

規制改革推進のための3か年計画（抄）

（平成19年6月22日閣議決定）

14 労働

（1）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に提供するのには、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。（Ⅲ雇用イ①）

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。(Ⅲ雇用イ②)

7 医療分野

(4) 医療従事者の労働派遣【平成19年度中に検討・結論】

医療従事者の労働者派遣については、平成18年4月から、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を含む市町村の病院等における医師の一般労働派遣が可能となった。その結果、へき地を有する仙台市、京都市、福岡市等多くの県庁所在地の市においても医師の一般労働派遣が可能となり、一定の前進がみられたところである。

近時、医師の地域間や診療科目間での偏在や病院における医師不足が問題視されており、その偏在解消のための一つのツールとして、ドクターバンク等の就職を斡旋する紹介制度が医療現場に定着しつつある。また、看護師等についても都道府県ナースセンターの行う無料職業紹介であるナースバンク事業が定着しており、潜在看護師の掘り起こし等に効果を上げているところである。今後、更なる潜在看護師の掘り起こしや、様々な家庭事情による就労希望条件にマッチした働き方の実現が一層しやすくなる環境を提供する観点から、派遣制度の活用も効果的であると考えられる。

したがって、医療分野における労働者派遣のニーズや紹介予定派遣の運用状況、医療サービスの質や同じチームで働く常勤の職員の負担への影響等を踏まえつつ、医療従事者の派遣労働を可能とすべく検討し、結論を得る。(Ⅲ医療キ①)