許可・届出手続きの簡素化について**

### **1 現行制度**

- ・ 一般労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなくてはならない。(法第5条)
- ・ 特定労働者派遣事業を行おうとする者は、第5条第2項各号に掲げる事項を記載した届出書を厚生労働大臣に提出しなければならない。(法第16条)

### **【平成15年改正事項】**

#### **○許可・届出手続の簡素化**

- ・ 一般労働者派遣事業の許可・特定労働者派遣事業の届出について、事業所（支店）単位から事業主（会社）単位に変更。

### **2 ヒアリングにおける主な意見等**

#### **<派遣元事業主団体>**

- ・ 手手続きの簡素化については、業界としては大変、派遣元の負担が軽減されていると考えている。

#### **<派遣元事業主>**

- ・ 許可・届出手続の簡素化については、迅速に支店を出す準備ができるので、大変ありがたい。