

紹介予定派遣とは

1. 紹介予定派遣制度（要領第1の4）

- (1) 紹介予定派遣とは、法第5条第1項の許可を受けた派遣元事業主が、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派遣先に対して、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（法第2条第4号）。

- (2) 紹介予定派遣については、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止に係る規定を適用しない（法第26条第6項）。

- (3) 紹介予定派遣については、円滑かつ的確な労働力需給の結合を図るための手段として設けられたものであり、具体的には次の①から③までの措置を行うことができるのである。
 - ① 派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等
 - ② 派遣就業開始前及び派遣就業期間中の求人条件の明示
 - ③ 派遣就業期間中の求人・求職の意思等の確認及び採用内定

- (4) 紹介予定派遣を行う場合には、派遣元事業主及び派遣先は次の措置等を講じなければならない。
 - ① 労働者派遣契約に当該紹介予定派遣に関する事項を記載すること（要領第6の2の(1)の⑨参照）
 - ② 紹介予定派遣を受け入れる期間の遵守（要領第7の22の(1)及び第8の17の(1)参照）
 - ③ 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（要領第7の22の(2)及び第8の17の(2)参照）
 - ④ 派遣労働者の特定に当たっての年齢、性別等による差別防止に係る措置（要領第8の17の(3)参照）
 - ⑤ 派遣労働者であることの明示等（要領第7の8の参照）
 - ⑥ 就業条件等の明示（要領第7の10の(3)のイの⑨参照）
 - ⑦ 派遣元管理台帳に当該紹介予定派遣に関する事項を記載すること（要領第7の17の(1)のホの⑩参照）
 - ⑧ 派遣先管理台帳に当該紹介予定派遣に関する事項を記載すること（要領第8の

12 の(2)のハの⑪参照)

2. 紹介予定派遣を行う場合の派遣先の留意事項（要領第8の17）

(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（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の18の(1)（要領第8の19参照））。

(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

イ 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、それぞれの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（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の18の(2)（要領第8の19参照））。

ロ イに関連して、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の13の(2)において、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、それぞれその理由について、派遣先に対して書面、電子メール又はファクシミリにより明示するよう求めるものとし、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、ファクシミリ又は電子メール（ファクシミリ又は電子メールによる場合にあつては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）で明示するものとするものとされているので十分留意すること。

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

紹介予定派遣については、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為が可能であるが、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の18の(3)、(4)及び(5)において、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、直接採用する場合と同様に、雇用対策法第10条及び雇用対策法施行規則第1条の3、男女雇用機会均等法に基づく「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」並びに障害者雇用促進法に基づく「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第116号）」の内容と同旨の内容の措置を適切に講ずるものとするものとされている。したがって、派遣労働者の特

定等を行うに当たっては、これらの指針に従って年齢・性別・障害の有無による差別を行ってはならない。

また、派遣先は、障害者に対し、面接その他特定することを目的とする行為を行う場合に、派遣元事業主が障害者雇用促進法第36条の2又は第36条の3の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならない（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の18の(1)（要領第8の19参照））。

(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条及び第7条の趣旨に照らし行ってはならない措置等

① 派遣先は、特定等を行うに当たっては、例えば次に掲げる措置を行わないこと。

ア 特定等に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

イ 特定等に当たっての条件を男女で異なるものとする。

ウ 特定に係る選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

エ 特定等に当たって男女のいずれかを優先すること。

オ 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、男女で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。

② 派遣先は、特定等に関する措置であって派遣労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、次に掲げる措置については、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が派遣就業又は雇用の際に予定される雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

ア 派遣労働者の特定等に当たって、派遣労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。

イ 派遣労働者の特定等に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

③ 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、特定等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、均等法第8条に定める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する措置（ポジティブ・アクション）として、①にかかわらず、行って差し支えない。

- ④ 次に掲げる場合において①において掲げる措置を講ずることは、性別にかかわらず均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されず、①にかかわらず、行って差し支えない。

ア 次に掲げる職務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女のいずれかのみに従事させることが必要である職務

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務（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に掲げるもののほか、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女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務

イ 労働基準法第61条第1項、第64条の2若しくは第64条の3第2項の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第3条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、派遣労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は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男女のいずれか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派遣労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は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

- (5) 派遣先が特定等に当たり障害者雇用促進法第34条の趣旨に照らし行ってはならない措置等

① 派遣先は、特定等を行うに当たっては、例えば次に掲げる措置を行わないこと。

ア 特定等に当たって、障害者であることを理由として、障害者をその対象から排除すること。

イ 特定等に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ウ 特定等に当たって、障害者でない者を優先すること。

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の特定等に係る情報の提供について、障害者であることを理由として障害者でない者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。

② ①に関し、特定等に際して一定の能力を有することを条件とすることについては、当該条件が当該派遣先において業務遂行上特に必要なものと認められる場合には、行って差し支えないこと。一方、特定等に当たって、業務遂行上特に必要でな

いにかかわらず、障害者を排除するために条件を付すことは、行ってはならないこと。

- ③ ①及び②に関し、積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うことは、障害者であることを理由とする差別に該当しないこと。
- ④ 派遣先は、障害者に対し、面接その他特定することを目的とする行為を行う場合に、派遣元事業主が障害者雇用促進法第36条の2又は第36条の3の規定による措置を講ずるため、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならないこと。

(4) 派遣労働者の特定

紹介予定派遣について派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為が認められるのは、あくまで円滑な直接雇用を図るためであることに鑑み、派遣先が、試験、面接、履歴書の送付等により派遣労働者を特定する場合は、業務遂行能力に係る試験の実施や資格の有無等、社会通念上、公正と認められる客観的な基準によって行われることが必要であることに十分に留意して行うこと。

(5) 派遣就業期間の短縮

派遣就業期間の短縮については、要領第7の22の(3)に同じ。

(6) 求人・求職の意思確認を行う時期、及び職業紹介を行う時期の早期化

求人・求職の意思確認を行う時期、及び職業紹介を行う時期の早期化については、要領第7の22の(4)に同じ。

(7) その他

紹介予定派遣が行われる場合については、派遣先に対し、次のような指導を行うこととするので配慮の上、的確な指導の実施を図ること。

- ① 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必要な指導を行うものとする。
- ② 派遣就業終了後に派遣先が職業紹介を受けることを希望せず、又は職業紹介の結果派遣労働者を採用することとならなかった場合であって、当該派遣先が当該派遣労働者を特定して労働者派遣を受けることを希望した場合には、当該派遣先に対し、当該派遣労働者の雇入れについて必要な指導を行うものとする。
- ③ 派遣就業期間中に派遣先が派遣労働者に対して採用内定を行うことは可能であるが、紹介予定派遣における採用内定についても、紹介予定派遣によらない通常の採用内定の取扱い（解約権を留保した労働契約が成立したものとする判例がある。）と同様と考えられ、また、採用内定の取消しの取扱いについても同様（解約権留保

の趣旨・目的に照らし社会通念上相当として是認することができなければ、解約権の濫用に当たり無効とする判例がある。)と考えられることから、必要な指導を行うものとする。