

## 論点に係る公労使意見及びヒアリング時の発言 (「需給調整機能の強化について」関係)

労働者、使用者及び公益代表意見については、「労働者派遣制度に関する検討課題に係る労働力需給制度部会における公労使意見について」(平成19年12月25日労働力需給制度部会資料)中の意見を、論点ごとに記載した。

また、ヒアリング時の発言については、第3回研究会及び第4回研究会におけるヒアリング時の発言を適宜整理し、論点ごとに記載した。

- 1 いわゆる事前面接については、派遣先と派遣労働者のミスマッチの解消が期待できることから解禁すべきとの意見がある一方、派遣労働者の就業機会が不当に狭められるため、解禁すべきでないとの指摘があるが、どのように考えるか。

### 【労働者代表意見】

- ・ 派遣労働者が派遣先の業務内容や社風について知るために、自分の意志で派遣先の訪問等を行うことも可能であり、事前面接を解禁する必要はない。
- ・ 実際に、面接で年齢や容姿等で選別されたという声も聞いている。
- ・ 「選抜」、「特定行為」を行ってはならないことを明確化すべき。
- ・ 派遣労働者が希望した場合は事前説明等が認められてもよいという意見もあるが、派遣会社からの圧力で行かざるを得ないケースもある。

### 【使用者代表意見】

- ・ 派遣先とのミスマッチから生じる中途解約等のトラブルを事前に回避する観点からも、是非事前面接を解禁すべき。
- ・ 中小企業では、派遣労働者が集まりにくい中で、事前面接は、企業が労働者にアピールするための場としても必要である。
- ・ 労働者が派遣先の社風等を知るのは大事なことであるが、派遣先が派遣労働者の採否を決めるのはおかしな話という認識はある。

### 【公益代表意見】

- ・ 「特定行為」と「特定を目的とする行為」の違いについて、整理すべき。

### 【ヒアリング時の発言】

- ・ いわゆる派遣労働者を特定する行為については、現行の規制はもう少し緩和していいのではないかと思っている。あくまでも派遣元が雇用主であって、その仕事に見合う方を責任を持ってアサインする。これは決して変わらない。ただ、多くの企業、多くの派遣の仕事について、派遣先と派遣労働者の相性であるとかマッチング

であるとか、そういったものの精度を上げていくために、当該スタッフについての派遣先の意見や意向をよく聞いた上で、最終的に我々がアサインするということは必要なのではないか。ミスマッチ回避のためにそれは必要なのではないか。＜日本人材派遣協会（第3回）＞

- 事前面接については、今でも相当行われているというのが実態。「職場見学」という名称で事前面接が行われているのが実態で、派遣先・派遣元の力関係の中で、残念ながら派遣先が圧倒的な決定権を持って派遣労働者の選定を行っている状況。派遣という制度はその人の持っている職務経験や能力で判断されるべきところ、残念ながら年齢や容貌、あるいは家族構成の問題で不当な差別を受けてしまう。そういう差別の温床になっているというのが、今の事前面接の現状である。＜派遣ユニオン（第3回）＞
- 事前面接については、登録型で、まだ雇用関係を結んでいない人を事前面接に連れて行くというのは、派遣会社が採用であるとか、その人の技能を見極めるといった大事なところを自ら放棄することになるのではないか。例えば特定型あるいは常用型の人で、既に派遣会社と雇用関係がある人たちについては、多少は認めてもいいのではないか。＜JSGU（第3回）＞

2 紹介予定派遣は、どのような機能を果たしているか。また、トラブルを減らすとともに、派遣労働者の雇用の安定やキャリアアップ等の観点からより有効に活用するための方策について、どのような対応が考えられるか。さらに、紹介予定派遣の派遣可能期間の上限を延長すべきとの意見があるが、どのようなメリット・デメリットが考えられるか。

#### 【労働者代表意見】

- ・ 紹介予定派遣は、直接雇用後の雇用形態や処遇等についてトラブルもあると聞いている。直接雇用後の雇用形態は期間の定めのない雇用で、派遣就労時の労働条件を下回らないことが原則ではないか。
- ・ 直接雇用となる際の労働条件明示の時期を明確化し、試用期間を設けることは禁止すべき。
- ・ 紹介予定派遣の派遣可能期間の延長はすべきではない。

#### 【使用者代表意見】

- ・ 求職者が望む雇用形態は多様であり、正社員、非正規社員、いずれも可能な制度であるべき。
- ・ 直接雇用を見据えた紹介予定派遣にとって、派遣期間を一律に規定することは合理性がない。労働者の能力・適性を見極めのため、業務の実態にあわせ設定すべき。少なくとも、一般的な業務サイクルである1年以上に延長すべき。
- ・ 従業員の年齢層に隔たりがあるなど、放置していると企業の存続に支障が出る場合があり、そのような場合、年齢を一つの要件とせざるを得ないのが実態であるため、紹介予定派遣については、現行法規を踏まえた上で、できるだけ柔軟に対応すべき。

#### 【ヒアリング時の発言】

- ・ 正社員を希望する方々には、紹介予定派遣を積極的に活用することに取り組んでいきたい。＜日本人材派遣協会（第3回）＞

3 専ら派遣について、規制強化すべきとの意見がある。とりわけグループ内派遣については、コスト削減のためにやっているのではないかとの指摘があるが、専ら派遣とグループ内派遣ではどのような違いがあるか。また、これによる弊害を防止するため、どのような対応が考えられるか。

**【ヒアリング時の発言】**

- ・ 専ら派遣に対する取締りの強化については、やっていく必要があるのではないか。いわゆる社員をリストラするときに、別会社で派遣会社を作って、そこに移籍させるというものがある。もう1つは、社員にするとコストが大変だということで、グループ内に派遣会社を持っている場合は、そこで採用した人を、そのグループの親会社に派遣することが結構行われており、派遣のメリットを活かすのではなくて、コスト削減だけのためにやっているのではないか。＜ J S G U (第3回) ＞