

労働力需給制度について

- 職業安定法及び労働者派遣法関係法令の主な改正点
- 規制改革・民間開放推進3カ年計画（抄）

職業安定法及び労働者派遣法関係法令の主な改正点

(平成16年3月1日施行)

1 職業安定法関係

(1) 職業紹介事業の許可・届出制の見直し

- ① 特別の法律により設立された一定の法人（商工会議所、商工会、農協等）が構成員のために行う無料職業紹介事業について、届出制に緩和。
- ② 地方公共団体が、住民の福祉の増進、産業経済の発展等に資する施策に関する業務に附帯する無料職業紹介事業を行うことを可能とし、届出制とすること。
- ③ 許可手続について、事業所単位から事業主単位に変更。

(2) 手数料徴収の対象となる求職者の範囲の拡大

- ① 有料職業紹介事業者が手数料を徴収できる求職者として、熟練技能者を追加。
- ② 有料職業紹介事業者が手数料を徴収できる科学技術者・経営管理者・熟練技能者の求職者に係る年収要件を、年収700万円超に引き下げ。

(3) その他の見直し

兼業禁止規制、保証金の廃止等。

2 労働者派遣法関係

(1) 派遣期間の延長

1年の期間制限を見直し、3年まで受入れ可能とすること。派遣先は1年を超える派遣期間を定めようとするときは、当該事業所の労働者の過半数代表にその期間を通知し意見を聴くものとする。

(2) 派遣労働者の直接雇用の促進

- ① 派遣期間の制限に違反することとなる日の前日までに、派遣元事業主は、派遣先と派遣労働者に派遣停止を通知。派遣先が当該派遣労働者を引き続き使用しようとする場合は、雇用契約の申込みを義務付け。
- ② 事務用機器操作、ソフトウェア開発等の派遣期間に制限がない業務について、3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れている派遣先が、当該業務に労働者を雇い入れようとするときは、派遣労働者を優先雇用すべく雇用契約の申込みを義務付け。

(3) 派遣対象業務の拡大

物の製造の業務について解禁（施行から3年間は派遣期間の上限を1年とすること）。

(4) 許可・届出手続きの簡素化

事業所単位から事業主単位に変更。

(5) 紹介予定派遣

- ① 法律上の位置付けを明確にし、派遣労働者の採用内定等を可能とすること。
- ② 医療関連業務について、紹介予定派遣を可能とすること。

「規制改革・民間開放推進3か年計画（改定）」（抄）
（平成17年3月25日閣議決定）

Ⅱ 16年度重点計画事項

（分野別各論）

8 雇用・労働

1 円滑な労働移動を可能とする規制改革

（1）求職者からの手数料規制の緩和等【平成17年度中に検討】

求職者からの手数料徴収は、平成14年2月16日以降、芸能家やモデルに加え、科学技術者又は経営管理者であって、年収1200万円を超える職業に就く場合にも認められ、さらに、平成16年3月1日以降、科学技術者、経営管理者又は熟練技能者であって、年収700万円を超える職業に就く場合にも認められることになったが、職業の種類や年収の多寡にかかわらず、自ら手数料を支払うことにより職業紹介サービスの提供を受けることを希望する者は存在する。

確かに、わが国が批准したILO181号条約は、求職者からの手数料徴収を原則として禁止しているものの、①関係する労働者の利益のために、②最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、③特定の種類の労働者及び民間職業仲介事業所が提供する特定の種類のサービスについて、例外を設けることを認めている。

そこで、先に挙げた求職者のニーズに応えるとともに、ILO181号条約及び職業安定法にいう「求職者の利益」を実現するためにも、有料職業紹介事業者が求職者から手数料を徴収できる範囲について、平成16年3月1日からの新制度の施行状況等を踏まえ、更なる拡大に関し、検討を行う。

（2）（略）

2 就労形態の多様化を可能とする規制改革

（1）事前面接の解禁【平成17年度中に検討】

改正労働者派遣法（平成15年法律第82号）の施行により、平成16年3月1日以降、

紹介予定派遣については派遣先による事前面接が可能となったが、それ以外の派遣では事前面接が禁止されている。

しかし、事前面接の禁止は、他の先進国には例をみないものであり、一定の条件整備を前提とする者も含め、その解禁が認められてもよいとする派遣労働者が相当程度存在することは、法改正前に行われた厚生労働省の調査から明らかとなっている（「労働力需給制度についてのアンケート調査 — 派遣労働者調査」[平成14年]を参照）。

他方、派遣労働者の配置については、雇用主である派遣元事業主が当該派遣労働者の職業能力を評価した上で、派遣先の必要とする労働力に相応しい労働者を適切に判断して行うことが基本とされ、事前面接の禁止は、派遣労働者の就業機会が不当に狭められないようにすること等にその目的があるとされているが、労働者派遣の役務（派遣サービス）を現実に提供するのには、生身の人間である派遣労働者であって、機械やロボットではなく、事前面接が認められてもよいとする者のなかには、短期であれ長期であれ、そこでスタッフとして働く以上、派遣先のことを知っておきたい、自分の人となりをもって派遣先に理解しておいて欲しい、と願っている派遣労働者も多数存在する（上記「派遣労働者調査」を参照）。

そこで、紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を勘案しつつ、ミスマッチから生じる中途解約等の問題の発生を未然に防止するためにも、紹介予定派遣以外の派遣における事前面接の解禁のための条件整備等について、可及的速やかに検討を行う。

（2）雇用契約の申込み義務に関する検討【平成17年度中に検討】

改正労働者派遣法の施行により、26業務については行政指導に基づく派遣期間の3年制限が撤廃される（26業務が派遣受入期間に制限を受けない業務であることが法律上確認される）ことになったが、これに伴い、いわゆる3年越えの派遣については、26業務以外の業務と同様、派遣先に雇用契約の申込み義務が新たに課せられるに至っている。

雇用契約の申込義務は、①派遣期間に制限のある業務（26業務以外の業務）については、派遣先が期間制限を超えて派遣労働者を使用しようとする場合に、②派遣期間制限のない業務（26業務）については、3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れている派遣先がその業務に労働者を雇い入れようとする場合に、それぞれ課せられるものであるが、導入の根拠は、①派遣先による期間制限違反を未然に防止することや、②派遣労働者の希望を踏まえて派遣先での直接雇用の機会を与えることにあるとされている。

他方、このことに関しては、「派遣契約期間や直接雇用への切り替えなどは、本来当事者間の契約自由に委ねるべきで、このような不自然な規制は撤廃すべきである」との指摘がなされているほか、26 業務については、雇用契約の申込み義務が新たに課せられたことによって、派遣先が3年を超えて同一の派遣労働者を使用することに慎重になり、その結果、派遣労働者の雇用がかえって不安定なものとなることを懸念する声もある。

よって、雇用契約の申込み義務については、その施行状況等を踏まえ、必要な検討を行う。

(3) 派遣元事業主から派遣労働者への就業条件に関する書面交付の電子化の解禁【平成17年度中に措置】

派遣元事業主から派遣労働者への就業条件に関する書面交付の電子化について、書面による場合と同等の労働者保護を確保する観点から検討を行い、早急に結論を得た上で所要の措置を講ずる。

(以下略)