

○ 派遣先による事前面接の実施について

事前面接については、派遣元事業主・派遣先事業主、派遣労働者ともに、8割前後が「認められてよい」又は「場合によっては認められてよい」と回答している。一方、認められるべきではないと考える理由については、派遣元事業主では「派遣先が選考するのであれば派遣元の存在意義がない」や「派遣先による派遣労働者の選別が増大する」、派遣労働者では「派遣先は雇用主ではない」が多くなっている。

(派遣元事業主)

派遣先による派遣労働者への事前面接を実施することの是非

	認められてよい	場合によっては認められてよい	場合によっては認められるべきではない	認められるべきではない	不明
総数	31.3	46.7	6.9	10.1	5.0
一般派遣事業主	26.9	50.6	7.8	11.3	3.4
特定派遣事業主	36.7	41.9	5.8	8.6	7.0

事前面接が認められてよい理由(複数回答)

	派遣労働者へ業務内容を教えられる	派遣先の社風を教えられる	派遣先が派遣労働者の人物を選考できる	派遣先が派遣労働者の能力を選考できる	不明
総数	83.6	55.5	44.0	48.4	0.4
一般派遣事業主	83.4	61.9	41.8	43.7	0.5
特定派遣事業主	83.9	47.5	46.7	54.3	0.4

事前面接が認められるべきでない理由(複数回答)

	派遣先が選考するのであれば、派遣元の存在意義がない	派遣先が適切に選考するが疑問である	責任の所在が不明瞭になる	派遣労働者の就労拒否が増大する	作業量が増大する	派遣先による派遣労働者の選別が増大する	不明
総数	67.9	34.1	39.4	8.1	2.8	55.7	4.5
一般派遣事業主	70.3	39.0	40.3	8.4	1.3	58.4	3.3
特定派遣事業主	63.0	26.1	38.0	7.6	5.4	51.1	6.5

(派遣先事業主)

派遣労働者への事前面接を実施することの是非

	認められてよい	場合によっては認められてよい	場合によっては認められるべきではない	認められるべきではない	不明
総数	40.8	44.4	2.2	6.8	5.8

事前面接が認められてよい理由(複数回答)

	派遣労働者へ業務内容を教えられる	貴事業所の社風を教えられる	貴事業所が派遣労働者の人物を選考できる	貴事業所が派遣労働者の能力を選考できる	不明
総数	79.6	37.1	54.6	48.3	0.6

事前面接が認められるべきでない理由(複数回答)

	派遣先が選考するのであれば、派遣元の存在意義がない	派遣先が適切に選考するが疑問である	責任の所在が不明瞭になる	派遣労働者の就労拒否が増大する	作業量が増大する	不明
総数	61.5	16.1	43.4	6.3	14.0	0.0

(派遣労働者)

派遣先との事前面接の賛否(紹介予定派遣の場合を除く)

	認められてよい	場合によっては認められてよい	場合によっては認められるべきではない	認められるべきではない	不明
総数	48.2	37.2	3.2	4.0	7.4
登録型	51.2	37.6	3.5	4.2	3.6
常用型	47.2	36.5	3.0	4.1	9.2

事前面接が認められてよい理由(複数回答)

	派遣先の業務内容がわかる	派遣先の社風がわかる	自分の能力がわかってもらえる	自分の人物がわかってもらえる	派遣先の責任を問うことができる	その他	不明
総数	87.9	61.2	38.0	48.9	8.6	1.8	0.3
登録型	87.5	71.6	31.8	52.0	9.0	2.3	0.3
常用型	87.7	54.1	42.5	48.9	8.5	1.6	0.3

事前面接が認められるべきでない理由(複数回答)

	時間的負担がかかる	面接で断られる場合がある	派遣先は雇用主ではない	派遣先が適切に選考するが疑問である	その他	不明
総数	18.8	32.2	58.2	41.4	2.4	3.9
登録型	24.1	33.7	61.4	45.8	3.6	4.8
常用型	14.2	32.7	54.9	38.1	1.8	3.5

資料出所: 厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(平成17年)

○ 派遣労働者が決定される前に行われていること

派遣先事業主においては、「派遣労働者が希望した場合の事前訪問」、「事前面接（簡単な実技試験を含む）」が多く、派遣労働者においては、「事前面接（簡単な実技試験を含む）」、「履歴書の提出」が多い。

（派遣先事業主）

	（％）				
	よくある	たまにある	ほとんどない	まったくない	不明
労働者の履歴書の取り寄せ	25.2	10.6	11.5	47.6	5.1
事前面接（簡単な実技試験を含む）	27.9	13.4	13.8	40.7	4.2
派遣労働者が希望した場合の事前訪問	29.0	24.9	17.4	23.3	5.4
本格的な派遣に先立つ短期間（2週間以内程度）の就労	2.2	5.0	16.5	69.6	6.8
派遣労働者の年齢制限	8.7	20.8	25.2	39.6	5.8
派遣労働者の性別の指定	17.8	19.4	18.0	39.9	5.0

（派遣労働者）

		（％）				
		よくある	たまにある	ほとんどない	まったくない	不明
派遣先への履歴書の提出	総数	38.8	8.0	11.0	33.9	8.4
	登録型	40.4	8.4	11.6	35.2	4.3
	常用型	38.7	7.1	10.6	33.2	10.4
派遣先による面接 （簡単な実技試験を含む）	総数	38.6	12.1	12.2	29.0	8.2
	登録型	47.1	13.5	9.8	25.5	4.1
	常用型	33.5	11.6	13.3	31.4	10.1
希望した場合の派遣先への事前訪問	総数	18.0	13.6	18.1	39.4	11.0
	登録型	24.0	17.2	17.1	35.1	6.7
	常用型	14.4	11.4	18.8	42.3	13.1
本格的な派遣に先立つ短期間（2週間以内程度）の派遣先での就労	総数	4.8	7.1	16.2	61.6	10.4
	登録型	5.6	7.3	17.1	63.1	6.8
	常用型	4.3	6.8	15.4	61.4	12.1

資料出所：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」（平成17年）

○ 紹介予定派遣の実施状況

紹介予定派遣については、派遣された労働者は約3万3千人（前年増減比69.4%）、職業紹介を実施した労働者は約2万6千人（同69.9%）、直接雇用に関わった労働者は約2万人（同85.6%）となっている。

紹介予定派遣の状況

（所、%、人）

	一般労働者派遣事業			特定労働者派遣事業			合計		
	H17年度 (増減比)	H16年度		H17年度 (増減比)	H16年度		H17年度 (増減比)	H16年度	
紹介予定派遣実施事業所	1,936 (66.6)	1,162		32 (113.3)	15		1,968 (67.2)	1,177	
紹介予定派遣に係る労働者 派遣契約の派遣先からの申込人数	109,171 (89.2)	57,709		92 (37.3)	67		109,263 (89.1)	57,776	
紹介予定派遣により労働者 派遣された労働者数	32,928 (69.5)	19,426		63 (31.3)	48		32,991 (69.4)	19,474	
紹介予定派遣において職業 紹介を実施した労働者数	25,507 (69.9)	15,016		60 (114.3)	28		25,567 (69.9)	15,044	
紹介予定派遣で職業紹介を 経て直接雇用に関わった労働者数	19,754 (85.6)	10,646		26 (188.9)	9		19,780 (85.6)	10,655	

資料出所：厚生労働省職業安定局調べ

○ 紹介予定派遣の利用状況

派遣労働者のうち、紹介予定派遣の経験がある者の割合は3.2%と少ないものの、紹介予定派遣経験者では、88.0%が職業紹介を受け、75.0%が採用に至っている。

紹介予定派遣の経験 ある: 3.2% (登録型: 4.3%、常用型: 2.4%)

職業紹介に至ったこと ある: 88.0% (登録型: 90.0%、常用型: 85.4%)

(職業紹介に至らなかった理由)

- ・ 自分が派遣先で働くことを希望しなかったため(40.0%)
- ・ 自分の知識・技術が派遣先の要望と異なっていたため(20.0%)
- ・ 派遣先の事業計画の急な変更・中止等があったため(20.0%)

採用に至ったこと ある: 75.0% (登録型: 70.0%、常用型: 80.5%)

(採用に至らなかった理由)

- ・ 自分が派遣先で働くことを希望しなかったため(66.7%)
- ・ 自分の知識・技術が派遣先の要望と異なっていたため(33.3%)
- ・ 派遣先の事業計画の急な変更・中止等があったため(6.7%)

資料出所: 厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(平成17年)

○ 紹介予定派遣のメリット等及び要望

紹介予定派遣のメリット・紹介予定派遣を希望する理由については、「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」ことや、「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」が多い。また、紹介予定派遣の派遣可能期間に対する要望として、派遣元・派遣先・労働者ともに「このままでよい」が最も多い。

(派遣先)紹介予定派遣のメリット

	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	直接採用するよりレベルの高い労働者を雇用することができる	採用に至るまでのコストが削減できる	その他	不明
総数	73.2	4.6	2.6	0.0	19.6

(%) (派遣労働者)紹介予定派遣を希望する理由

	就職先の仕事に自分に向いていると見極めることができるため	就職先の人間関係が自分に向いていると見極めることができるため	現在は正社員として働くことを希望しないが、いずれ正社員として働くことを希望するため	正社員としてすぐに就職できる先が見つからないため	その他	不明
総数	48.3	7.7	9.1	8.7	0.4	25.8
登録型派遣労働者	45.2	7.7	9.1	9.7	0.0	28.3
常用型派遣労働者	52.8	7.9	9.4	6.9	1.3	21.7

紹介予定派遣の派遣可能期間に対する要望

		派遣可能期間を6ヶ月より長くして欲しい	派遣可能期間を6ヶ月より短くして欲しい	このままでよい	その他	不明
派遣元	総数	20.2	5.2	54.5	4.1	15.9
	一般労働者派遣事業所	23.9	6.9	56.3	2.4	10.5
	特定労働者派遣事業所	15.6	3.1	52.3	6.4	22.6
派遣先	総数	16.3	2.1	60.5	4.1	17.3
労働者	総数	18.8	35.8	40.7	-	4.8
	登録型派遣労働者	16.7	36.6	42.0	-	4.8
	常用型派遣労働者	23.0	34.6	38.1	-	4.4

※ 労働者の場合の「派遣可能期間を6ヶ月より長くして欲しい」の回答には、「自分にとってその職場が合っているかを見極めるための期間が長い方がよいので」という前提がある。

※ 労働者の場合の「派遣可能期間を6ヶ月より短くして欲しい」の回答には、「雇用上の身分が不安定な期間が長くなるので」という前提がある。

資料出所：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(平成17年)