

(4) 派遣先から労働者派遣契約を中途解除された際の対応 (あてはまるものすべてに○)

- 1 派遣労働者に対して新たな就業機会を提供した
- 2 派遣労働者に対して雇用契約の終了まで休業手当を支給した
- 3 派遣労働者に非があったため解雇した
- 4 新たな就業機会の確保が困難であることからやむを得ず解雇した
(解雇予告手当を支給した)
- 5 新たな就業機会の確保が困難であることからやむを得ず解雇した
(解雇予告手当は支給しなかった)
- 6 派遣先へ損害賠償請求を行った
- 7 派遣先へ他の派遣労働者を派遣する等により、再度労働者派遣契約の締結を行った
- 8 その他〔具体的に 〕

(5) 派遣先が労働者派遣契約を中途解除した際における派遣先の対応

(あてはまるものすべてに○)

- 1 打ち切り前の予告があった (予告期間 1 カ月以上)
- 2 打ち切り前の予告があった (予告期間 1 カ月未満)
- 3 派遣労働者の新たな就業機会の確保への協力があった
- 4 損害賠償の支払いがあった
- 5 その他〔具体的に 〕
- 6 特段の措置は講じられなかった

(6) 派遣先から労働者派遣契約の中途解除があった際に、貴事業所が派遣先に対し損害賠償を請求できる契約

- 1 原則として締結する
- 2 締結する場合もある
- 3 締結していない

問11 派遣労働者とのトラブルの状況についてお答えください。

(1) 派遣労働者が就業を拒否したことがありますか。

1 有

2 無→ (問12へお進みください)

(2) それはいつですか。

- 1 派遣先への事前訪問後
- 2 就業開始後

(3) 派遣労働者が就業を拒否した理由(主なもの3つ以内に○)

- 1 派遣先が法違反を行っていたため
- 2 派遣先が労働者派遣契約を守らなかったため(3を除きます)
- 3 派遣先が派遣労働者を労働者派遣事業を行ってはない業務で使ったため
- 4 派遣先において人間関係に問題があったため
- 5 その他〔具体的に _____ 〕

(4) 派遣労働者からの就業拒否の発生原因

- 1 主に派遣先にある
- 2 主に貴事業所にある
- 3 主に派遣労働者にある
- 4 いずれともいえない

(5) 派遣労働者が就業を拒否した際の処理方法(あてはまるものすべてに○)

- 1 派遣労働者に対して新たな就業機会を提供した
- 2 派遣労働者に対して雇用契約の終了まで休業手当を支給した
- 3 派遣労働者に非があったため解雇した
- 4 新たな就業機会の確保が困難であることからやむを得ず解雇した
(解雇予告手当を支給した)
- 5 新たな就業機会の確保が困難であることからやむを得ず解雇した
(解雇予告手当は支給しなかった)
- 6 派遣先へ損害賠償請求を行った
- 7 派遣先へ他の派遣労働者を派遣した
- 8 その他〔具体的に _____ 〕

問12 派遣元責任者の状況についてお答えください。

(1) ① 派遣元責任者の選任数

 人

② 派遣元責任者が複数いる場合は、統括する立場の者はいいますか。

- 1 いる
- 2 いない

(2) 派遣元責任者の業務を実際に行う者(それぞれ主に行っている者1つに○)

	派遣元 責任者	派遣元責任 者以外の労働者派遣事 業の担当者	その他
(ア) 派遣労働者であることの明示等	1	2	3
(イ) 就業条件の明示	1	2	3
(ウ) 派遣先への通知	1	2	3
(エ) 派遣元管理台帳の作成	1	2	3
(オ) 派遣労働者に対する必要な助言及び指導の実施	1	2	3
(カ) 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理	1	2	3
(キ) 派遣労働者の個人情報の管理	1	2	3
(ク) 派遣先との連絡調整	1	2	3

問13 派遣先による派遣労働者の事前面接等についてお答えください。(紹介予定派遣の場合を除きます)

(1) ① 実際に派遣する労働者を決定する前に行われていること(それぞれあてはまるものに○)

	よくある	たまにある	ほとんどない	まったくない
(ア) 派遣先への履歴書の提出	1	2	3	4
(イ) 派遣先による面接(簡単な実技試験を含みます。)の実施	1	2	3	4
(ウ) 派遣労働者の派遣先への事前訪問	1	2	3	4
(エ) 本格的な派遣に先立つ短期間(2週間以内程度)の派遣先での就労	1	2	3	4
(オ) 派遣先からの年齢制限の要請に対する協力	1	2	3	4
(カ) 派遣先からの性別の指定に対する協力	1	2	3	4

② (①の(イ)で「1よくある」、「2たまにある」と答えた方に)以下のことを行っていますか(それぞれあてはまるものに○)

	よくある	たまにある	ほとんどない	まったくない
(ア) 上記の(イ)の面接における派遣元の同席	1	2	3	4
(イ) 上記の(イ)において複数の派遣労働者が派遣先に同時に面接を受けること	1	2	3	4

③ (①の(ア)、(イ)、(エ)で「1よくある、2たまにある」と答えた方に) 実施理由
(それぞれあてはまるものに○)

	派遣先からの 要望	派遣労働者 本人の要望	貴事業所の 判断
(ア) 派遣先への履歴書の提出 →	1	2	3
(イ) 派遣先による面接(簡単な実技試験を含みます。)の実施 →	1	2	3
(エ) 本格的な派遣に先立つ短期間(2週間以内程度)の派遣先での就労 →	1	2	3

(2) 派遣先による派遣労働者への事前面接を実施することについて

(ア) 派遣先による派遣労働者への事前面接を実施することは、

1 認められてよい	2 場合によっては 認められてよい	3 場合によっては 認められるべきではない	4 認められる べきではない
↓		↓	

(イ) ((ア)で「1 認められてよい」「2 場合によっては認められてよい」と答えた方に) その理由 (あてはまるものすべてに○) 1 派遣労働者へ業務内容を教えられる 2 派遣先の社風を教えられる 3 派遣先が派遣労働者の人物を選考できる 4 派遣先が派遣労働者の能力を選考できる	(ウ) ((ア)で「3 場合によっては認められるべきではない」「4 認められるべきではない」と答えた方に) その理由 (あてはまるものすべてに○) 1 派遣先が選考するのであれば、派遣元の存在意義がない 2 派遣先が適切に選考するか疑問である 3 責任の所在が不明確になる 4 派遣労働者の就労拒否が増大する 5 作業量が増大する 6 派遣先による派遣労働者の選別が増大する
---	---

(3) 派遣先に雇用者としての責任（雇用の保障、賃金の支払い、作業の安全衛生管理等）を負担させるべきという意見がありますが、これについてどのようにお考えですか。

（あてはまるものすべてに○）

- 1 いかなる場合でも派遣先は責任を負うべき
- 2 面接等で派遣労働者を事前に特定するのであれば、その分責任を負わせるべき
- 3 相当長期間同一の派遣労働者を使用したのであれば、派遣労働者の希望も踏まえ、責任を負わせるべき
- 4 倒産等により派遣元が責任を果たせない場合、賃金や保険料の負担を負わせるべき
- 5 派遣先は雇用責任を負うべきではない
- 6 どちらでもよい

問14 紹介予定派遣についてお答えください。

(1) 紹介予定派遣を

- 1 実施している
- 2 検討中である
- 3 今後とも実施の予定はない

→ (6) へお進みください

(2) 紹介予定派遣の場合において、派遣先による派遣労働者の事前面接等についてお答えください。

① 実際に派遣する労働者を決定する前に行われていること（それぞれあてはまるものに○）

	よくある	たまにある	ほとんどない	まったくない
(ア) 派遣先への履歴書の提出	1	2	3	4
(イ) 派遣先による面接（簡単な実技試験を含みます。）の実施	1	2	3	4
(ウ) 派遣労働者の派遣先への事前訪問	1	2	3	4
(エ) 本格的な派遣に先立つ短期間（2週間以内程度）の派遣先での就労	1	2	3	4
(オ) 派遣先からの年齢制限の要請に対する協力	1	2	3	4
(カ) 派遣先からの性別の指定に対する協力	1	2	3	4

- ② (①の(イ)で「1よくある」、「2たまにある」と答えた方に) 以下のことを行っていますか (それぞれあてはまるものに○)

	よくある	たまにある	ほとんどない	まったくない
(ア) 上記の(イ)の面接における派遣元の同席	1	2	3	4
(イ) 上記の(イ)において複数の派遣労働者が派遣先に同時に面接を受けること	1	2	3	4

- ③ 紹介予定派遣において、派遣先による派遣労働者への事前面接を実施することについてどう考えますか

- 1 必要である
- 2 不要である
- 3 わからない

- (3) (1)で「1実施している」と答えた方に) 紹介予定派遣の実態 (現在までの実績)

(ア) 紹介予定派遣の人員

派遣労働者数 人

登録者数 人

(イ) 主な業務 (主なもの3つに○)

- | | |
|----------------------|------------------------|
| 1 ソフトウェア開発 (1号) | 9 その他の26業務 [具体的に |
| 2 機械設計 (2号) | 10 営業 |
| 3 事務用機器操作 (5号) | 11 販売 |
| 4 ファイリング (8号) | 12 一般事務 |
| 5 財務処理 (10号) | 13 運転 |
| 6 取引文書作成 (11号) | 14 介護 |
| 7 案内・受付、駐車場管理等 (16号) | 15 医療 |
| 8 テレマーケティングの営業 (24号) | 16 その他の26業務以外の業務 [具体的に |

(ウ) 派遣先の主な業種（主なもの3つ以内に○）

- | | | |
|-----------------|-------------|--------------|
| 1 農林水産業 | 8 卸・小売業 | 15 広告業 |
| 2 建設業 | 9 金融・保険業 | 16 建物サービス業 |
| 3 製造業 | 10 不動産業 | 17 病院・診療所 |
| 4 電気・ガス・水道・熱供給業 | 11 旅館・ホテル | 18 その他のサービス業 |
| 5 運輸業 | 12 映画制作・配給業 | 19 社団・財団 |
| 6 旅行業 | 13 放送業 | 20 官公庁・公団 |
| 7 通信業 | 14 情報サービス業 | 21 その他 |
- 〔具体的に 〕

(エ) 職業紹介を経て直接雇用に関わった労働者数

人（紹介予定派遣対象者の約 %）

(オ) (エ) の直接雇用となった者の年齢分布

10代 人 20代 人 30代 人
40代 人 50代 人 60代以上 人

(カ) (エ) の直接雇用となった者の雇用形態ごとの人数

①正社員 人 ③アルバイト 人
②常用パート 人 ④期間契約社員 人

(キ) 職業紹介に至らなかった労働者数及びその理由

①人数 人

②その理由（主なもの3つ以内に○）

- 1 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
- 2 派遣労働者の勤務状況に問題があったため
- 3 派遣先における人間関係に問題があったため
- 4 派遣先の事業計画の急な変更・中止等があったため
- 5 派遣労働者が派遣先で働くことを希望しなかったため

(4) (ア) 平成17年9月1日現在、貴事業所において結ばれている紹介予定派遣の場合の派遣契約の期間ごとの件数及び平均契約期間(同一の事業所に複数の業務で派遣している場合は、業務ごとにそれぞれ1件と数えてください。)

1 力月未満	1 力月以上 3 力月未満	3 力月以上 6 力月未満	6 力月以上	計	平均 (単位: ヶ月)
件	件	件	件	件	

(イ) 派遣就業期間が派遣契約期間より短くなっている例がありますか。

- 1 よくある
- 2 たまにある
- 3 ほとんどない
- 4 まったくない

(5) 紹介予定派遣の場合の派遣労働者の教育訓練の状況についてお答えください。

(ア) 平均教育訓練期間

--	--	--	--	--

日

(イ) 主な教育訓練の内容（あてはまるもの3つ以内に○）

- 1 パソコン・ワープロ操作
- 2 ソフトウェア開発
- 3 一般常識・教養
- 4 語学
- 5 マナー
- 6 車輛運転
- 7 接客
- 8 営業
- 9 介護
- 10 医療
- 11 その他〔具体的に

(ウ) 紹介予定派遣の対象となる派遣労働者の他の労働者に比したスキルレベル

- 1 高い 2 低い 3 どちらともいえない

(6) 紹介予定派遣に係る要望（あてはまるものすべてに○）

- 1 派遣可能期間を6か月より長くしてほしい
- 2 派遣可能期間を6か月より短くしてほしい
- 3 このままでよい
- 4 その他〔具体的に

〕

問15 物の製造業務への派遣についてお尋ねします。

物の製造業務へこれから労働者派遣を行う予定はありますか。

- 1 すでに行っている
- 2 今後行う予定である
- 3 行う予定はない

問16 医療関係業務への派遣についてお尋ねします。

(1) 医療関係業務へ紹介予定派遣を行う予定はありますか。

- 1 すでに行っている
- 2 今後行う予定である
- 3 行う予定はない

(2) 医療関係業務への労働者派遣についてどう思いますか。

- 1 紹介予定派遣に限らず、より拡大していくべきだ
- 2 現行のままでよい
- 3 紹介予定派遣においても認めるべきでない
- 4 その他〔

〕

問17 派遣していた派遣労働者が派遣就業終了後、派遣先に就職することはありますか。（紹介予定派遣の場合を除きます。）

- 1 よくある
- 2 たまにある
- 3 ほとんどない
- 4 ない

問18 派遣先についてお答えください。

(1) 派遣先の受入れ期間の制限についての理解

- 1 よく理解されている
- 2 ほとんど理解されている
- 3 説明しているがあまり理解が得られない
- 4 全く理解が得られない

(2) 受入れ期間の制限に抵触することとなる最初の日のお知らせ

- 1 受けている
- 2 受けていない場合もある

問19 労働者派遣事業適正運営協力員制度についてご存じですか。

- 1 知っている
- 2 知らない

問20 政府等への要望事項について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 労働保険・社会保険に派遣労働者も加入しやすくする
- 2 教育訓練の充実
- 3 公的な技能検定や技能評価制度の充実
- 4 労働者派遣事業ができない業務の縮小
- 5 派遣期間の制限の見直し（派遣期間の延長）
- 6 派遣先の使用者責任の強化
- 7 悪質な派遣元事業主に対する取締りの強化
- 8 悪質な派遣先に対する取締りの強化
- 9 苦情やトラブルが起こった時の相談窓口の設置等の対応の充実
- 10 労働者派遣事業関係手続の簡素化
- 11 行政による派遣制度の周知・啓発
- 12 その他〔具体的に 〕
- 13 特に希望するものはない

以下（問21～問24）については、問15において、「1 すでに行っている」と答えた方（物の製造業務へ労働者派遣を行っている方）にのみお尋ねします。

問21 平成17年9月1日現在で貴事業所が雇用している派遣労働者数

現在派遣されている労働者	男性		人	女性		人
（うち登録制度を利用している者）	（男性		人	女性		人）
雇用されている労働者で、現在派遣されていないが、派遣されることもある者	男性		人	女性		人
登録者のうち、現在派遣されていない者	男性		人	女性		人

問22 労働者派遣契約の状況等についてお答えください。

- (1) 平成17年9月1日現在、貴事業所において結ばれている派遣契約の期間ごとの件数及び平均契約期間（同一の事業所に複数の業務で派遣している場合は、業務ごとにそれぞれ1件と数えてください。）

業務	(ア) 9月1日現在の派遣契約期間							計	平均契約期間 (単位：カ月)
	1カ月未満	1カ月以上3カ月未満	3カ月以上6カ月未満	6カ月以上1年未満	1年以上3年未満	3年以上			
物の製造	件	件	件	件	件	件	件	件	

- (2) 平成17年9月1日現在、貴事業所において結ばれている派遣契約の通算契約期間ごとの件数及び平均期間（現在契約している契約の期間に、これまでに連続して更新してきた各契約の期間の合計を加えた期間です。また、同一の事業所に複数の業務で派遣している場合は、業務ごとにそれぞれ1件と数えてください。）

業 務	通算契約期間					平均通算契約期間 (単位： カ月)
	6カ月未満	6カ月以上12カ月未満	12カ月以上3年未満	3年以上	計	
物の製造	件	件	件	件	件	

問23 物の製造業務に係る派遣労働者の教育訓練の状況についてお答えください。

- (1) 平成17年9月1日現在で物の製造業務を行う派遣先に派遣されている労働者又は登録者であって派遣元による教育訓練を受けたことのある者の割合(受講率)

① 常用の派遣労働者 %

② 登録型等の派遣労働者 %

- (2) 平成17年9月1日現在で物の製造を行う派遣先に派遣されている労働者又は登録者であって派遣元による教育訓練を受けたことのある者の平均教育訓練期間

① 常用の派遣労働者 日

② 登録型等の派遣労働者 日

- (3) 派遣元による教育訓練の方法（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|---------------|----------------|
| 1 派遣元でのoff-JT | 4 他の教育訓練施設への委託 |
| 2 派遣元でのOJT | 5 その他〔具体的に |
| 3 派遣先内での訓練 | 〕 |

問24 物の製造業務に係る派遣元責任者の状況についてお答えください。

- (1) 派遣元責任者の選任数 人

- (2) 派遣元責任者が複数いる場合は、統括する立場の者はいますか。

- 1 いる
2 いない

御協力ありがとうございました。