

- 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、よくなったと思う。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いて、雇用の安定にならない結果に一部になっている。（再掲）
- ・ 直接雇用にしないために、細切れ契約になってきている。（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関し、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

###### ○派遣元事業主が講ず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。

###### ○派遣先が講ず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こと。(法28条)

## ②派遣元指針・派遣先指針上の規定

### ○派遣元事業主が講ず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。

### ○派遣先が講ず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し入れを行うこと。

#### <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。