



平成 19 年 12 月 23 日

各 位

会社名           グッドウィル・グループ株式会社  
代表者名       代表取締役会長 兼 CEO     折口 雅博  
                  (コード番号 4723 東証第一部)  
問合せ先       執行役員 広報 I R 部長       大迫 一生  
                  (TEL . 03-3405-9262)

当社子会社「株式会社グッドウィル」の  
予定される不利益処分のお知らせ

当社子会社である株式会社グッドウィル(以下:グッドウィルという)は、平成 19 年 12 月 19 日付けで、東京労働局より、予定される不利益処分について、行政手続法第 13 条第 1 項第 2 号の規定に基づき、弁明の機会を付与することを通知されました。

予定される不利益処分は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」(以下:労働者派遣法という)に違反したとして、労働者派遣法第 14 条第 2 項及び第 49 条第 1 項に基づく労働者派遣事業停止命令及び労働者派遣事業改善命令となります。

弁明書の提出期限は平成 20 年 1 月 8 日となっており、グッドウィルの弁明書提出後、不利益処分が決定する見込みです。

お客様及び登録スタッフの皆様をはじめ関係者の方々、株主の方々にはご迷惑及びご心配をお掛けしておりますこと、心より深くお詫び申し上げます。

この度予定される不利益処分の内容及びグッドウィルとしての対策は以下の通りでございます。当社はこの度の不利益処分を厳粛に受け止め、原因となった問題点全てに対して、再発防止に取り組むとともに、全社を挙げてコンプライアンスの徹底を図って参る所存です。

## 記

### 1. 予定される不利益処分の内容

- ・労働者派遣法第 14 条第 2 項及び第 49 条第 1 項に基づく労働者派遣事業停止命令

グッドウィル全事業所に対し、労働者派遣事業停止 2 ヶ月（派遣契約の新規締結及び更新）違反が認められた浜松北支店等 89 事業所（737 事業所のうち）に対し、労働者派遣事業停止 4 ヶ月（派遣契約の新規締結及び更新）

- ・労働者派遣事業改善命令

この度予定される労働者派遣事業停止の実施日は未定です。

尚、事業停止命令は、労働者派遣事業に係る営業の一切（労働者派遣の実施はもとより労働者派遣契約の締結、そのための営業活動等の一切を含みます。）の停止が命じられるものですが、停止命令の開始日以前に労働者派遣契約（労働者派遣法第 26 条第 1 項各号の内容の組合せごとにすべての事項及び人数が具体的かつ明確に定められているもの）が締結され、かつ、既に労働者派遣が開始されているものに限って、停止を要しないものとされています。

また、この度予定される事業停止命令の対象は、グッドウィルの一般労働者派遣事業となっており、当グループの他の人材派遣事業を行う会社については、この度予定される不利益処分の対象には該当致しません。

### 2. 予定される不利益処分の原因と経緯

以下の内容は、グッドウィルの見解が含まれております。

派遣契約書の締結の際に、労働者派遣法第 26 条第 1 項で規定される事項を書面で記載しておくことを適正に行っていないこと。

同法第 34 条で規定される、派遣労働者への就業条件明示を適正に行っていないこと。

同法第 35 条で規定される、派遣先への通知を適正に行っていないこと。

同法第 26 条第 6 項で規定される、派遣可能期間の抵触日通知を派遣先より受けることなく労働者派遣契約を締結したこと。

同法第 35 条の 2 に規定される、派遣可能期間の抵触日を超えて労働者派遣を継続したこと。

労働者派遣法第 4 条第 1 項第 1 号で禁止される建設業務への労働者派遣を行ったこと。

労働者派遣法第 4 条第 1 項第 2 号で禁止される港湾運送業務への労働者派遣を行ったこと。

派遣先がグッドウィルの派遣スタッフを供給先に供給（二重派遣）していた状態で労働者派遣事業を継続し、もって当該派遣先が職業安定法第 44 条に違反する二重派遣を助長するような結果をまねいたこと。

労働者派遣法第 36 条で規定される要件を満たした派遣元責任者の選任が為されていない事業所があったこと。

(1)

対象事業所：グッドウィルEV（イベント）新宿支店他5事業所

期間：平成16年10月1日～平成19年6月28日まで

予定される不利益処分の原因となった事実1

- ・ 派遣契約書の締結の際に、労働者派遣法第26条1項で規定される事項を書面で記載しておくことを適正に行っていないこと。
- ・ 同条第6項：派遣可能期間の抵触日通知を受領していないこと。
- ・ 同法第34条：派遣労働者への就業条件明示を適正に行っていないこと。
- ・ 同法第35条：派遣先通知を適正に行っていないこと。
- ・ 同法第35条の2：派遣可能期間の抵触日以降も1年9ヶ月の間、継続して労働者派遣を行っていたこと。
- ・ 対象人数：派遣労働者2,015名（延べ18,824人）

予定される不利益処分の原因となった事実2

- ・ 労働者派遣法第4条第1項第2号で禁止されている港湾運送業務に、派遣先に従事させている状態で労働者派遣を継続したこと。

就業場所：東京都江東区の青海埠頭及び大田区の大井埠頭

業務内容：港湾倉庫への搬入

- ・ 派遣先がグッドウィルの派遣スタッフを供給先に供給し（二重派遣）、港湾運送業務に従事させていた実態を把握しないまま労働者派遣を継続し、もって当該派遣先が職業安定法第44条に違反する二重派遣を助長するような結果を招くことになったこと。

就業場所：同江東区有明10号地埠頭に接岸された船内

業務内容：船内荷役及び船倉の清掃

- ・ 対象人数：派遣労働者52名（延べ1,240人）

経緯

当該派遣先は、グッドウィルが平成14年1月に合併をした会社が平成8年ごろから取引を開始したものを、合併時に引き継いだものです。

平成19年2月9日に、東京都江東区青海埠頭の倉庫内で労働災害が発生したときに、当社担当社員は災害現場の確認を致しましたが、就業場所が上屋倉庫ではなく営業倉庫であったことから、港湾運送業務にあたらぬと判断し労働者派遣を継続しました。

平成19年6月に当該派遣先で港湾運送業務及び二重派遣があるとの外部からの情報を得た為、グッドウィルでは派遣先に対し再度事実確認を行い、問題の無い旨の文書と署名・捺印を派遣先より頂いておりましたが、その後の事実確認で不適切な実態が認められた為、平成19年6月28日に当該派遣を中止致しました。

労働者派遣法の趣旨、適用除外業務や二重派遣などについて、派遣先の十分な理解を促し、また派遣業務の確認や就業場所の確認など適正な派遣就労を確保する為の措置を為す責任は派遣元であるグッドウィルにあります。

この度の事案について、派遣契約書など必要書類に不備があり、予防措置を講じることなく労働者派遣を継続してしまいました。

(2)

対象事業所：グッドウィル浜松北支店他 24 事業所

期間：平成 16 年 11 月 1 日～平成 19 年 8 月 28 日までの間

予定される不利益処分の原因となった事実

- ・ 派遣契約書の締結の際に、労働者派遣法第 26 条 1 項で規定される事項を書面で記載しておくことを適正に行っていないこと。
- ・ 同条第 6 項：派遣可能期間の抵触日通知を受領していないこと。
- ・ 同法第 34 条：派遣労働者への就業条件明示を適正に行っていないこと。
- ・ 同法第 35 条の 2：派遣可能期間の抵触日以降も 1 年 10 ヶ月の間、継続して労働者派遣を行っていたこと。
- ・ グッドウィルは、派遣先がグッドウィルの派遣スタッフを供給先に供給（二重派遣）していた状態で労働者派遣事業を継続し、もって当該派遣先が職業安定法第 44 条に違反する二重派遣を助長するような結果を招くことになったこと。
- ・ 就業場所：静岡県浜松市内の倉庫内
- ・ 業務内容：物品の仕分け等
- ・ 対象人数：派遣労働者 1,994 名（延べ 11,404 人）

経緯

当該派遣先は、平成 16 年 11 月 1 日から取引を致しておりましたが、グッドウィルの浜松北支店では、平成 18 年 11 月ごろに、当該派遣先において派遣先企業の担当者が不在であり元請企業からの指揮命令がある二重派遣の実態を認知しました。派遣先に対し改善要請をしたところ、派遣先企業の担当者が配置された為、労働者派遣を継続致しました。

平成 19 年 7 月中旬から 8 月末までの間、グッドウィルで実施した長期派遣現場の全国一斉点検の中で、当該派遣先に対し点検要請を致しましたが、これを拒絶された為、平成 19 年 8 月 28 日に当該派遣を中止致しました。

労働者派遣法の趣旨、適用除外業務や二重派遣などについて、派遣先の十分な理解を促し、また派遣業務の確認や就業場所の確認など適正な派遣就労を確保する為の措置を為す責任は派遣元であるグッドウィルにあります。

この度の事案について、派遣契約書など必要書類に不備があり、予防措置を講じることなく労働者派遣を継続してしまいました。

また担当の浜松北支店では、当該事案について、近隣の他の事業所より派遣スタッフの応援を得ていた、24 事業所の不利益処分の予定となりました。

(3)

対象事業所：グッドウィル柏オフィス等 58 事業所

期間：平成 17 年 12 月 3 日及び 10 日並びに平成 18 年 5 月 2 日～平成 19 年 7 月 12 日まで  
予定される不利益処分の原因となった事実

- ・ 派遣契約書の締結の際に、労働者派遣法第 26 条 1 項で規定される事項を書面で記載しておくことを適正に行っていないこと。
- ・ 同条第 6 項：派遣可能期間の抵触日通知を受領していないこと。
- ・ 同法第 34 条：派遣労働者への就業条件明示を適正に行っていないこと。
- ・ 同法第 35 条：派遣先通知を適正に行っていないこと。
- ・ 同法第 35 条の 2：派遣可能期間の抵触日以降も 2 ヶ月の間、継続して労働者派遣を行っていたこと。
- ・ グッドウィルは、派遣先がグッドウィルの派遣労働者を供給先の指揮命令の下で（二重派遣）業務に従事させている可能性があることを認識しつつも、就業の実態を把握しないまま、労働者派遣事業を行い、もって当該派遣先が行う職業安定法第 44 条に違反する労働者供給事業を助長するような結果を招くことになったこと。
- ・ 就業場所：千葉県市川市内の倉庫内
- ・ 業務内容：仕分けや検品の作業等
- ・ 対象人数：派遣労働者 452 名（延べ 708 人）

#### 経緯

当該派遣先は、平成 17 年 12 月より取引を致しておりましたが、グッドウィルの担当社員は、幾度も派遣先に対して二重派遣ではないかと確認をしておりましたが、その都度派遣先からは適正であるとの回答でした。

また当該派遣先とその元請企業との請負契約書を確認致しましたので、グッドウィルは労働者派遣を継続致しておりました。

平成 19 年 7 月中旬から 8 月末までの間、グッドウィルで実施した長期派遣現場の全国一斉点検の中で、当該派遣先に対し点検要請を致しましたが、派遣先より拒絶された為、平成 19 年 7 月 12 日に当該派遣を中止しました。

労働者派遣法の趣旨、適用除外業務や二重派遣などについて、派遣先の十分な理解を促し、また派遣業務の確認や就業場所の確認など適正な派遣就労を確保する為の措置を為す責任は派遣元であるグッドウィルにあります。

この度の事案について、派遣契約書など必要書類に不備があり、予防措置を講じることなく労働者派遣を継続してしまいました。

また担当の柏オフィスでは、当該事案について、近隣の他の事業所より派遣スタッフの応援

を得ていた為、58 事業所の不利益処分の予定となりました。

(4)

対象事業所：グッドウィル福岡西新支店等 2 事業所

期間：平成 19 年 8 月 12 日～16 日までの間

予定される不利益処分の原因となった事実

- ・ 派遣契約書の締結の際に、労働者派遣法第 26 条 1 項で規定される事項を書面で記載しておくことを適正に行っていないこと。
- ・ 労働者派遣法第 4 条第 1 項第 1 号で禁止されている建設業務について、労働者派遣事業を行ったこと。
- ・ 就業場所：熊本県玉名郡長洲町の工場内
- ・ 業務内容：立体自動倉庫システムの設置
- ・ 対象人数：派遣労働者 3 名（延べ 10 人）

経緯

当該派遣先とは、平成 19 年 8 月 12 日～5 日間の派遣契約をしましたが、グッドウィルの福岡西新支店では、業務内容が「スチール棚の組立作業」であった為、「組立てる棚を壁や床など躯体へ固定する工程があれば、それは建設業務にあたりますので従事させないで下さい」と、派遣先に具体的に要請をしておりました。

しかし、当該派遣先に従事した派遣スタッフが「危険な高所での作業をさせられた」と外部機関に連絡したことを契機に、平成 19 年 8 月 15 日にグッドウィルの担当社員が就業場所の実態確認をしたところ、契約内容とは異なる立体自動倉庫システムの設置に従事しており、建設業務に該当すると判断した為、同日即座に当該派遣の中止を致しました。

労働者派遣法の趣旨、適用除外業務や二重派遣などについて、派遣先の十分な理解を促し、また派遣業務の確認や就業場所の確認など適正な派遣就労を確保する為の措置を為す責任は派遣元であるグッドウィルにあります。

この度の事案について、労働者派遣法で禁止されている建設業務への派遣を未然に防ぐことができずに、労働者派遣を行ってしまいました。

(5)

予定される不利益処分の原因となった事実

- ・ 労働者派遣法第 36 条：派遣元責任者の選任が不適切であった。
- ・ 勝田台支店において、平成 19 年 3 月 27 日に派遣元責任者が退職したにも関わらず、その後同年 6 月 24 日までの間、派遣元責任者を選任しなかったこと。
- ・ 大垣支店等 11 事業所において、平成 19 年 6 月 28 日時点で自己の雇用する労働者を派遣元責任者として選任していなかったこと。

- ・ 大和支店等 106 事業所において、平成 19 年 6 月 1 日～25 日の間、派遣元事業主の事業所に専属の派遣元責任者として十分な勤務が行える者を派遣元責任者として選任しておらず(うち八尾支店等 18 事業所においては派遣スタッフとして就労している者を、天六支店等 34 事業所においては同社の他の事業所で勤務する者を派遣元責任者として選任したものとしていた。)派遣元責任者を適正に選任しないまま労働者派遣事業を行っていたこと。

#### 経緯

勝田台支店においては、派遣元責任者が退職していたにもかかわらず、退職手続きを怠っていた為、グッドウィルの人員管理上で在籍扱いとなっており、必要な是正が遅れてしまいました。

同じく大垣支店等 11 事業所においては、派遣元責任者の退職手続きが遅れた為、次の責任者の選任手続きが遅れてしまいました。

大和支店等 106 事業所においては、選任された派遣元責任者の勤務日数が不足していた者、派遣元責任者に選任された後に派遣スタッフとして就労していた者、他の事業所へ異動したのちも責任者変更の手続きがなされていなかった為、派遣元責任者を適正に選任しないまま労働者派遣事業を行ってしまいました。

#### (6)

グッドウィルは、平成 17 年 6 月 30 日に労働者派遣法で禁止されている建設業務への労働者派遣事業を行ったとして、東京労働局より事業改善命令を受け、適正な労働者派遣事業の運営を行う旨の改善報告を平成 17 年 8 月 25 日に提出しておりました。ところが、上記のとおり労働者派遣法に違反する労働者派遣事業を行ってしまいました。

### 3.再発防止対策について

グッドウィルは平成 17 年 6 月 30 日の事業改善命令を受けて以降、再発防止対策を講じて参りましたが、今回の予定される不利益処分を踏まえ以下のような措置を講じ、再発防止及び遵法体制の整備を図ります。

これまで実施している措置(平成 17 年 7 月～)

#### (1)コンプライアンス体制の強化

- ・コンプライアンス推進室の設置
- ・コンプライアンス委員会の開催

#### (2)社内業務監査機能の強化

- ・定期業務監査の実施
- ・当社基幹業務システムによる派遣契約内容のチェック

#### (3)継続的なコンプライアンス研修の実施

- ・月例幹部会議及び全支店会議において労働者派遣法教育の実施
  - ・従業員に対する教育プログラムの実施
- (4) 再発防止の為の当社独自チェックシートの運用
- ・適用除外業務や二重派遣を事前に予防する為のチェックリスト

現在実施中の措置（平成 19 年 7 月～）

- (1) 派遣就業先の点検の実施
- ・長期派遣就業先の点検
  - ・担当社員による就業先の目視確認・派遣先ヒアリング・派遣スタッフヒアリングを実施
- (2) 内部監査体制の充実
- ・内部監査専属社員を全国に 30 名配置
  - ・コンプライアンス推進室の増員
- (3) 内部統制の強化と適正な派遣事業の運営を期するに新規出店を凍結
- (4) 内部統制の強化と適正な派遣事業の運営を期するに事業所の統廃合を実施
- (5) コンプライアンス及び労働者派遣法教育の実施
- (6) 派遣スタッフからの社内通報窓口の設置

新たに実施する措置

- (1) 受注承認センターの設置
- ・全ての派遣契約について、各支店での点検に追加して、受注承認センターでの事前確認を実施し、ダブルチェックを行う。
  - ・本社コンプライアンス推進室直下に 40 名体制で設置。
- (2) 派遣スタッフへの定期ヒアリング
- ・担当支店及び本社コンプライアンス推進室にて、定期的に派遣スタッフに対し派遣就業先の状況をヒアリングし予防に努めます。
- (3) マッチング業務と顧客獲得業務の分離
- (4) 更なる内部統制の強化と適正な派遣事業の運営を期するに事業所の統廃合を実施

#### 4. 今後の対応について

- (1) 登録スタッフの皆様に対して

この度予定される事業停止命令の実施日以前に、既に行っている労働者派遣については停止致しません。事業停止期間中については、新たな派遣就業先へのご紹介はできませんので、当グループ会社もしくは他社にお仕事のご紹介をし、登録スタッフの皆様の就労機会の確保に最大限努めます。

- (2) お客様に対して

事業停止命令の実施日以前に、既に行っている労働者派遣については停止致しません。事業停止期間中については、新たな派遣のご依頼を受けることができません。

## 5. 社内処分について

グッドウィル社は、この度予定される不利益処分を厳粛に受け止め、下記の通り社内処分を平成 20 年 1 月より実施する予定であります。また違反行為の再発防止に努め、社内のコンプライアンス体制強化・意識の徹底に全社を挙げて取り組んで参ります。

代表取締役社長		神野 彰史	役員報酬月額 50%を 6 ヶ月返上
常務取締役	経営企画室長	中元 一彰	役員報酬月額 30%を 6 ヶ月返上
常務取締役	事業本部長	平井 剛	役員報酬月額 30%を 6 ヶ月返上
常務取締役	B I Z 事業本部長	島田 忠信	役員報酬月額 30%を 6 ヶ月返上
取締役	管理本部長	黒川三千一	役員報酬月額 20%を 6 ヶ月返上
取締役	事業副本部長	坂入 孝治	役員報酬月額 20%を 6 ヶ月返上
執行役員	事業副本部長	五十嵐康夫	月額給与 10%を 6 ヶ月減給
執行役員	事業副本部長	神戸 信幸	月額給与 10%を 6 ヶ月減給
執行役員	事業副本部長	田口 直樹	月額給与 10%を 6 ヶ月減給
執行役員	事業開発管掌部長	守本 真之	月額給与 10%を 6 ヶ月減給
執行役員	北日本管掌部長	中川光一郎	月額給与 10%を 6 ヶ月減給

尚、当社におきましては、代表取締役会長の折口雅博が、本年 12 月末日をもちまして、代表権を返上する予定であります。

## 6. 今後の見通しについて

平成 20 年 6 月期通期業績予想に対する影響につきましては、判り次第お知らせする予定です。

以上