

- 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、派遣先の担当者との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 8 5 %
 - (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 8 5 %
 - (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 8 3 %
 - 派遣先の社風を教えられるが約 6 2 %
 - 派遣先が派遣労働者の人物を選考できるが約 4 2 %
 - 派遣先が派遣労働者の能力を選考できるが約 4 4 %
 - ・ 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 8 4 %
 - 派遣先の社風を教えられるが約 4 8 %
 - 派遣先が派遣労働者の人物を選考できるが約 4 7 %
 - 派遣先が派遣労働者の能力を選考できるが約 5 4 %
 - ・ 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 8 0 %
 - 社風を教えられるが約 3 7 %
 - 派遣労働者の人物を選考できるが約 5 5 %
 - 派遣労働者の能力を選考できるが約 4 8 %
 - ・ 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 8 8 %
 - 派遣先の社風がわかるが約 6 1 %
 - 自分の能力がわかってもらえるが約 3 8 %
 - 自分の人物がわかってもらえるが約 4 9 %
 - 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。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。
- ・ 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。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を見ると、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