

12-10 派遣労働者の特定行為、性・年齢差別の禁止、個人情報の保護

**派遣労働者の特定行為
性・年齢差別の禁止
個人情報の保護**

- × 派遣労働者の特定行為**
 - 1 派遣先は、派遣労働者の特定を目的として行為をしないようにしなければならない。
 - 2 派遣元もそれに協力してはならない。
- × 性・年齢差別の禁止**
 - 1 派遣労働者の募集において、[男性のみ][女性歓迎]など男女で異なる取扱いをしてはならない（均等法5条）
 - 2 労働者派遣契約に、派遣労働者の性別を記載してはならない（派遣元・派遣先指針）
 - 3 派遣元は、雇用対策法に基づく[年齢差別禁止]の適用をうける
- 個人情報の保護**
 - 1 派遣元は個人情報を適切に管理しなければならない
 - 2 派遣元から派遣先に提供できる情報は、「①氏名、年齢、性別 ②社会保険、雇用保険の資格取得届の有無 ③職務遂行能力に関する情報」に限られる。

派遣労働者の特定行為、性・年齢差別の禁止、個人情報の保護

- 1) 派遣元が派遣労働者を募集する際に、「男性のみ」「女性歓迎」など男女で異なる取扱いをすることはできない（均等法5条）。
- 2) 派遣元及び派遣先は、労働者派遣契約において派遣労働者の性別を記載してはならない（派遣元指針第2-11(2)・派遣先指針第2-4）。
- 3) 派遣元は、雇用対策法もとづく年齢差別禁止の適用を受ける（雇用対策法10条）。
- 4) 派遣先は、派遣労働者の特定を目的とした行為をしないようにしなければならない（派遣法26条7項）、派遣元も派遣先の特定行為に協力（派遣先での面接・顔合わせ、打ち合せと称する三者立会面接を含む、派遣先への履歴書・スキルシート等の送付）してはならない（派遣元指針第2の11）。
- 5) 派遣元には、派遣労働者の個人情報の適正な管理が求められる（派遣法7条1項3号）。派遣元が派遣先に提供できる情報は、派遣労働者の「①氏名、年齢、性別②社会保険、雇用保険の資格取得届の有無③職務遂行能力に関する情報」に限られる（派遣法35条）。