

職業紹介事業関係資料

I 許可・届出制

1 現行制度

○ 有料職業紹介事業

- ・ 許可制（法30条）
- ・ 許可手続きについては事業主単位（15年改正。従来は事業所単位）（法30条）

○ 無料職業紹介事業

- ・ 学校等、特別の法人、地方公共団体以外の者については許可制（法33条1項）
- ・ 許可手続きについては事業主単位（15年改正。従来は事業所単位）（法33条1項）
- ・ 商工会議所、商工会、農協等の特別の法律により設立された一定の法人が構成員のために行う無料職業紹介事業については、届出制（15年改正。従来は許可制）（法33条の3）
- ・ 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随する無料職業紹介事業を行うことを可能とし、届出制（15年改正。）（法33条の4）

（参考）

- ・ 特別の法人による無料職業紹介事業の実施状況について（平成18年2月1日現在）
40法人（24都道府県）
- ・ 地方公共団体による無料職業紹介事業の実施状況について（平成18年2月1日現在）
25道府県22市12町1村1組合

2 ヒアリングにおける主な意見等

<事業主団体>

- ・ 事業主単位での許可により、新規許可や更新の手続きにおいて、大幅な簡素化があったと評価されている。

<事業主>

- ・ 事業主単位での許可により、業界にとって参入しやすくなっており、また事務の簡素化に貢献しているという実感がある。

3 部会における意見概要

- ・ 経営者協会も届出で職業紹介ができるような体制にしたいと希望する。
- ・ 経営者協会は地域に根ざしていて、会社の求人情報等も得られやすいため、やれるのであればやりたいという基本的なニーズがある。しかし、任意団体であったり、県ごとに社団法人の認可をもらっているところもあるので、一律に特別の法律により設立された法人とはならない実態がある。
- ・ 地方公共団体がUターン、若年等の対策に絞って職業紹介をやることは、全国的なハローワークの一元的な職業紹介とともに、地方公共団体等との連携によるミスマッチの解消という観点から、非常に重要なことである。

- ・ 職業紹介を行う地方公共団体の数は、意外と少ないと思う。地方公共団体の意識が低いのか、もっとお互いに行政の連携が必要なのか、その辺はどう考えればいいのか、この程度が妥当なのか。
- ・ 例えば、町長が定年後の団塊の世代を見据えて、都会に住んでいる人に帰ってきてもらい、町おこしのために、宅地の提供や税制の優遇に加えて、工場や会社の社長のところに無料職業紹介をするということは非常に良い好事例だと思う。
- ・ もう少しハローワークでの職業紹介のノウハウを地方公共団体におろせるようなスキームを考える必要があるのではないか。
- ・ 若年の就業について、ジョブカフェがある。それから、大学や高校は、卒業生の就職に非常に苦労していて、ノウハウも確立しておらず、新卒派遣という言い方があるように、派遣業者に任せてしまう面もないではない。せっかく地方公共団体が無料で職業紹介ができたり、ジョブカフェもあるので、是非有機的なつながりを持ってほしい。

Ⅱ 手数料制度

1 現行制度

- 求職者手数料（15年改正）（法32条の3第2項、則20条2項、平成14年厚生労働省告示26号）
 - ・ 求職者からの手数料徴収は原則禁止
 - ・ 求職者からの手数料徴収が当該求職者の利益のために必要であると認められるときとして省令で定めるとき（注1）に限り徴収可能
 - ・ 求職者から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700万円超に引き下げ（15年改正。従来は、1200万円超）

（注1）15年改正により、熟練技能者の職業に紹介した求職者を追加。（従来は、芸能家、モデル、科学技術者、経営管理者。）
（求職受付手数料については、芸能家、家政婦、配せん人、調理士、モデル、マネキンについて、従来より規定。）

2 ヒアリングにおける主な意見等

<事業主団体>

- ・ まだ、改正による効果を把握できる状況にはない。
- ・ 求職者から手数料を取っているところは、会員企業ではないと聞いている。
- ・ 今後、業務が多様化していくため、将来は求職者から手数料を取ることでも1つの業務のやり方としてあるのではないかという意見も一部にはある。業務の多様化が進んでいるので、今後少し状況を見て、いろいろと検討して、今後の規制について検討することが妥当。

<事業主>

- ・ 求職者からの手数料徴収は行っていないので、直接的な影響は大きくないので、経緯を見守っていきたい。しかし、職業紹介事業者が採用が成功した場合に成功報酬という形でもらう一方、最近、個人の面談サービスを専門にやる業者はそれで有料にしていたりするので、同じサービスでも課金形態によって位置づけが変わるということが大きくなるのであれば、この辺の個人から徴収する範囲を限定する必要がでてくるかもしれない。
- ・ 求職者から手数料をもらえるのはありがたいかもしれないが、いろいろとトラブルのもとになると懸念。700万円を引き下げるのはしばらくの間、見合わせてほしい。

<求職者>

- ・ 有料、無料ということを初めて聞いたが、転職が叶えば求職者がお金を払うというのは理解できることである。ただ、気軽に転職先を探していきたい時でも有料になるのであれば、かなり慎重になると思う。
- ・ 手数料について、求人者、求職者から取っているかの情報が開示されるべき。また、企業から見ると、手数料負担が求職者に分散されれば、就職の時の条件が緩和されるというメリットも金額的にはあると思うので、そ

の辺を開示すると、求職者側にとってもメリットのある話し合いや能動的に動くことができると思う。

- ・ 有料、無料の意識はもともとなかったのだが、求職者手数料は、会社を選ぶ際の価値基準になり、慎重に選ぶことにもなるのでよい。お金を払う以上、企業も客の方を向くし、求職者もそれにある程度見合ったものを提供してもらいたいという気持ちが強くなるので、お互いにとってよい。
- ・ お金を払うということは全く知らなかったが、支払い額のガイドラインを作った上で、成功報酬という形でお互いに納得して支払うのはよいと思う。

3 実態調査結果におけるポイント

実態調査結果によると、求職者から手数料を徴収している事業所が極めて少数にとどまっている。手数料を徴収できる求職者の範囲について、職業紹介事業者は現行のままでよいが大勢を占めた一方、求人企業は徴収すべきと徴収すべきではないが同程度、求職者は払ってもよいが多いものの、払いたくないも一定程度見られる状況であった。

○ 求職者からの手数料徴収対象について

- ・ 職業紹介事業所による回答では、
徴収していないが約40%、芸能家、モデルが約2%、科学技術者、経営管理者、熟練技能者が約2%

○ 手数料を徴収できる求職者の範囲について

- ・ 職業紹介事業所による回答では、
現行のままでよいが約67%、現行より拡大すべきが約13%、現行より制限すべきが約8%
(現行のままでよいとする主な理由は、今でもとっていないから、現行の範囲が適切だと考えられるから等)
- ・ 求人企業による回答では、
求職者からは手数料を徴収すべきではないが約35%、一定の条件で徴収すべきが約26%、徴収すべきが約10%、どちらでもよいが約19%
- ・ 求職者による回答では、
手数料を払ってもよいが約51%、払いたくないが約30%
(内訳として、)
サービスを受けたのであれば手数料を払うのは当然が約14%
より良いサービスが受けられるなら手数料を払ってもよいが約18%
就職が決まってからなら一定の手数料を払ってもよいが約19%
従来と同じサービスしか受けられないなら払いたくないが約10%
求人者負担を減らすためなら払いたくないが約8%
生活が苦しくなるので払いたくないが約12%
(14年調査では、払ってもよいが約77%、払いたくないが約22%)

4 部会における意見概要

- ・ ハローワークとして全国あまねく求職者から手数料を取るということは基本的に原則禁止ということはかまわないが、さらなるサービスを受けたい人に対して、手数料を払うことを禁止し、サービスを受けることを阻害

するのは不適當ではないかと従来から言ってきた。そのことが、現行の700万円という一定の水準で達せられているということは理解しているので、もう少し今後の推移を見るということは、そういうことなのだろうとも理解している。

- ・ アンケート調査では、700万円を引き下げることにについて、求職者、企業双方とも非常に慎重である。規制改革会議から、年収要件についてまた下げたらどうかという話もあるが、今回のこの調査がこういう結果だということは真摯に受け止め、現在の700万円の水準で少し状況を見たらどうかという感じである。
- ・ ヒアリング等を聞いていると、事業者側の方はトラブルのもとになりそうなのだという意見が結構あったので、仮に枠を拡大して、制限を緩やかにしても、実際に事業者側がそれを適用してどんどんやるかどうかはわからない。だから、制度の問題として、700万超えをもう少し広げるという選択肢はあるかもしれないが、ヒアリングの結果からは、広げてみすぐには使われないということかもしれない。
- ・ アンケート結果では、これ以上さげることにについて、どちらからも非常に慎重であり、実際使った双方に、より良いサービスを受けられないかもしれないと感じさせる何かがあったのかかもしれないと思った。
- ・ 求職者にとっては、手数料を取るが丁寧にやってくれる職業紹介事業者、無料でやってくれる職業紹介事業者という選択肢が両方ある方がメリットがあるという気もする。
- ・ ヒアリングを聞いた限りは、1つは、求職者からのヒアリングで、無料、有料というのがよくわかっていないということがはっきりしたということがある。もう1つは、よりよいサービスが受けられるのであれば、もしくは他よりも自分に対してもっとメリットがあるのであれば、程度はわからないが手数料を払ってもよいという感覚もあり、払う程度はわからないが、選択肢として手数料を払うということがあるというのは非常に重要である。
- ・ アンケート調査の結果は、事業者でも手数料徴収を実際に行っているところはそんなに多くはないので、サンプルサイズ的にもはっきりしたことを言うのが難しい段階かもしれないという感じはする。
- ・ IL0181号条約の原則そのものがどうなのかという日本の労働市場に対する基本的な枠組みに関わる問題と、それはそれで押さえた上で、事業者、求職者、求人企業がどのようなメリットを最大化させるような工夫ができるだろうかという問題を考えた場合に、一番よくわかっているのは事業者であり、事業者の反応がかなり慎重だと見て取れるということを感じる。しかし一方、求職者がなかなか仕事を得られない中で、なんとか工夫をしてほしいという強い要望があるということではないかと思う。その意味で、IL0181号条約上の原則禁止という枠組みの問題と、その枠組みの中でどのような工夫があるのかということは分けて考えるべき。
- ・ IL0181号条約の議論は、議論に参加した多くの国が開発途上国であり、そのため原則禁止という結果となり、日本では700万円超え等の例外を設けていると理解している。日本では、セーフティネットであるハローワークと、それ以外の有料職業紹介事業所での付加的なサービスを受けると

いうインセンティブがあるので、そういう2階建てをとれる日本の労働市場の方が健全なのではないかと思っている。

- ・ ILO181号条約の議論で、芸能実演家、スポーツ等の特殊な求職者については、実態として手数料を払っているという伝統もあったということが1つの大きな要素になっていたのではないと思う。

【参考】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）

Ⅱ 16年度重点計画事項 （分野別各論）

5 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。

Ⅲ 兼業禁止規制

1 現行制度

- ・ 職業紹介事業と、料理店業・飲食店業・旅館業・古物商・質屋業・両替業等との兼業禁止規制の撤廃。（１５年改正。）

2 ヒアリングにおける主な意見等

<事業主団体>

- ・ 大きな規制緩和になっているということだが、一部の業界では、企業規模の大きな事業所で、職業紹介事業者の系列化があり、競争の阻害ということにならないかを危惧する声がある。

<事業主>

- ・ 業界自体の健全な発展のために、今回の緩和を少し見守っていく時期が必要。
- ・ 今現在では、兼業禁止がなくなって然るべきであり、社会情勢がよほど変化しない限りは廃止されたままでよい。

Ⅳ 保証金

1 現行制度

- ・ 有料職業紹介事業者に対する保証金制度の廃止。(15年改正。)(法32条の2有料職業紹介事業保証金規則の廃止等に関する省令)

2 ヒアリングにおける主な意見等

<事業主団体>

- ・ 保証金の廃止は非常に歓迎。

<事業主>

- ・ 中堅で多少事業所が多い業者にとっては、非常によかったのかもしれない。
- ・ 30万円程度のものがあっても大きな担保になるわけではないので、廃止されてよかった。

V 職業紹介責任者

1 現行制度

- ・ 職業紹介責任者の選任要件について、職業紹介に係る業務に従事する者50人当たり1人以上とする。(15年改正。従来は、有効求職者500人につき1名を選任。)(法32条の14、則24条の6)

2 ヒアリングにおける主な意見等

<事業主団体>

- ・ 従来だと、どの段階から求職者としてカウントするかという点で迷いがあったので、これですっきりした。

<事業主>

- ・ 概ね妥当な改正と考えている。
- ・ 合理的な数字で、大きな企業でもそれほどの数が必要となるわけでもなく、妥当。

労働者派遣事業関係資料

I 派遣対象業務

1 現行制度

以下の適用除外業務を除き、労働者派遣事業を行うことができる。

<適用除外業務>（法第4条）

- ・ 港湾運送業務
- ・ 建設業務
- ・ 警備業務
- ・ 政令で定める業務（医療関連業務の一部）

【平成15年改正事項】

- ・ 製造業務への労働者派遣を解禁（法附則第4条）
※ 製造業務への労働者派遣については、平成19年2月末までは派遣期間は1年
- ・ 病院等における医業等の医療関連業務について紹介予定派遣を可能とした。（政令第2条）

※ 社会福祉施設への医療関連業務の労働者派遣についても平成15年に可能とした。
※ また、平成18年4月より、医療関連業務について、産前産後休業、育児休業、介護休業中の労働者の業務及びへき地の病院等における医師の業務について、労働者派遣を可能とした。

【参考】製造業務へ労働者派遣を行う際に必要な事項

- ・ 派遣元事業主は、製造業務に労働者派遣を行う事業所について、許可申請書又は届出書にその旨記載すること。（法附則第4条）
- ・ 派遣元事業主は、製造業務に従事する派遣労働者100人当たり1人以上を、当該派遣労働者を専門に担当する派遣元責任者としなければならないこと。（施行規則第29条）
- ・ 製造業務に50人を超える派遣労働者を従事させる派遣先は、製造業務に従事する派遣労働者100人当たり1人以上を、当該派遣労働者を専門に担当する派遣先責任者としなければならないこと。（施行規則第34条）

※ なお、平成15年改正において製造業務への労働者派遣を解禁したことに伴い、派遣元責任者、派遣先責任者の業務に以下のものを追加。
 - ・ 派遣元責任者…派遣元において安全衛生を統括管理する者及び派遣先との連絡調整（法第36条第5号）
 - ・ 派遣先責任者…派遣先において安全衛生を統括管理する者及び派遣元

2 ヒアリングにおける主な意見等

<労働者派遣事業者団体>

- ・ 物の製造の解禁に伴って、請負の専業だった会社が、派遣のライセンスを取って、当協会に加入するという状況が顕著になっている。
- ・ 物の製造の業務の解禁は評価するが、請負契約の実態、請負の実態からみると1年は期間が短いと言える。1日でも早く、この受入期間制限の撤廃もしくは延長を要望しているところ。
- ・ 医業の紹介予定派遣の実績については、まだ正直把握しきれてないが、おそらく実態としてはそう多いとは考えていない。医業における労働力の問題等について、派遣の仕組みをもっと積極的に導入しようということであれば、一般の派遣についても医業は解禁すべきではないかと考える。

<派遣元事業主>

- ・ 物の製造への派遣について、派遣先側の反応として、1年の期間制限という部分に躊躇が非常に多かった。熟練度が増してきたところで、期間制限が来るので、生産性の向上にはまだまだ貢献できていない。むしろこの派遣を利用することで、生産性が悪くなっているというようなことも言われる。
- ・ クーリングオフの期間をいかにいい形で回避しながら派遣を上手に製造ラインの中で使うかということがポイントになってこようとしている。
- ・ 製造派遣の1年の受入期間制限が大きなネックになっている。

<派遣先の企業>

- ・ 物の製造の業務の解禁については、期間が1年ということなので、かなり単純作業でしか使えないという抗議も出ていて、さらに1年後はクーリングオフ期間3ヶ月必要ということで、なかなか実際の利用は思うように進まない実態にある。

<製造業の請負事業者団体>

- ・ 製造業の生産現場における外部労働力の活用という観点からいくと、労働力の外部的な調達という面において、請負の形態が派遣の形態よりも機能的であり、ある程度まとまりのある業務を要する相当数の労働者を調達する場合においては、生産請負方式による方が効率的であり、また技能の蓄積、継承の観点から、期間制限のある派遣形態よりも、そのような限定のない請負形態のほうがより効果的で、請負形態のほうが派遣よりも馴染むものであると思っている。さらに、労働者にとっても、請負では雇用と使用が一致するので、雇用の安定にもつながり、労働者派遣に比べて好ましいものと考えている。

- ・ 労働者派遣法が改正されて以来、製造業の生産現場においては、労働者派遣の活用が非常に広まっている。半数以上の会社が労働者派遣事業の許可を取得し、労働者派遣のニーズに応じる体制をつくっている。
- ・ 今後の動きについて、労働者派遣が製造業の生産現場において、労働力の確保・雇用という観点からどのようなウェイトを占めるのか定かではない。
- ・ 労働者派遣が認められてから、売り上げに占める派遣の割合は15%程度であり、1年の期間限定があるのでこのようなものではないかと思っている。ただ、請負業は、労働者派遣はなじまないと認識しており、そんなに伸びるとは思っていない。製造業においては、フリーターと言われる人が非常に多く、製造の経験のある人というのは極めて少ないため、品質、災害の問題からも、請負契約できちんとした管理監督者のもとに仕事をすることが望ましいと思う。

＜製造業の請負事業者＞

- ・ 一時的・臨時的な業務については派遣、継続的な業務については請負で行うというのが基本的な形態であるが、顧客のニーズに対応できるよう、労働者派遣のライセンスをとって、両方のサービスができるようにしている。
- ・ 派遣で来た人がすぐに製造工程に従事できるということは考えにくいと思う。よって、結果としては、1年という縛りの中で派遣を使うとすれば、使うメーカー側もスキルを要求されるところに従事させることはできないのではないか。特に、半導体とか、前工程は請負でないとできないだろう。

3 実態調査結果におけるポイント

実態調査結果によると、物の製造業務への労働者派遣について、約3割の派遣元事業所が行っている、行う予定という状況であり、請負事業者についてもその約7割が行っている、行いたいと回答している。医療関連業務への紹介予定派遣については、行っている、行う予定が約1割にとどまっており、制度についての考え方としては現状維持が最も多い。

- 物の製造業務への労働者派遣の予定について
 - ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
 - 既に行っているが約15%、行う予定が約13%、行う予定ないが約67%
 - ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
 - 既に行っているが約3%、行う予定が約7%、行う予定ないが約84%
- 物の製造業務への労働者派遣の実施希望
 - ・ 請負事業者による回答
 - 行っているが約42%、行いたいのが約32%、行いたくないが約16%
- 物の製造業務への労働者派遣の状況について
 - ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
 - 平均派遣契約期間は、約7ヶ月
 - 平均通算派遣契約期間は、約9ヶ月

- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
平均派遣契約期間は、約12ヶ月
平均通算派遣契約期間は、約17ヶ月
- 医療関係業務への紹介予定派遣について
 - ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
既に行っているが約3%、行う予定が約11%、行う予定ないが約80%
 - ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
既に行っているが約1%、行う予定が約2%、行う予定ないが約89%
- 医療関係業務への労働者派遣の考え方
 - ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
紹介予定派遣に限らずより拡大するべきが約31%、現行のままだが約44%、紹介予定派遣においても認めるべきではない約9%
 - ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
紹介予定派遣に限らずより拡大するべきが約21%、現行のままだが約36%、紹介予定派遣においても認めるべきではない約8%

4 部会における意見概要

- ・物の製造は1年の期間制限がかかっているので、派遣先等にとって使い勝手がまだ悪いと思っている。今後、3年になってどうなるかはまだよくわからない。
- ・請負事業者団体からのヒアリングで、「請負は雇用と使用が一致するので、雇用の安定にもつながり、労働者派遣に比べて好ましいものと考えている」とあったが、派遣期間が延びた時もこのように考えるのか不明であるとともに、請負が雇用関係があるからといってそれで雇用の安定にもつながるといことになるのか。
- ・物の製造業に係る派遣労働者の教育訓練で、登録型の派遣の場合、教育訓練はどうなるのか前から言っていることである。登録型の約3割が訓練ないということは考えないといけないことである。
- ・請負業者は、通常の製造は正社員でやり、その上で業務の繁閑のところを上乘せにして請負でやり、さらに繁閑のところに派遣を乗せているという3層構造になっているので、その請負と派遣の使い方は違うと言っていた。
- ・今は物の製造派遣が1年なので、約3割の人は来てすぐにやってもらえる仕事をやってもらっているということも少しはあるのではないか。
- ・物の製造派遣については、正規の労働者でやっているところと、請負のところと、派遣のところがあり、はっきりと戦略を決めて派遣を使っているわけではないと思う。解禁になったからとりあえず1年使ってみているのではないか。これはもう少し時間がたつと変化するだろうし、製造業における派遣の能力開発の在り方については、もう少し様子を見ないとわからない。

Ⅱ 派遣期間

1 現行制度

<派遣期間>

- ・ 原則 1 年（派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等から意見聴取した上で、最長 3 年まで可能）（法第 40 条の 2）

※ただし、以下の業務については、期間の制限はない。（法第 40 条の 2）

- ① 専門的な知識、技術や特別な雇用管理を必要とする業務であって、政令で定めるもの（いわゆる「26 業務」）
- ② 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されているもの（いわゆる「有期プロジェクト」）
- ③ その業務が 1 ヶ月間に行われる日数が、派遣先の通常の労働者の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ厚生労働大臣の定める日数（※ 10 日）以下である業務（日数限定業務）
- ④ 産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務
- ⑤ 介護休業等を取得する労働者の業務

<派遣受け入れ期間の制限への抵触日の通知・明示>

（i）労働者派遣契約締結時

派遣先は、派遣元事業主に対して、当該派遣先の派遣受入期間の制限への抵触日を通知。（法第 26 条第 5 項）

派遣元事業主は、当該通知がない場合には労働者派遣契約を締結してはならない。

（法第 26 条第 6 項）

（ii）派遣の開始前

派遣元事業主は、派遣労働者に対して、派遣先の派遣受入期間の制限への抵触日を明示。（法第 34 条第 1 項第 3 号）

（iii）派遣受入期間の制限への抵触日の 1 ヶ月前～前日

派遣元事業主は、派遣労働者・派遣先に対して派遣の停止を事前通知。（法第 35 条の 2 第 2 項）

【平成15年改正事項】

＜派遣期間＞

業務の種類	派遣期間	
	改正前	改正後
上記①～⑤以外の業務	1年	最長3年
①いわゆる26業務	同一の派遣労働者について3年	制限なし
②いわゆる有期プロジェクト業務	制限なし	制限なし
③日数限定業務	1年	制限なし
④産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務	2年	制限なし
⑤介護休業等を取得する労働者の業務	1年	制限なし

＜派遣受け入れ期間の制限への抵触日の通知・明示＞

- ・派遣受入期間の制限への抵触日の1ヶ月前から前日までに行う派遣元事業主から派遣労働者・派遣先に対する派遣停止の事前通知義務（法第35条の2第2項）を創設。

2 ヒアリングにおける主な意見等

＜労働者派遣事業団体＞

- ・自由化業務における派遣受入期間について、1年から3年に延長されたが、ユーザーからいろいろ声を聞くと、必ずしもその期間延長で満足している状況ではなく、この受入期間制限の撤廃あるいはさらなる延長を要望しているところ。自由化業務であっても、派遣を継続したい人が派遣期間の制限によってやむなくその業務を終了せざるを得ない状況については、見直しが必要ではないかと考える。
- ・意見聴取の問題は、派遣先や派遣労働者からわかりにくいという声があるため、理解しやすい、運用のしやすい制度でなければならないと考える。

＜派遣元事業主＞

- ・意見聴取については、なぜ意見聴取をやらなければいけないのか理由がよくわからないという話を言われることがある。

<派遣先の企業>

- ・ 一般事務系（特に資料業務）を中心に利用していたので、期間制限の撤廃は総じて非常に良い印象であり、3年を超えて従事している人もかなりいる。
- ・ 26業務のスタッフが期間に制限がなくなったことについては、途中で替わられるよりも、できるなら長く勤めてほしいという思いがあり、派遣スタッフのほうも長く雇用してほしいという人もいたのでそこがうまくできたという気がする。
- ・ デメリットとして、自由化業務について、1年を超える場合はあらかじめ労働組合の意見聴取があり、まだこういう仕組み自体はできていないので、実質自由化業務はない。

<派遣労働者>

- ・ 期間制限を超えて、派遣就業に従事させている場合には、正社員として雇ってほしい。

3 実態調査結果におけるポイント

実態調査結果によると、平均派遣契約期間は14年調査時に比べて長くなっている一方、同一の派遣先で同一業務に継続して派遣で働いている平均期間は、14年調査時に比べて短くなっている。期間制限経過時の状況として、派遣のまま継続した事業所が、一般で約3割、特定で約7割見られる。受入期間制限について、期間が短すぎる、撤廃すべきという意見とともに、そのままでよいという意見も見られる。派遣元による派遣先及び派遣労働者への派遣停止の通知については、約8割が行っているという回答であった。

○ 平均派遣契約期間

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
約8ヶ月（14年調査時は約6ヶ月）
- ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
約12ヶ月（14年調査時は約10ヶ月）

○ 現在の派遣先で同一業務に継続して派遣で働いている平均期間（派遣労働者による回答）

約23ヶ月、登録型で約18ヶ月、常用で約27ヶ月
（14年調査時は約25ヶ月、登録型で約17ヶ月、常用で約33ヶ月）

○ 期間制限経過時の状況

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
派遣先の直接雇用が約36%、派遣のまま継続が約26%、派遣終了が約73%
- ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
派遣先の直接雇用が約10%、派遣のまま継続が約67%、派遣終了が約33%
- ・ 派遣先による回答
派遣先の直接雇用が約16%、派遣のまま継続が約58%、派遣終了が約25%
- ・ 派遣労働者による回答
派遣先の直接雇用が約3%、同一派遣先の同一業務の派遣のまま継続が約59%、派遣先を変えて派遣が約19%、同一派遣先の違う業務の派遣が約7%、派遣終了が約9%

○ 受入期間制限についての問題点（派遣先による回答）

- 受入期間が短すぎるが約 27%、同一の業務の判断が難しいが約 21%、特に問題は無いが約 19%等
- 受入期間制限についての考え（派遣労働者による回答）
 - そのままでよいが約 12%、撤廃すべきが約 11%、どちらでもよいが約 11%、わからないが約 20%等
 - 派遣元による派遣先及び派遣労働者への派遣停止の通知
 - ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
 - 文書、電子メールで行っているが約 56%、口頭で行っているが約 26%、行っていないが約 4%
 - ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
 - 文書、電子メールで行っているが約 44%、口頭で行っているが約 30%、行っていないが約 14%
 - 日数限定業務の実績
 - ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
 - 平均約 12人
 - ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
 - 平均約 25人
 - 産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務の実績
 - ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
 - 平均約 3人
 - ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
 - 平均約 2人
 - 労働組合もしくは労働者代表の意見の聴取（派遣先による回答）
 - 賛成であったため定めたが約 61%、反対であったが定めたが約 9%、意見の聴取を行わなかったが約 29%

4 部会における意見概要

- ・ 専門的技術的な 26 業務と臨時的・一時的な自由化業務というのがわかりにくい。26 業務の中でも、常用型とそうでないものということでも、違ったニュアンスになる。
- ・ 事業主団体の受入期間制限の撤廃あるいはさらなる延長の要望はいつも出る。一方、派遣先は「26 業務についての派遣期間制限の撤廃については、途中で替わられるよりもできるなら長く勤めてほしいという思いがあり、そこがうまくできた」ということだが、それであれば期間の定めのない直接雇用にすればいいと思う。また、派遣労働者が「正社員として雇ってほしい」というのは率直なところなのだろうと思う。
- ・ 派遣先の派遣受入期間の制限の理解について、約 1～2 割が説明してもあまり理解が得られないと答えており、どう考えればよいのか。また、派遣先や派遣労働者が受入期間制限の制度について、約 2～3 割が知らないと答えているのは、制度が複雑でなかなか理解できないこともあるのかもしれない。

Ⅲ 派遣労働者への雇入申込義務

1 現行制度

① 期間制限のある業務についての雇入申込義務(法40条の4)

派遣元事業主が、受け入れ期間制限の抵触日以降労働者派遣をしない旨を派遣先に通知した場合において、派遣先が派遣受入期間の制限の抵触日以降も派遣労働者を使用しようとする場合は、抵触日の前日までに、当該派遣労働者であって、派遣先に雇用されることを希望するものに対し、雇用契約の申込みをしなければならない。

② 期間制限のない業務についての雇入申込義務(法40条の5)

同一業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、派遣先はその派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならない。

※ 雇入申込義務創設の趣旨

- ① …派遣先による派遣受け入れ期間の制限を未然に防止すること
- ② …同一業務に3年間継続して就業している派遣労働者であれば、当該派遣先において必要な業務遂行能力を有していると考えられること、また、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

2 ヒアリングにおける主な意見等

＜労働者派遣事業団体＞

- ・ 自由化業務における雇用契約の申込み義務については、派遣先が外部労働力(派遣)を使うことと直接雇用をすることは、人事政策上位置づけが全く異なるもので、派遣という仕組みがフレキシブルな労働力需給システムを構築する視点から考えると、廃止を要望する。
- ・ 26業務における雇用契約の申込み義務については、派遣元の正社員という身分がある特定型の派遣労働者も対象となっており、実態とそぐわないと考えること、新規学卒の新入社員を採用するときであっても、3年を超えているスタッフに対する雇用契約の申込み義務は対象となっているが、人事の適切な配置という観点からすると、現場では非常に厳しい状況があると聞いていること、派遣先が障害者を雇用するときも、決してこのルールは例外ではないということという3点の問題が生じていると考える。
- ・ 派遣元は、直接雇用への橋渡し機能として重要な役割があると考えているが、それが法的な仕組みによる強制的な直接雇用ではなく、派遣先、派遣労働者両者にとって本当によい直接雇用であれば、積極的に派遣元はやっていくべきであり、紹介予定派遣制度等を踏まえて、直接雇用への橋

渡し機能を積極的に考えていきたい。

- ・ 派遣先では、直接雇用の申込み義務を回避するため、同一の派遣労働者の就業は3年を超えないというような運用をすることで増えている状況であり、派遣継続を希望するスタッフの声には必ずしも百パーセント答えることができていないのではないかと考える。

<派遣元事業主>

- ・ ある製造系の大手企業では、障害者雇用等に力を入れており、そのような人を受け入れようとした矢先に、同じ業務を3年を超えてやっている派遣社員の人がいたら声をかけて、雇わなければならないリスク等を踏まえると、3年を超えて同じスタッフの人を受け入れるのは困るという話を聞く。
- ・ 26業務の雇用申し込み義務が1番（使い勝手が悪い）。

<派遣先>

- ・ 派遣から正社員への登用制度はないが、通訳関係で派遣を3年やっていた人を嘱託で採用した事例はあった。

<派遣労働者>

- ・ 派遣期間制限がある業務について、派遣期間を超えて派遣労働者を使用している場合には、直接雇用してほしい。

<派遣先の労働者>

- ・ 派遣から契約社員になれる制度があり、契約社員が社員になる制度もある。全員に告知をしてるが、派遣の場合は、当然派遣元があるので、派遣元と話をして登用試験を受けるか受けないかを決める。社員だと転勤があるので嫌がる人もいる。

3 実態調査結果におけるポイント

実態調査結果によると、派遣受入期間の有無に関わらず、約8割が雇用契約の申込義務が発生する状況になっていない。雇用契約の申込義務の制度については、派遣受入期間の有無に関わらず、派遣元、派遣先の回答では、廃止や努力義務程度に緩和が、そのままでよいや強化すべきを上回っている一方、派遣労働者の回答では、そのままでよいや強化すべきが、廃止や努力義務程度に緩和すべきを上回っている。ただし、派遣受入期間がない業務については、常用雇用者は適用除外にすべきが一定程度見られるところである。

- 派遣受入期間制限がある業務についての雇用契約の申込状況（派遣先による回答）
そのような状況になっていないが約77%、そのような状況になったので申込を行ったが約11%、そのような状況になったが申込を行わなかったが約4%
- 派遣受入期間制限がない業務についての雇用契約の申込状況（派遣先による回答）
そのような状況になっていないが約82%、そのような状況になったので申込を行ったが約8%、そのような状況になったが申込を行わなかったが約6%
- 派遣受入期間制限がある業務についての雇用契約の申込義務の制度について
・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答

- 廃止すべきが約 27%、努力義務程度に緩和が約 47%、そのままでよいが約 19%、強化すべきが約 3%
- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
 - 廃止すべきが約 21%、努力義務程度に緩和が約 37%、そのままでよいが約 30%、強化すべきが約 2%
- ・派遣先による回答
 - 廃止すべきが約 20%、努力義務程度に緩和が約 41%、そのままでよいが約 29%、強化すべきが約 1%
- ・派遣労働者による回答
 - 廃止すべきが約 10%、努力義務程度に緩和が約 19%、そのままでよいが約 49%、強化すべきが約 14%
- 派遣受入期間制限がない業務についての雇用契約の申込義務の制度について
 - ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
 - 廃止すべきが約 25%、常用雇用者は適用除外にすべきが約 20%、努力義務程度に緩和が約 29%、そのままでよいが約 19%、強化すべきが約 3%
 - ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
 - 廃止すべきが約 17%、常用雇用者は適用除外にすべきが約 36%、努力義務程度に緩和が約 16%、そのままでよいが約 21%、強化すべきが約 2%
 - ・派遣先による回答
 - 廃止すべきが約 21%、常用雇用者は適用除外にすべきが約 12%、努力義務程度に緩和が約 35%、そのままでよいが約 24%、強化すべきが約 1%
 - ・派遣労働者による回答
 - 廃止すべきが約 9%、常用雇用者は適用除外にすべきが約 15%、努力義務程度に緩和が約 12%、そのままでよいが約 44%、強化すべきが約 20%
- 派遣元による派遣先及び派遣労働者への派遣停止の通知（再掲）
 - ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
 - 文書、電子メールで行っているが約 56%、口頭で行っているが約 26%、行っていないが約 4%
 - ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
 - 文書、電子メールで行っているが約 44%、口頭で行っているが約 30%、行っていないが約 14%
- 派遣労働者が（派遣就業終了後に）派遣先に就職することについて
 - ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
 - よくある、たまにあるが約 49%、ほとんどない、ないが約 48%
 - ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
 - よくある、たまにあるが約 14%、ほとんどない、ないが約 80%
 - ・派遣先による回答
 - よくある、たまにあるが約 24%、ほとんどない、ないが約 75%
- 派遣労働者を社員に登用する制度の有無（派遣先による回答）
 - 正社員が約 17%、嘱託、契約社員が約 12%、制度なしが約 70%

4 部会における意見概要

- ・ 派遣期間制限がある 40 条の 4 と 5 について、なぜこんなに違うのかということがある。また、派遣停止の通知のところは、多少複雑だと思う。
- ・ 40 条の 4 と 5 については、制度の創設の趣旨が異なっており、複雑というよりは、期間を限定した趣旨をどう生かすかという観点から実効確保、労働者保護に関わるような規定で、法の枠内で可能なことを考えていたということ。

- ・ 直接雇用の申込をすることになると、全体として3年を超えないようにするという運用をしてしまっていて、雇用の安定にならない結果に一部なっている。
- ・ 特に女性の登録型の雇用等では、3年になるから移るというのは常識になってきている。働く女性側でも、そういうものだと思って、気楽でよいという考え方も生じてきている。就職したからには正社員になるまで頑張るという人と、3年で替わるのだから気楽だという人が同列で扱われているということが不合理であり、登録型の人の動機を選別しないというところにも問題があるのではないか。
- ・ 直接雇用にしないために、細切れ契約になってきている。
- ・ 派遣から直接雇用されても、有期雇用での雇用になっている。本来は3年も使ってきたのだから、期間の定めのない雇用でもいいのではないかという問題の指摘もある。また、通常、派遣先の雇用契約申込義務と言うと、労働者にとっては正規の社員として雇われると考えてしまう。
- ・ 法律で常用雇用の義務化ということになると、3年を超えないようにするという今の実態に拍車をかけることになり、難しいと思う。

【参考】規制改革・民間開放推進3カ年計画（再改定）（平成18年3月31日閣議決定）（抄）

② 派遣法をめぐる規制の見直し等

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。

Ⅳ 紹介予定派遣

1 現行制度

<紹介予定派遣とは>

労働者派遣のうち、労働者派遣事業と職業紹介事業の双方の許可を受け、又は届出をした者が、派遣労働者・派遣先の間の雇用関係の成立のあっせん（職業紹介）を行い、又は行うことを予定してするものをいう。（法第2条第6号）

<派遣期間>

同一の派遣労働者について6ヶ月以内。（派遣元及び派遣先指針）

<派遣先が派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示>

- ・ 派遣先が紹介予定派遣を受けた場合において、職業紹介を希望しなかった場合又は派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、その理由を明示すること。（派遣先指針）
- ・ 派遣元事業主は、派遣労働者の求めに応じて、派遣先に対し理由の明示を求めた上で、派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面で明示すること。（派遣元指針）

<派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等>

- ・ 実施可能。ただし、年齢や性別を理由として特定の者を排除してはならない。（派遣先指針）

【平成15年改正事項】

- ・ 紹介予定派遣について法律上の位置付けを明確化。
- ・ 同一の派遣労働者にかかる派遣期間を設定。
- ・ 派遣就業が終了する前でも職業紹介（求人条件の明示、求人求職の意思の確認及び採用内定）が可能とした。
- ・ 派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等の特定することを目的とする行為を可能とした。

2 ヒアリングにおける主な意見等

<労働者派遣事業者団体>

- ・ 紹介予定派遣については、一般のオフィスワークについては、大変実績が上がってきている。
- ・ 新卒の紹介予定派遣については、6ヶ月では短いと聞いている。
- ・ 自由化業務における紹介予定派遣の場合、すでに受入期間をある程度経過して、その部署ではあと3ヶ月しかその業務の派遣を受け入れられないというところに、その業務の紹介予定派遣を受け入れようと思って

も、3ヶ月しかできないため、紹介予定派遣については、自由化業務であっても、人に着目して6ヶ月を認めるべきではなかろうかと考える。

<派遣元事業主>

- ・ 派遣先企業、派遣スタッフ双方とも紹介予定派遣の認知度は上がっている。
- ・ 紹介予定派遣では、派遣期間は6ヶ月で十分ではないか。ただ、新卒の方に紹介予定派遣制度的なもので来て欲しいという企業も出てきており、そのときにはできたら1年間見てみたいという意見はある。
- ・ 紹介予定派遣において、当社の営業マネジャーの職員が全員一致していたのは、派遣スタッフから（紹介や採用を）断ってくるということ。断る理由は、待遇面よりも、職場環境、人間関係が圧倒的な理由である。よって、派遣スタッフが断られた理由を明示しろというのは、当社のごく最近の話では全くないということを聞いている。
- ・ 紹介予定派遣における事前面接については、例えば20名くらい候補者を出させて面接を行うということがほとんど行われていない。やはり1名、多くて2名である。理由は、派遣先企業が人材紹介に近いような考え方でじっくり話がしたいということがあるから。

3 実態調査結果におけるポイント

実態調査結果によると、紹介予定派遣の実施について、一般労働者派遣では実施、検討中が約6割であるのに対し、特定労働者派遣では約1割となっている。紹介予定派遣の状況として、一般労働者派遣で見ると、直接雇用に結びついた労働者の平均割合は約7割であり、雇用形態は正社員が最も多く、次いで期間契約社員、アルバイトの順が多い。紹介予定派遣における履歴書の送付、事前面接、事前訪問については、約6～8割でよくある、たまにあるとなっている一方、年齢制限や性別の指定についても、派遣元で約7割、派遣先で約4～5割でよくある、たまにあると回答している。事前面接の必要性については、回答主体によらず、約7～9割が必要と回答している。紹介予定派遣の派遣可能期間については、このままでよいが最も多いが、現状の6ヶ月より長く、あるいは短くという意見も一定程度見られた。

○ 紹介予定派遣の実施について

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、実施している、検討中が約60%、今後とも実施予定ないが約36%
- ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、実施している、検討中が約12%、今後とも実施予定ないが約83%
- ・ 派遣先による回答では、利用中、利用予定、検討中が約36%、今後とも利用予定ないが約58%

○ 紹介予定派遣の状況について

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、紹介予定派遣について、登録者数平均は、約73人
派遣労働者数平均は、約21人

主な業務は、事務用機器操作、財務処理、営業、一般事務等
主な業種は、製造業、金融・保険業、情報サービス業等
職業紹介を経て直接雇用に結びついた平均労働者数は、約17人
直接雇用に結びついた労働者の平均割合は、約69%
直接雇用に結びついた年齢層の多いものは、20代、30代
直接雇用となった者の雇用形態は、正社員が最も多く、次いで期間契約社員、
アルバイトの順で多い。

職業紹介に至らなかった平均労働者数は、約11人

(その主な理由は、派遣労働者の知識・技術が派遣先の要望と異なっている
ため、派遣労働者が派遣先で働くことを希望しなかったため等)

○ 派遣する労働者を決定する前に行われていること

【派遣先への履歴書の提出】

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
よくある、たまにあるが、約69%
ほとんどない、まったくないが、約26%
- ・ 派遣先による回答では、
よくある、たまにあるが、約69%
ほとんどない、まったくないが、約26%
- ・ 派遣労働者による回答では、
よくある、たまにあるが、約76%
ほとんどない、まったくないが、約19%

【派遣先による面接（簡単な実技試験含む）】

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
よくある、たまにあるが、約77%
ほとんどない、まったくないが、約18%
- ・ 派遣先による回答では、
よくある、たまにあるが、約71%
ほとんどない、まったくないが、約26%
- ・ 派遣労働者による回答では、
よくある、たまにあるが、約73%
ほとんどない、まったくないが、約21%

【派遣労働者の派遣先への事前訪問】

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
よくある、たまにあるが、約81%
ほとんどない、まったくないが、約14%
- ・ 派遣先による回答では、
よくある、たまにあるが、約70%
ほとんどない、まったくないが、約24%
- ・ 派遣労働者による回答では、
よくある、たまにあるが、約61%
ほとんどない、まったくないが、約32%

【派遣労働者の年齢制限（派遣先からの年齢制限の要請への協力）】

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
よくある、たまにあるが、約71%
ほとんどない、まったくないが、約24%
- ・ 派遣先による回答では、
よくある、たまにあるが、約46%
ほとんどない、まったくないが、約49%

【派遣労働者の性別指定（派遣先からの性別指定への協力）】

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
よくある、たまにあるが、約６７％
ほとんどない、まったくないが、約２８％
- ・ 派遣先による回答では、
よくある、たまにあるが、約４３％
ほとんどない、まったくないが、約５１％
- 派遣先による事前面接の実施についての考え方
 - ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
必要であるが約８８％、不要であるが約３％、わからないが約３％
 - ・ 派遣先による回答では、
必要であるが約８８％、不要であるが約２％、わからないが約６％
 - ・ 派遣労働者による回答では、
必要であるが約７２％、不要であるが約３％、わからないが約２０％
- 紹介予定派遣のメリット（派遣先による回答）
紹介予定派遣のメリットは、労働者の適性、能力を見極めてから雇用することができること等となっている。
- 紹介予定派遣に対する希望（派遣労働者による回答）
紹介予定派遣を希望する、派遣先によっては希望するが約３１％、希望しないが約３１％、わからないが約３４％となっている。
希望する理由としては、就職先の仕事が自分に合うかどうか見極めることができるため等となっている。
- 紹介予定派遣についての派遣可能期間についての要望
 - ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
６ヶ月より長いが約２４％、６ヶ月より短いが約７％、このままでよいが約５６％
 - ・ 派遣先による回答では、
延長してほしいが約１６％、短期に制限してほしいが約２％、このままでよいが約６１％
 - ・ 派遣労働者による回答では、
６ヶ月より長いが約１９％、６ヶ月より短いが約３６％、このままでよいが約４１％

4 部会における意見概要

- ・ 紹介予定派遣も、ほとんど直接雇用ということをターゲットにしてやっているのでもう少し実績が上がってくると、トライアル雇用のように８割くらいになるという気もする。紹介予定派遣を法律の中に位置づけたということで、これだけの実績がでているということは非常に大きな成果だと思う。
- ・ 紹介予定派遣制度が活用されているが、雇用形態が必ずしも正社員ではないことについてどう見るか、少し議論があると思う。
- ・ 派遣労働者は正規労働者になることを望んでいるのか、アルバイトは望んでいないと思うが、アルバイトで３００人いるというのは不思議だという感じがする。
- ・ 紹介予定派遣では、就職先の仕事が自分に合うかどうかを見ているため、直接雇用で正社員が多いにしても、アルバイトや期間契約社員という雇用形態もあり得べしと思う。間接雇用から直接雇用に行くという道筋がついていることは一定の評価。

- 紹介予定派遣の期間について、6ヶ月では少し短く基本的には1年と思っている。特にその中でも新卒については、1年ぐらいがいいのではないかという基本的な考え方がある。

V 事前面接等の派遣労働者の特定を目的とする行為

1 現行制度

<内容>

労働者派遣（紹介予定派遣を除く。）の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為（※）をしないよう努めなければならないこととされている。【法第26条第7項】

※派遣労働者を特定することを目的とする行為

→労働者派遣に先立って面接すること、当該労働者の履歴書を送付させること、若年者に限ることとする等の行為。

ただし、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは特定を目的とする行為にあたらない。

【平成15年改正事項】

- ・ 自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは特定を目的とする行為にあらず、実施可能であることを規定。【派遣元・派遣先指針】

2 ヒアリングにおける主な意見等

<労働者派遣事業主団体>

- ・ 紹介予定派遣以外における事前面接については、雇用のミスマッチの防止という観点から、労働者保護のための一定のルールの下、解禁してほしい。事前面接は、派遣期間中のミスマッチによる中途解約の防止に一定の効果があると考え。一定のルールというのは、例えば、1つのポストに対しては、1社から1人という形であり、1つのポストに対して複数の派遣労働者をいわゆる事前打ち合わせにいくようなことがあってはならないと考える。また、プライバシーにかかわるような質問は絶対にあってはならないとか、相当数細かくルールを決めなければならないと考える。
- ・ 最終的に、その派遣労働者を雇用するかしないかを決定するのは、あくまでも派遣元が雇用主として判断すると考えているので、事前面接により派遣事業そのものの根幹が揺らぐとは考えていない。

<派遣労働者>

- ・ 事前面接がない所もあったが、事前面接というか、顔合わせみたいな形であるところもあった。そこで面接をして今回の話しはなかったということになることもあり、他の派遣労働者からも面接でお話がなくなる

- ということも多々あると聞いている。
- ・ 派遣先が求めるニーズに合ったスタッフを、派遣元が選べば問題ないので、派遣先の担当者と面接する必要はないと思う。派遣先の中には、何歳くらいまでの人、子供がいる人は駄目など、本来のスキルとは全く関係ない理由を付ける会社も多いと聞く。
 - ・ 事前面接については、働く所の様子を見ることができれば雰囲気がわかるので、そういう機会があってもいいが、実際に面接をやって、そこで駄目になったということも聞くので、メリット・デメリット両方あると思う。
 - ・ 派遣元に登録後、派遣先を紹介され、事前面接を受けた。面接では、自分のスキルなどについての質問があった。

3 実態調査結果におけるポイント

実態調査結果によると、派遣労働者を決定する前の履歴書の提出、事前面接、事前訪問の実施については、回答主体によるばらつきは見られるが、約2割～5割で実施されているという結果となっている。また、年齢や性別の指定についても、回答主体によるばらつきは見られるが、約2割～5割で実施されているという結果となっている。また、年齢制限や性別の指定についても、約2～5割でよくある、たまにあると回答している。事前面接の是非については、回答主体によらず、約8～9割が（場合によっては）認められてよいと回答しており、その理由は派遣労働者が派遣先の業務内容を知ることができる旨が最も多かった。

○ 派遣する労働者を決定する前に行われていること

【派遣先への履歴書の提出】

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
よくある、たまにあるが、約22%
（約22%のうち、約69%が派遣先からの要望が実施理由）
ほとんどない、まったくないが、約76%
- ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、
よくある、たまにあるが、約41%
（約41%のうち、約70%が派遣先からの要望が実施理由）ほとんどない、まったくないが、約54%
- ・ 派遣先による回答では、
よくある、たまにあるが、約36%
ほとんどない、まったくないが、約59%
- ・ 派遣労働者による回答では、
よくある、たまにあるが、約47%
ほとんどない、まったくないが、約45%

【派遣先による面接（簡単な実技試験含む）】

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
よくある、たまにあるが、約32%
（約32%のうち、約70%が派遣先からの要望が実施理由）ほとんどない、まったくないが、約67%
- ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、

よくある、たまにあるが、約40%

(約40%のうち、約77%が派遣先からの要望が実施理由) ほとんどない、まったくないが、約54%

- ・ 派遣先による回答では、
よくある、たまにあるが、約41%
ほとんどない、まったくないが、約55%
- ・ 派遣労働者による回答では、
よくある、たまにあるが、約51%
ほとんどない、まったくないが、約41%

【派遣労働者の派遣先への事前訪問】

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
よくある、たまにあるが、約59%
ほとんどない、まったくないが、約39%
- ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、
よくある、たまにあるが、約43%
ほとんどない、まったくないが、約50%
- ・ 派遣先による回答（派遣労働者が希望した場合に限る）では、
よくある、たまにあるが、約54%
ほとんどない、まったくないが、約41%
- ・ 派遣労働者による回答（派遣労働者が希望した場合に限る）では、
よくある、たまにあるが、約32%
ほとんどない、まったくないが、約58%

【派遣労働者の年齢制限（派遣先からの年齢制限の要請への協力）】

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
よくある、たまにあるが、約48%
ほとんどない、まったくないが、約50%
- ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、
よくある、たまにあるが、約31%
ほとんどない、まったくないが、約63%
- ・ 派遣先による回答では、
よくある、たまにあるが、約30%
ほとんどない、まったくないが、約65%

【派遣労働者の性別指定（派遣先からの性別指定への協力）】

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
よくある、たまにあるが、約48%
ほとんどない、まったくないが、約50%
- ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、
よくある、たまにあるが、約24%
ほとんどない、まったくないが、約70%
- ・ 派遣先による回答では、
よくある、たまにあるが、約37%
ほとんどない、まったくないが、約58%

○ 事前面接の是非について

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
(場合によって) 認められてよいが、約78%
(場合によって) 認められるべきではないが、約19%
- ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、
(場合によって) 認められてよいが、約79%
(場合によって) 認められるべきではないが、約14%

- ・ 派遣先による回答では、
 - (場合によって) 認められてよいが、約 85%
 - (場合によって) 認められるべきではないが、約 9%
- ・ 派遣労働者による回答では、
 - (場合によって) 認められてよいが、約 85%
 - (場合によって) 認められるべきではないが、約 7%
- 事前面接が認められてよい理由について
 - ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
 - 派遣労働者へ業務内容を教えられるが約 83%
 - 派遣先の社風を教えられるが約 62%
 - 派遣先が派遣労働者の人物を選考できるが約 42%
 - 派遣先が派遣労働者の能力を選考できるが約 44%
 - ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、
 - 派遣労働者へ業務内容を教えられるが約 84%
 - 派遣先の社風を教えられるが約 48%
 - 派遣先が派遣労働者の人物を選考できるが約 47%
 - 派遣先が派遣労働者の能力を選考できるが約 54%
 - ・ 派遣先による回答では、
 - 派遣労働者へ業務内容を教えられるが約 80%
 - 社風を教えられるが約 37%
 - 派遣労働者の人物を選考できるが約 55%
 - 派遣労働者の能力を選考できるが約 48%
 - ・ 派遣労働者による回答では、
 - 派遣先の業務内容がわかるが約 88%
 - 派遣先の社風がわかるが約 61%
 - 自分の能力がわかってもらえるが約 38%
 - 自分の人物がわかってもらえるが約 49%
 - 派遣先の責任を問うことができるが約 9%

4 部会における意見概要

- ・ 事前面接は派遣法上、労働力需給調整ということ言えば駄目なのだろうということで、その整理は明確だと考えている。履歴書の提出や1社1人の派遣契約に複数の人を呼んだ面接もおかしいと思う。ただ、現状のものが「事前面接」なのか「事前打ち合わせ」なのか、「面談」なのか「顔合わせ」なのか、いろいろな表現があり、実態としてどういふように情報がやりとりされ、どこで派遣契約が成立し、どこでそれ以降が「面接」であり「打ち合わせ」であるのかという整理があまり出来ていないのではないかな。さまざまな実態があるので、整理をして議論する必要があるのではないかな。
- ・ 実態としてどこで派遣契約が成立しているのかということがある。派遣契約が成立していれば双方断らないが、実態調査にもあるように、派遣労働者も事前の打ち合わせをした後、実態として断っている。そこは一方で担保する必要があるのかもしれないが、そうであれば他方でどのようにしたらいいのかについても整理した方がよいのではないかな。打ち合わせをした後、もしくは事前面接をした後、実は派遣先も派遣労働者も良いか悪いかを見ているということが実態としてあるようなので、その考え方を整理したほうがよいと思う。派遣契約が成立するのは、非常に後になってか

らであり、いろいろな時間的な経過があった後に派遣契約と雇用契約が結ばれているのが、むしろ実態なのではないか。実態にどうやって合わせるか、またそこで何が良くて何が悪いものなのかを区別しなくてはいけないのではないかと思う。

- ・ 事前面接について、派遣元はわかってやっているが、派遣先は派遣制度がわからずに運用しているところがあるのではないかと、ヒアリングで感じた。
- ・ 事前面接が広く行われているのは知っているが、派遣労働者も違法だとわかっていても、自分が働くことを考えれば、それは甘んじて受けるという話はある。実態を見ながらどうするかという議論をするのと同時に、制度そのものがどういう制度なのかというところにも戻らなければならないという気がする。
- ・ 事前面接を認めるということになると、派遣はそもそも何かというそもそも論の議論がまた始まると思う。派遣の制度がどういう制度なのかをきちんと捉えながら、その中で事前面接や事前の事業所訪問をどう扱っていくかという議論が必要。
- ・ 事前面接、場合によっては採用類似行為、特に競合面接の場合で、採用行為を行ったのは誰なのかということがあり、明らかに使用者がやるべき行為を、使用者ではない派遣先が行うのは問題ということ、仮に派遣契約に基づく注文であったとしても、例えば年齢制限等、それが事実上派遣元を拘束すれば、派遣元が送る派遣労働者の選定において事実上差別が行われるという問題、一方はミスマッチの問題があり、派遣労働者にとっては自分のスキル等が求められているかどうか、派遣先にとってはどういう人が来るのか業務に関連して知りたいという問題、実際に事前面接がどういう法的な性質を持っているのかという問題がある。
- ・ 派遣の労働契約、雇用契約については、「ちょっと行ってください」と言った時に、それは要望なのか、業務命令なのか。行った場合に、その時間に対する対価、交通費は払われるのか。労働者が全くの任意で行っているけれども、実際には断れない。そして、もしそれば労働契約が成立している、あるいはそれに近いものだとするれば、業務命令のような性格のものだとすれば、ただで行ってもらうのもおかしい話になる。つまり、実態としていろいろな問題が議論になるが、それを法的にどう考えていくのかというのは、なかなか難しい問題。労働者に行ってくださいという単純な行為が一体何かということをし少し考える必要があるのではないか。
- ・ 「ちょっと行ってください」というのは、実態としてたくさんあるようであり、それが派遣労働者にとっては事実上断れないところと、派遣契約が成立しなかった場合のロスがあり、雇用契約が成立していれば労働の対価としての賃金をもらうことが想定されるが、今はそうではない。交通費も、例えば1日拘束されて行ってきたのに派遣契約が成立しないという課題については、何か解決する手段が必要。
- ・ 実際には、例えば秘書で、年齢30歳未満、女性、容姿端麗ということを特定するというようなことはあるのではないか。そして、そういうことを特定するわけだが、厳密には、そういうことが、派遣制度はそもそもどういう制度だったかにかかってくるのだと思う。

- ・ 労働契約のどこで雇用契約が成立したのかということは非常に難しいし、派遣労働者が断らないで派遣先に行けば、そこでも雇用契約が成立しているのではないかと解釈するが、そこはこれからの議論ではないかと思う。
- ・ 労働者供給の場合は、使用者側と労働者側との間に契約があり、交通費も含めて賃金を支払う。また、供給先の方から、「あの労働者はちょっと合わないから、次回からはやめて」と言うこともできる。しかし、供給と派遣との違いは、その辺でかなりギャップがあるということであり、派遣先が人選等を行えば、派遣とは何というところに戻ってしまう。
- ・ 秘書であれば、長期に使いたいので、事前面接等をしてしっかり見極めた上で考え、事務等の短期のものであれば事前面接はいらない等、職種によって、必要度合いはかなり違うのではないか。
- ・ 派遣労働者側から言うと、事務所の雰囲気や場所等について、現場を見ておきたいと思うのが人情であり、よい事前面談と悪い事前面接との違いを切り分ける仕組みは何か無いかと思っている。
- ・ 事前面接禁止ということがある一方、労働者の自発的なものであれば可能ということになっており、派遣元の指示と労働者の自発性ということの切り分けが実態として区分されてやっているのかが不明。
- ・ 派遣先が来て欲しいと言っているのか、派遣元が事前面談をとっているのか、自然と事前打ち合わせとすることになっているのか、実態を見てみないと、実態調査では出てこない部分である。
- ・ 登録型で働いている女性の話の聞くと、いざ行ってみたら様子が違ったという話をしばしば聞く。しかし、派遣元は登録者にどれだけの情報を渡しているのか。情報はどこかで調べられていいのではないか。業者によっても、非常に緻密な情報を送るところもあれば、行ってみてこんなはずではなかったという問題もある。それを直談判によって解決するというのは疑問に思うし、業者によって情報量はかなり違うと思う。
- ・ 派遣労働者に事前面接のことをどうやって説明するのか、派遣元事業者や派遣労働者に聞いてみた方がいいのではないか。
- ・ 実態調査からは、派遣労働者は自分を理解してもらうことではなくて、会社がどういう会社なのか知りたいということがわかる。
- ・ 派遣労働者が自発的に行く場合については緩和したのであり、その制度が実務で定着して活用されている上で、派遣先からの要望で事前面接はやらなければいけないということなのか、制度が理解されていないということなのか。
- ・ 実態調査では、登録はしたが経歴や面接のようなかたちのもので職に就けなかった人は入っていないということは意識する必要がある。
- ・ 交通費や報酬が出るのであれば、派遣労働者は派遣元から「行ってみますか」という提案があったときに行くということはあるかもしれない。
- ・ 千差万別の職場について、派遣元が派遣先の仕事に関する情報を正確に把握し、派遣労働者に伝えているのかどうかというところが、うまくいかない大きな原因の1つではないか。そこが一番難しいのだろうと、実態として思う。また、最後に派遣労働者の方から確認するのは、例えば、残業があるのかないのか、最後の最後は自分が事前面談の場所に行って、職場

の雰囲気も含めて自分で確認をした上で最終的に判断をするということがあるのではないか。そこがスムーズにいけば問題がないが、派遣元から派遣労働者への情報の流れのところに課題がある。

- ・ 使用者は派遣元なのだから、例えば時間外労働がどの程度で、どういう仕事であるという説明は、派遣元がやらざるを得ない。優秀な、優良な派遣会社であればあるほど、そこはしっかりしており、結構丁寧に説明すると聞いている。あまり良くないところは、よく説明せず、トラブルも結構あるようである。派遣会社も企業としてその中で生きていこうとすれば、使用者責任はあるわけなので、もっときっちりすると思う。
- ・ 事前面接は人を特定してしまうため、採用に関する決定権を面接した派遣先に与えているということは、非常に問題である。事前面接で駄目だったという話はよくあり、そういうトラブルはよくある話で、そこをどうするかは今後の議論だと思う。
- ・ 派遣労働者の就業拒否の理由として、人間関係が多く、これは事前面接を行っても解決しない問題なのではないか。
- ・ 苦情処理は的確に行うことが重要であり、現状でよいのか注意が必要である。直接的ではないが、事前の打ち合わせ等で人間関係により辞めることを回避できればよいと思う。

【参考】

規制改革・民間開放推進3カ年計画（再改定）（平成18年3月31日閣議決定）（抄）

② 派遣法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よる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ものは、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。

VI 派遣元事業主・派遣先が講ずべき措置について（労働・社会保険の適用促進など）
--

1 現行制度

労働者派遣法において、派遣元事業主については、第30条、31条等により、派遣先については、第40条等により講ずべき措置が規定されており、これらの措置の適切かつ有効な実施を図るため、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針で以下の内容が定められている。

○派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

- ・派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置
- ・適切な苦情の処理（Ⅶ参照）
- ・労働・社会保険の適用の促進
- ・派遣労働者の福祉の増進
- ・個人情報保護の保護
- 等

○派遣先が講ずべき措置に関する指針

- ・派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置
- ・適切な苦情の処理（Ⅶ参照）
- ・労働・社会保険の適用の促進
- ・適正な派遣就業の確保
- 等

【平成15年改正事項】

・省令事項

派遣元事業主は、派遣労働者に係る健康保険被保険者資格取得届等が行政機関に提出されていないことを派遣先に通知する場合には、具体的な理由を付さなければならないこととした。（施行規則第27条の2第2項）
（注）下線部を追加。

・指針事項

以下の事項を派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針に新たに追加。

<派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置>

○労働者派遣契約の締結に際して配慮すべき事項

- ・派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該労働者の希望及び労働者派遣契約における労働者派遣の期間を勘案して、雇用契約の期間について、当該期間を当該労働者派遣契約に

における労働者派遣の期間と合わせる等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。(派遣元指針)

- ・ 派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、派遣元事業主と協力しつつ、当該派遣先において労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。(派遣先指針)

<労働・社会保険の適用の促進>

○派遣労働者に対する未加入の理由の通知

- ・ 派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先に対して通知した当該派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由を、当該派遣労働者に対しても通知すること。(派遣元指針)

※参考

15年改正前の以下の内容に加え、上記を追加した。

「派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険の適用手続を適切に進め、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、加入させてから労働者派遣を行うこと。ただし、新規に雇用する派遣労働者について労働者派遣を行う場合であって、当該労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険の加入手続を行うときは、この限りでないこと。」

○労働・社会保険の適用の促進

- ・ 派遣先は、派遣元事業主から労働・社会保険に加入していない理由の通知を受けた場合において、当該理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し、派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めること。(派遣先指針)

※参考

15年改正前の以下の内容に加え、上記を追加した。

「派遣先は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、労働・社会保険に加入している派遣労働者（派遣元事業主は新規に雇用した派遣労働者であって、当該派遣先への労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険への加入手続が行われるものを含む。）を受け入れるべきこと。」

<派遣労働者の福祉の増進>

○福利厚生等に係る派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い

- ・ 派遣元事業主は、労働者派遣にかかる業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等をはじめとする派遣労働者の福利厚生等の措置について、必要に応じ派遣先に雇用され派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実情を把握し、当該派遣先において雇用されている労働者との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努めること。(派遣元指針)

<適正な派遣就業の確保>

○適切な就業環境の維持・福利厚生等

- ・ 派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実状を把握するために必要な情報を派遣元事業主に提供する等の協力をするよう努めなければならないこと。(派遣先指針)

※参考

15年改正前の以下の内容に加え、上記を追加した。

「派遣先は、その指揮命令下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、セクシャルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持、その雇用する労働者が通常利用している診療所、給食施設等の施設の利用に関する便宜、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければならないこと。」

○教育訓練・能力開発

- ・ 派遣先は、派遣元事業主が行う教育訓練や派遣労働者の自主的な能力開発等の派遣労働者の教育訓練・能力開発について、可能な限り協力するほか、必要に応じた教育訓練の便宜を図るよう努めなければならないこと。(派遣先指針)

※参考

15年改正前は、「必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければならないこと」とのみ規定されていたが、上記のように改正した、

<雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストへの派遣労働者の受け入れ>

- ・ 派遣先は、雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストに、当該解雇後3ヶ月以内に派遣労働者を受け入れる場合には、必要最小限度の労働者派遣の期間を定めるとともに、当該派遣先に雇用される労働者に対し労働者派遣の役務の提供を受ける理由を説明する等、適切な措置を講じ、派遣先の労働者の理解が得られるよう努めること。(派遣先指針)

2 ヒアリングにおける主な意見等

<労働者派遣事業団体>

- ・ 労働・社会保険の適用促進については、すでに平成11年の法改正によって、一定程度社会保険の状況については当協会として知らせているため、今回の改正によって法適用が促進したというよりも、派遣元の事務処理負担が非常に増えた。
- ・ 派遣先の職業訓練、能力開発の協力などは、いくつかよい事例の報告を当協会として受けている。
- ・ まだまだ年功序列型賃金という仕組みが残っている中で、有期の雇用の派遣労働者と直接雇用の社員の方の条件が一致することは、まだ我が

国では難しいのではないか。また、派遣元における派遣スタッフの均等待遇の問題も忘れてはならないと考えている。

<派遣元事業主>

- ・ 労働・社会保険の加入については、社会保険に入っていないとそもそも派遣先が受け入れてくれないという土壤ができてきた。
- ・ 労働・社会保険の適用促進については、とりわけ製造分野については、もっと強く進めるべきだと実感している。現場の声からは、適用しない場合の通知義務について、それができている事業者は、非常に少ないのではないかとことがある。
- ・ 労働・社会保険の適用について、本来的には適用されているはずのスタッフが、現実では適用されていないことが見受けられる。製造分野については何らかの促進をしていく方法が必要なのではないか、きっちりとした罰則規定がないと、進まないのかと実感している。事故等を生じる率については、製造分野は事務分野等に比べて多いので、社会保険が適用されるべきスタッフが適用されていないと、事故が起きた後、現実的にいろいろな問題が生じているように聞いている。とりわけスタッフサイドがけがをした、その後の通院等に関して派遣元がしっかりとした立場で責任を負わない。全体として何らかのしっかりとした適用措置が必要ではないかと考えている。
- ・ 福利厚生については、（派遣労働者が）診療所を無料で利用できることが増えてきた。

<派遣先の企業>

- ・ 必ず雇用保険、労働保険、社会保険に加入している派遣労働者を、基本的には派遣会社が派遣するというスタンスで臨んでくれているので、最初から短期の2カ月しかないというような場合だと、保険に加入していない派遣労働者の方もいるが、長期の場合は保険に加入している方を派遣してもらうというスタンスで対応してもらっているので、その辺については特段に問題ないと考えている。
- ・ 派遣労働者も社員と同じように、福利厚生を使えるようにということだが、これについては同じように差別の排除はしているつもりである。
- ・ （派遣労働者の）教育訓練についても、可能な限り協力するという形でやっている。

<派遣先の労働者>

- ・ 福利厚生、社会保険関連は、派遣元で入っていないときは雇用しないので、その辺はきちんとやられていると思う。うちの会社内における共有スペースなどは全部社員と同じように使わせてもらっている。
- ・ 女子社員は制服があるが、3カ月を超えたら制服を支給するということで、長期の人は全部制服が配付されている。このため、ちょっと見ると、誰が社員で、誰が派遣社員かわからないというのが現状である。
- ・ 社内教育制度というものがあって、通信教育や外国の講師を入れることに対しても、派遣社員が自由に受けられる形を取っている。社員と派

遣社員のスキルの差があっては困るためである。利用者から見たら、派遣社員も社員も変わらないので、同じようにやるという教育は、ちょっと不足しているが、力を入れているというのが現状である。

<派遣労働者>

- ・ 社会保険が全然きちんとしていなかったのも、そういう面をきちんとしてもらいたい。
- ・ ある程度勤務して、能力を認めていただいて、賃金のアップを考えていただければ有り難い。
- ・ 有休を取りやすくして欲しい。
- ・ 交通費を検討して欲しい。

3 実態調査結果におけるポイント

実態調査結果について、派遣元による教育訓練については、常用労働者で約7～8割、登録型の派遣労働者で約6割実施されており、教育訓練の方法としては派遣元でのoff-JTやOJTが多い。教育訓練の内容は、パソコン・ワープロ操作、マナー等が多いが、特定労働者派遣ではソフトウェア開発も多い。労働・社会保険については、派遣元事業所で約9割、派遣労働者で約8～9割が加入という回答になっている。福利厚生等の措置についての均衡配慮措置への努力や派遣元による教育訓練の機会の確保、派遣先による派遣元が行う教育訓練、能力開発への協力については、大半がやっていると回答しており、一定程度行われていると評価できる。派遣労働者を社員に登用する制度の有無については、派遣先の約7割が制度なしという状況である。

○ 教育訓練について

【派遣元による教育訓練受講率】

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、常用の派遣労働者では、約75%
登録型の派遣労働者では、約56%
- ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、常用の派遣労働者では、約83%

【派遣元による平均教育訓練期間】

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、常用の派遣労働者では、約7日
登録型の派遣労働者では、約4日
- ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、常用の派遣労働者では、約18日

【教育訓練の方法】

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、派遣元でのoff-JTが約59%、派遣元でのOJTが約37%、派遣先内での訓練が約43%、他の教育訓練施設への委託が約17%
- ・ 派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、派遣元でのoff-JTが約41%、派遣元でのOJTが約60%、派遣先内での訓練が約37%、他の教育訓練施設への委託が約26%
- ・ 派遣労働者による回答では、派遣元でのoff-JTが約34%、派遣元でのOJTが約37%、派遣先内での訓練

が約 4 7 %、他の教育訓練施設が約 1 4 %

【主な教育訓練の内容】

- ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
パソコン・ワープロ操作が約 6 4 %、マナーが約 6 0 %、一般常識・教養が約 3 8 %等
- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、
パソコン・ワープロ操作が約 4 5 %、ソフトウェア開発が約 3 8 %、マナーが約 3 1 %等

【派遣先による平均教育訓練受講率】（派遣先による回答）

約 8 4 %

【派遣先による平均教育訓練期間】（派遣先による回答）

約 8 日

【派遣労働者が受けた教育訓練期間】（派遣労働者による回答）

- ・新規採用・登録時

約 1 6 日（登録型は約 3 日、常用労働者は約 2 2 日）

- ・派遣直前時

約 1 0 日（登録型は約 1 0 日、常用型は約 1 1 日）

- ・派遣後

約 9 日（登録型は約 7 日、常用労働者は約 1 1 日）

○ 派遣労働者の知識、技術、経験等をいかした、就業機会と密接に関連する教育訓練の機会の確保の努力について

- ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
はいが約 8 6 %、いいえが約 1 0 %
- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、
はいが約 8 4 %、いいえが約 9 %

○ 派遣元事業主が行う教育訓練・能力開発への可能な限りの協力（派遣先による回答）

はいが約 8 5 %、いいえが約 1 0 %

○ 派遣労働者の適正、能力を勘案した最も適合した就業機会の確保の努力について

- ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
はいが約 9 6 %、いいえが約 1 %
- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、
はいが約 9 3 %、いいえが約 2 %

○ 労働・社会保険への加入状況について

【雇用保険について】

- ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、加入が約 9 7 %
- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、加入が約 9 6 %
- ・派遣労働者による回答では、加入が約 8 9 %

【健康保険について】

- ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、加入が約 9 5 %
- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、加入が約 9 5 %
- ・派遣労働者による回答では、加入が約 8 5 %

【厚生年金保険について】

- ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、加入が約 9 5 %
- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、加入が約 9 4 %
- ・派遣労働者による回答では、加入が約 8 2 %

【派遣先への社会保険・雇用保険の被保険者資格取得届の有無の通知について】

- ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
通知するが約 8 5 %、あまり通知しない、通知しないが約 1 0 %
- ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、

- 通知するが約70%、あまり通知しない、通知しないが約23%
- 【労働・社会保険に加入していない理由の通知について】
- ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
通知しているが約73%、たまに通知しているが約3%、通知せずが約9%
 - ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、
通知しているが約24%、たまに通知しているが約1%、通知せずが約8%
- 【派遣元事業主から適切でない理由の通知を受けた場合における派遣労働者を労働・社会保険に加入させてからの派遣の要請の有無について】（派遣先による回答）
- はいが約67%、いいえが約25%
- 派遣期間を可能な限り長く定める等、雇用の安定のための必要な配慮の実施（派遣先による回答）
行ったが約54%、行っていないが約13%
 - 雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストに解雇後3ヶ月以内に派遣労働者を受け入れたことの有無（派遣先による回答）
あるが約5%、ないが約63%
 - 福利厚生等の措置についての均衡配慮措置の努力について
 - ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、
はいが約94%、いいえが約3%
 - ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答では、
はいが約89%、いいえが約4%
 - 派遣労働者が使用することができる施設（派遣先による回答）
診療所が約25%、社員食堂が約53%、休養、娯楽施設が約47%、施設がないが約28%
 - 派遣元事業主への福利厚生等の実情把握のための必要な情報の提供協力の実施（派遣先による回答）
はいが約74%、いいえが約22%
 - 付与されている諸手当について（派遣労働者による回答）
通勤手当が約70%、賞与・一時金が約39%、なしが約21%
 - 派遣労働者が（派遣派遣就業終了後に）派遣先に就職することについて（再掲）
 - ・派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答
よくある、たまにあるが約49%、ほとんどない、ないが約48%
 - ・派遣元事業所（特定労働者派遣事業）による回答
よくある、たまにあるが約14%、ほとんどない、ないが約80%
 - ・派遣先による回答
よくある、たまにあるが約24%、ほとんどない、ないが約75%
 - 派遣労働者を社員に登用する制度の有無（派遣先による回答）（再掲）
正社員が約17%、嘱託、契約社員が約12%、制度なしが約70%

4 部会における意見概要等

- ・ 教育訓練の実施については、よくなったと思う。しかし、具体的に教育訓練をどのように行っているのかについて、研究が必要なのではないか。
- ・ 直接雇用の申込をすることになると、全体として3年を超えないようにするという運用をしてしまっていて、雇用の安定にならない結果に一部になっている。（再掲）
- ・ 直接雇用にしないために、細切れ契約になってきている。（再掲）
- ・ 派遣の許可審査の際に、労働・社会保険に加入していない事業所があり、フォローアップはしているとのことだが、結局許可申請時に加入していな

い事業所がその後も加入せずということなのではないか。派遣元事業主は、罰則規定がなければ進まないと言っている。

Ⅶ 派遣労働者からの苦情等について

1 現行制度

<苦情の処理について>

①労働者派遣法上の規定

- ・ 派遣元事業主・派遣先は、派遣労働者からの苦情の処理を行わせるため、派遣元責任者・派遣先責任者を選任しなければならない。(第36条、第41条)
- ・ 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者から当該派遣就業に関し、苦情の申出を受けたときは、当該苦情の内容を当該派遣元事業主に通知するとともに、当該派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意を持って、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければならない。(第40条)

②派遣元指針・派遣先指針上の規定

○派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

- ・ 派遣元事業主は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣元事業主において苦情の処理を行う方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を労働者派遣契約において定めること。
- ・ 派遣元管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載すること。
- ・ 派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

○派遣先が講ずべき措置に関する指針

- ・ 派遣先は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣先において苦情の処理をする方法、派遣元事業主と派遣先との連携を図るための体制等を、労働者派遣契約において定めること。
- ・ 派遣労働者の受入れに際し、説明会等を実施して、その内容を派遣労働者に説明すること。さらに、派遣先管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載するとともに、その内容を派遣元事業主に通知すること。
- ・ 派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

<労働者派遣契約の中途解除について>

①労働者派遣法上の規定

- ・ 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として、労働者派遣契約を解除してはならないこと。(法27条)

- ・ 労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者が、当該派遣就業に関し、労働者派遣法の規定等に違反した場合においては、当該労働者派遣を停止し、又は当該労働者派遣契約を解除することができること。（法28条）

②派遣元指針・派遣先指針上の規定

○派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

- ・ 派遣元事業主は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該労働者派遣契約に係る派遣先と連携して、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受ける等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。また、労働者派遣契約の解除に伴い派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を解雇しようとする場合には、当該派遣元事業主は、労働基準法（昭和22年法律第49号）等に基づく責任を果たすこと。

○派遣先が講ずべき措置に関する指針

<労働者派遣契約の解除の事前の申し入れ>

- ・ 派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申し入れを行うこと。

<派遣先における就業機会の確保>

- ・ 派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。

<損害賠償等に係る適切な措置>

- ・ 派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、労働者派遣契約の解除を行おうとする日の少なくとも30日前に派遣元事業主に対しその旨の予告を行わなければならないこと。当該予告を行わない派遣先は、速やかに、当該派遣労働者の少なくとも30日分以上の賃金に相当する額について損害の賠償を行わなければならないこと。派遣先が予告をした日から労働者派遣契約の解除を行おうとする日までの期間が30日に満たない場合には、少なくとも労働者派遣契約の解除を行おうとする日の30日前の日から当該予告の日までの期間の日数分以上の賃金に相当する額について行わなければならないこと。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方を講ずること。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮すること。
- ・ 派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の

解除を行う場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行う理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。

2 ヒアリングにおける主な意見等

<派遣労働者>

- ・ ある程度勤務して、能力を認めていただいて、賃金のアップを考えていただければ有り難い。(再掲)
- ・ 有休を取りやすくして欲しい。(再掲)
- ・ 交通費を検討して欲しい。(再掲)

3 実態調査結果におけるポイント

実態調査結果について、中途解除については、派遣元事業所の約2割で見られた。派遣労働者からの苦情の主な内容としては、人間関係、業務内容、賃金関係が多い。派遣労働者の派遣元に対する要望では、勤続年数や実力、能力に応じた給与にしてほしいが多い。派遣労働者の政府に対する要望では、悪質な派遣会社、派遣先に対する取締りの強化が多い。

○ 派遣先からの中途解除について

【中途解除の有無】

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、よくある、たまにあるが約23%、ほとんどないが約35%、まったくないが約40%

【中途解除の理由】

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、派遣労働者の知識・技術が派遣先の要望と異なっていたためが約51%、派遣先の事業計画の急な変更・中止等があったためが約41%等

○ 派遣労働者からの苦情の主な内容

- ・ 派遣元事業所（一般労働者派遣事業）による回答では、人間関係が約74%、業務内容が約53%、賃金・諸手当が約34%、派遣先からの派遣契約の解除が約19%等
- ・ 派遣先による回答では、人間関係が約31%、業務内容が約21%等
- ・ 派遣労働者による回答（申し出た苦情）では、人間関係が約21%、給与等賃金関係が約13%、派遣契約と実際の業務の内容が違うことが約12%等

○ 派遣労働者の派遣元に対する要望

勤続年数により給与が上がるようにしてほしいが約50%、継続的に仕事を提供してほしいが約39%、実力や能力に応じた給与にしてほしいが約39%、諸手当を充実してほしいが約38%等

○ 派遣労働者の政府に対する要望

悪質な派遣会社に対する取締りの強化が約30%、悪質な派遣先に対する取締りの強化が約26%、苦情やトラブルが起こったときの相談窓口の設置等の対応の充実が約26%等

4 部会における意見概要

- ・ 派遣労働者の就業拒否の理由として、人間関係が多く、これは事前面接を行っても解決しない問題なのではないか。(再掲)
- ・ 苦情処理は的確に行うことが重要であり、現状でよいのか注意が必要である。直接的ではないが、事前の打ち合わせ等で人間関係により辞めることを回避できればよいと思う。(再掲)
- ・ 派遣労働者特有の要望としては、特に、実力に見合った賃金にしてほしいというところによく表れている。
- ・ 派遣元、派遣先に置かれている苦情担当者は、派遣された後になるため、派遣元で登録者に対して事前の学習の場を設けることをしない限り、人間関係の食い違いが出てくるのではないか。

VIII 許可・届出手続きの簡素化について

1 現行制度

- ・ 一般労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなくてはならない。(法第5条)
- ・ 特定労働者派遣事業を行おうとする者は、第5条第2項各号に掲げる事項を記載した届出書を厚生労働大臣に提出しなければならない。(法第16条)

【平成15年改正事項】

○許可・届出手続の簡素化

- ・ 一般労働者派遣事業の許可・特定労働者派遣事業の届出について、事業所（支店）単位から事業主（会社）単位に変更。

2 ヒアリングにおける主な意見等

<派遣元事業主団体>

- ・ 手続きの簡素化については、業界としては大変、派遣元の負担が軽減されていると考えている。

<派遣元事業主>

- ・ 許可・届出手続の簡素化については、迅速に支店を出す準備ができるので、大変ありがたい。