

各項目を議論する上での論点（案）

1 平成 24 年改正法について

- 平成 24 年改正法施行後 1 年を経過したが、見直すべきとの意見もあれば、施行されたばかりであり施行状況についての情報の蓄積を図っていくべきとの意見もある。1 年経過後の施行状況を踏まえ、どのように考えるべきか。
- 労働契約申し込みみなし制度は平成 27 年 10 月からの施行であり、まだ施行されていないが、見直すべきとの意見も出されている。この点についてはどのように考えるべきか。

2 特定を目的とする行為について

- 無期雇用の派遣労働者について事前面接を可能とすることについては、平成 20 年に一度労働政策審議会で建議がされているが、その後の状況を踏まえて追加すべき論点はあるか。

3 指導監督の在り方について

- 悪質な事業者を排除するための仕組みとしてどのようなものが考えられるか。

4 その他

- そのほか議論すべき論点はあるか。

(参考) 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書 (抄)

第8 その他

1 特定目的行為の在り方について

いわゆる事前面接などの、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為については、派遣先が派遣元事業主の雇用者としての地位に關与するものとして労働者供給事業に該当する可能性があることから、労働者派遣法において禁止されている。

しかし、派遣元で無期雇用されている労働者については、前出の平成20年の研究会報告書にあるとおり、仮に事前面接で不合格となった場合でも派遣元との雇用関係には影響せず、不当に雇用機会を狭めることにはならないことから、規制の対象から除外することが適当である。

一方で、無期雇用以外の者に対する事前面接については、派遣先との面接の合否が派遣労働者の雇用契約の成立を左右し、派遣労働者の雇用機会の喪失につながる可能性があることから、認められるべきではない。

なお、無期雇用の派遣労働者に対する事前面接を認める場合には、労働者の保護を図る観点から、面接の方法等について一定のルールを設ける必要がある。具体的には、複数の候補者の中から派遣される者を選ぶような面接行為は認められないこと、また年齢や性別による差別の禁止、派遣労働者の個人情報取扱等について、派遣元・派遣先双方が守るべき規定を設けることが適当である。

2 指導監督の在り方について

労働者派遣事業の健全な発展、及び派遣労働者の保護と雇用の安定を図るためには、良質な派遣事業者が増えると共に、悪質な事業者が淘汰されていくことが必要である。そのため、法令に違反した事業者への指導監督については厳格に行われていくべきである。

一方で、無許可・無届での労働者派遣といった悪質な法令違反を行う事業者について、現行制度では刑事告発ができるにとどまり、事業停止命令を発出することができないこととなっている。これらの者への事業停止命令や、その他の方法での指導監督の強化などを検討することが必要である。

また、一般労働者派遣事業について、許可申請を審査する際にはまだ事業を行っていない状態であるために事業運営の内容について確認することがで

きない。そのため許可の更新時¹（特に第1回目）の事業運営のチェック体制を強化することも考えられる。

なお、指導・監督を強化する一方で、優良な派遣事業者の育成を行うことも重要であることから、「優良事業者認定制度」を活用し、優良な派遣元事業主を推奨していくことが望ましい。

3 平成24年改正法について

平成24年10月より施行されている改正労働者派遣法については、そこで盛り込まれた新たな規定に対するものを中心に様々な意見が出されているが、まずはその円滑な施行に努め、施行状況についての情報の蓄積を図っていくことが重要である。

平成27年10月から施行される労働契約申込みみなし制度については、前述の見直しを行った場合には、労働契約の申込みをしたものとみなされる場合の行為の内容も併せて変更となることから、この要件変更に関する改正は必要となる。

日雇派遣の原則禁止に係る現在のルールについては、労働市場の迅速なマッチング機能を失わせているという否定的な意見もあれば、日々紹介に移行することにより、安全衛生面をはじめとする使用者責任の所在がはっきりして、労働者保護に役立っているという肯定的な意見も出されている。まずは制度趣旨の理解を求めていくことが重要であるが、以上のような意見があることを踏まえた上で、労働政策審議会において今後の制度見直しに向けた議論が必要かどうかを判断していくことが適当である。

¹ 一般労働者派遣事業の許可の有効期限は3年であり、その後5年ごとの許可更新となる。