

規制改革・民間開放推進会議の「規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申」に関する対処方針について

〔平成17年12月22日
閣議決定〕

規制改革・民間開放推進会議の「規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申」(平成17年12月21日)に示された「具体的施策」を最大限に尊重し、所要の施策に速やかに取り組むとともに、平成17年度末までに「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」(平成17年3月25日閣議決定)を再改定する。

規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申(抄)
(平成17年12月21日 規制改革・民間開放推進会議決定)

Ⅲ. 横断的重点検討分野の改革

1 少子化への対応等

(1) 仕事と育児の両立を可能にする多様な働き方の推進

【具体的施策】

② 派遣労働をめぐる規制の見直し等

ア 紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接の解禁【平成18年度中に検討】

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、それ以外の派遣については、現在なお事前面接が禁止されている。しかし、近年における業務の多様化・専門化に伴い、派遣元を介した情報提供だけでは、ミスマッチのリスクを回避することが困難となっている。

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、労働者派遣の役務を現実に提供するのは、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、派遣先のことを知っておきたい、と願う声もある。

そこで、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べきである。

イ 派遣労働者に対する雇用契約申込み義務の見直し【平成18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ことになったが、これに伴い、いわゆる3年超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

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、その導入の根拠は、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、この雇用契約の申込み義務については、使用者には本来「採用の自由」（雇用契約締結の自由）があり、法は原則としてこれに介入すべきではないこと等を理由に、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あるほか、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、必要な検討を行うべきである。

ウ いわゆる「複合業務」に関する基準の明確化

派遣労働者が26業務とそれ以外の業務が複合するいわゆる「複合業務」に従事する場合には、26業務以外の業務の割合が時間数にして1割以下であるときに限り、期間制限を受けない業務として、これを取り扱うことが通達（労働者派遣事業関係業務取扱要領）で認められている。

しかし、「複合業務」に関する基準、つまり26業務と26業務以外の業務とを区別するための基準が依然として曖昧であるとの指摘もある。

例えば、朝礼や掃除、後片づけ、電話応対、書類整理等派遣労働者が26業務に従事する場合に当然に必要となる業務についての解釈を明確にし、適切な契約に基づく派遣就業を確保することは、職場における円滑な人間関係の形成を図るためにも必要になるとの指摘がそれである。

こうした観点から、「複合業務」に関しては、26業務に含まれる付随業務等の内容について、その明確化を早急に図り、これを周知すべきである。【平成17年度中に措置】