

「規制改革・民間開放推進3か年計画(改定)」(抄) (平成17年3月25日閣議決定)

II 16年度重点計画事項

(分野別各論)

8 雇用・労働

2 就労形態の多様化を可能とする規制改革

(1) 事前面接の解禁【平成17年度中に検討】

改正労働者派遣法(平成15年法律第82号)の施行により、平成16年3月1日以降、紹介予定派遣については派遣先による事前面接が可能となったが、それ以外の派遣では事前面接が禁止されている。

しかし、事前面接の禁止は、他の先進国には例をみないものであり、一定の条件整備を前提とする者も含め、その解禁が認められてもよいとする派遣労働者が相当程度存在することは、法改正前に行われた厚生労働省の調査から明らかとなっている(「労働力需給制度についてのアンケート調査 ― 派遣労働者調査」[平成14年]を参照)。

他方、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その目的があるとされているが、労働者派遣の役務(派遣サービス)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く、事前面接が認められてもよいとする者のなかには、短期であれ長期であれ、そこでスタッフとして働く以上、派遣先のことを知っておきたい、自分の人となりをもって派遣先に理解しておいて欲しい、と願っている派遣労働者も多数存在する(上記「派遣労働者調査」を参照)。

そこで、紹介予定派遣における事前面接等の実施状況を勘案しつつ、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、可及的速やかに検討を行う。

(2) 雇用契約の申込み義務に関する検討【平成17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（26 業務が派遣受入期間に制限を受けない業務であることが法律上確認される）ことになったが、これに伴い、いわゆる 3 年越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、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、このことに関しては、「派遣契約期間や直接雇用への切り替えなどは、本来当事者間の契約自由に委ねるべきで、このような不自然な規制は撤廃すべきである」との指摘がなされているほか、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。

「規制改革・民間開放推進3か年計画（再改定）」（抄）

（平成18年3月31日閣議決定）

1 少子化への対応等

（1）仕事と育児の両立を可能にする多様な働き方の推進

① （略）

② 派遣労働をめぐる規制の見直し等

ア 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18年度中に検討】

紹介予定派遣については、派遣先による事前面接が可能となったが、それ以外の派遣については、現在なお事前面接が禁止されている。しかし、近年における業務の多様化・専門化に伴い、派遣元を介した情報提供だけでは、ミスマッチのリスクを回避することが困難となっている。

他方、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その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く、派遣先のことを知っておきたい、と願う声もある。

そこで、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、可及的速やかに検討を行う。（Ⅲ雇用イ①）

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。（Ⅲ雇用イ②）