

## 14 労働

### (1) 派遣労働をめぐる規制の見直し等

#### **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。（雇用イ）

#### **派遣労働者に対する雇用契約申込み義務の見直し【平成 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み義務とは、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、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、派遣先による期間制限違反を未然に防止することや、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。( 雇用イ )

## ( 2 ) 雇用の流動化等に対応した環境整備

社会全体でみた適材適所を実現するためには、年功的な賃金制度の是正を図るなかで、中途採用市場を拡大する必要がある。また、こうした雇用の流動化に対応した環境整備を図るためには、確定拠出年金制度における手続きの簡素化等についても、所要の改善を図る。**【平成 19 年度中に検討】**( 金融オ )

さらに、官民間における人材の移動を促進するためには、官民間の処遇面におけるイコール・フットィングの実現を図ることも検討する。

他方、パートタイム労働者や有期契約労働者、派遣・請負労働者の処遇改善には、企業内における労使の協力が欠かせないものとなる。同じ職場で働く正社員との均衡処遇を実現する観点からも、労使協定に基づく正社員を対象とした企業内最低賃金をこれらの労働者にも適用ないし、実質的に適用する等の取組みを推進することが労使には求められる。

さらに、フリーター・ニート問題を解決し、技能に基づく格差が固定しない、再チャレンジが可能な社会を実現するためには、民間活力を最大限活用した就職カウンセリング、マッチング・サービスの充実とともに、自発的なキャリア・アップの支援を図る必要があること等の点に留意しつつ、引き続き、必要な措置を講ずる。**【引き続き措置】**( 雇用ア )