

の雇用に影響を及ぼし得なければ、労働者供給事業に該当する可能性はなくなることから、これを規制する必要はなくなる。

- 特定を目的とする行為には、いわゆる「事前面接」が含まれるが、これについては、派遣先と派遣労働者のミスマッチの解消が期待できるとの意見や、派遣労働者の側からも、実際の就業場所の状況を知りたいとの意見があり、こうした意見には一定理由があると考えられる。一方、現実には現在も面接が行われており、不当な差別が横行しているとの意見もある。
- 常用型については、「期間の定めのない」もの若しくは厳密にこれに類似するものに再整理すれば、派遣元事業主と派遣労働者との間に雇用関係が存在し、さらにこれが当該派遣就業にかかわらず継続することが前提となることから、仮に特定を目的とする行為が行われたとしても、これにより雇用関係の存否に影響することはなく、雇用機会を不当に狭めることはない。このため、特定を目的とする行為を可能としても差し支えない。
- しかしながら、特定を目的とする行為を行うとしても、派遣先は派遣労働者を雇用するのではないことから、採用にかかる年齢や性別を理由とする規制については直接規制がかかるものではなく、また、不要な個人情報の収集などにより派遣労働者に不利益を及ぼすことはあってはならないことから、必要なルールは設定されるべき。
- これにより、ミスマッチ解消が可能となり、さらには、これが選好されることによって、派遣元事業主にとって、常用型で派遣労働者を雇用すること、また、教育訓練をすることのインセンティブとなることが期待できる。
- 登録型については、雇用関係の存否に大きく影響し、労働者供給事業に該当する可能性があり、雇用機会の喪失につながる可能性が高いことから、特定を目的とする行為が行われないう、努力義務に止まらず、徹底が図られるべき。
- 労働者供給に当たる場合は禁止することもありうるが、恐れがあるというだけの場合もある。また、「特定とすることを目的」という主観的要件だけで構成されており、目的とする一切の行為になってしまう。法的義務とするならば、この範囲を明確にする必要がある。
- 事前面接についても、例えば外形的に競合で行う事前面接など、非常に問題のあるケースもあり、その辺りの定義については少し工夫をすることが、義務とする場合には必須。
- 現行指針で特定を目的とする行為に当たらないとして許容されている、労働者が自発的に事業所訪問をすること（事前打ち合わせ）等については、これが派遣元事業主、派遣先は全く関与しない中で行われることは現実に考えにくく、望まない場合の不利益取扱いが行われないう担保されることを前提として、派遣労働者が同意する場合は可能とすることも検討すべき。