

労働者派遣事業関係資料

平成18年9月

- ④ 紹介予定派遣について
- ⑤ 事前面接等の特定することを目的とする行為について

④紹介予定派遣について

[15年改正]

- 紹介予定派遣について法律上の位置付けを明確化(法第2条)
- 派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等の特定を目的とする行為を可能とした(法第26条)

[紹介予定派遣に関する論点]

- 紹介予定派遣の活用が図られている現状についてどう考えるか
- 紹介予定派遣における事前面接について、派遣先による年齢制限や性別指定が多く行われている現状についてどう考えるか
- 紹介予定派遣の派遣可能期間を6ヶ月としていることについてどう考えるか
- 紹介予定派遣により派遣先での雇用される場合の雇用形態(期間の定めのない雇用、有期雇用等)についてどう考えるか

⑤事前面接等の特定することを目的とする行為について

[労働者派遣法上の規定]

<第26条第7項>

労働者派遣(紹介予定派遣を除く。)の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならぬ。

※事前面接等の特定することを目的とする行為を行わないよう努力義務を課している理由

- ・ 労働者派遣の仕組みにおいては、派遣労働者を派遣先に派遣する行為は、派遣元による労働者の配置にほかならず、派遣先に派遣労働者のうち、誰を派遣するかを決定するのは雇用関係のある派遣元である。
- ・ にもかかわらず、派遣先が派遣労働者を特定する場合には、派遣先と派遣労働者との間に雇用関係が成立すると判断される蓋然性が高くなり、労働者供給に該当する可能性があるほか、派遣労働者の就業機会が不当に狭められるおそれがある。
- ・ このような趣旨から、派遣先に対し、派遣労働者を特定することに加え、その前段階である特定することを目的とする行為を行わないよう努力義務を課しているもの。

[概念の整理]

○派遣労働者の特定

→派遣先が自らの指揮命令の下に就業させようとする派遣労働者を自ら指定すること。

○派遣労働者を特定することを目的とする行為

→派遣先が自らの指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立ち面接すること、当該労働者の履歴書を送付させること、年齢や性別により派遣労働者をあらかじめ限定すること。

○特定することを目的とする行為に当たらない行為

- ・労働者の自らの判断の下に行う事業所訪問、履歴書の送付
- ・派遣先が、業務を遂行する上で必要な能力を派遣元に伝えること。

⑤事前面接等の特定することを目的とする行為について

[事前面接・事業所訪問について]

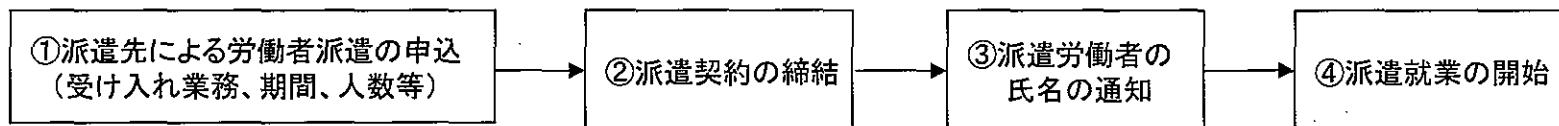
○事前面接(派遣先による特定することを目的とする行為に該当し、法26条第7項違反となるもの。)

…派遣先が労働者派遣に先立って、派遣労働者の面接を行うこと。(派遣先又は派遣元からの求めによるもの。)

○事業所訪問(派遣先による特定することを目的とする行為に該当せず、実施可能なもの。)

…派遣労働者自らの判断の下に派遣就業開始前に事業所訪問を行うこと。

[参考:一般的な派遣契約締結から派遣就業開始までの流れ]



⑤事前面接等の特定することを目的とする行為について

[事前面接等特定することを目的とする行為に関する論点]

- 労働者派遣の仕組みにおける、事前面接の位置付けについてどう考えるか
- 事前面接によるメリットについてどう考えるか。特に、事前面接により雇用のミスマッチが解消されるという意見についてどう考えるか
- 事前面接によるデメリットについてどう考えるか、特に労働者にとっての弊害についてどう考えるか。
- 事前面接のメリット、デメリットを踏まえた上で、労働者保護のための一定のルールの下、事前面接を可能とすべきとの意見についてどう考えるか。
- 事前面接について、一定程度実施されていることについてどう考えるか、また、派遣先による年齢制限や性別指定についても一定程度行われていることについてどう考えるか。