

○労働者派遣法関係参照条文

紹介予定派遣関係

- 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（昭和60年法律第88号）（抄）

（用語の意義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一～五（略）

六 紹介予定派遣 労働者派遣のうち、第五条第一項の許可を受けた者（以下「一般派遣元事業主」という。）又は第十六条第一項の規定により届出書を提出した者（以下「特定派遣元事業主」という。）が労働者派遣の役務の提供の開始前又は開始後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者及び当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受ける者（以下この号において「派遣先」という。）について、職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして、職業紹介を行い、又は行うことを予定してするものをいい、当該職業紹介により、当該派遣労働者が当該派遣先に雇用される旨が、当該労働者派遣の役務の提供の終了前に当該派遣労働者と当該派遣先との間で約されるものを含むものとする。

- 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号）（抄）

12 紹介予定派遣

(1) 紹介予定派遣の期間

派遣元事業主は、紹介予定派遣を行うに当たっては、六箇月を超えて、同一の派遣労働者の労働者派遣を行わないこと。

(2) 派遣先が職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示

派遣元事業主は、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又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、派遣先に対し、それぞれその理由を書面、ファクシミリ又は電子メールにより明示するよう求めること。また、派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面により明示すること。

- 派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号）（抄）

18 紹介予定派遣

(1) 紹介予定派遣を受け入れる期間

派遣先は、紹介予定派遣を受け入れるに当たっては、6 箇月を超えて、同一の派

遣労働者を受け入れないこと。

(2) 職業紹介を希望しない場合又は派遣労働者を雇用しない場合の理由の明示

派遣先は、紹介予定派遣を受け入れた場合において、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、それぞれその理由を派遣元事業主に対して書面、ファクシミリ又は電子メールにより明示すること。

(3) 派遣先が特定等に当たり雇用対策法（昭和41年法律第132号）第7条の趣旨に照らし講ずべき措置

① 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又は派遣労働者の特定（以下「特定等」という。）を行うに当たっては、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

ア ②に該当する場合を除き、派遣労働者の年齢を理由として、特定等の対象から当該派遣労働者を排除しないこと。

イ 派遣先が職務に適合する派遣労働者を受け入れ又は雇い入れ、かつ、派遣労働者がその有する能力を有効に発揮することができる職業を選択することが容易になるよう、職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる派遣労働者の適性、能力、経験、技能等の程度その他の派遣労働者が紹介予定派遣を希望するに当たり必要とされる事項をできる限り明示すること。

② 年齢制限が認められる場合（派遣労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められる場合以外の場合）

派遣先が行う特定等が次のアからコまでのいずれかに該当する場合であって、当該派遣先がその旨を派遣元事業主及び派遣労働者に対して説明したときには、年齢制限をすることが認められるものとする。

ア 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、新規学卒者等である特定の年齢層の派遣労働者を対象として特定等を行う場合

イ 企業の事業活動の継続や技能、ノウハウ等の継承の観点から、労働者数が最も少ない年齢層の労働者を補充する必要がある状態等当該企業における労働者の年齢構成を維持・回復させるために特に必要があると認められる状態において、特定の年齢層の派遣労働者を対象として特定等を行う場合

ウ 定年年齢又は継続雇用の最高雇用年齢と、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要とされる期間又は当該業務に係る職業能力を形成するために必要とされる期間とを考慮して、特定の年齢以下の派遣労働者を対象として特定等を行う場合

エ 派遣先が紹介予定派遣に係る派遣労働者を雇用する際に予定される賃金額を採用した者の年齢にかかわらず支払うこととするためには、年齢を主要な要素として賃金額を定めている就業規則との関係から、既に働いている労働者の賃金額に変更を生じさせることとなる就業規則の変更が必要となる状態において、特定の年齢

以下の派遣労働者を対象として特定等を行う場合

- オ 特定の年齢層を対象とした商品の販売やサービスの提供等を行う業務について、当該年齢層の顧客等との関係で当該業務の円滑な遂行を図る必要から、特定の年齢層の派遣労働者を対象として特定等を行う場合
 - カ 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から、特定の年齢層の派遣労働者を対象として特定等を行う場合
 - キ 労働災害の発生状況等から、労働災害の防止や安全性の確保について特に考慮する必要があるとされる業務について、特定の年齢層の派遣労働者を対象として特定等を行う場合
 - ク 体力、視力等加齢に伴いその機能が低下するものに関して、採用後の勤務期間等の関係からその機能が一定水準以上であることが業務の円滑な遂行に不可欠であるとされる当該業務について、特定の年齢以下の派遣労働者について特定等を行う場合
 - ケ 行政機関による指導、勧奨等に応じる等行政機関の施策を踏まえて中高年齢者に限定して特定等を行う場合
 - コ 労働基準法等の法令の規定により、特定の年齢層の労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について、当該禁止又は制限されている年齢層の派遣労働者を除いて特定等を行う場合
- (4) 派遣先が特定等に当たり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）第5条の趣旨に照らし行ってはならない措置
- ① 派遣先は、特定等を行うに当たっては、次に掲げる措置を行わないこと。
 - ア 特定等に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性を排除すること。
 - イ 特定等に当たって、男女をともに特定等の対象としているにもかかわらず、女性又は男性についての特定等に係る人数を設定すること。
 - ウ 特定等に当たり、年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付す場合において、女性に対して男性と異なる条件を付すこと。
 - エ 派遣就業又は雇用の際に予定される求人の内容の説明等特定等に係る情報の提供について、女性に対して男性と異なる取扱いをすること又は派遣元事業主にその旨要請すること。
 - オ 特定に係る試験等について、女性に対して男性と異なる取扱いをすること。
 - カ 特定等に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性のみとすること。
 - ② 紹介予定派遣に係る女性派遣労働者の特定等に係る措置に関する特例
均等法第9条は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置は

違法でないことを定めている。この場合、支障となっている事情とは、固定的な男女の役割分担意識に根ざす企業の制度や慣行に基づき、雇用の場において男女労働者の間に事実上格差が生じていることをいうものであり、支障となっている事情の存否は、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない状況にあるか否かにより判断するものとするのが適当である。このことから、紹介予定派遣に係る特定等に当たっては、将来、当該派遣労働者を採用することが予定されている雇用管理区分において、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない場合においては、当該特定の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して特定することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすることは、①にかかわらず、行って差し支えない。

③ 適用除外

次のいずれかに該当する場合については、①及び②を適用しない。

ア 次に掲げる職業に従事する派遣労働者に係る場合

- i 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男性又は女性のいずれか一方の性に従事させることが必要である職業
- ii 守衛、警備員等防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職業（労働者派遣事業を行ってはならない警備業法（昭和47年法律第117号）第2条第1項各号に掲げる業務を内容とするものを除く。）
- iii i及びiiに掲げる職業のほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男性又は女性のいずれか一方の性に従事させることについてこれらの職業と同程度の必要性があると認められる職業

イ 労働基準法第61条第1項、第64条の2又は第64条の3第2項の規定により女性の労働が制限され、又は禁止されていることから、通常の業務を遂行するために、女性に対して男性と均等な機会を与えること又は女性派遣労働者に対して男性派遣労働者と均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

ウ 風俗、風習等の相違により女性が能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により女性に対して男性と均等な機会を与えること又は女性派遣労働者に対して男性派遣労働者と均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

事前面接等の派遣労働者の特定を目的とする行為関係

○ 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（昭和六十年法律第八十八号）（抄）

（契約の内容等）

第二十六条（略）

2～6（略）

7 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、当該労働者派遣契約に基づく労働者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をしないように努めなければならない。

○ 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号）（抄）

11 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。

○ 派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号）（抄）

3 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こと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。