

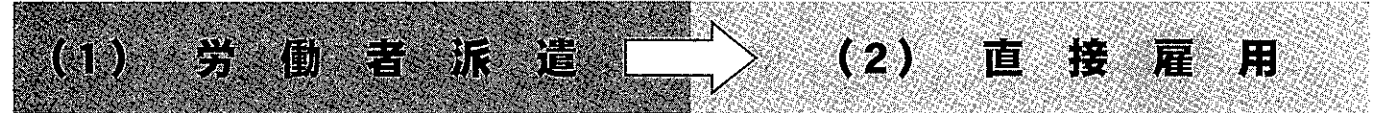
# 紹介予定派遣の概要

～平成16年3月1日から  
紹介予定派遣のルールが変わりました～

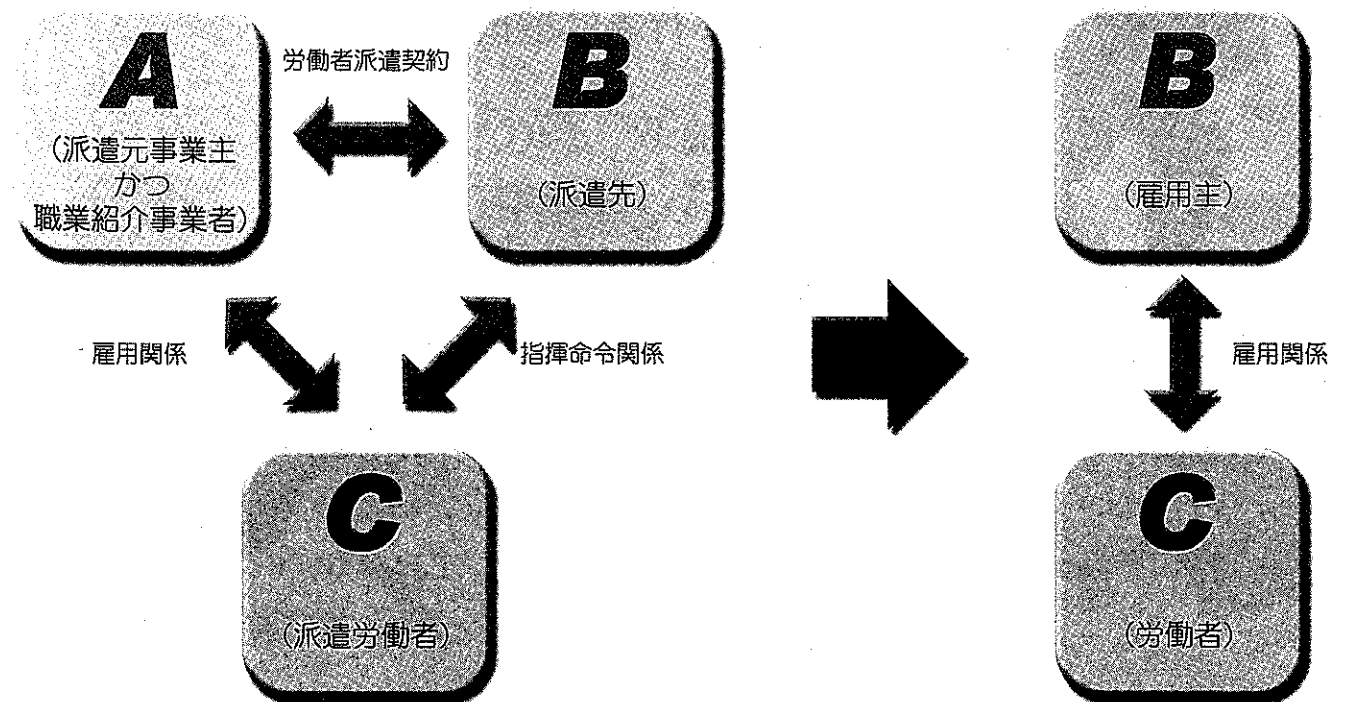
(労働者派遣法が改正され、平成16年3月1日から施行されました。)

## (1) 紹介予定派遣とは

- 労働者派遣のうち、派遣元事業主が、派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行う (ことを予定している) ものをいいます。



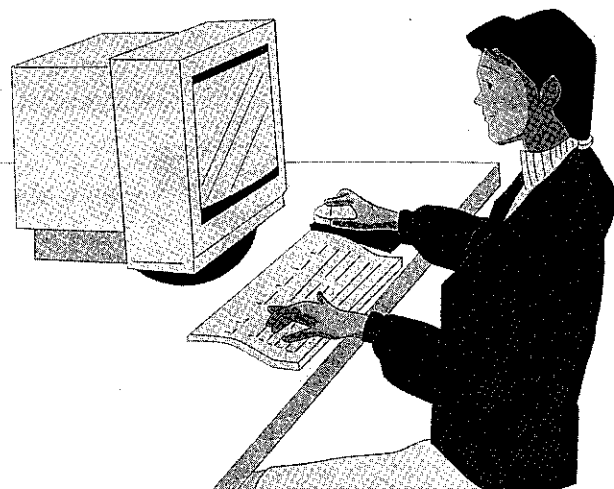
※ **A** (派遣元事業主かつ職業紹介事業者) は **B** (派遣先) ・ **C** (派遣労働者) の雇用関係の成立をあっせん。



## (2) 紹介予定派遣の特徴

- 紹介予定派遣は、労働者派遣期間中に、派遣先は派遣労働者の業務遂行能力等が直接雇用するのに相応しいか見定め、派遣労働者は派遣先における仕事が自分に合うかどうか等を見定めることができます。
- 今回の派遣法改正により、派遣就業が終了する前でも職業紹介（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派遣就業期間中の求人・求職の意思の確認及び採用内定）ができるようになりました。

- また、紹介予定派遣に限り、派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等が可能になりました（通常の労働者派遣では、派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等派遣先が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。）。



## (3) その他紹介予定派遣に関するルール

- 派遣期間は6か月を超えていませんか？  
紹介予定派遣の場合は、同一の派遣労働者について、派遣期間は6か月以内です。

- 紹介予定派遣であることが、事前に明示されましたか？

派遣元事業主は、紹介予定派遣に係る派遣労働者を雇い入れる場合は、その旨を派遣労働者に明示しなければなりません。また、既に雇い入れている労働者を新たに紹介予定派遣の対象とする場合はその旨を労働者に明示し、同意を得なければなりません。

なお、紹介予定派遣の場合は、就業条件明示書に紹介予定派遣に関する事項を記載することとなっています。

- 面接、履歴書送付の際、年齢や性別を理由に差別されませんでしたか？

派遣先が派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等を行う場合には、派遣労働者の年齢や性別を理由とした差別を行ってはならず、直接採用する場合のルール（雇用対策法や男女雇用機会均等法に基づくルール）と同様のルールの下に行うこととなっています。



○ 派遣先に直接雇用される際の労働条件は確認しましたか？

紹介予定派遣を経て派遣先に雇用される場合に予定される労働条件のうち、①雇用契約の期間の定めの有無（期間の定めのない雇用であるか有期雇用であるか）、②年次有給休暇及び退職金の取扱い（労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算出する場合にはその旨）については、就業条件明示書に記載されることとなっています。

○ 派遣先に直接雇用されなかった場合、派遣元事業主から理由を聞けましたか？

紹介予定派遣を受けた場合において、職業紹介を希望しなかった場合又は派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣先は派遣元事業主の求めに応じ、その理由を明示しなければなりません。

また、派遣元事業主は、派遣労働者の求めに応じて、派遣先に対し理由の明示を求めた上で、派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面で明示しなければなりません。

#### **(4) 派遣期間中の苦情の申出**

紹介予定派遣期間中に生じた問題については、派遣元において選任されている派遣元責任者に申し出てください。派遣元責任者は、派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たることとされています。

また、労働者派遣に関してご不明の点等がありましたら、最寄りの都道府県労働局・ハローワーク（公共職業安定所）にお問い合わせ下さい。そのほか、各地域に労働組合関係者や使用者代表等から選任された労働者派遣事業適正運営協力員（ハローワークに名簿が備え付けてあります。）が配置されていますのでご相談ください。