

派遣労働者の教育訓練、苦情処理等

教育訓練

(1) 派遣元事業主における教育訓練に係る制度

- ・ 派遣元事業主は、教育訓練の機会の確保等により、派遣労働者の福祉の増進を図るよう努めなければならないとされている。

(参考)

○労働者派遣法（昭和60年法律第88号）（抜粋）

（派遣労働者等の福祉の増進）

第三十条 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望及び能力に応じた就業の機会及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることにより、これらの者の福祉の増進を図るよう努めなければならない。

○派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

（平成11年 労働省告示137号）（抜粋）

第二 派遣元事業主が講ずべき措置

八 派遣労働者の福祉の増進

派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、当該労働者の適性、能力等を勘案して、最も適合した就業の機会の確保を図るとともに、就業する期間及び日、就業時間、就業場所、派遣先における就業環境等について当該労働者の希望と適合するような就業機会を確保するよう努めなければならないこと。また、派遣労働者は、その有する知識、技術、経験等を活かして就業機会を得ていることにかんがみ、派遣元事業主は、就業機会と密接に関連する教育訓練の機会を確保するよう努めなければならないこと。

○労働政策審議会建議（平成14年12月26日）

Ⅲ 労働者派遣法関係

6 派遣元事業主・派遣先の講ずべき措置関係

(5) 派遣労働者の福祉の増進を図るため、派遣元事業主は、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、派遣先において直接雇用されている労働者との均衡に配慮した取扱いが行われるよう努めなければならない旨、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針において明記することが適当である。

○派遣元事業主による教育訓練の現状

(出典：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）

教育訓練の受講率

(単位：所、%)

		総数						不明
			0~20%	21~40%	41~60%	61~80%	81~100%	
常用の派遣労働者	一般	691	125	63	42	49	202	210
		100	18.1	9.1	6.1	7.1	29.2	30.4
	特定	606	80	33	46	52	343	52
		100	13.2	5.4	7.6	8.6	56.6	8.6
登録型等の派遣労働者	一般	691	210	83	57	44	134	163
	100	30.4	12.0	8.2	6.4	19.4	23.6	

平均教育訓練期間

(単位：所、%)

		総数							不明
			0日	1~2日	3~6日	7~13日	14~31日	32日以上	
常用の派遣労働者	一般	691	53	171	142	69	36	8	212
		100	7.7	24.7	20.5	10.0	5.2	1.2	30.7
	特定	606	33	109	122	84	92	73	93
		100	5.4	18.0	20.1	13.9	15.2	12.0	15.3
登録型等の派遣労働者	一般	691	57	257	134	55	13	7	168
	100	8.2	37.2	19.4	8.0	1.9	1.0	24.3	

派遣元による教育訓練の方法 (複数回答)

(単位：所、%)

	総数	派遣元でのoff-JT	派遣元でのOJT	派遣先内での訓練	他の教育訓練施設への委託	その他	不明
一般	691	488	249	311	171	19	28
	100	70.6	36.0	45.0	24.7	2.7	4.1
特定	606	292	350	266	162	22	38
	100	48.2	57.8	43.9	26.7	3.6	6.3

教育訓練対象者選定方法

(単位：所、%)

	総数	登録者・派遣労働者全員	希望者全員	ローテーションで行う	貴事業所が決定	不明
一般	691	229	229	29	171	33
	100	33.1	33.1	4.2	24.7	4.8
特定	606	249	93	42	174	48
	100	41.1	15.3	6.9	28.7	7.9

主な教育訓練の内容 (複数回答 (3つ以内))

(単位:所、%)

	総数	パソコン、ワープロ操作	ソフトウェア開発	一般常識・教養	語学	マナー	車両運転	接客	営業	介護	その他	不明
一般	691	553	75	232	39	431	5	179	18	3	133	19
	100	80.0	10.9	33.6	5.6	62.4	0.7	25.9	2.6	0.4	19.2	2.7
特定	606	343	241	162	22	201	4	42	4	4	142	38
	100	56.6	39.8	26.7	3.6	33.2	0.7	6.9	0.7	0.7	23.4	6.3

教育訓練を行うに当たっての問題点 (複数回答)

(単位:所、%)

	総数	自社に教育訓練実施に係るノウハウがない	実施すべき教育訓練の内容の把握が難しい	業務の都合で実施しにくい	コストがかかりすぎる	労働者が受講を希望しない	予定した教育訓練の効果が得られにくい	教育訓練を受けてやめてしまう人がいる	教育訓練による技能の向上を評価するノウハウがない	その他	不明
一般	691	89	126	296	242	129	123	250	105	25	55
	100	12.9	18.2	42.8	35.0	18.7	17.8	36.2	15.2	3.6	8.0
特定	606	49	98	297	154	38	65	56	79	25	124
	100	8.1	16.2	49.0	25.4	6.3	10.7	9.2	13.0	4.1	20.5

(2) 派遣先における教育訓練に係る制度

- ・ 派遣先は、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とされている。

(参考)

○派遣先事業主が講ずべき措置に関する指針

(平成11年 労働省告示第138号) (抜粋)

第二

九 適正な派遣就労の確保

派遣先は、その指揮命令の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。

○教育研修の方法 (教育訓練を受けた者のみ、複数回答)

(出典: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)

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

苦情処理

- ・ 派遣元事業主は、①派遣先との間で締結する労働者派遣契約、②派遣労働者に対して書面により明示する就業条件、の双方において派遣労働者から苦情の申出を受けた場合の苦情の処理に関する事項を定めなければならない。
- ・ 派遣労働者から派遣先に苦情の申し出がある場合、派遣先は苦情の内容を派遣元事業主に通知するとともに、派遣元事業主との密接な連携のもとに、誠意をもって、遅滞なく、苦情の処理を行う必要がある。
- ・ また、派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者から申出を受けた苦情の処理等の業務を行わせるため、それぞれ派遣元責任者、派遣先責任者を選任するほか、苦情の処理に関する必要な事項を派遣元管理台帳、派遣先管理台帳に記載することとされている。

(参考)

○労働者派遣法

(契約の内容等)

第二十六条 労働者派遣契約（当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。

七 派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項

(就業条件の明示)

第三十四条 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、その旨及び第二十六条第一項各号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項であつて当該派遣労働者に係るものを明示しなければならない。

(派遣元責任者)

第三十六条 派遣元事業主は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、第六条第一号から第四号までに該当しない者（未成年者を除く。）のうちから派遣元責任者を選任しなければならない

ない。

- 三 当該派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること。（適正な派遣就業の確保等）

（派遣元管理台帳）

第三十七条 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

- 六 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

（適正な派遣就業の確保等）

第四十条 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、誠意をもつて、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。

（派遣先責任者）

第四十一条 派遣先は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、派遣先責任者を選任しなければならない。

- 三 当該派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること。

（派遣先管理台帳）

第四十二条 派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

- 五 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

○派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

（平成11年 労働省告示137号）

第二 派遣元事業主が講ずべき措置

三 適切な苦情の処理

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。また、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。また、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扱いをしてはならないこと。

○派遣先事業主が講ずべき措置に関する指針

(平成11年 労働省告示第138号)

第二 派遣先が講ずべき措置

七 適切な苦情の処理

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。また、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、その内容を派遣先事業主に通知すること。また、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扱いをしてはならないこと。

○派遣労働に係る苦情申出の状況（派遣労働者を対象とした調査）

過去1年間の苦情（不満）の有無

(単位:人、%)

	総数	有	無	不明
総数	3460	1140	2214	106
	100	32.9	64.0	3.1

申し出た苦情の内容、感じた不満の内容 (過去1年間に苦情・不満があった者のみ) (複数回答(5つ以内))

(単位:人、%)

	該当者	派遣契約と実際の業務の内容が違う	就業時間、時間外労働、休日労働について派遣契約と実際の業務が違う	朝礼等への出席を強制させる	派遣先の上司以外からも指揮命令を受ける	安全衛生上の措置が不十分である	その他の派遣契約違反がある	派遣先の上司・同僚との人間関係に問題がある	派遣先で働く他の派遣労働者との人間関係に問題がある	セクハラを受けた	派遣先に自分の履歴(履歴書)等が出回っている	派遣先より就業を断わられた	賞金、諸手当が契約と違う	給与等賞金関係に不満がある	その他	不明
申し出た苦情																
総数	1140	140	76	15	48	28	28	174	71	27	8	5	19	155	62	590
	100	12.3	6.7	1.3	4.2	2.5	2.5	15.3	6.2	2.4	0.7	0.4	1.7	13.6	5.4	51.8
感じた不満																
総数	1140	233	135	112	154	72	57	326	163	93	54	20	31	424	74	194
	100	20.4	11.8	9.8	13.5	6.3	5.0	28.6	14.3	8.2	4.7	1.8	2.7	37.2	6.5	17.0

苦情（不満）の発生原因（過去1年間に苦情・不満があった者のみ）

（単位：人、％）

	該当者	主に派遣会社にある	主に派遣先にある	いずれともいえない	不明
総数	1140	229	494	397	20
	100	20.1	43.3	34.8	1.8

苦情の申し出先（申し出たことがない者は申し出る場合について）（過去1年間に苦情・不満があった者のみ）（複数回答）

（単位：人、％）

	該当者	派遣元責任者	その他の派遣会社の担当者	派遣先責任者	その他の派遣先の担当者	公共職業安定所（ハローワーク）	公共職業安定所以外の行政機関	不明
総数	1140	724	181	222	74	10	6	59
	100	63.5	15.9	19.5	6.5	0.9	0.5	5.2

○苦情処理に関する現状

〔派遣労働者の回答結果〕

（単位：人、％）

	該当者	すべて解決した	ほとんど解決した	あまり解決しなかった	全く解決しなかった	不明
総数	1140	65	177	424	319	155
	100	5.7	15.5	37.2	28.0	13.6

〔派遣元事業主の回答結果〕

（単位：所、％）

	該当者	すべてが解決	90％程度解決	70～80％程度解決	50～70％程度解決	50％未満解決	不明
一般	372	221	96	26	22	6	1
	100	59.4	25.8	7.0	5.9	1.6	0.3
特定	94	52	18	13	6	5	0
	100	55.3	19.1	13.8	6.4	5.3	0.0

〔派遣先からの回答結果〕

（単位：所、％）

	該当者	すべてが解決	90％程度解決	70～80％程度解決	50～70％程度解決	50％未満解決	不明
総数	200	125	34	22	10	9	0
	100	62.5	17.0	11.0	5.0	4.5	0.0

（出典：平成14年6月総合的実態調査（派遣労働者調査、派遣元事業所調査、派遣先調査）

／厚生労働省民間需給調整課）

労働・社会保険の加入

- ・ 派遣労働者についても、一般の労働者と同様に、労働・社会保険の被保険者資格を満たす場合は、労働・社会保険に加入する必要がある、その加入については派遣元事業主が責任を負う。

また、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針において、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きを適切に進め、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とされているほか、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者を受け入れるべきこととされている。

(参考)

○派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

(平成11年 労働省告示137号)

第二

四 労働・社会保険の適用の促進

派遣元雇用主は、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きを適切に進め、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。

○派遣先が講ずべき措置に関する指針

(平成11年 労働省告示第138号)

第二 派遣元事業主が講ずべき措置

八 労働・社会保険の適用の促進

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（派遣元事業主が新規に採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。

○労働・社会保険の加入状況

〔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%

〔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%

〔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%

(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)

年次有給休暇等の取得

- ・ 年次有給休暇は、派遣元事業主との間で締結する労働契約等で定められた労働日に基づき、一定期間付与されることになる。登録型派遣労働者は、労働契約が締結されている期間を全体として判断し、複数の派遣先に間をおかずに派遣されるなど、実態として引き続き雇用されていると認められる場合には年次有給休暇を取得できる。

また、産前・産後休業、育児休業、介護休業に関しても、一般の労働者と同一の条件で取得が可能である。

(参考)

○労働基準法

(年次有給休暇)

第三十九条 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

(産前産後)

第六十五条 使用者は、六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十四週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

- ② 使用者は、産後八週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後六週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。
- ③ 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

(定義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 育児休業 労働者（日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者を

除く。以下この条、次章、第三章、第二十一条及び第二十二条において同じ。)が、次章に定めるところにより、その一歳に満たない子を養育するためにする休業をいう。

二 介護休業 労働者が、第三章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。

(育児休業の申出)

第五条 労働者は、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、育児休業をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、当該申出をすることができない。

(介護休業申出があった場合における事業主の義務等)

第十二条 事業主は、労働者からの介護休業申出があったときは、当該介護休業申出を拒むことができない。

労働組合への加入

- 派遣労働者も、一般の労働者と同様に、派遣元、派遣先その他の労働組合へ加入することができる。

(参考)

○労働組合法

(労働組合)

第二条 この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。但し、左の各号の一に該当するものは、この限りでない。

(労働者)

第三条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者をいう。

○労働組合への加入状況

派遣会社の労働組合への加入状況 (組合がある場合のみ)
(単位:人、%)

	該当者	加入している	加入していない	不明
総数	314	202	108	4
	100	64.3	34.4	1.3

派遣先の労働組合への加入状況 (組合がある場合のみ)
(単位:人、%)

	該当者	加入している	加入していない	不明
総数	1645	38	1593	14
	100	2.3	96.8	0.9

その他の労働組合への加入状況
(単位:人、%)

	総数	加入している	加入していない	不明
総数	3460	36	3141	283
	100	1.0	90.8	8.2

(出典: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)

労働者派遣事業に係る指導監督等

- (1) 派遣元事業主が労働者派遣法に違反する行為をしたり、行うおそれがあるなど、労働者派遣法の施行に関し必要があると認められる場合、厚生労働大臣は指導や助言を行うことができることとなっており、さらに、労働者派遣法その他労働法令に違反する場合には、改善命令を行うことができることとされている。また、労働者派遣法等に違反する場合には、許可の取消しや事業停止命令（一般派遣元事業者）、事業廃止命令や事業停止命令（特定派遣元事業者）を行うことができる。
- (2) 派遣先が労働者派遣法に違反する行為をしたり、行うおそれがあるなど、労働者派遣法の施行に関し必要があると認められる場合、厚生労働大臣は指導や助言を行うことができることとなっている。また、派遣労働者を適用除外業務に従事させている（4条3項関係）、無許可・無届出で労働者派遣事業を行う者から派遣を受けている（24条の2関係）、派遣期間の制限を越えて派遣を受けている（40条の2第1項関係）などの場合、是正に必要な措置等をとるよう勧告を行ったり、それに従わなかった場合には公表することとなっている。
- (3) 派遣労働者は、派遣元事業主又は派遣先が、労働者派遣法又はこれに基づく命令の規定に違反した場合、その事実を厚生労働大臣に申告することができることとなっている。また、派遣元事業主又は派遣先は、その申告をしたことを理由として、派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされている。

(参考)

○労働者派遣法

(指導、助言及び勧告)

第四十八条 厚生労働大臣は、この法律（前章第四節の規定を除く。第四十九条の三第一項、第五十条及び第五十一条第一項において同じ。）の施行に関し必要があると認めるときは、労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、労働者派遣事業の適正な運営又は適正な派遣就業を確保するために必要な指導及び助言をすることができる。

2 厚生労働大臣は、労働力需給の適正な調整を図るため、労働者派遣事業が

専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われている場合（第七条第一項第一号の厚生労働省令で定める場合を除く。）において必要があると認めるときは、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣事業の目的及び内容を変更するように勧告することができる。

（改善命令等）

第四十九条 厚生労働大臣は、派遣元事業主が当該労働者派遣事業に関しこの法律その他労働に関する法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。）に違反した場合において、適正な派遣就業を確保するため必要があると認めるときは、当該派遣元事業主に対し、派遣労働者に係る雇用管理の方法の改善その他当該労働者派遣事業の運営を改善するために必要な措置を講ずべきことを命ずることができる。

- 2 厚生労働大臣は、派遣先が第四条第三項の規定に違反している場合において、同項の規定に違反している派遣就業を継続させることが著しく不相当であると認めるときは、当該派遣先に労働者派遣をする派遣元事業主に対し、当該派遣就業に係る労働者派遣契約による労働者派遣の停止を命ずることができる。

（公表等）

第四十九条の二 厚生労働大臣は、第四条第三項、第二十四条の二又は第四十条の二第一項の規定に違反している者に対し、第四十八条第一項の規定による指導又は助言をした場合において、その者がなお第四条第三項、第二十四条の二又は第四十条の二第一項の規定に違反しており、又は違反するおそれがあると認めるときは、当該者に対し、第四条第三項、第二十四条の二又は第四十条の二第一項の規定に違反する派遣就業を是正するために必要な措置又は当該派遣就業が行われることを防止するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる。

- 2 厚生労働大臣は、派遣先が第四十条の二第一項の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けており、かつ、当該労働者派遣の役務の提供に係る派遣労働者が当該派遣先に雇用されることを希望している場合において、当該派遣先に対し、第四十八条第一項の規定により当該派遣労働者を雇い入れるように指導又は助言をしたにもかかわらず、当該派遣先がこれに従わなかつたときは、当該派遣先に対し、当該派遣労働者を雇い入れるように勧告することができる。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(厚生労働大臣に対する申告)

第四十九条の三 労働者派遣をする事業主又は労働者派遣の役務の提供を受ける者がこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実がある場合においては、派遣労働者は、その事実を厚生労働大臣に申告することができる。

2 労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者は、前項の申告をしたことを理由として、派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(相談及び援助)

第五十二条 公共職業安定所は、派遣就業に関する事項について、労働者等の相談に応じ、及び必要な助言その他の援助を行うことができる。