

## Q8 事前面接 (派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為)

派遣元から「勤務を始める前に、あらかじめ派遣先と『打ち合わせ』をしておいたほうがいいのではないかと」言われました。これは、派遣先が正式に決まったものと理解してよいのでしょうか？



派遣先は、労働者が派遣先で働き始める前に面接を行ったり、派遣元から履歴書を送付させてはなりません。ただし、紹介予定派遣に限り、事前面接や履歴書の送付が認められています（Q4参照）。

派遣先は、派遣元と労働者派遣契約を結ぶ際に、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りません（派遣法第26条第7項）。「派遣労働者を特定する」ための行為とは、労働者が派遣で働き始める前に派遣先が労働者の面接を行ったり、派遣元から派遣先に労働者の履歴書を送付させることなど、労働者を派遣先で選別するための行為だけでなく、例えば「若い女性に限る」など、派遣労働者のスキルとは関係のない特定の条件で絞ることも「派遣労働者を特定する行為」にあたります（派遣先指針第2の3、4）。

派遣元は、派遣先が派遣労働者を特定するための行為に協力してはなりません（派遣元指針第2の11）。労働者派遣契約を結ぶ際に、派遣元が派遣先に通知する情報は、労働者の氏名、性別、社会保険への加入状況などごく限られています（派遣法第35条、派遣法施行規則第27条、第27条の2、第28条）。ですから、派遣労働者の履歴書を派遣先へ送付するなど、労働者の個人情報を安易に開示することのないようにしなければなりません。なお、労働者本人が自らの意思により、履歴書を送付すること等は差し支えありません。



派遣労働を開始する前に、派遣元から派遣先へ職場見学に行くよう指示された場合には、あらかじめ派遣先が決定したかどうか派遣元に確認しておきましょう。

紹介予定派遣の場合を除き、派遣先が派遣労働者を受け入れる前に、労働者の面接（特定目的行為）を行うことは違法です。派遣元から派遣先に職場見学や打ち合わせに行くように指示されたときには、派遣先を訪問する前に、派遣元に①職場見学は派遣元の指示に基づくものなのか、労働者の自由な意思によるものなのか、②「打合わせ」と称して派遣先が派遣労働者を決定するために行われるものではないか、などを確認し、特定目的行為にあたると思われる場合には、お断りをするのがよいでしょう。

また、派遣先を訪問したところ、派遣先の人から面接のようにいろいろ質問されたり、その後で派遣元から「他の者に決まった」と派遣が取り消されたようなケースでは、派遣先による特定目的行為が行われた可能性があります。派遣先が決まる前にトラブルが生じたときには、**東京労働局需給調整事業部**（P67）に相談してみるとよいでしょう。