

紹介予定派遣を除き

いわゆる**事前面接等**(派遣労働者を特定することを目的とする行為)

は**禁止**されております

労働者派遣（紹介予定派遣を除く。）の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければなりません。（労働者派遣法第26条第7項）

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部を改正する法律」が平成16年3月1日より施行されました。

これに伴い、厚生労働大臣告示「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」¹及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」²が改正され、その中で「派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止」の扱いが従来から若干変更されました。

つきましては、労働者派遣（紹介予定派遣を除く。）の役務の提供を受けようとする方々（以下「派遣先」という。）におかれましては、この法律・厚生労働大臣告示等の趣旨をご理解いただき、適正に労働者派遣をご利用いただきますようお願いいたします。



平成16年8月

社団法人 日本人材派遣協会

1

派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為は **禁止** されています。

具体的な禁止行為とは？

「派遣労働者を特定することを目的とする行為」とは、派遣労働者の候補者の中から特定の者を派遣労働者として派遣先が選択することを目的とする行為をいいます。

例) 事前面接 履歴書等の提出要請 若年者に限ること 性別を限定すること 適性検査

また、派遣先は派遣元事業主及び派遣労働者等に事前面接などを要請することもできません。

禁止の理由は？

労働者派遣制度は、派遣元事業主が雇用主としての責任を負い、派遣先は指揮命令のみを行う仕組みとして、さまざまな労働者保護のルールを設けた上で認められています。したがって、派遣労働者の職業能力については、雇用主としての責任を負う派遣元事業主がこれを評価し、派遣先が必要とする労働力かどうかを派遣元事業主が的確に判断して派遣を行うのが制度の基本とされています。それにもかかわらず派遣先が派遣労働者を特定すると…

- ・派遣先と派遣労働者との間に雇用関係が成立し、職業安定法で原則禁止されている労働者供給事業に該当する可能性があります。
- ・職業能力以外の要素である例えば容姿や年齢等に基づく選別が行われることによって、派遣労働者の就業機会が不当に狭められる等、労働者保護に欠ける事態を生じさせるおそれがあります。

このため、これについては従来から禁止されてきたところ、平成11年の労働者派遣法改正に際して、「派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為」の禁止が、派遣先の努力義務として明確に規定されたものです。

2

実施 できる事業所訪問
及び履歴書の送付について

派遣労働者が決定している場合

派遣元事業主が派遣する派遣労働者を決定し、派遣先に「労働者派遣法第35条」による通知を行った後に、派遣先において事前の業務打ち合わせを行うことは、派遣先による派遣労働者の特定の余地を生じさせない限り、「派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為」には該当しないとされています。

労働者派遣法第三十五条

派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を派遣先に通知しなければならない。

- 一 当該労働者派遣に係る派遣労働者の氏名
- 二 当該労働者派遣に係る派遣労働者に関する健康保険法第三十九条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認、厚生年金保険法第十八条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認及び雇用保険法第九条第一項の規定による被保険者となつたことの確認の有無に関する事項であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 その他厚生労働省令で定める事項

派遣労働者になろうとする者の場合

派遣労働者になろうとする者が、派遣元事業主から打診された仕事を受けるか否かを判断するため、当該労働者が自らの判断の下に派遣先を訪問し、就労場所や業務内容等の詳細について確認を行うことは、当該行為が派遣先による派遣労働者の特定の余地を生じさせない限り行うことができます。

なお、その派遣先に直接雇用されることを希望し、派遣労働者等が自らの判断の下に行う派遣就業開始前の履歴書の送付並びに派遣就業期間中の履歴書の送付についても、同様です。

3

「事前の事業所訪問」について **留意事項**

事前の事業所訪問につきましては、次の事項にご留意下さい。

事業所訪問の趣旨(就業前の事業所訪問を行う場合)

派遣労働者等自らの判断の下に行われる事業所訪問であること。

事前の業務打合せ、又は仕事を受けるか否かを派遣労働者等自身が判断することに目的があること。

事業所訪問は、派遣先の評価を受けるためのものではないこと。

- ・事業所訪問において、その後派遣先が派遣労働者等に対する評価を派遣元に伝えることは、派遣労働者等を特定することを目的とする行為の禁止に抵触するおそれがあります。

事業所訪問の実施時に係る留意事項について

派遣労働者等・派遣先・派遣元の三者が同席いたします。

- ・派遣元は、事業所訪問がルールに沿って適正に実施されるよう、また訪問した派遣労働者等を必要に応じてサポートするために同席いたします。なお、派遣労働者等の希望により本人がひとりで訪問することもあります。

事業所訪問は、派遣予定のポストが一人の場合、1回につき一人の派遣労働者等に限定されています。

従って以下のようなことは派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為に触れるおそれがあります。

- ・次の「事業所訪問の実施後」に示すようなやむを得ない場合のほかは、派遣先はポストの数を超える回数の訪問を受けること。
- ・複数の派遣労働者等が行くこと。

派遣先による説明は、以下のような派遣業務に関連した事項に限られ、それ以外についてはお控え下さい。

例) 業務の具体的内容、必要な業務能力、職場環境(食堂、喫煙・禁煙状況など)、配置状況(人数、社員構成など)、出勤手続、服務規律、福利厚生等

派遣先による質問は、事業所訪問の趣旨にかんがみ、必要な業務能力を明確にご説明いただいた上で、それに該当するか否かを確認する目的の範囲内の以下のような事項に限られ、それ以外についてはお控え下さい。

例) 派遣業務に関わる派遣労働者の業務経験、知識、技術等

(なお、その質問に答えるか否かは派遣労働者等の判断に委ねられており、回答を強要することは出来ません。)

以下のようなプライバシーに関わる事項など、個人情報に関わる事項については、質問はできません。

例) 住所、氏名、年齢、家族構成、家族の職業、学歴に関する学校名、前職の社名、退職理由、未婚・既婚、出産予定、出身地等

事業所訪問の実施後

派遣労働者等と相談の上最終的に派遣就業に至らない場合もあります。

派遣元は、事業所訪問に同席したときのやりとりや訪問後に聞いた派遣労働者の希望等を踏まえ、適切な派遣先か否かを判断いたします。

この際、派遣しないこととできるのは、派遣元として、

- ・派遣労働者に派遣先の求める業務遂行能力がないことを把握した場合
- ・職場環境が派遣労働者に適合しないことが把握できた場合
- ・派遣労働者が派遣されることを希望しないこととなった場合

等、労働者派遣法第30条(派遣労働者等の福祉の増進)の趣旨から適当と考えられる場合に限られています。

なお、派遣先が明示的又は黙示的に別の派遣労働者の派遣を希望していることのみを、事業所訪問を行った派遣労働者を派遣しないこととする理由とすることはできません。あくまでも判断は派遣元が適切に行わなければならないこととされています。

禁止されている行為を行った場合に生じる問題点等

労働者派遣法第26条第7項・派遣先指針に違反するものとして、派遣先が行政指導の対象となります。

事業所訪問等が原因で派遣労働者等が何らかの損害を被った場合、それを賠償する責任が派遣先に負わされるおそれがあります。

派遣労働者との雇用関係が曖昧になり、場合によっては派遣先が雇用主としての責任を問われる等、派遣先と派遣労働者との間でいろいろな労働問題が生じるおそれがあります。

派遣先は、派遣労働者が事業所訪問を行わなかったことを理由として、不利益な取扱いをしないようご留意ください。

1

派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(抜粋)
(平成11年労働省告示第137号)
(最終改正 平成15年厚生労働省告示第448号)

派遣労働者を特定することを目的とする行為に対する協力の禁止等

- (1)派遣元事業主は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為に協力してはならないこと。なお、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若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力の禁止に触れないよう十分留意すること。
- (2)派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、職業安定法(昭和22年法律第141号)第3条の規定を遵守するとともに、派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載し、かつ、これに基づき当該派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならないこと(第2の11)。

2

派遣先が講ずべき措置に関する指針(抜粋)
(平成11年労働省告示第138号)
(最終改正 平成15年厚生労働省告示第449号)

派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止

派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること、派遣先に対して当該労働者に係る履歴書を送付させることのほか、若年者に限ることとする等派遣労働者を特定することを目的とする行為を行わないこと。なお、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若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣先は、派遣元事業主又は派遣労働者若しくは派遣労働者となろうとする者に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止に触れないよう十分留意すること(第2の3)。

<ご参考> 事業所訪問の流れ(派遣労働者になろうとする者の場合)

1 依頼業務内容の説明

派遣先のご担当者から業務内容の説明をお願いいたします。

この場合、「会社概要 部署の業務内容 派遣労働者が担当する業務(契約に定めます。) その業務の進め方」といった具合に全体の概要から細かい内容へと説明されると派遣労働者が理解しやすくなります。

必ずご説明ください

項目	チェック
業務内容	
パソコン等の使用頻度・求められるスキルレベル・使用するソフトウエア	
事業所及び部署の年齢層・男女比	
1日・1ヶ月の業務の流れ	
残業の有無・時期・程度	
他の派遣労働者の就業状況	
職業環境・社風	

必要な場合にご説明ください

項目	チェック
現金・有価証券等の取扱い	
部署内で当番になる業務等	
会社行事への参加の有無	
朝礼・当番時のタイムカードの記入方法	
不定期の休日	

2 派遣労働者からの質問

派遣労働者は自分の経験、スキル等と業務内容との適合等について質問、確認をします。

担当業務内容 就労期間 他

3 派遣先のご担当者、派遣労働者の質疑応答

<派遣労働者からよくある質問>…実際に業務を指示くださる方がご説明されると、派遣労働者の理解もより深まります。

業務開始後の引継方法及び期間 当該業務への派遣労働者の使用経験

業務を一緒に行う人数や同じ業務を別に担当する人数 業務の進め方がわからないときに確認できる方
参加可能な教育訓練や利用可能な福利厚生施設(食堂、休憩室など)

<派遣先のご担当者からのご質問でご留意いただきたい事項>

…プライバシーに関わる次の事項についての質問はご遠慮ください。

本籍・住所 氏名・年齢 既婚・未婚の別 結婚・出産の予定 出身学校名 家族構成

前職の会社名・退職理由 家族の学歴・職業 住居とその環境 宗教・信条 尊敬する人物

支持政党・加入団体 国籍

4 事業所訪問の終了

派遣元による就業の意思確認等はその場では行いません。後ほど派遣元の担当者から連絡いたします。