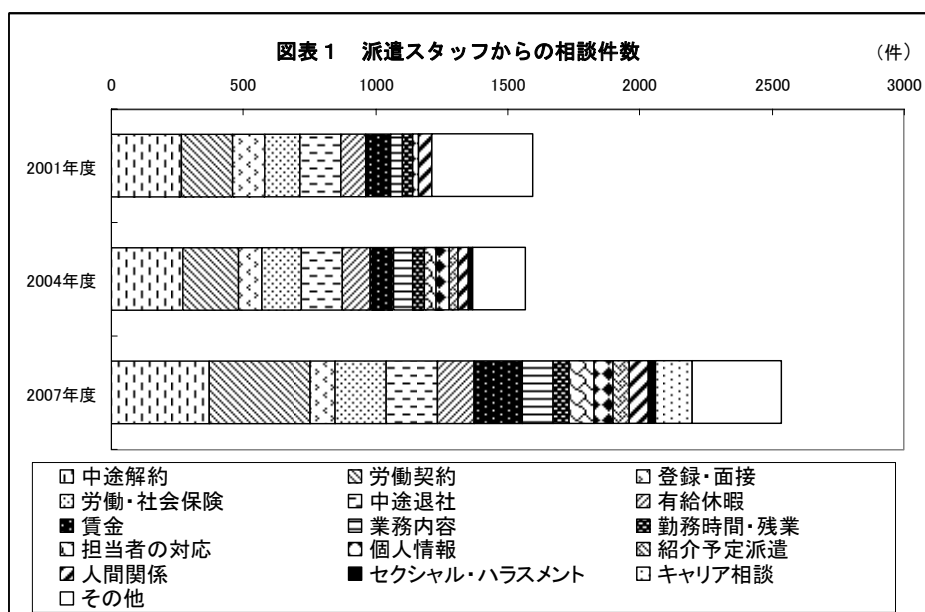


### 3. 各論

以下では、「基本的な考え方」で述べた内容について、事例等を挙げつつ少し詳しく見ていきたいと思います。

(1) 派遣スタッフの雇用管理は、派遣会社、派遣先企業の双方が担うものである。そのため両者それぞれにおいて取り組むべき雇用管理上の課題がある。

派遣会社の業界団体である社団法人日本人材派遣協会では、「労働者派遣事業アドバイザー」事業を実施し、東京・名古屋・大阪に「相談センター」を設置しています。同センターへの派遣スタッフからの相談件数は年々増加する傾向にあり、相談内容としては「中途解約」「労働契約」「労働・社会保険」「中途退社」「賃金」が多いようです。



(出所) 社団法人日本人材派遣協会ホームページ 労働者派遣事業アドバイザー相談件数  
(<http://www.jassa.jp/association/advice/index.html>)

上図：派遣スタッフの相談件数が年々増える傾向にあります。相談内容としては、「中途解約」「労働契約」「労働・社会保険」「中途退社」「賃金」などが多くなっています。

本事業で行ったインタビュー調査<sup>注1)</sup>でも、派遣スタッフの雇用管理に係る問題としては、契約内容と実際の仕事との不一致の是正（契約変更）、労働時間の管理、コミュニケーション、仕事に意欲的に取り組める環境をつくるための工夫、業務レベルの向上等にリンクした処遇の向上、希望する派遣スタッフの正社員化などが、特に対応すべきものとして意識されていました。

注1) 本事業では、派遣先企業、派遣会社へのインタビュー調査および派遣会社の営業担当・コーディネーターへのグループインタビュー調査を行いました。(2008年8～11月)