

特定目的行為の禁止について

特定目的行為の禁止について

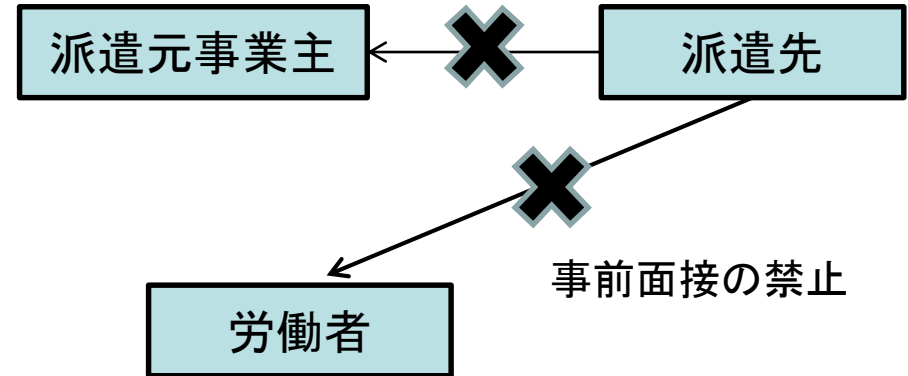
○労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為（特定目的行為）をしないように努めなければならない（法26条6項）。

特定目的行為

○派遣労働者を特定することを目的とする行為の具体例
（派遣先指針第2の3）

- ・労働者派遣に先立って面接をすること
- ・労働者の履歴書を送付させること
- ・発注にあたって若年者に限るなど指示すること 等

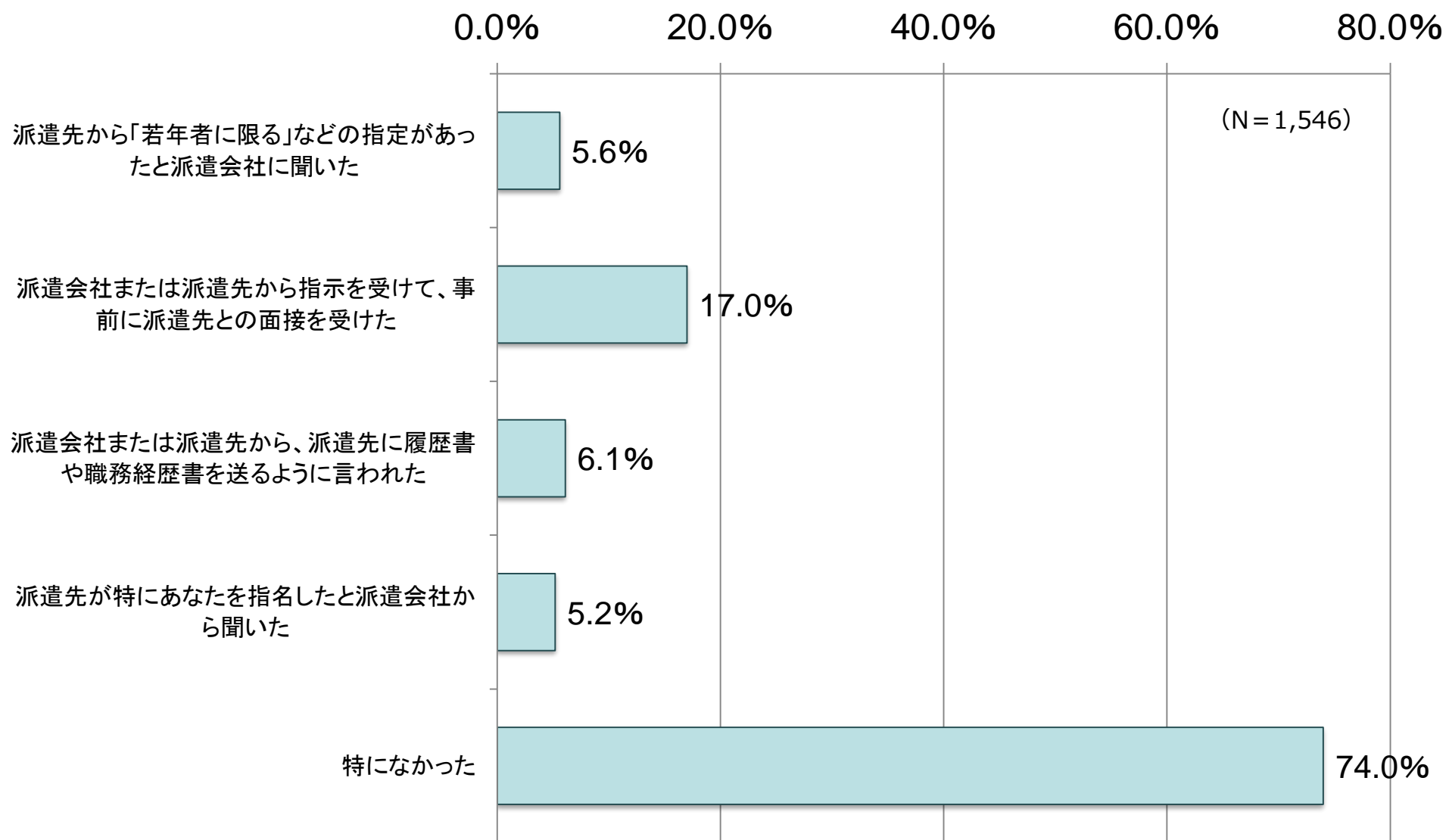
労働者の履歴書を送付させること、
労働者を若年者に限定すること等の禁止



特定目的行為に関する留意事項

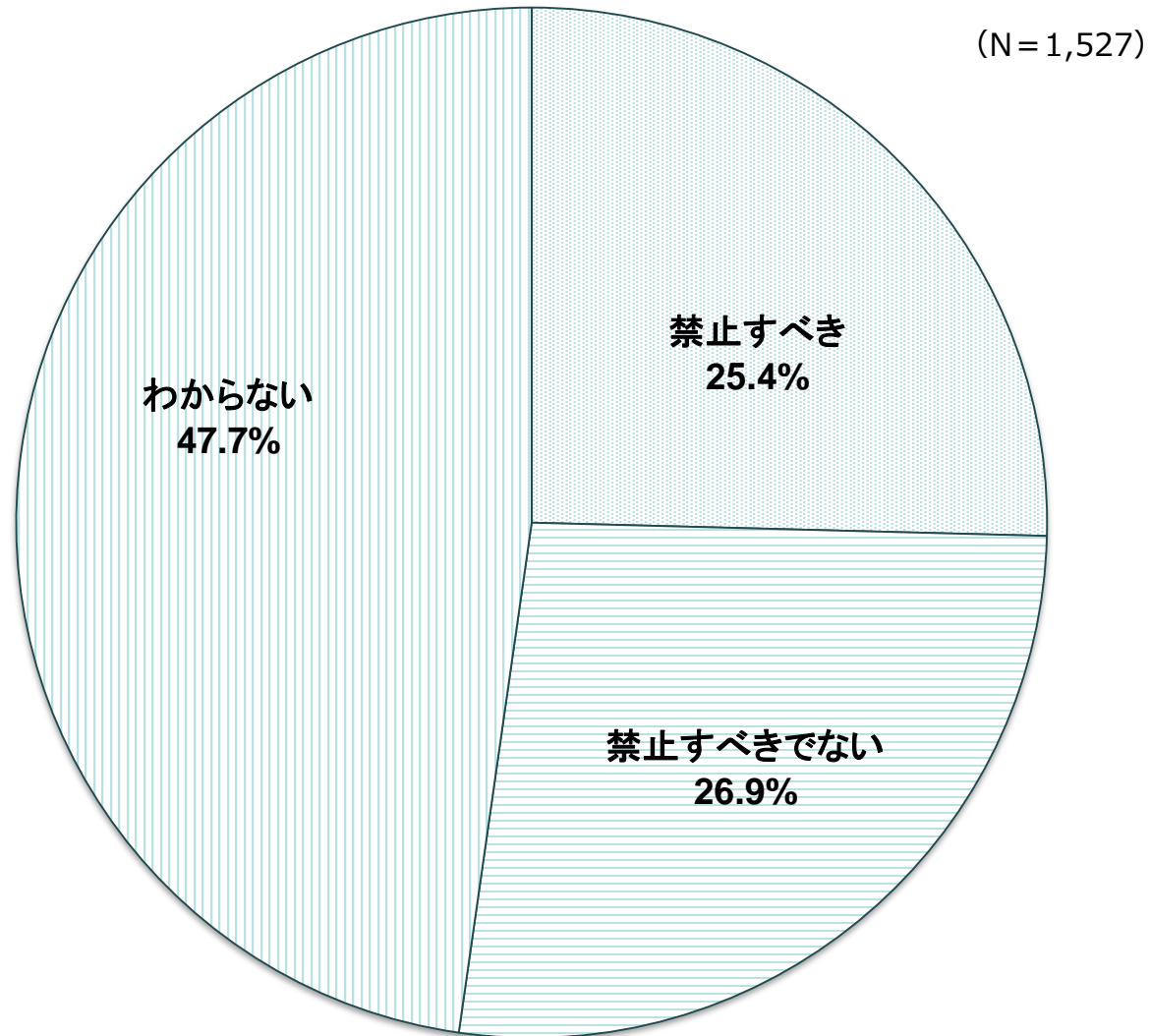
- 派遣元事業主に対しても指針に以下の定めがある（派遣元指針第2の13）
 - ・派遣先による特定することを目的とする行為に対して協力してはならない
- 紹介予定派遣の場合は、円滑な直接雇用を図るため例外的に特定目的行為が認められている
 - * 紹介予定派遣：労働者派遣の終了後に派遣元が派遣労働者を派遣先に職業紹介することを予定した労働者派遣

○特定目的行為の経験の有無（派遣労働者調査）



※ 2019年以降、派遣労働の経験（日雇派遣を含む）がある者からの回答
※ 該当するもの全て

○特定目的行為の禁止に対する考え（派遣元調査）



○ 都道府県労働局における特定目的行為に係る指導状況

相談・指導状況把握数

調査期間：平成30年度

指導件数：100件

指導例

- 派遣先Aは、労働者派遣に先立って、求職者の氏名、性別、生年月日等、業務に必要な技術や技能の水準に係る条件以外を記載している「プロフィールシート」と称する書類を提供することを派遣元に依頼していた。この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繋がる恐れがあるため、改善するようAに対し文書指導を行った。
- 求職者Bは派遣元Cの担当者より派遣先Dへの事業所訪問を勧められ、担当者と共に事業所訪問を行った。しかし、事業所訪問に際し、事前にCの担当者からDの担当者にBの申し出の同意なく履歴書が渡されており、Dの担当者からその場で経歴等も聞かれ、後日、Bは不採用となった。労働者派遣契約の締結に際し、派遣先に対し、事前に派遣労働者となる者に係る応募書類を提出して事前面接を行ったことは、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たと解される行為であるため、改善するようCに対し文書指導を行った。併せて、派遣先Dに対し労働者派遣に先立って履歴書を提出させ事前面接を常態的に行っていることは、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努めていると解されないことから、改善するよう文書指導を行った。

過去の主な指摘

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成 27 年9月8日参議院厚生労働委員会）

- 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、労働者派遣法の趣旨に照らし不適當な行為であることに鑑み、その禁止の義務化について検討すること。

特定目的行為の禁止

- 派遣労働者に対する調査や都道府県労働局における指導状況からは、派遣先からの事前面接や履歴書送付等が行われている事例が一部に見られたことを踏まえ、特定目的行為の禁止の在り方について、どのように考えるか。