

## 「需給調整機能の強化」に関する資料

## ○ 事前面接(特定目的行為)の禁止

### 趣旨

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。このため、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労働者派遣法において努力義務を課している。

### 特定目的行為の禁止に係る法令・指針の規定

#### 労働者派遣法

(契約の内容等)

第26条 (略)

2～6 (略)

7 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ない。

## 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

### 第2 派遣元事業主が講ずべき措置

#### 11 派遣労働者の特定を目的とする行為に対する協力の禁止等

- (1) 派遣元事業主は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為に協力してはならないこと。なお、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力の禁止に触れないよう十分留意すること。
- (2) 派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第三条の規定を遵守するとともに、派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載し、これに基づき当該派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならないこと。

## 派遣先が講ずべき措置に関する指針

### 第2 派遣先が講ずべき措置

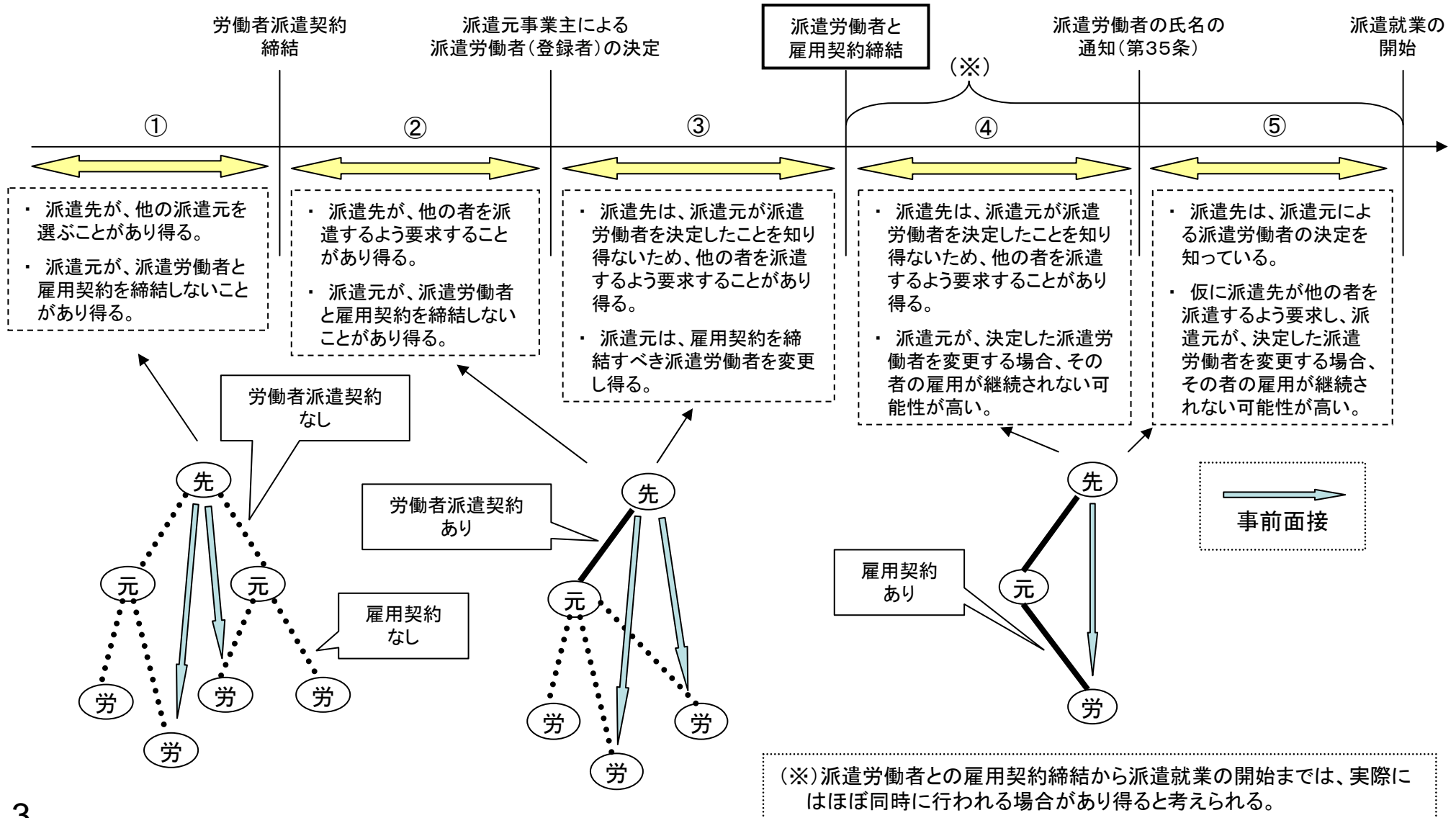
#### 3 派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止

派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること、派遣先に対して当該労働者に係る履歴書を送付させることのほか、若年者に限ることとする等派遣労働者を特定することを目的とする行為を行わないこと。なお、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣先は、派遣元事業主又は派遣労働者若しくは派遣労働者となろうとする者に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止に触れないよう十分留意すること。

# ○ 仮に事前面接を認めた場合における、その時点と問題点①(登録型)

※ どの派遣労働者を派遣するかについては、派遣元が決定することが前提。

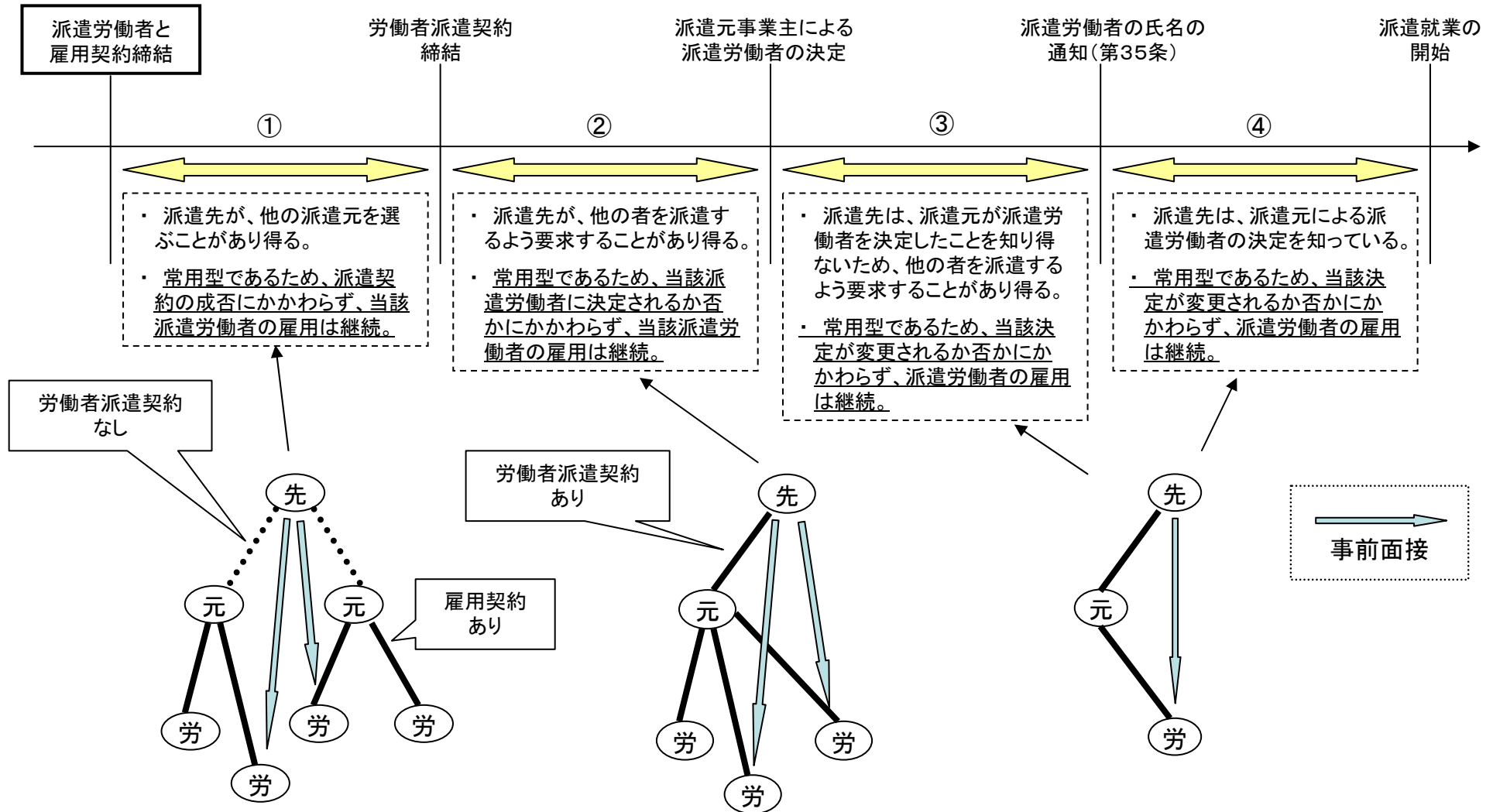
(派遣就業開始までの流れ)



# ○ 仮に事前面接を認めた場合における、その時点と問題点②(常用型)

※ どの派遣労働者を派遣するかについては、派遣元が決定することが前提。

(派遣就業開始までの流れ)



# ○ 派遣先による事前面接の実施について

事前面接については、派遣元事業主・派遣先事業主、派遣労働者ともに、8割前後が「認められてよい」又は「場合によっては認められてよい」と回答している。一方、認められるべきではないと考える理由については、派遣元事業主では「派遣先が選考するのであれば派遣元の存在意義がない」や「派遣先による派遣労働者の選別が増大する」、派遣労働者では「派遣先は雇用主ではない」が多くなっている。

## (派遣元事業主)

派遣先による派遣労働者への事前面接を実施することの是非

	認められてよい	場合によっては認められてよい	場合によっては認められるべきではない	認められるべきではない	不明
総数	31.3	46.7	6.9	10.1	5.0
一般派遣事業主	26.9	50.6	7.8	11.3	3.4
特定派遣事業主	36.7	41.9	5.8	8.6	7.0

## (派遣先事業主)

派遣労働者への事前面接を実施することの是非

	認められてよい	場合によっては認められてよい	場合によっては認められるべきではない	認められるべきではない	不明
総数	40.8	44.4	2.2	6.8	5.8

## (派遣労働者)

派遣先との事前面接の賛否(紹介予定派遣の場合を除く)

	認められてよい	場合によっては認められてよい	場合によっては認められるべきではない	認められるべきではない	不明
総数	48.2	37.2	3.2	4.0	7.4
登録型	51.2	37.6	3.5	4.2	3.6
常用型	47.2	36.5	3.0	4.1	9.2

事前面接が認められてよい理由(複数回答)

	派遣労働者へ業務内容を教えられる	派遣先の社風を教えられる	派遣先が派遣労働者の人物を選考できる	派遣先が派遣労働者の能力を選考できる	不明
総数	83.6	55.5	44.0	48.4	0.4
一般派遣事業主	83.4	61.9	41.8	43.7	0.5
特定派遣事業主	83.9	47.5	46.7	54.3	0.4

事前面接が認められてよい理由(複数回答)

	派遣労働者へ業務内容を教えられる	貴事業所の社風を教えられる	貴事業所が派遣労働者の人物を選考できる	貴事業所が派遣労働者の能力を選考できる	不明
総数	79.6	37.1	54.6	48.3	0.6

事前面接が認められてよい理由(複数回答)

	派遣先の業務内容がわかる	派遣先の社風がわかる	自分の能力がわかかってもらえる	自分の人物がわかかってもらえる	派遣先の責任を問うことができる	その他	不明
総数	87.9	61.2	38.0	48.9	8.6	1.8	0.3
登録型	87.5	71.6	31.8	52.0	9.0	2.3	0.3
常用型	87.7	54.1	42.5	46.9	8.5	1.6	0.3

事前面接が認められるべきでない理由(複数回答)

	派遣先が選考するのであれば、派遣元の存在意義がない	派遣先が適切に選考するか疑問である	責任の所在が不明確になる	派遣労働者の就業量が拒否が増大する	作業量が增大する	派遣先による派遣労働者の選別が増大する	不明
総数	67.9	34.1	39.4	8.1	2.8	55.7	4.5
一般派遣事業主	70.8	39.0	40.3	8.4	1.3	58.4	3.3
特定派遣事業主	63.0	26.1	38.0	7.6	5.4	51.1	6.5

事前面接が認められるべきでない理由(複数回答)

	派遣先が選考するのであれば、派遣元の存在意義がない	派遣先が適切に選考できるか疑問である	責任の所在が不明確になる	派遣労働者の就業量が拒否が増大する	作業量が增大する	不明
総数	61.5	16.1	43.4	6.3	14.0	0.0

事前面接が認められるべきでない理由(複数回答)

	時間的負担がかかる	面接で断られる場合がある	派遣先は雇用主ではない	派遣先が適切に選考するか疑問である	その他	不明
総数	18.8	32.2	58.2	41.4	2.4	3.9
登録型	24.1	33.7	61.4	45.8	3.6	4.8
常用型	14.2	32.7	54.9	38.1	1.8	3.5

## ○ 派遣労働者が決定される前に行われていること

派遣先事業主においては、「派遣労働者が希望した場合の事前訪問」、「事前面接（簡単な実技試験を含む）」が多く、派遣労働者においては、「事前面接（簡単な実技試験を含む）」、「履歴書の提出」が多い。

(派遣先事業主)

(%)

	よくある	たまにある	ほとんどない	まったくない	不明
労働者の履歴書の取り寄せ	25.2	10.6	11.5	47.6	5.1
事前面接(簡単な実技試験を含む)	27.9	13.4	13.8	40.7	4.2
派遣労働者が希望した場合の事前訪問	29.0	24.9	17.4	23.3	5.4
本格的な派遣に先立つ短期間(2週間以内程度)の就労	2.2	5.0	16.5	69.6	6.8
派遣労働者の年齢制限	8.7	20.8	25.2	39.6	5.8
派遣労働者の性別の指定	17.8	19.4	18.0	39.9	5.0

(派遣労働者)

(%)

		よくある	たまにある	ほとんどない	まったくない	不明
派遣先への履歴書の提出	総数	38.8	8.0	11.0	33.9	8.4
	登録型	40.4	8.4	11.6	35.2	4.3
	常用型	38.7	7.1	10.6	33.2	10.4
派遣先による面接 (簡単な実技試験を含む)	総数	38.6	12.1	12.2	29.0	8.2
	登録型	47.1	13.5	9.8	25.5	4.1
	常用型	33.5	11.6	13.3	31.4	10.1
希望した場合の派遣先への事前訪問	総数	18.0	13.6	18.1	39.4	11.0
	登録型	24.0	17.2	17.1	35.1	6.7
	常用型	14.4	11.4	18.8	42.3	13.1
本格的な派遣に先立つ短期間(2週間以内程度)の派遣先での就労	総数	4.8	7.1	16.2	61.6	10.4
	登録型	5.6	7.3	17.1	63.1	6.8
	常用型	4.3	6.8	15.4	61.4	12.1







## ○ 紹介予定派遣に係る法令・指針の規定

### 労働者派遣法

(用語の意義)

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。

一～五 (略)

六 紹介予定派遣 労働者派遣のうち、第五条第一項の許可を受けた者（以下「一般派遣元事業主」という。）又は第十六条第一項の規定により届出書を提出した者（以下「特定派遣元事業主」という。）が労働者派遣の役務の提供の開始前又は開始後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者及び当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受ける者（以下この号において「派遣先」という。）について、職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして、職業紹介を行い、又は行うことを予定してするものをいい、当該職業紹介により、当該派遣労働者が当該派遣先に雇用される旨が、当該労働者派遣の役務の提供の終了前に当該派遣労働者と当該派遣先との間で約されるものを含むものとする。

### 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

第二 派遣元事業主が講ずべき措置

十二 紹介予定派遣

(一) 紹介予定派遣の期間

派遣元事業主は、紹介予定派遣を行うに当たっては、六箇月を超えて、同一の派遣労働者の労働者派遣を行わないこと。

(二) 派遣先が職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示

派遣元事業主は、紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、派遣先に対し、それぞれその理由を書面、ファクシミリ又は電子メールにより明示するよう求めること。また、派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面、ファクシミリ又は電子メール（ファクシミリ又は電子メールによる場合にあつては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）により明示すること。

### 派遣先が講ずべき措置に関する指針

第二 派遣先が講ずべき措置

十八 紹介予定派遣

(一) 紹介予定派遣を受け入れる期間

派遣先は、紹介予定派遣を受け入れるに当たっては、六箇月を超えて、同一の派遣労働者を受け入れないこと。

(二) 職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示

派遣先は、紹介予定派遣を受け入れた場合において、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、それぞれその理由を書面、ファクシミリ又は電子メールにより明示すること。

(三) (四) (略)

※ 派遣労働者の特定等に当たり、雇用対策法第十条（募集・採用に係る年齢制限の禁止）の趣旨に照らし講ずべき措置等を規定。

## ○ 紹介予定派遣の実施状況

紹介予定派遣については、派遣された労働者は約3万3千人（前年増減比69.4%）、職業紹介を実施した労働者は約2万6千人（同69.9%）、直接雇用に結びついた労働者は約2万人（同85.6%）となっている。

### 紹介予定派遣の状況

（所、%、人）

	一般労働者派遣事業		特定労働者派遣事業		合計	
	H17年度	H16年度	H17年度	H16年度	H17年度	H16年度
	(増減比)		(増減比)		(増減比)	
紹介予定派遣実施事業所	1,936	1,162	32	15	1,968	1,177
紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の派遣先からの申込人数	109,171	57,709	92	67	109,263	57,776
紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数	32,928	19,426	63	48	32,991	19,474
紹介予定派遣において職業紹介を実施した労働者数	25,507	15,016	60	28	25,567	15,044
紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に関結した労働者数	19,754	10,646	26	9	19,780	10,655

## ○ 紹介予定派遣の利用状況

派遣労働者のうち、紹介予定派遣の経験がある者の割合は3.2%と少ないものの、紹介予定派遣経験者では、88.0%が職業紹介を受け、75.0%が採用に至っている。

紹介予定派遣の経験 ある: 3.2% (登録型: 4.3%、常用型: 2.4%)

職業紹介に至ったこと ある: 88.0% (登録型: 90.0%、常用型: 85.4%)

(職業紹介に至らなかった理由)

- ・ 自分が派遣先で働くことを希望しなかったため(40.0%)
- ・ 自分の知識・技術が派遣先の要望と異なっていたため(20.0%)
- ・ 派遣先の事業計画の急な変更・中止等があったため(20.0%)

採用に至ったこと ある: 75.0% (登録型: 70.0%、常用型: 80.5%)

(採用に至らなかった理由)

- ・ 自分が派遣先で働くことを希望しなかったため(66.7%)
- ・ 自分の知識・技術が派遣先の要望と異なっていたため(33.3%)
- ・ 派遣先の事業計画の急な変更・中止等があったため(6.7%)

# ○ 紹介予定派遣のメリット等及び要望

紹介予定派遣のメリット・紹介予定派遣を希望する理由については、「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」ことや、「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」が多い。また、紹介予定派遣の派遣可能期間に対する要望として、派遣元・派遣先・労働者ともに「このままでよい」が最も多い。

(派遣先)紹介予定派遣のメリット

(%) (派遣労働者)紹介予定派遣を希望する理由

(%)

	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	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	採用に至るまでのコストが削減できる	その他	不明
総数	73.2	4.6	2.6	0.0	19.6

	就職先の仕事に自分に合うかどうか見極めることができるため	就職先の人間関係に自分に合うかどうか見極めることができるため	現在は正社員として働くことを希望しないが、いずれ正社員として働くことを希望するため	正社員としてすぐに就職できる先が見つからないため	その他	不明
総数	48.3	7.7	9.1	8.7	0.4	25.8
登録型派遣労働者	45.2	7.7	9.1	9.7	0.0	28.3
常用型派遣労働者	52.8	7.9	9.4	6.9	1.3	21.7

紹介予定派遣の派遣可能期間に対する要望

(%)

		派遣可能期間を6ヶ月より長くして欲しい	派遣可能期間を6ヶ月より短くして欲しい	このままでよい	その他	不明
派遣元	総数	20.2	5.2	54.5	4.1	15.9
	一般労働者派遣事業所	23.9	6.9	56.3	2.4	10.5
	特定労働者派遣事業所	15.6	3.1	52.3	6.4	22.6
派遣先	総数	16.3	2.1	60.5	4.1	17.3
	労働者	18.8	35.8	40.7	-	4.8
労働者	総数	16.7	36.6	42.0	-	4.8
	登録型派遣労働者	23.0	34.6	38.1	-	4.4
	常用型派遣労働者					

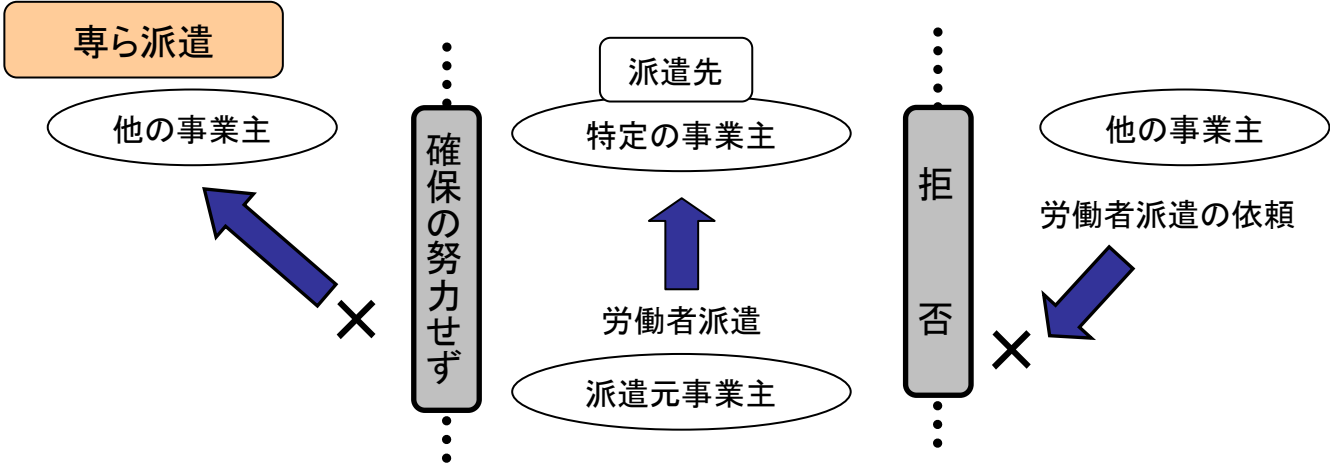
※ 労働者の場合の「派遣可能期間を6ヶ月より長くして欲しい」の回答には、「自分にとってその職場が合っているかを見極めるための期間が長い方がよいので」という前提がある。

※ 労働者の場合の「派遣可能期間を6ヶ月より短くして欲しい」の回答には、「雇用上の身分が不安定な期間が長くなるので」という前提がある。

資料出所:厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(平成17年)

# いわゆる「専ら派遣」について

いわゆる「専ら派遣」とは、「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る」労働者派遣事業をいう。



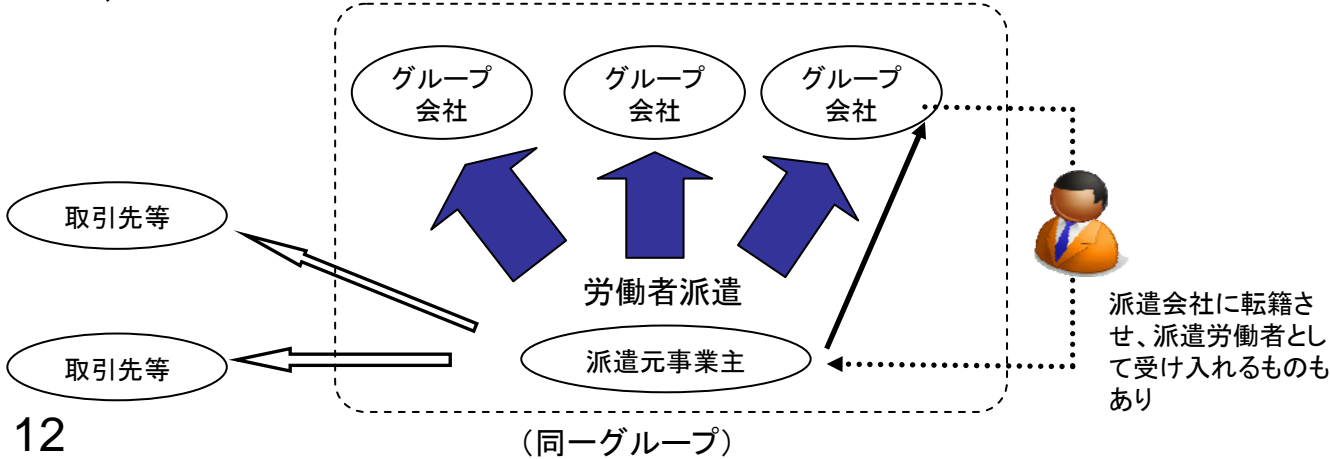
許可の段階で専ら派遣である場合

- 許可されない
- 事業開始後に専ら派遣であることが判明した場合
  - 指導
  - 事業の目的・内容を変更するよう勧告
  - 許可の取消し(許可条件違反)

## グループ内派遣

同一グループ内の特定の事業主が派遣先の大半を占め、他の数社の派遣先に一部のみ派遣しているもの

➡ 専ら派遣には該当しないため、**現行法上では適法**



## 指摘される問題点

- ① 特定の者のみに派遣しているいわゆる専属派遣会社は第二人事部的なものであって、労働力の需給調整を行う労働者派遣事業としては必ずしも適当とはいえない。
- ② グループ内派遣は、本来は直接雇用すべき者を派遣労働者として働かせているおそれがあるとともに、労働条件の切り下げにつながりかねない。