

# 特定行為の禁止

派遣先が派遣社員を特定することは禁止されています。（紹介予定派遣の場合を除く）派遣社員の雇用主は派遣会社であり、派遣先が派遣社員を特定して受け入れることはできません。同時に派遣会社は派遣先の特定行為に協力してはいけません。

## 1. 特定行為に該当する行為

- 派遣先による事前面接
- 派遣先による履歴書等による書類選考
- 派遣先による適性検査の実施
- 派遣社員の年齢を制限すること
- 派遣社員の性別を限定すること
- 試用期間的に短期の派遣契約を締結し、更新の際に派遣先が派遣社員を指名すること

特定行為が禁止される理由は、派遣先の事前面接や適正検査等を経て派遣社員が決定するということが、直接雇用において採用選考を行うことと何ら変わりがなく、実質的に派遣先が雇用しているように見えてしまうからです。派遣先と派遣社員に雇用関係が生じてしまうと、派遣社員にとって派遣会社と派遣先との二重の雇用関係が生じてしまうため、職業安定法第 44 条で禁止する労働者供給事業に該当するとして禁止されています。また、派遣社員の保護のために派遣先において必要とされる職業能力以外の観点で選別が行われることで派遣社員の就業機会が狭められてしまうことを防ぐという目的もあります。

## 2. 適切な事業所訪問、職場見学の実施について

### 特定行為に該当しない事業所訪問、職場見学の条件

- 派遣社員自らの判断の下に行われる事業所訪問であること
- 仕事を受けるか否かを派遣労働者等自身が判断することに目的があること
- 事業所訪問は、派遣先の評価を受けるためのものではないこと

### 不適切な事業所訪問、職場見学の例

- 派遣先が派遣社員に試験を実施し、受入れを判断すること
- 事業所訪問を派遣社員受け入れの条件とすること
- 派遣先が従事する業務に必要な能力、適性に関すること以外の質問をすること

業務に必要な能力、適正に関する質問＝業務経験、知識、技術など

業務に必要な能力、適性以外の質問＝出身校、前職の社名、退職理由、結婚・出産予定など

派遣先が派遣社員に質問した結果について評価、感想を派遣会社に伝えることは、特定行為に該当する恐れがあります。