

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3次答申」に関する対処方針について

〔平成18年12月26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3次答申」（平成18年12月25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19年度以降の規制改革推進のための新たな3か年計画を策定する。

規制改革・民間開放の推進に関する第3次答申（抄）

（平成18年12月25日 規制改革・民間開放推進会議決定）

3 雇用・労働分野

【具体的施策】

（3）派遣労働をめぐる規制の見直し等

① 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19年度中に検討】

紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接については、平成17年度以降、今日にいたるまで、その解禁のための条件整備等について、労働政策審議会における検討が行われている。

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目的があるとされているが、労働者派遣の役務を現実を提供するのは、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い。また、派遣労働者のなかには、派遣先のことを知っておきたいと願う声もある。

そこで、派遣先における不適合（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、引き続き検討を行うべきである。

② 派遣労働者に対する雇用契約申込み義務の見直し【平成19年度中に検討】

平成15年の派遣法改正により、新たに設けられた派遣労働者に対する雇用契約の申込み義務についても、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と同様、平成17年度以降、今日にいたるまで、労働政策審議会における検討が平行して進められている。

ここにいう雇用契約の申込義務とは、①派遣受入れ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派遣受入れ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。

したがって、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、引き続き検討を行うべきである。