

## ② 紹介予定派遣について

- 派遣元事業主、派遣先、派遣労働者ともに、評価している制度といえる。
- 特に、やむを得ず派遣労働者として働いており、派遣でない働き方を希望する労働者にとっては、これが実現する一つの手段となりうることから、派遣元事業主もこれを積極的に活用すべし。
- 積極的に活用していくに当たっては、派遣可能期間と派遣終了後の直接雇用の条件について、トラブルが生じがちなこと、派遣可能期間について、業務は1年がサイクルなことも多く、少なくとも1年の派遣就業がないと採否を判断することは難しいこと、が指摘されている。
- トラブルを防止し、紹介予定派遣が直接雇用に向けた選択肢としてより評価されるよう、予定される求人条件が予め派遣労働者に対して明示されるよう、徹底すべき。
- 派遣可能期間については、派遣先が派遣労働者の採否を判断するに当たり、必要十分な期間を勘案して設定すべきものであり、これより長い期間を設定することはそもそも不要であり、派遣労働者をいたずらに長く不安定な状態に置くこととなり、適当ではない。
- 一般の試用期間とのバランスから言っても、半年程度が適当。現行の制度を変更する必要性は見当たらない。

## ③ グループ内派遣について

- 労働者派遣制度が労働力需給調整の仕組みとして制度化されていることから、適切な労働力需給調整の機能を果たさないものについてまで認めることは適当ではない。
- 専ら労働者派遣を特定の者に対して行うことを目的としているもの（いわゆる「専ら派遣」）については、労働力需給調整の機能を果たすとは言えないことから、そもそも労働者派遣事業の許可がなされないこととなっている。
- 専ら派遣について規制を強化すべきとの意見は、グループ企業において、派遣会社を設け、グループ内の企業専門に派遣すること（グループ派遣）が広まっており、企業が労働者のあるべき労働条件を切り下げて、コスト削減を図っているとの問題意識がある。
- グループ派遣については、グループ全体として統一的な人事管理を行う中で派遣会社があり、そこへグループ内のさまざまな企業から労働者が転籍をして、グループの中へ戻っていくということで考えれば、専ら派遣で想定される問題がグループという観点から見ても言え、労働力需給システムとして、常用代替防止ということから言うと、何らかの規制が必要になってくる。
- グループ内において、あるグループ内企業の退職者をグループ内の別の企業が受け入れることは自体は再就職あっせんの一つとして考えられる。
- 労働者を退職させ、グループ内の派遣会社に転籍させて、引き続き当該労働者を派遣労働者として受け入れることも、グループ内の支配関係からは容易であり、グループ全体の効率を追求する観点から、そのようにするインセンティブも働きやす