

令和6年度 派遣先向けオンラインセミナー

令和6年11月25日（月）、11月27日（水）

滋賀労働局職業安定部需給調整事業室

- **本セミナーでは、ZoomのQ&A機能には対応しておりません。**
- **本セミナーに関するご質問については、セミナー終了後に滋賀労働局 需給調整事業室（077-526-8617）までお問い合わせください。**

本日のセミナーの流れ

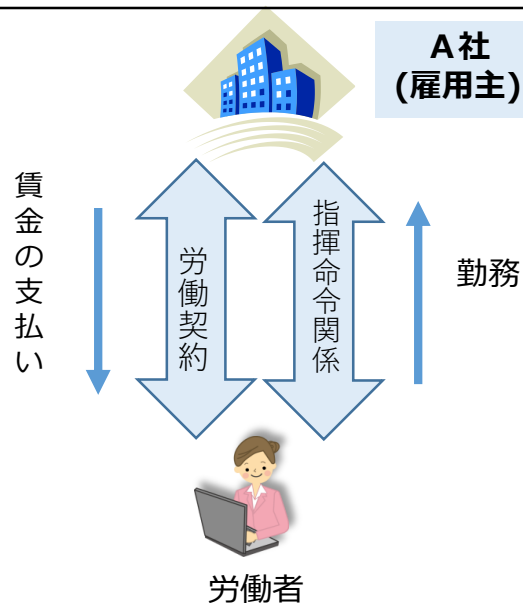
- 1 労働者派遣の基本
- 2 派遣労働者の同一労働同一賃金
- 3 派遣料金の配慮義務
- 4 労働者派遣の基本的な流れ
- 5 特定目的行為の禁止
- 6 派遣先の法的責任（労働基準法）
- 7 派遣先の法的責任（労働安全衛生法）
- 8 派遣労働者の労働災害の防止
- 9 無許可派遣にご注意ください
- 10 さいごに（派遣労働者調査より）

1 労働者派遣の基本（1）

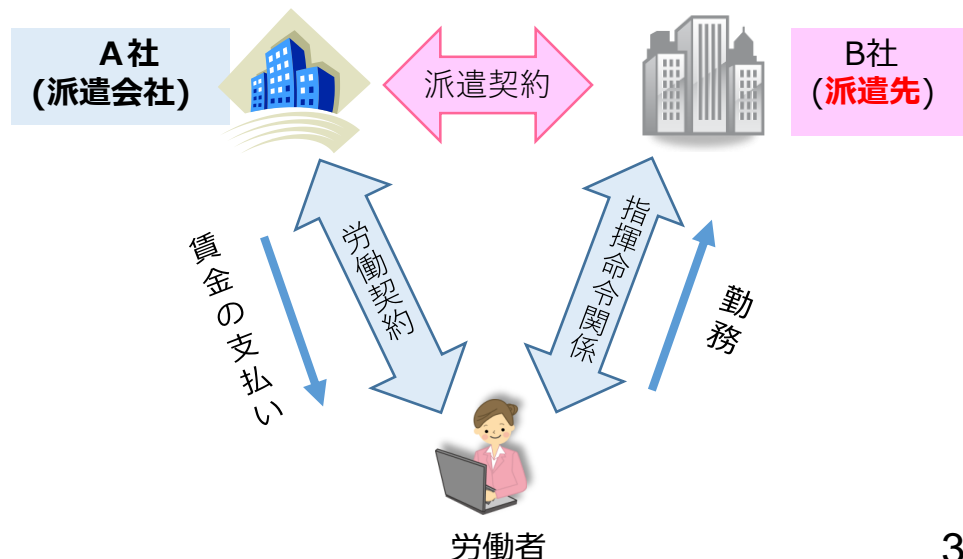
派遣の働き方

- 派遣とは、派遣会社（派遣元）と雇用契約を結び、派遣先の企業で働く雇用形態のこと。
- 派遣労働者として働く場合、「無期雇用契約」もしくは「有期雇用契約」を締結する。
- 「無期雇用契約」では、派遣先の仕事が終了しても、派遣会社との雇用契約は継続され、給料が発生する。
- 「有期雇用契約」では、派遣会社と定めた派遣期間が終了すると同時に雇用契約も終了するもので、派遣先の同一組織での勤務は最長3年まで。

直接雇用（A社で雇用されてA社で働く）

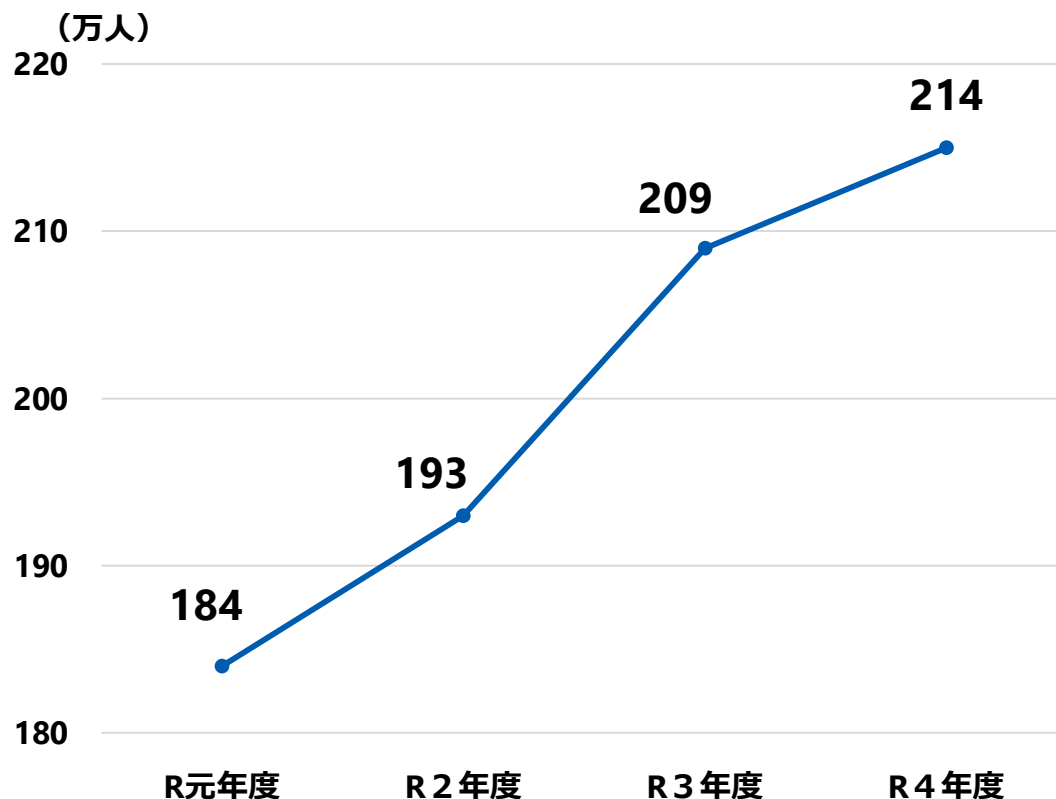


派遣（A社で雇用されてB社で働く）



1 労働者派遣の基本（2）

派遣労働者数の推移

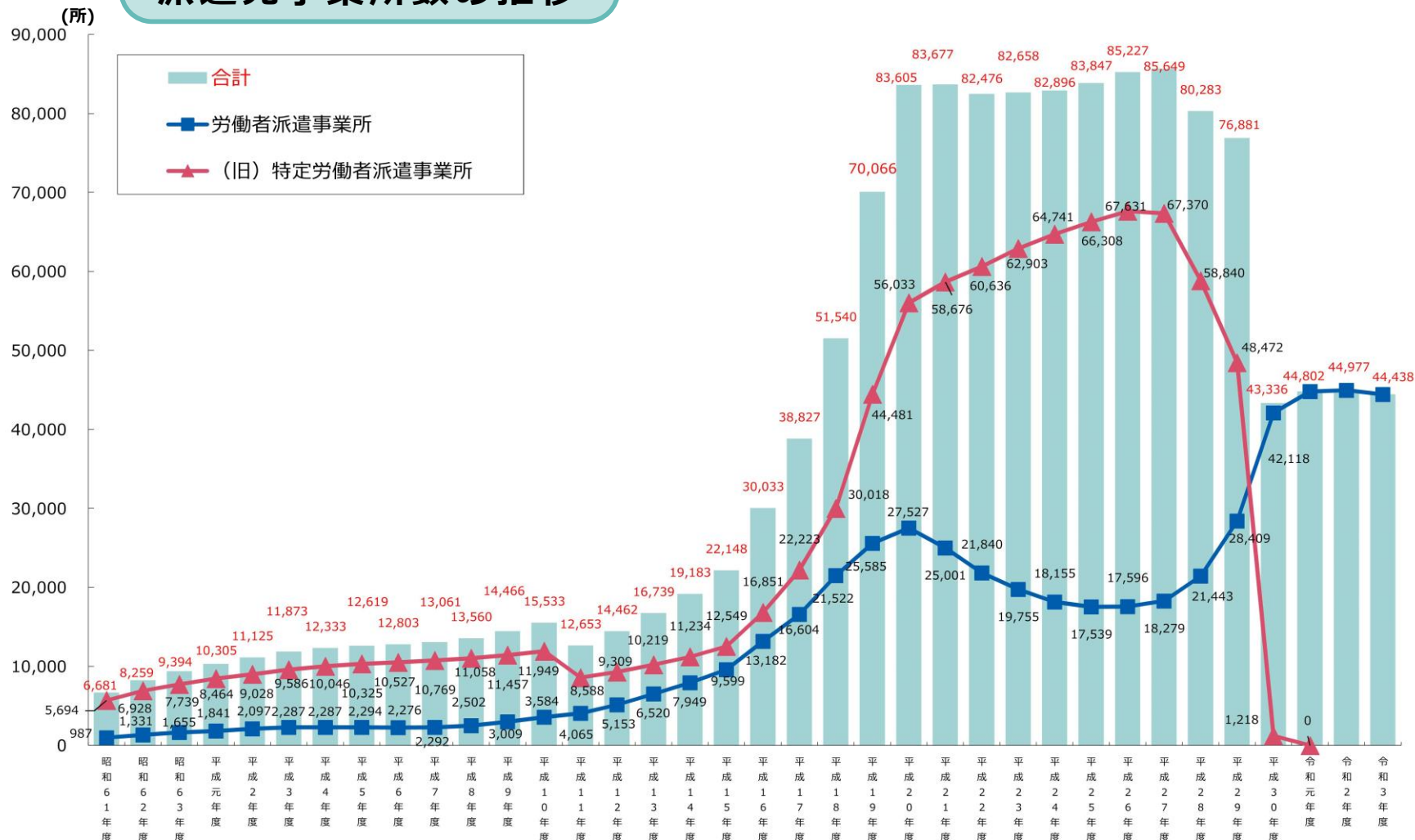


【R4年度集計結果】

派遣労働者数	2,146,453人
●無期雇用	828,638人(38.6%)
●有期雇用	1,317,815人(61.4%)

1 労働者派遣の基本（3）

派遣元事業所数の推移



※ 資料出所 厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ

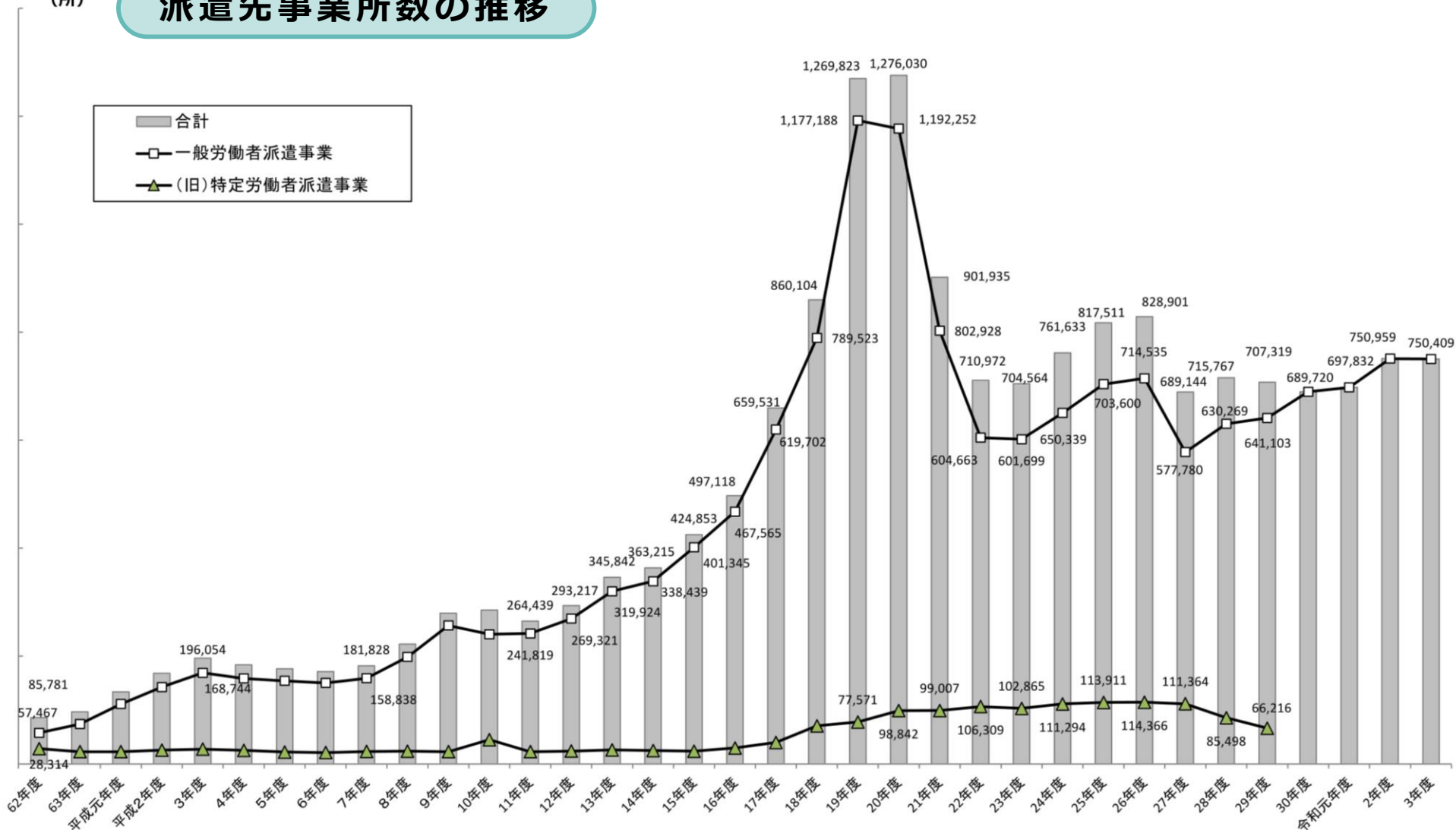
※ 平成10年度までは年度末の新規許可・届出受理事業所の累計（延べ数）平成11年度からは廃止及び不更新事業所を除いた実数

※ 平成27年労働者派遣法改正法により、全ての労働者派遣事業が許可制に一本化されたため（経過措置により、改正前から届出により特定労働者派遣事業を営む者は、平成30年9月29日まで引き続き当該事業を行うことが可能。また、同日までに許可申請を行った者については、許可又は不許可の処分がある日まで当該事業を行うことが可能）。

1 労働者派遣の基本（4）

(所)

派遣先事業所数の推移



資料出所：労働者派遣事業報告（年度報告）

※ (旧) 特定労働者派遣事業に係る経過措置期間が平成30年9月29日で終了したため、平成30年度以降は一般労働者派遣事業のみの集計

派遣労働者の待遇の確保

- 派遣先に雇用される通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消すること等を目的として定められた。
- 派遣元事業主は、【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の待遇を確保することが義務化された。
- 派遣会社の約9割が労使協定方式を採用している。

待遇決定方式

● 派遣先均等・均衡方式

（派遣先の通常の労働者との均等・均衡を図る方式）



● 労使協定方式

（派遣元の労使協定に基づいて待遇を決定する方式）

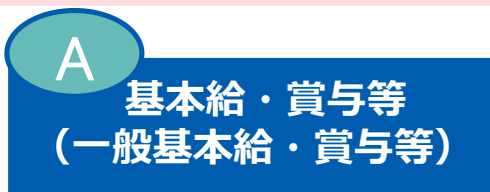
いずれかにより
待遇を確保する

2 派遣労働者の同一労働同一賃金（2）

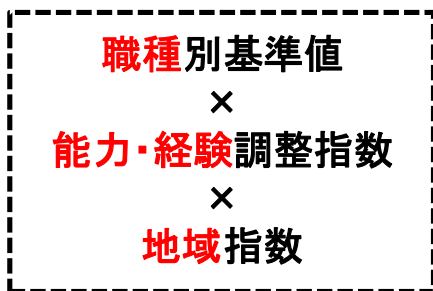
賃金の決定方式（労使協定方式）

- 労使協定方式には、「**一般労働者の賃金（一般賃金）額と同等以上**」の要件があり、その詳細は厚生労働省職業安定局長が発出する**局長通達**で示している。
- 局長通達は、毎年、通達適用年度の前年度の8～9月頃に発出される。（厚生労働省のホームページに掲載）。

【一般賃金のイメージ（令和7年度適用）】



局長通達 別添 1～3



選択肢1
実費支給

選択肢2 73円
定額支給



選択肢1 別添4
退職手当制度の方法

選択肢2 Aの5%
退職金前払いの方法

選択肢3 Aの5%
中小企業退職金共済制
度等への加入の方法

➡ (A + B + C) ≧ 協定対象労働者の賃金

2 派遣労働者の同一労働同一賃金（3）

A

一般基本給・賞与等

1 「職種別基準値」（どちらかを選択）

- 「賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）」
- 「職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算）」

2 「能力・経験調整指数」

賃金構造基本統計調査の特別集計により算出された指数。

3 「地域指数」（どちらかを選択）

- 都道府県別地域指数（R7年度は滋賀県99.1）
- ハローワーク別地域指数

B

一般通勤手当

どちらかを選択する。

- 通勤にかかる費用の実費を支給する
- 「時給73円」以上の額（R7年度）を、通勤にかかる費用として支給する

C

一般退職金

いずれかを選択する。

- 退職手当制度（局長通達「別添4」の統計と同等以上の水準）
- 一般の労働者の退職金に相当する額と「同等以上」の額（R7年度は一般基本給・賞与等の5%以上）を、前払い退職金として支給する
- 中小企業退職金共済制度等に参加する（R7年度の掛金は一般基本給・賞与等の5%以上）

2 派遣労働者の同一労働同一賃金（4）

労使協定方式の賃金例

令和7年度適用分

（職業安定業務統計・地域指数（滋賀県）・通勤手当を定額支給・退職金前払いの場合）

07411 自動車組立工 （職業安定業務統計）			基準値に能力・経験指数を乗じた値（時間額）						
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
1	一般基本給・賞与等		1,134	1,315	1,410	1,440	1,508	1,694	2,033
2	地域指数(滋賀県)	99.1	1,124	1,304	1,398	1,428	1,495	1,679	2,015
3	一般通勤手当	73円	73	73	73	73	73	73	73
4	退職金相当額	5%	57	66	70	72	75	84	101
5	通勤手当及び退職金 上乗せ後の一般賃金		1,254	1,443	1,541	1,573	1,643	1,836	2,189

※ 経験年数は、派遣労働者の能力及び経験を踏まえつつ、一般の労働者の勤続何年目相当に該当するかを考慮して適切なものを選択する。

➡ **労使協定方式の派遣労働者の場合、最低賃金額（滋賀県：1,017円）と比較し、高い方の賃金額以上を支払う必要がある。**

Q

派遣先の希望により、個別に、協定対象派遣労働者の待遇決定方式を派遣先均等・均衡方式に変更させることはできますか？

A

労使協定方式は、派遣労働者の長期的なキャリア形成に配慮した雇用管理を行うことができるようにすることを目的としたものです。

そのため、派遣先の希望などを理由に、協定対象派遣労働者であるか否かを変更することは、その趣旨に反することから、適当ではありません。

3 派遣料金の配慮義務（1）

派遣会社のマージン率

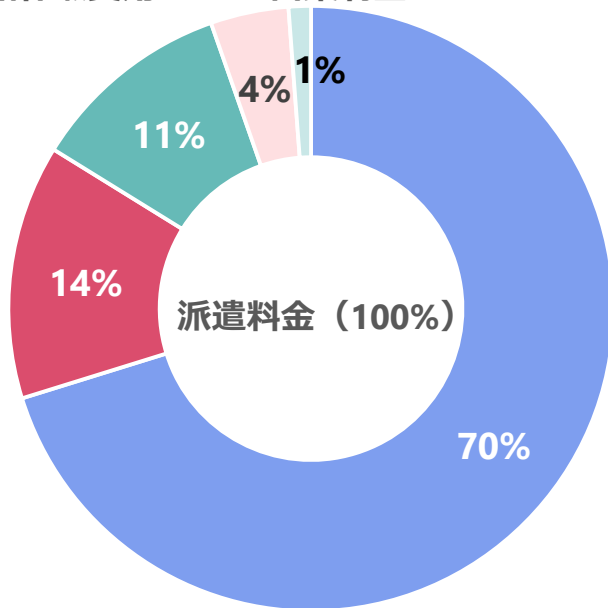
- いわゆる「マージン」には、派遣会社の利益にあたる部分のほか、派遣会社が負担する社会保険料や教育訓練費等が含まれます。
- マージンには社会保険料、教育訓練費なども含まれており、マージン率は低いほどよいというわけではなく、その他の情報と組み合わせて総合的に評価することが重要です。

※マージン率は派遣会社のHP又は「人材サービス総合サイト」 (<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/>) で確認可能

派遣料金の内訳

（一般社団法人日本人材派遣協会の資料を参照）

- 派遣労働者賃金
- 派遣会社諸経費
- 社会保険料
- 有給休暇費用
- 営業利益



●派遣料金が時間単価2,000円の場合

①派遣社員の賃金	1,400円
②派遣会社諸経費	280円
③社会保険料	220円
④有給休暇	80円
⑤営業利益	20円

マージン

※ 派遣会社の諸経費（例）

派遣会社の派遣労働者以外の人件費、派遣社員の教育研修費用、オフィス借料、その他派遣会社の運営費用など。

派遣料金の配慮義務

- 派遣先には、派遣元事業主が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】により、派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、派遣料金について配慮することが義務付けられています。
 - この派遣料金の配慮義務は、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけでなく、当該締結又は更新がなされた後にも求められます。
- ➔ **配慮義務を尽くしたと言えない場合には、行政指導の対象となることがあります。**

配慮義務を尽くしたと言えない例

- 派遣元事業主から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じなかった場合
- 派遣元事業主が法第30条の3又は法第30条の4第1項に基づく賃金を確保するために必要な額を派遣先に提示した上で派遣料金の交渉を行ったにもかかわらず、派遣料金が当該額を下回った場合

Q

近年は最低賃金の大幅な引き上げや、物価高などの影響があり、賃金の引き上げ率も上がっていると聞きますが、派遣料金はどれくらい上がっているのでしょうか？

厚生労働省が令和6年3月29日に発表した「労働者派遣事業報告書」（2022年度報告）集計結果（速報値）によると、派遣料金は前年から1.8%上昇しています。

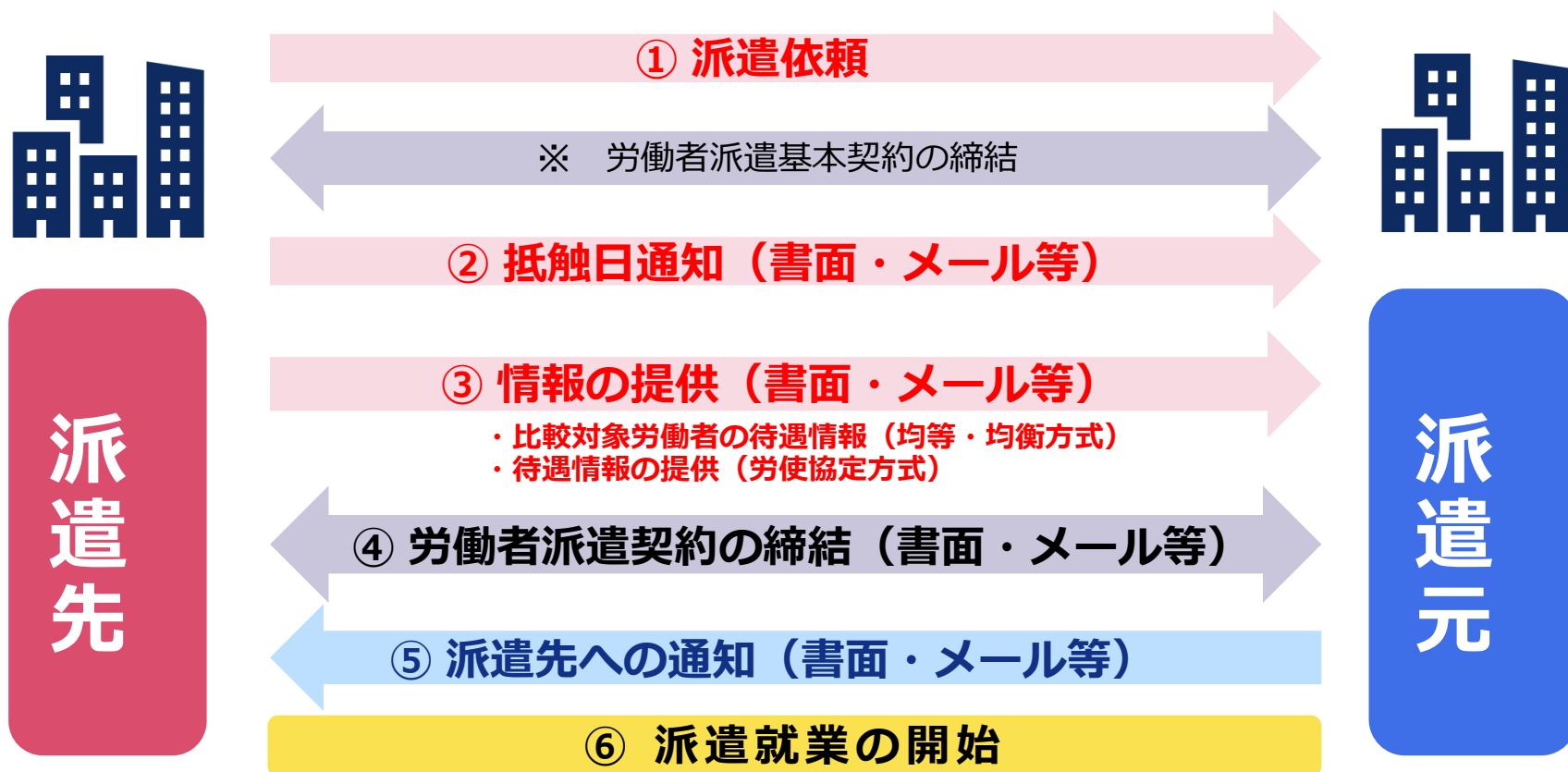
A

また、滋賀労働局が滋賀県内の派遣先事業所（約900社）に対し、令和6年9月に実施した「派遣先事業所向け自主点検」におけるアンケート結果（速報値）では、1年以内に派遣料金の引き上げを行ったと回答した派遣先は66.4%で、1時間あたりの平均の引き上げ額は、90.6円でした。

4 労働者派遣の基本的な流れ（1）

1 派遣就業の開始前

- 実際に派遣労働者を受け入れる場合、①から⑥の流れに沿って進めます。
- ②～⑤は、書面の交付や電子メール等で行う必要があります。



※ 初回の派遣依頼を行う際、実務上は労働者派遣基本契約書を締結することが多い。

2 派遣就業の開始後

派遣先管理台帳の作成・派遣元への就業状況の報告

派遣先管理台帳を作成し、派遣労働者ごとに以下の事項を記載しなければなりません。

- ① 派遣労働者の氏名
- ② 派遣元事業主の氏名又は名称
- ③ 派遣元事業主の事業所の名称及び所在地
- ④ 協定対象派遣労働者か否かの別
- ⑤ 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別
- ⑥ 60歳以上の者であるか否かの別
- ⑦ 派遣就業した日
- ⑧ 派遣就業をした日ごとの始業・終業時刻、休憩時間
- ⑨ 従事した業務の種類
- ⑩ 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事した事業所の名称・所在地その他派遣就業をした場所並びに組織単位
- ⑪ 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- ⑫ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- ⑬ 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、その紹介予定派遣に関する事項
- ⑭ 教育訓練を行った日時及び内容
- ⑮ 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項
- ⑯ 派遣可能期間の制限を受けない業務について行う労働者派遣に関する事項
- ⑰ 派遣労働者に係る社会保険・雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無

上記①、⑧、⑨、⑩については、1か月に1回以上、一定の期日を定めて派遣元に通知する必要があります（就業状況の報告）

事業所単位の期間制限の管理

- 派遣先の同一の事業所における派遣労働者の継続的な受入れは、原則**3年**が限度です。
- 3年を超えて受け入れようとする場合には、過半数労働組合等からの意見聴取が必要です。また、異議があった場合には対応方針を説明する必要があります。
- 抵触日とは、派遣先の事業所で派遣の受入れができなくなる最初の日（3年経過後の翌日）。
- 複数の派遣会社から派遣労働者を受入れている場合でも、通知する抵触日は同じです。

個人単位の期間制限の管理

- 派遣先の同一の組織単位（いわゆる「課」に相当）における同一の派遣労働者の継続的な受入れは、**3年**が限度です（**延長不可**）。
- 3年経過後、同じ課で別の派遣労働者を受入れることは可能です。

期間制限の対象外となる労働者

- 派遣元事業主で無期雇用されている派遣労働者
- 60歳以上の派遣労働者
- 有期プロジェクト業務（事業の開始、転換、縮小又は廃止のための業務であって一定期間内に完了するもの）
- 日数限定業務（1か月間に行われる日数が通常の労働者に比べ相当程度少なく、かつ、月10日以下であるもの）
- 産前産後休業、育児休業、介護休業などを取得する労働者の業務

Q

「派遣先管理台帳」の作成が必要とありましたが、当社では派遣元から「派遣先通知書兼派遣先管理台帳」が送られてきています。こちらがあれば問題ありませんか？

A

「派遣先通知書兼派遣先管理台帳」の項目の中に、「派遣先管理台帳」で必要な項目が全て記載されていれば問題ありません。

ただし、項目漏れや記載内容に誤りがあった場合には、その責任は派遣先が負うこととなりますので、送られてきた書類に不備がないかどうかは必ず派遣先でチェックしてください。

5 特定目的行為の禁止（1）

派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止

- 派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、事前面接や履歴書の送付要請、年齢制限等の派遣労働者を特定することを目的とする行為はできません（紹介予定派遣を除く）。
- なお、派遣労働者になろうとする者が、自らの判断で事業所訪問をすることは可能です。
- また、派遣元事業主は派遣労働者の希望や能力に応じた就業の機会を確保する努力義務を負っていますので、派遣就業させるに当たって必要な能力の判定を行うことは問題ありません。

✖ 事前面接（選考）

✖ 性別等の特定

✖ 技能試験



✖ 職場訪問の求め

✖ 年齢の特定

Q

「派遣労働者になろうとする者が、自らの判断で事業所訪問をすることは可能」とありますが、訪問の際に質疑応答の時間を設けることは可能でしょうか？

A

派遣労働者の選考を伴わない事業所訪問（職場見学や顔合わせとも呼ばれています）での質疑応答は可能です。

- 事業所訪問は、派遣就労前に派遣先となる職場の雰囲気を知ったり、業務内容を確認できる貴重な機会として、広く活用されています。
- 訪問者と派遣先がお互いの理解を深めるために、業務内容や通勤の可否などの質疑応答を行うことは問題ありません。
- ただし、訪問者に対し、個人情報に関する事項などの不適切な質問は行わないよう、十分に注意してください。

労働基準法の適用について

- 労働基準法に基づく36協定等の締結・届出、割増賃金の支払等の**一般的な労働条件の管理責任は派遣元**にあり、また、法定労働時間の遵守、休憩の付与等の**就業に伴う具体的な労働時間管理の責任は派遣先**にあります。
- 派遣先と派遣元との間の労働者派遣契約において、一日8時間を超えてあるいは法定休日に就労することができる旨定めていたとしても、派遣元が36協定の締結・届出をしていなければ、派遣先は派遣労働者に対して時間外労働や休日労働を命じることはできません。

派遣元と連携すべき事項

<労働時間の枠組みの確認>

派遣元での36協定の内容等について情報提供を求めましょう。

<労働時間について連絡体制の確立>

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、適正に把握した労働時間を派遣先に対して正確に通知しましょう。

<年次有給休暇の取得についての協力>

派遣元と派遣先は、派遣労働者が年次有給休暇の取得を請求した場合の手続等をあらかじめ定め、派遣元が派遣労働者に年次有給休暇を与えるため、代替労働者の派遣、派遣先における業務量の調整等の対応を取ることができる体制を確立することが望ましいものです。

派遣先はその調整等に協力し、派遣元が適切に年次有給休暇を与えることができるよう配慮してください。

労働安全衛生法の適用について

- 派遣労働者の安全衛生を確保するためには、就業場所における具体的な指揮命令、機械設備の維持管理等が重要であり、**安全管理全般と就業に伴う具体的な衛生管理については派遣先が、一般的な健康管理等については派遣元が責任を負います。**
- 派遣労働者の安全衛生確保義務に関しては、派遣法第45条の特例規定により安衛法の適用を受けることになっており、労働者派遣事業では派遣先と派遣労働者との間には指揮命令関係が生じるので、派遣先が事業者責任を負う事項があります。

派遣元と連携すべき事項

<安全衛生教育に関する協力>

派遣元が雇入れ時等の安全衛生教育を適切に行えるよう、従事する業務に係る情報等を提供しましょう（危険有害業務就業時の安全衛生教育は、派遣先の義務）。

<健康診断に関する協力や配慮>

派遣労働者が派遣元が実施する一般健康診断を受診できるよう配慮しましょう（有害な業務に係る特殊健康診断は、派遣先の義務）。

<長時間にわたる労働に関する面接指導に関する協力>

派遣労働者が派遣元が実施する長時間にわたる労働に関する面接指導を受けられるよう配慮しましょう。また、派遣元から依頼があった場合には、勤務状況や職場環境に関する情報を提供してください。

Q

派遣労働者が派遣先で労働災害に遭った場合、派遣先が損害賠償請求を受けることがありますか？

労働災害による損害の賠償を請求する場合、その労働災害が労働契約上の安全配慮義務違反によるものであるとする裁判例では、債務不履行責任（義務を果たしていないこと）を根拠として損害賠償を認めています。

A

安全配慮義務とは、使用者には、労務の提供を受ける過程において雇用する労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮する義務があるとするものです（労働契約法第5条）。

裁判例では、指揮命令を行い労務の提供を受けている注文者（実際の就労先）においても、安全衛生措置を講じるなどの安全衛生法上の義務を負うだけでなく、安全配慮義務を負うべき立場にあるとしていることから、派遣先において被災した派遣労働者に対する安全配慮義務違反があった場合、損害賠償請求を受ける可能性があります。

派遣労働者の労働災害発生状況

- 派遣労働者の労働災害件数（休業4日以上・新型コロナウイルス感染症関係を除く）は、増加傾向。
- 令和5年の派遣労働者の災害発生件数(全国)は、6,892人(前年比10.3%増)で、過去最多。うち、派遣先で死傷した派遣労働者は、5,379人で、8年前の約1.6倍。派遣先の業種別では製造業が50.3%を占めている。
- 派遣労働者は、経験年数1年未満の死傷者の割合が特に高い（約5割が経験1年未満）。

派遣先が実施すべき重点事項

<派遣労働者を含めた安全衛生管理体制の確立>

派遣労働者を含め算出した常時使用する労働者数等に応じて、安全管理者、衛生管理者、産業医等を選任し、必要な職務を行わせてください。また、安全衛生委員会等を設置し、派遣労働者の安全衛生に関する事項も含め、必要な調査審議を行ってください。

<派遣労働者に対する安全衛生教育の実施>

派遣労働者は一般の労働者に比べて業務の経験年数が短く、労働災害発生率が相対的に高いことに鑑み、危険有害業務の有無にかかわらず、当該派遣労働者の作業内容に即した実効ある安全衛生教育を確実に実施してください。

<派遣労働者の安全な作業の確保>

派遣労働者が危険予知活動、安全衛生改善提案活動等の安全衛生活動に参加できるように配慮してください。

8 派遣労働者の労働災害の防止（2）

滋賀県内での災害事例（派遣先：製造業）

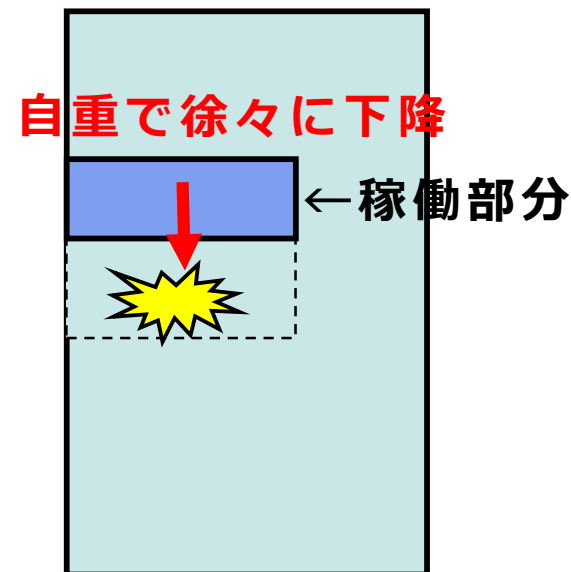
被災者が派遣先の工場内において、製造用機械内部の部品交換をした後、適正に設置されているかどうかを確認するため、機械を停止させて内部の隙間（30cmほど）に頭を入れて覗き込んでいたところ、自重で徐々に下降してきた機械内部の稼働部分（約420kg）に頭部から胸部を挟まれ、意識不明となっていたが、その翌月に低酸素脳症により死亡したものの。被災者は入社3日目で、作業手順等の教育は口頭で行われていた。

★労働災害防止のために

- 教育内容は十分なものだったのか？
- 作業手順は整備されていたのか？
- 作業時に安全対策を講じていたのか？

横から見た図

製造用機械



9 無許可派遣にご注意ください（1）



Press Release

令和6年8月1日（木）
滋賀労働局職業安定部需給調整事業室
室長 西川 純
主任需給調整指導官 榎並 知之
（電話）077（526）8617

「無許可派遣の撲滅に向けた緊急対策」を行います ～令和5年8月、令和6年2月に無許可派遣に係る刑事告発を実施～

滋賀労働局では、令和5年8月に滋賀県内では初となる、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）違反（無許可派遣）に係る刑事告発を行いました。さらに令和6年2月にも別件の無許可派遣で刑事告発を行っており、極めて憂慮すべき事態となっております。

これら2件の無許可派遣では、派遣先事業主は無許可の派遣業者であることに気付かず労働者派遣を受け入れていたことから、派遣先事業主に対する労働者派遣法の周知啓発についても取り組む必要があります。

このため、滋賀労働局では、公正な市場競争を阻害し、派遣労働者の保護と雇用の安定を脅かす無許可事業者による労働者派遣を撲滅すべく、県内の派遣先事業所に対する自主点検の実施、事業主団体への要請等の緊急対策を実施することといたしました。

【緊急対策の内容】

（1）滋賀県内の派遣先事業所に対する自主点検の実施

滋賀県内の一定規模以上の派遣先事業所に対して、「労働者派遣に関する自主点検票」を送付し、点検結果をご報告いただくことにより、無許可の派遣業者を利用していないかチェックを行います。また、自主点検票では労働者派遣法に係る法令点検を併せて行い、適正な労働者派遣の推進を図ります。

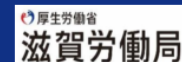
（2）派遣先事業主に対するオンラインセミナーの実施

令和6年11月に派遣先事業主に対するオンラインセミナーを実施し、労働者派遣法の周知を図ります（参加登録必要）。オンラインセミナーの実施日時等については、決まり次第滋賀労働局のホームページにて周知します。

（3）事業主団体への緊急要請

滋賀県内の事業者団体に対して、滋賀労働局職業安定部長名で無許可派遣の撲滅に向けた緊急要請を実施します。

派遣先事業主の皆様へ



！！ご注意ください！！
労働者派遣事業は許可制です
～無許可業者による労働者派遣が発生しています～

労働者派遣を受ける際の注意点



- ・ **労働者派遣を行うには厚生労働大臣の許可が必要です**
- ・ **無許可の派遣業者から労働者派遣の役務提供を受けることはできません**
- ・ **労働者派遣を受ける際は、必ず許可の有無を確認してください**

許可の
確認方法

労働者派遣業の許可の有無は、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」で確認できます。

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/>

人材サービス総合サイト 検索



お問い合わせ

滋賀労働局 職業安定部 需給調整事業室
〒520-0806 大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎 5F
Tel:077-526-8617

Q

派遣先が無許可派遣を受け入れた場合、ペナルティが発生することはありますか？

A

無許可の事業主から労働者派遣を受けた場合、派遣先は労働者派遣法第24条の2違反となります。

その場合、直ちに違法な労働者派遣の受け入れを中止することになるとともに、受け入れていた派遣労働者については、「労働契約申込みみなし制度」が適用されることとなります。

<労働契約申込みみなし制度とは>

労働契約申込みみなし制度とは、派遣先等により違法派遣が行われた時点で、派遣先等が派遣労働者に対して、その派遣労働者の雇用主(派遣元事業主等)との労働条件と同じ内容の労働契約を申し込んだとみなす制度です。なお、派遣先等が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときは、適用されません。

派遣先等が労働契約の申込みをしたものとみなされた場合、みなされた日から1年以内に派遣労働者がこの申込みに対して承諾する旨の意思表示をすることにより、派遣労働者と派遣先等との間の労働契約が成立します。

【労働契約申込みみなし制度の対象となる派遣先等の違法派遣の5つの類型】

- ①派遣労働者を禁止業務に従事させること
- ②無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること
- ③事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること
- ④個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること
- ⑤いわゆる偽装請負

厚生労働省が実施した「令和4年派遣労働者実態調査」から、派遣労働者に対して行った調査結果の一部をご紹介します。

【派遣労働者調査】「4 派遣元・派遣先への要望」より抜粋

（2）派遣先への要望

●派遣先への要望の有無

要望がある（38.4%） 要望がない・不明（61.6%）

●要望の内容（複数回答3つまで）

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| ① 派遣契約期間を長くしてほしい | (25.6%) |
| ② 指揮命令系統を明確にしてほしい | (17.8%) |
| ③ 派遣契約の中途解約を避ける努力をしてほしい | (15.3%) |
| ④ 職場環境（安全・衛生等）をよくしてほしい | (15.0%) |
| ⑤ 苦情の申し立てに対して迅速に対応してほしい | (13.8%) |
| ⑥ 派遣契約外業務を命じないよう管理してほしい | (13.0%) |
| ⑦ 年次有給休暇を取りやすくしてほしい | (12.6%) |
| ⑧ 職場でのいじめやセクハラ防止について責任を持って対応してほしい | (12.0%) |