

規制改革会議の「規制改革推進のための第2次答申」に関する対処方針について

（平成19年12月28日
閣議決定）

規制改革会議の「規制改革推進のための第2次答申」（平成19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年度末までに「規制改革推進のための3か年計画」（平成19年6月22日閣議決定）を改定する。

規制改革推進のための第2次答申（抄）

（平成19年12月25日）

4 機会均等の実現

（1）労働分野

【具体的施策】

① 多様な働き方を選び得る派遣・請負労働の実現

イ 派遣と請負の区分の具体的当てはめの一層の明確化【平成20年度中に検討】

労働者供給事業は職業安定法第44条で原則禁止されているが、その例外として労働者派遣事業は労働者派遣法で認められている。さらに、労働者派遣事業に該当するか否かの判断を的確に行うことを目的として、派遣と請負の事業区分に関する基準（37号告示）が定められている。

現行の37号告示は、①請負事業主が自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用すること、②請負事業主が業務を自己の業務として契約の相手方から独立して処理することの双方を確保する観点から、その具体的基準を定めており、さらに、労働者派遣事業関係業務取扱要領（要領）において、37号告示の解釈をより詳細に示している。

労働者派遣法の適正な運用を確保するため、37号告示や要領の具体的な当てはめについて、監督及び指導が適切に行われているかを検証しつつ、請負事業主にとってより明確となるようにするための検討を行うべきである。

ウ 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20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。

厚生労働省が実施した「労働力需給制度についてのアンケート調査」（平成17年）においても、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。現

行の制度では、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問を行うことは可能であり、事前面接を解禁する必要はないという意見や、認めるとしても派遣先が派遣労働者の採否を決めるのはおかしい話であるので、その範囲を限定すべきであるという意見もある。一方、労働者側の好みを顕示することは可能だが、派遣先の好みを顕示できないこともあり、派遣先における不適合（ミスマッチ）が起こっているという指摘もある。

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、上記のような課題を解決して紹介予定派遣以外の派遣における事前面接を解禁するための条件整備について、引き続き検討を行うべきである。

エ 派遣労働者に対する雇用契約申込み義務の見直し【平成 20 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、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。

また、26 業務の常用雇用型は、派遣元において雇用の安定が図られているため、雇用契約申込義務などの諸規制は撤廃すべきという意見がある一方、常用雇用型であっても雇用期間の定めのあるものもあり、雇用契約申込義務が不要とはいえないという意見もある。

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、今後の影響の見通し等を踏まえ、引き続き検討を行うべきである。