

よくある、たまにあるが、約40%

(約40%のうち、約77%が派遣先からの要望が実施理由)ほとんどない、まったくないが、約54%

- ・ 派遣先による回答では、
よくある、たまにあるが、約41%
ほとんどない、まったくないが、約55%
- ・ 派遣労働者による回答では、
よくある、たまにあるが、約51%
ほとんどない、まったくないが、約41%

【派遣労働者の派遣先への事前訪問】

- ・ 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59%
ほとんどない、まったくないが、約39%
- ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、
よくある、たまにあるが、約43%
ほとんどない、まったくないが、約50%
- ・ 派遣先による回答（派遣労働者が希望した場合に限る）では、
よくある、たまにあるが、約54%
ほとんどない、まったくないが、約41%
- ・ 派遣労働者による回答（派遣労働者が希望した場合に限る）では、
よくある、たまにあるが、約32%
ほとんどない、まったくないが、約58%

【派遣労働者の年齢制限（派遣先からの年齢制限の要請への協力）】

- ・ 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48%
ほとんどない、まったくないが、約50%
- ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、
よくある、たまにあるが、約31%
ほとんどない、まったくないが、約63%
- ・ 派遣先による回答では、
よくある、たまにあるが、約30%
ほとんどない、まったくないが、約65%

【派遣労働者の性別指定（派遣先からの性別指定への協力）】

- ・ 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48%
ほとんどない、まったくないが、約50%
- ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、
よくある、たまにあるが、約24%
ほとんどない、まったくないが、約70%
- ・ 派遣先による回答では、
よくある、たまにあるが、約37%
ほとんどない、まったくないが、約58%

○ 事前面接の是非について

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
(場合によって)認められてよいが、約78%
(場合によって)認められるべきではないが、約19%
- ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、
(場合によって)認められてよいが、約79%
(場合によって)認められるべきではないが、約14%

- ・ 派遣先による回答では、
 - （場合によって）認められてよいが、約 85%
 - （場合によって）認められるべきではないが、約 9%
- ・ 派遣労働者による回答では、
 - （場合によって）認められてよいが、約 85%
 - （場合によって）認められるべきではないが、約 7%
- 事前面接が認められてよい理由について
 - ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
 - 派遣労働者へ業務内容を教えられるが約 83%
 - 派遣先の社風を教えられるが約 62%
 - 派遣先が派遣労働者の人物を選考できるが約 42%
 - 派遣先が派遣労働者の能力を選考できるが約 44%
 - ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、
 - 派遣労働者へ業務内容を教えられるが約 84%
 - 派遣先の社風を教えられるが約 48%
 - 派遣先が派遣労働者の人物を選考できるが約 47%
 - 派遣先が派遣労働者の能力を選考できるが約 54%
 - ・ 派遣先による回答では、
 - 派遣労働者へ業務内容を教えられるが約 80%
 - 社風を教えられるが約 37%
 - 派遣労働者の人物を選考できるが約 55%
 - 派遣労働者の能力を選考できるが約 48%
 - ・ 派遣労働者による回答では、
 - 派遣先の業務内容がわかるが約 88%
 - 派遣先の社風がわかるが約 61%
 - 自分の能力がわかってもらえるが約 38%
 - 自分の人物がわかってもらえるが約 49%
 - 派遣先の責任を問うことができるが約 9%

4 部会における意見概要

- ・ 事前面接は派遣法上、労働力需給調整ということ言えば駄目なのだろうということで、その整理は明確だと考えている。履歴書の提出や1社1人の派遣契約に複数の人を呼んだ面接もおかしいと思う。ただ、現状のものが「事前面接」なのか「事前打ち合わせ」なのか、「面談」なのか「顔合わせ」なのか、いろいろな表現があり、実態としてどのように情報がやりとりされ、どこで派遣契約が成立し、どこでそれ以降が「面接」であり「打ち合わせ」であるのかという整理があまり出来ていないのではないか。さまざまな実態があるので、整理をして議論する必要があるのではないか。
- ・ 実態としてどこで派遣契約が成立しているのかということがある。派遣契約が成立していれば双方断らないが、実態調査にもあるように、派遣労働者も事前の打ち合わせをした後、実態として断っている。そこは一方で担保する必要があるのかもしれないが、そうであれば他方でどのようにしたらいいのかについても整理した方がよいのではないか。打ち合わせをした後、もしくは事前面接をした後、実は派遣先も派遣労働者も良いか悪いかを見ているということが実態としてあるようなので、その考え方を整理したほうがよいと思う。派遣契約が成立するのは、非常に後になってか

らであり、いろいろな時間的な経過があった後に派遣契約と雇用契約が結ばれているのが、むしろ実態なのではないか。実態にどうやって合わせるか、またそこで何が良くて何が悪いものなのかを区別しなくてはいけないのではないかと思う。

- ・ 事前面接について、派遣元はわかってやっているが、派遣先は派遣制度がわからずに運用しているところがあるのではないかと、ヒアリングで感じた。
- ・ 事前面接が広く行われているのは知っているが、派遣労働者も違法だとわかっていても、自分が働くことを考えれば、それは甘んじて受けるという話はある。実態を見ながらどうするかという議論をするのと同時に、制度そのものがどういう制度なのかということにも戻らなければならないという気がする。
- ・ 事前面接を認めるということになると、派遣はそもそも何かというそもそも論の議論がまた始まると思う。派遣の制度がどういう制度なのかをきちんと捉えながら、その中で事前面接や事前の事業所訪問をどう扱っていくかという議論が必要。
- ・ 事前面接、場合によっては採用類似行為、特に競合面接の場合で、採用行為を行ったのは誰なのかということがあり、明らかに使用者がやるべき行為を、使用者ではない派遣先が行うのは問題ということ、仮に派遣契約に基づく注文であったとしても、例えば年齢制限等、それが事実上派遣元を拘束すれば、派遣元が送る派遣労働者の選定において事実上差別が行われるという問題、一方はミスマッチの問題があり、派遣労働者にとっては自分のスキル等が求められているかどうか、派遣先にとってはどういう人が来るのか業務に関連して知りたいという問題、実際に事前面接がどういう法的な性質を持っているのかという問題がある。
- ・ 派遣の労働契約、雇用契約については、「ちょっと行ってください」と言った時に、それは要望なのか、業務命令なのか。行った場合に、その時間に対する対価、交通費は払われるのか。労働者が全くの任意で行っているけれども、実際には断れない。そして、もしそれば労働契約が成立している、あるいはそれに近いものだとすれば、業務命令のような性格のものだとすれば、ただで行ってもらうのもおかしい話になる。つまり、実態としていろいろな問題が議論になるが、それを法的にどう考えていくのかというのは、なかなか難しい問題。労働者に行ってくださいという単純な行為が一体何かということをし少し考える必要があるのではないか。
- ・ 「ちょっと行ってください」というのは、実態としてたくさんあるようであり、それが派遣労働者にとっては事実上断れないところと、派遣契約が成立しなかった場合のロスがあり、雇用契約が成立していれば労働の対価としての賃金をもらうことが想定されるが、今はそうではない。交通費も、例えば1日拘束されて行ってきたのに派遣契約が成立しないという課題については、何か解決する手段が必要。
- ・ 実際には、例えば秘書で、年齢30歳未満、女性、容姿端麗ということを特定するというようなことはあるのではないか。そして、そういうことを特定するわけだが、厳密には、そういうことが、派遣制度はそもそもどういう制度だったかにかかってくるのだと思う。

- ・ 労働契約のどこで雇用契約が成立したのかということは非常に難しいし、派遣労働者が断らないで派遣先に行けば、そこでもう雇用契約が成立しているのではないかと解釈するが、そこはこれからの議論ではないかと思う。
- ・ 労働者供給の場合は、使用者側と労働者側との間に契約があり、交通費も含めて賃金を支払う。また、供給先の方から、「あの労働者はちょっと合わないから、次回からはやめて」と言うこともできる。しかし、供給と派遣との違いは、その辺でかなりギャップがあるということであり、派遣先が人選等を行えば、派遣とは何というところに戻ってしまう。
- ・ 秘書であれば、長期に使いたいので、事前面接等をしてしっかり見極めた上で考え、事務等の短期のものであれば事前面接はいらぬ等、職種によって、必要度合いはかなり違うのではないか。
- ・ 派遣労働者側から言うと、事務所の雰囲気や場所等について、現場を見ておきたいと思うのが人情であり、よい事前面談と悪い事前面接との違いを切り分ける仕組みは何か無いかと思っている。
- ・ 事前面接禁止ということがある一方、労働者の自発的なものであれば可能ということになっており、派遣元の指示と労働者の自発性ということの切り分けが実態として区分されてやっているのかが不明。
- ・ 派遣先が来て欲しいと言っているのか、派遣元が事前面談をとっているのか、自然と事前打ち合わせとするというものになっているのか、実態を見てみないと、実態調査では出てこない部分である。
- ・ 登録型で働いている女性の話を見ると、いざ行ってみたら様子が違ったという話をしばしば聞く。しかし、派遣元は登録者にどれだけの情報を渡しているのか。情報はどこかで調べられていいのではないか。業者によっても、非常に緻密な情報を送るところもあれば、行ってみてこんなはずではなかったという問題もある。それを直談判によって解決するというのは疑問に思うし、業者によって情報量はかなり違うと思う。
- ・ 派遣労働者に事前面接のことをどうやって説明するのか、派遣元事業者や派遣労働者に聞いてみた方がいいのではないか。
- ・ 実態調査からは、派遣労働者は自分を理解してもらうことではなくて、会社がどういう会社なのか知りたいということがわかる。
- ・ 派遣労働者が自発的に行く場合については緩和したのであり、その制度が実務で定着して活用されている上で、派遣先からの要望で事前面接はやらなければいけないということなのか、制度が理解されていないということなのか。
- ・ 実態調査では、登録はしたが経歴や面接のようなかたちのもので職に就けなかった人は入っていないということは意識する必要がある。
- ・ 交通費や報酬が出るのであれば、派遣労働者は派遣元から「行ってみますか」という提案があったときに行くということはあるかもしれない。
- ・ 千差万別の職場について、派遣元が派遣先の仕事に関する情報を正確に把握し、派遣労働者に伝えているのかどうかというところが、うまくいかない大きな原因の1つではないか。そこが一番難しいのだろうと、実態として思う。また、最後に派遣労働者の方から確認するのは、例えば、残業があるのかないのか、最後の最後は自分が事前面談の場所に行って、職場

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という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すること等と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には、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・派遣先が講ずべき措置について（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条等により講ず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ずべき措置に関する指針で以下の内容が定められている。

○派遣元事業主が講ず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

○派遣先が講ず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ず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

15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

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、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を含む。）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にするため、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>

- ・ 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と、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カ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カ月を超えたら制服を支給するというところで、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

遣社員のスキルの差があっ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ったの、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ていただければ有り難い。
- ・ 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、