

#### <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る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、そのままでも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%、特に問題はないが約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つて、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。全員に告知をしているが、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



- ・ 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の一部になっている。
- ・ 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ふ人と、3年で替わるのだから気楽だといふ人が同列で扱われているということが不合理であり、登録型の人々の動機を選別しないといふところにも問題があるのではないか。
- ・ 直接雇用にしないうために、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ふ問題の指摘もある。また、通常、派遣先の雇用契約申込義務と言ふと、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ふことになると、3年を超えないようにするといふ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。

雇用契約の申込み義務は、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・派遣先との間の雇用関係の成立のあつせん（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らうかと考える。

#### <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、当社の営業マネー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知っている。
- ・ 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関わった平均労働者数は、約17人  
直接雇用に関わった労働者の平均割合は、約69%  
直接雇用に関わっ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、  
アルバイトの順が多い。

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たため、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ヶ月より短くが約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ヶ月より長くが約19%、6ヶ月より短くが約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ターゲットにしてやっているの、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き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ぬ。

#### 【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たらぬ、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、