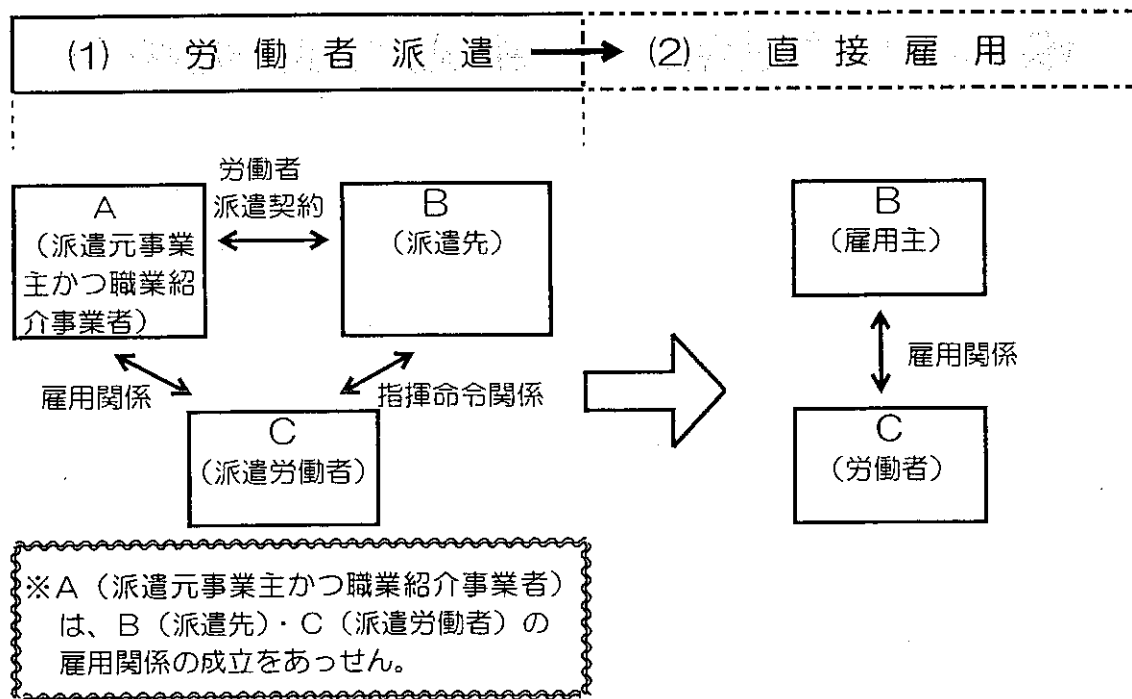


紹介予定派遣の概要

1. 紹介予定派遣とは

(1) 形態

- 労働者派遣のうち、派遣元事業主が、派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行う（ことを予定している）もの。



(2) 紹介予定派遣の特徴

- 今回の派遣法改正により、従来の紹介予定派遣では行えなかった派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等が可能になる。＝派遣先において派遣労働者の事前の特定が可能となる。
- 労働者派遣期間中に、派遣先は派遣労働者の業務遂行能力等が直接雇用するのに相応しいか見定め、派遣労働者は派遣先における仕事が自分に合うかどうか等を見定めることができる。

(参考)

紹介予定派遣制度を知っている派遣先のうち現に利用している割合は、12.0%である。

〔平成14年6月総合的実態調査（派遣先調査）／厚生労働省民間需給調整課〕

2. 紹介予定派遣の現状

1 紹介予定派遣のメリット

(1) 派遣先にとってのメリット

- ・ 労働者の適性、能力を見極めてから雇用することができる
…78.7%
- ・ 直接採用するよりレベルの高い労働者を雇用することができる
…7.9%
- ・ 不明
…7.9%
- ・ 採用に至るまでのコストが削減できる
…4.5%
- ・ その他
…1.1%

〔平成14年6月総合的実態調査（派遣先調査）／厚生労働省民間需給調整課〕

(2) 派遣労働者が紹介予定派遣を希望する理由（複数回答）

- ・ 就職先の仕事が自分に合うかどうか見極めることができる
…72.5%
- ・ 就職先の人間関係が自分に合うかどうか見極めることができる
…26.0%
- ・ いずれ正社員として働くことを希望するため
…18.2%
- ・ 正社員としてすぐに就職できる先が見つからないため
…14.2%
- ・ 不明
…1.1%

〔平成14年6月総合的実態調査（派遣労働者調査）／厚生労働省民間需給調整課〕

2 直接雇用への移行割合

(1) 紹介予定派遣で直接雇用に結びついた労働者の割合

- ・ 20%未満の事業所
…17.6%
- ・ 20～40%の事業所
…7.7%
- ・ 40～60%の事業所
…7.7%
- ・ 60～80%の事業所
…7.1%
- ・ 80%以上の事業所
…29.7%
- ・ 不明
…30.2%

〔平成14年6月総合的実態調査（派遣元事業主調査）／厚生労働省民間需給調整課〕

(2) 紹介予定派遣で職業紹介に至らなかった理由（3つ以内複数回答）

- ・ 派遣労働者が派遣先で働くことを希望しなかったため
…66.2%
- ・ 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
…48.2%
- ・ 派遣先の事業計画の急な変更・中止等があったため
…17.6%
- ・ 派遣先における人間関係に問題があったため
…16.2%
- ・ 派遣労働者の勤務状況に問題があったため
…16.2%

〔平成14年6月総合的実態調査（派遣労働者調査）／厚生労働省民間需給調整課〕

医療事故が生じた場合の患者に対する 医療機関等の損害賠償責任について

1. 患者と医療機関の法的関係

- (1) 診療は通常、患者と医療機関(病院等の開設者)の契約と民法上位置づけられる。
- (2) 医療事故が発生し、患者が医療機関(病院等の開設者)や医療従事者に対し、損害賠償請求を行う場合は、次のいずれか(又は両方)を行使することができる。 (判例・通説)
 - ①債務不履行責任(民法第415条)
債務者の責任によって、債務の本旨に従った履行のなされないこと(債務者として本来なすべきことをしないこと)
 - ②不法行為責任(民法第709条)
故意または過失によって他人の権利を侵害し、これによって他人に損害を生じさせたことに基づく責任のこと。
※ 不法行為責任は債務不履行責任と異なり、加害者と被害者の間の契約に基づく関係の有無にかかわらず生ずることが特徴。
- (3) 損害賠償責任の有無等は個々のケースに応じて判断されるが、一般的には次のとおりであると考えられる。

2. 債務不履行責任

(1) 定義

債務者が「債務の本旨に従った履行」をしないこと

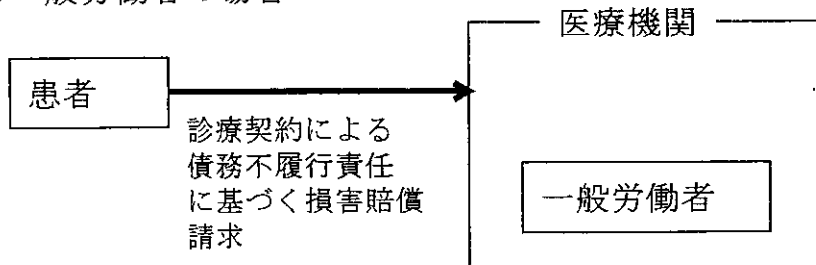
(2) 要件

- ①債務不履行の事実があること
- ②債務者に帰責事由があること
- ③債務不履行と因果関係のある損害の発生

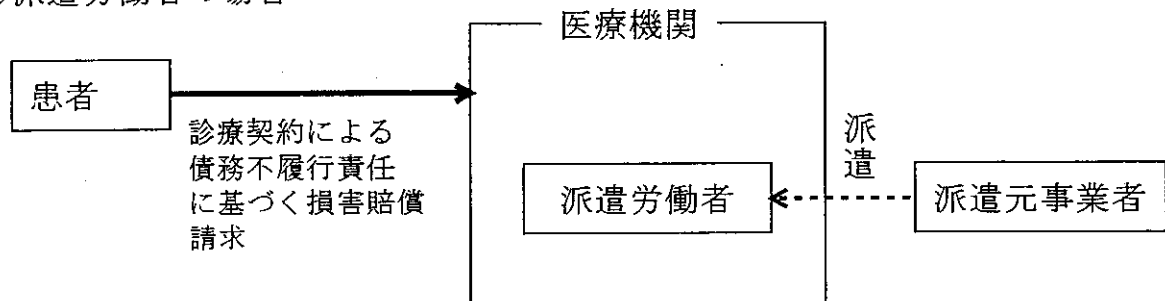
(3) 一般労働者と派遣労働者の比較

医療機関は、診療契約の当事者として、医療従事者が一般労働者、派遣労働者いずれの場合も、債務不履行責任に基づく損害賠償責任を負う。

○一般労働者の場合



○派遣労働者の場合



※ 医療機関は、派遣労働者や派遣元事業者にも求償できる場合もある。

3. 不法行為責任

(1) 不法行為の定義

故意または過失によって他人の権利を侵害し、これによって他人に損害を生じさせたことに基づく責任

(2) 不法行為の要件（通説）

- ① 故意・過失
- ② 権利侵害
- ③ 損害の発生
- ④ ①と③の因果関係
- ⑤ 責任能力
- ⑥ 違法性阻却事由のないこと

(3) 使用者責任（民法第715条）

ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行につき第三者に加えた損害を賠償する責に任ずる。

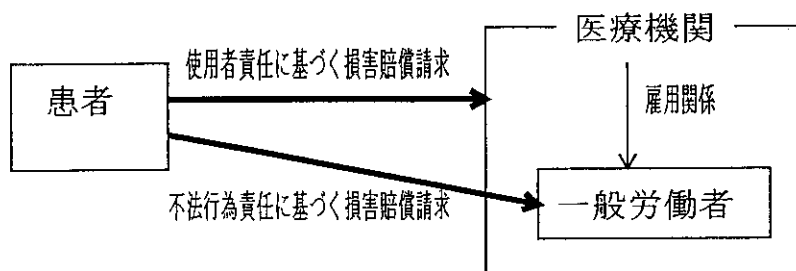
※ ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督につき相当の注意をしたとき又は相当の注意をしても損害が生じたと考えられるときはこの限りでない。（実際には免責されるケースはほとんどない）

※ 「使用関係」とは、雇用契約の存在は不可欠ではなく、実質的な指揮監督の関係が必要とされている。（下請の場合の判例）

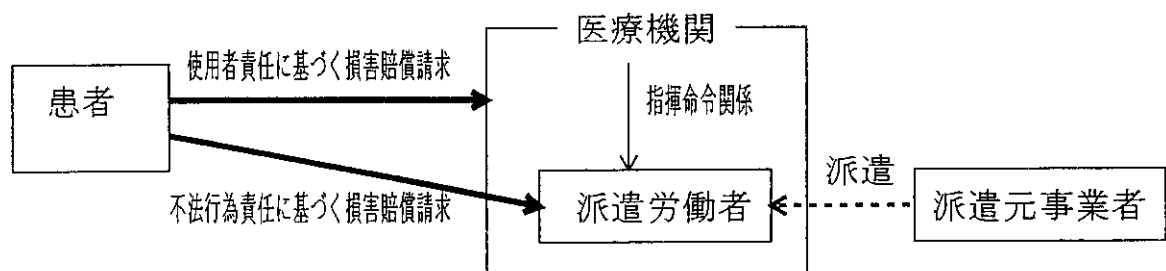
(4) 一般労働者と派遣労働者の比較

- ・ 一般労働者でも派遣労働者でも同様に、故意又は過失によって他人の権利を侵害した者は、患者に対して不法行為責任を負う。
- ・ この場合、原則として、その労働者を雇用する医療機関は使用者責任を負うこととなる。

○一般労働者の場合



○派遣労働者の場合



- ※ 医療機関は、派遣労働者や派遣元事業者に求償できる場合もある。
- ※ 自然人（労働者個人）だけでなく、法人（医療機関）も、故意又は過失があれば、損害賠償の責任主体となる場合もある。

労働者派遣に係る現状

1. 派遣元事業所について

(1) 一事業所当たりの派遣労働者数

平成14年6月1日現在で派遣されている労働者数

- ・ 一般労働者派遣事業 / 平均181.8人
- ・ 特定労働者派遣事業 / 平均 35.9人

(2) 一事業所当たりの売上高

平成13年の1ヶ月当たりの平均売上高

- ・ 一般労働者派遣事業 / 平均6841万円
- ・ 特定労働者派遣事業 / 平均3223万円

〔平成14年6月総合的実態調査（派遣元事業所調査）／厚生労働省民間需給調整課〕

2. 派遣先について

(1) 派遣先事業所における派遣労働者の受入れ人数（平成14年6月1日現在）

- ・ 平均20.0人

(2) 1年前と比べた派遣労働者の受入れ人数の変化

- ・ 増減なし / 54.6%
- ・ 増加 / 27.7%
- ・ 減少 / 13.8%
- ・ 不明 / 3.9%

(3) 派遣労働者の受入れ理由

① 常用労働者ではなく派遣労働者を受け入れる理由（複数回答）

- ・ 欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため ……45.1%
- ・ コストが割安なため ……37.0%
- ・ 常用労働者の数を抑制するため ……26.0%
- ・ 特別な知識・技術を必要とするため ……24.6%
- ・ 一時的・季節的な業務量の増大に対応するため ……24.4%

② パート・アルバイト等ではなく派遣労働者を受け入れる理由（複数回答）

- ・ 特別な知識・技術を必要とするため ……40.9%
- ・ 欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため ……38.9%
- ・ 雇用管理の負担が軽減されるため ……27.2%
- ・ 教育訓練の必要がないため ……26.6%
- ・ 雇用調整が容易なため ……17.8%

〔平成14年6月総合的実態調査（派遣先調査）／厚生労働省民間需給調整課〕

3. 派遣労働者について

(1) 性別

女性65.1%、男性34.8%

(2) 年齢

平均34.7歳

(3) 勤務日数、勤務時間

年間233.5日、1月19.5日

(4) 勤務時間

1日7.5時間

(5) 賃金

全職種平均 / 1日9875円

職種別 /

- ・ ソフトウェア開発 13501円
- ・ 機械設計 15026円
- ・ 受付・案内、駐車場管理 8373円
- ・ 営業 10268円
- ・ 一般事務 9333円

(6) 社会保険・労働保険の加入状況

① 雇用保険

加入している / 87.5%

加入していない / 8.1%

(わからない、不明 / 4.4%)

- ② 自己名義の健康保険
- 加入している / 83.7%
 - 加入していない / 11.4%
 - (わからない、不明 / 4.8%)

- ③ 自己名義の厚生年金
- 加入している / 81.1%
 - 加入していない / 12.8%
 - (わからない、不明 / 6.1%)

- (7) 現在行っている仕事
- ・ 一般事務 / 22.6%
 - ・ 事務用機器操作 / 22.4%
 - ・ ソフトウェア開発 / 11.5%
 - ・ 機械設計 / 10.1%
 - ・ その他 / 16.1%

(8) 派遣労働に関する意識

① 派遣という働き方の選択理由（複数回答）

- ・ 正社員として働きたいが就職先が見つからなかった … 35.5%
- ・ 働きたい仕事内容を選べるから … 35.2%
- ・ 働きたい曜日や時間を選べるから … 25.4%
- ・ 仕事の範囲や責任が明確だから … 25.0%
- ・ 仕事がすぐに見つかるから … 21.9%

② 今後希望する働き方

- ・ 今後も派遣労働者として働き続けたい … 29.7%
- ・ できるだけ早い時期に正社員として働きたい … 25.8%
- ・ いろいろな働き方をしたい … 15.8%
- ・ 不明 … 11.6%
- ・ 家庭の条件が整えば正社員として働きたい … 10.7%

③ 派遣労働者としての働き方のメリット（複数回答）

- ・ 仕事の範囲や責任が明確 … 35.5%
- ・ 自分の能力を生かせる … 26.9%
- ・ 専門的な技術や資格を生かせる … 26.8%
- ・ 働きたい仕事内容を選べる … 24.5%
- ・ 働きたい曜日や時間を選べる … 18.0%

④ 派遣労働者としての働き方のデメリット（複数回答）

- ・ 将来の見通しがたたない …… 40.3%
- ・ 雇用が不安定である …… 39.0%
- ・ 技能が向上しても評価が上がらない …… 29.5%
- ・ 賃金水準が低い …… 28.8%
- ・ 収入が不安定である …… 28.2%

〔平成14年6月総合的実態調査（派遣労働者調査）／厚生労働省民間需給調整課〕

4. 教育訓練について

(1) 教育訓練の受講の時期（複数回答）

- ・ 受けていない / 45.9%
- ・ 新規採用・登録時 / 25.2%
- ・ 派遣後 / 24.8%
- ・ 派遣直前 / 15.5%
- ・ 不明 / 2.9%

(2) 教育訓練の方法（教育訓練を受けた者のみ、複数回答）

- ・ 派遣先で受けた / 40.9%
- ・ 派遣会社でのOJTを受けた / 36.6%
- ・ 派遣会社でのOffJTを受けた / 31.6%
- ・ 他の教育訓練施設で受けた / 11.7%
- ・ その他 / 3.6%

(3) 教育訓練の内容（教育訓練を受けた者のみ、複数回答）

- ・ パソコン・ワープロ操作 / 50.3%
- ・ マナー / 36.0%
- ・ 一般常識・教養 / 30.7%
- ・ ソフトウェア開発関係 / 17.1%
- ・ その他 / 18.1%

(4) 教育訓練期間（教育訓練を受けた者のみ）

- ① 新規採用・登録時の教育訓練期間 / 平均18.1日
- ② 派遣直前の教育訓練期間 / 平均11.2日
- ③ 派遣後の教育訓練期間 / 平均10.8日

〔平成14年6月総合的実態調査（派遣労働者調査）／厚生労働省民間需給調整課〕

5. 紹介予定派遣について

(1) 紹介予定派遣の実施状況

① 派遣元事業主の実施状況

- ・ 既に実施している … 26.3%
- ・ 今後実施する予定である … 17.2%
- ・ 検討中である … 27.5%
- ・ 今後とも実施の予定はない … 27.1%
- ・ 不明 … 1.9%

〔平成14年6月総合的実態調査（派遣元事業所調査）／厚生労働省民間需給調整課〕

② 派遣先の利用状況（制度を知っている事業所のみ）

- ・ 既に利用している … 12.0%
- ・ 今後利用する予定である … 6.1%
- ・ 検討中である … 33.8%
- ・ 今後とも利用の予定はない … 47.8%
- ・ 不明 … 0.3%

〔平成14年6月総合的実態調査（派遣先調査）／厚生労働省民間需給調整課〕

③ 派遣労働者の希望状況

- ・ 希望する … 4.9%
- ・ 派遣先によっては希望する … 18.3%
- ・ 希望しない … 12.9%
- ・ わからない … 59.1%
- ・ 不明 … 4.7%

〔平成14年6月総合的実態調査（派遣労働者調査）／厚生労働省民間需給調整課〕

(2) 紹介予定派遣のメリット

① 派遣先にとってのメリット

- ・ 労働者の適性、能力を見極めてから雇用することができる … 78.7%
- ・ 直接採用するよりレベルの高い労働者を雇用することができる … 7.9%
- ・ 不明 … 7.9%
- ・ 採用に至るまでのコストが削減できる … 4.5%
- ・ その他 … 1.1%

〔平成14年6月総合的実態調査（派遣先調査）／厚生労働省民間需給調整課〕

② 派遣労働者が紹介予定派遣を希望する理由（複数回答）

- ・ 就職先の仕事が自分に合うかどうか見極めることができる ……72.5%
- ・ 就職先の人間関係が自分に合うかどうか見極めることができる ……26.0%
- ・ いずれ正社員として働くことを希望するため ……18.2%
- ・ 正社員としてすぐに就職できる先が見つからないため ……14.2%
- ・ 不明 ……1.1%

〔平成14年6月総合的実態調査（派遣労働者調査）／厚生労働省民間需給調整課〕

(3) 直接雇用への移行割合

① 紹介予定派遣で直接雇用に結びついた労働者の割合

- ・ 20%未満の事業所 ……17.6%
- ・ 20～40%の事業所 ……7.7%
- ・ 40～60%の事業所 ……7.7%
- ・ 60～80%の事業所 ……7.1%
- ・ 80%以上の事業所 ……29.7%
- ・ 不明 ……30.2%

② 紹介予定派遣で職業紹介に至らなかった理由（3つ以内複数回答）

- ・ 派遣労働者が派遣先で働くことを希望しなかったため ……66.2%
- ・ 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 ……48.2%
- ・ 派遣先の事業計画の急な変更・中止等があったため ……17.6%
- ・ 派遣先における人間関係に問題があったため ……16.2%
- ・ 派遣労働者の勤務状況に問題があったため ……16.2%

〔平成14年6月総合的実態調査（派遣元事業所調査）／厚生労働省民間需給調整課〕