

紹介予定派遣とは・・・

1 紹介予定派遣とは

- 紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、派遣元事業主が労働者派遣の開始前又は開始後に、派遣労働者及び派遣先に対して、職業紹介（派遣労働者・派遣先との間の雇用関係の成立のあつせん）を行い、又は行うことを予定してするものです。
※ 職業紹介を行うに当たっては、厚生労働大臣による職業紹介事業の許可又は届出が必要です。
- 紹介予定派遣を行うと、派遣先・派遣労働者双方にとって、派遣期間中にお互いの見極めができ、安定的な直接雇用につながりやすいというメリットがあります。
- 紹介予定派遣では、通常の労働者派遣と異なり、①派遣就業開始前又は派遣就業期間中の求人条件の明示、②派遣期間中の求人・求職の意思の確認及び採用内定、③派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為（派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等）を行うことができます。

2 紹介予定派遣を行う場合の留意点（派遣元指針、派遣先指針（目次裏面を参照））

(1) 紹介予定派遣の派遣受入期間

紹介予定派遣では、同一の派遣労働者について6箇月を超えて労働者派遣を行ってはなりません。

(2) 派遣先が派遣労働者を雇用しない場合等の理由の明示

紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった場合や、職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合、

- ① 派遣先は、派遣元事業主の求めに応じて、それぞれの理由を派遣元事業主に対し書面、FAX 又は電子メールで明示しなければなりません。
- ② 派遣元事業主は、派遣労働者の求めに応じて、それぞれの理由を明示するよう、派遣先に求めなければなりません。また、派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対し書面（派遣労働者が希望した場合は、FAX 又は電子メールも可。）で明示しなければなりません。

(3) 紹介予定派遣に関する事項の記載及び明示等

紹介予定派遣の場合は、労働者派遣契約、派遣元管理台帳及び派遣先管理台帳に、紹介予定派遣に関する事項を記載してください。

また、派遣元事業主は、派遣労働者に対しても、雇入れ時等に、紹介予定派遣に係る派遣労働者である旨等を明示するとともに、就業条件明示書に必要事項を記載する必要があります。（48 ページ参照）

(4) 派遣労働者の特定に当たっての年齢・性別・障害による差別防止に係る措置

派遣先は、紹介予定派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為（試験、面接、履歴書の受付等）又は派遣労働者の特定を行うに当たっては、直接採用の場合と同様のルール（雇用対策法や男女雇用機会均等法、障害者雇用促進法に基づく指針を参照）の下、年齢・性別・障害による差別を行ってはなりません。

(5) その他

派遣先は、紹介予定派遣により雇い入れた労働者については、試用期間を設けないようにしてください。