

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣  
労働者の保護等に関する法律等の一部を改正  
する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経  
過措置に関する政令案要綱等



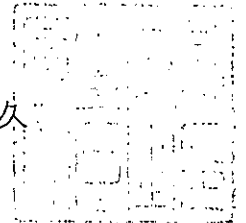
厚生労働省発職派0918第4号

平成27年9月18日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 塩崎 恭久



下記の事項について、貴会の意見を求める。

記

1. 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案要綱（別紙1）
2. 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等及び経過措置に関する省令案要綱（別紙2）
3. 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第一条の四第一号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準を定める告示案要綱（別紙3）



4. 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第二十九条の二の規定に基づき厚生労働大臣が定める講習を定める告示案要綱（別紙4）
5. 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱（別紙5）
6. 派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱（別紙6）



労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案要綱

第一 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令の一部改正

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行令第五条に規定する業務を削除するものとする。

第二 経過措置

一 労働者派遣事業の許可に関する経過措置

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）の施行の日（以下「改正法施行日」という。）前に一般労働者派遣事業の許可の申請をした者の当該申請に係る許可の基準については、なお従前の例によるものとする。

二 労働者派遣事業の許可の有効期間に関する経過措置

1 改正法の施行の際現にされている改正法第一条の規定による改正前の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「旧法」という。）の規定によりされた許可の有

効期間の更新の申請は、改正法第一条の規定による改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「新法」という。）の規定によりされた許可の有効期間の更新の申請とみなすものとする。

2 1の申請に係る許可の有効期間の更新の基準については、なお従前の例によるものとする。

三 特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等に関する経過措置

1 新法第三十条第一項第一号及び第二項並びに第四十条の五第二項の規定は、改正法施行日以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣及び当該労働者派遣に係る派遣労働者について適用するものとする。

2 新法第三十四条等の労働者派遣の役務の提供を受ける期間に関する規定は、改正法施行日以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣及び派遣就業について適用し、改正法施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣及び派遣就業については、なお従前の例によるものとする。

3 改正法施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣については、旧法第四十



条の四及び第四十条の五の規定は、なおその効力を有するものとする。

### 第三 その他

#### 一 施行期日

この政令は、平成二十七年九月三十日から施行するものとする。

#### 二 その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。



労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等及び経過措置に関する省令案要綱

第一 労働者派遣事業の許可等

一 許可の申請等の添付書類

労働者派遣事業の許可の申請を受けようとする者等が申請書に添付すべき書類に、次に掲げるものを追加すること。

- (一) 第五の一の派遣元責任者講習を修了したことを証する書類
- (二) 派遣労働者のキャリアの形成の支援に関する規程
- (三) 派遣労働者の解雇に関する規程
- (四) 派遣労働者に対する休業手当に関する規程

二 労働者派遣事業の許可の基準

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「法」という。）第七條第一項第二号の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとすること。

(一) 派遣労働者のキャリアの形成を支援する制度（厚生労働大臣が定める基準を満たすものに限る。）を有すること。

(二) (一)のほか、派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うための体制が整備されていること。

### 三 変更の届出

法第五条第二項第四号に掲げる事項以外の変更の届出のうち、届出書に登記事項証明書を添付すべき場合については、届出書の提出期限は、当該変更に係る事実のあった日の翌日から起算して十日以内から三十日以内に変更すること。

### 四 特定労働者派遣事業の廃止

特定労働者派遣事業に関する規定を削除すること。

## 第二 労働者派遣事業

### 一 事業報告書

(一) 事業報告書の提出期限を、全て毎年六月三十日とすること。

(二) 事業報告書に記載する事項として、雇用安定措置の実施状況、キャリアアップ措置の実施内容等を

追加すること。

## 二 労働者派遣契約

1 法第二十六条第一項第二号の厚生労働省令で定める区分は、名称のいかんを問わず、業務の関連性に基づいて派遣先が設定した労働者の配置の区分であつて、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が当該労働者の業務の配分及び当該業務に係る労務管理に関して直接の権限を有するものとする。

2 法第二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項として、次に掲げるものを追加すること。

(一) 労働者派遣の役務の提供の終了後、当該労働者派遣に係る派遣労働者を派遣先が雇用する場合に派遣元事業主にあらかじめその旨を通知すること、手数料を支払うことその他の派遣元事業主と派遣先との間で紛争が生じないようにするために講ずべき措置

(二) 派遣労働者を無期雇用派遣労働者又は六十歳以上の者に限定するか否かの別

3 法第二十六条第二項第三号の厚生労働省令で定める措置に、次に掲げるものを追加すること。

(一) 法第四十条第二項に規定する教育訓練の実施に係る配慮

- (二) 法第四十条第三項に規定する福利厚生施設の利用の機会の付与に係る配慮
- (三) 法第四十条第五項に規定する賃金水準に関する情報の提供その他の措置の実施に係る配慮
- (四) 法第四十条の四に規定する派遣労働者の雇用に関する事項に関する措置
- (五) 法第四十条の五に規定する労働者の募集に係る事項の周知

### 第三 雇用安定措置

#### 一 特定有期雇用派遣労働者等

- 1 法第三十条第一項の派遣先の事業所その他派遣就業の場所（以下「事業所等」という。）における同一の組織単位の業務について継続して一年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがあるものとして厚生労働省令で定めるものは、派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して一年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある者であつて、当該労働者派遣の役務の提供の終了後も継続して就業することを希望しているもの（法第四十条の二第一項各号に掲げる労働者派遣に係る派遣労働者を除く。）とすること。

- 2 1の派遣労働者の希望は、派遣元事業主が当該派遣労働者の役務の提供が終了する日の前日までに

派遣労働者に対して聴取するものとする。

3 法第三十条第一項のその他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働省令で定めるものは、当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して一年以上である有期雇用派遣労働者（１に該当する者を除く。）とすること。

4 法第三十条第一項の派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者であつて雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働省令で定めるものは、当該派遣元事業主に雇用された期間が通算して一年以上である派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者とするこ  
と。

## 二 雇用安定措置の実施

1 派遣元事業主は、法第三十条第一項の措置を講ずるに当たっては、そのいずれかの措置を講ずるよう努めなければならないものとする。

2 派遣元事業主は、法第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項の措置を講ずるに当たっては、そのいずれかの措置を講じなければならないものとする。ただし、同項第一号の措

置が講じられた場合であつて、当該措置の対象となつた特定有期雇用派遣労働者が当該派遣先に雇用されなかつた場合には、同項第二号から第四号までのいずれかの措置を講じなければならないものとする。

### 三 雇用安定措置の内容

1 法第三十条第一項第二号の厚生労働省令で定める事項は、特定有期雇用派遣労働者等（法第三十条第一項に規定する特定有期雇用派遣労働者等をいう。以下同じ。）の居住地、従前の職務における待遇その他派遣労働者の配置に関して通常考慮すべき事項とすること。

2 法第三十条第一項第四号の厚生労働省令で定める教育訓練は、新たな就業の機会を提供するまでの間継続して雇用して行う教育訓練（当該期間、特定有期雇用派遣労働者等に対し賃金が支払われる場合に限る。）とすること。

3 法第三十条第一項第四号の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとすること。

#### (一) 2の教育訓練

(二) 派遣元事業主が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



行うことができる場合にあつては、特定有期雇用派遣労働者等を紹介予定派遣の対象とし、又は紹介予定派遣に係る派遣労働者として雇い入れること。

(三) その他特定有期雇用派遣労働者等の雇用の継続が図られると認められる措置

#### 第四 労働・社会保険の適用促進

##### 一 待遇に関する事項等の説明

法第三十一条の二第一項の厚生労働省令で定める事項に、健康保険法に規定する被保険者の資格の取得の見込み等に関する事項を追加すること。

##### 二 派遣先及び派遣労働者への通知等

1 派遣元事業主は、第二十七条の二第一項各号に掲げる書類（以下「資格取得届」という。）が提出されている派遣労働者に係る労働者派遣をする場合には、派遣先に対し、当該書類が提出されている事実を当該事実を証する書類の提示等により示さなければならず、労働者派遣を開始した後資格取得届が提出されることとなった場合も同様とすること。

2 派遣元事業主は、資格取得届が提出されていない場合には、その具体的な理由を派遣労働者に対し

て明示しなければならないものとする事。

## 第五 その他の派遣元事業主が講ずべき措置

### 一 派遣元責任者の基準

法第三十六条の厚生労働省令で定める基準は、過去三年以内に、派遣労働者に係る雇用管理の適正な実施のために必要な知識を習得させるための講習として厚生労働大臣が定めるものを修了していることとする事。

### 二 派遣元管理台帳に記載すべき事項

1 法第三十七条第一項第九号の厚生労働省令で定める教育訓練は、法第三十条の二第一項の規定による教育訓練とする事。

2 法第三十七条第一項第十二号の厚生労働省令で定める事項に、法第三十条の二第二項の規定による援助を行った日及び当該援助の内容を追加する事。

## 第六 均衡待遇の推進

一 派遣先の教育訓練の実施の配慮の例外

法第四十条第二項の厚生労働省令で定める場合は、当該教育訓練と同様の訓練を派遣元事業主において既に実施された場合又は実施することが可能である場合とすること。

二 業務の円滑な遂行に資する福利厚生施設

法第四十条第三項の厚生労働省令で定める福利厚生施設は、次のとおりとすること。

- (一) 給食施設
- (二) 休憩室
- (三) 更衣室

三 派遣労働者の賃金の適切な決定のため派遣先が講ずるように配慮すべき措置

法第四十条第五項の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとすること。

- (一) 派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者の賃金水準に関する情報の提供

- (二) 派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準に関する情報の提供

(三) 派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する労働者の募集に係る事項（賃金に係る情報に関する部分に限る。）の提供

(四) その他法第三十条の三第一項の規定により派遣労働者の賃金が適切に決定されるようにするために必要な措置

## 第七 労働者派遣の役務の提供を受ける期間

一 労働者派遣の役務の提供を受ける期間の対象外

法第四十条の二第一項第二号の厚生労働省令で定める者は、六十歳以上の者とする事。

二 過半数労働組合等からの意見聴取手続

1 法第四十条の二第四項の規定により過半数労働組合又は過半数代表（以下「過半数労働組合等」という。）の意見を聴くに当たっては、当該過半数労働組合等に次に掲げる事項を書面により通知するものとする事。

- (一) 派遣可能期間を延長しようとする事業所等
- (二) 延長しようとする期間

2 過半数代表者は、次のいずれにも該当する者とする。ただし、(一)に該当する者がいない事業所等にあつては、過半数代表者は(二)に該当する者とする。

(一) 労働基準法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

(二) 法第四十条の二第四項の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続により選出された者であること。

3 派遣先は、法第四十条の二第四項の規定により意見を聴いた場合には、次に掲げる事項を書面に記載し、延長前の派遣可能期間が経過した日から三年間保存しなければならないものとする。

(一) 意見を聴いた過半数労働組合の名称又は過半数代表者の氏名

(二) 過半数労働組合等に通知した日及び通知した事項

(三) 過半数労働組合等から意見を聴いた日及び当該意見の内容

(四) 意見を聴いて延長する期間を変更したときは、その変更した期間

4 派遣先は、3に掲げる事項を、次のいずれかの方法によって当該事業所等の労働者に周知しなければならないものとする。

(一) 常時当該事業所等の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。

(二) 書面を労働者に交付すること。

(三) 電子計算機に備えられたファイル等に記録し、かつ、事業所等に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

三 過半数労働組合等への説明その他の派遣可能期間の延長に当たつての事項

1 法第四十条の二第五項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとすること。

(一) 派遣可能期間の延長の理由及びその期間

(二) 法第四十条の二第四項の規定により聴いた過半数労働組合等の意見への対応に関する方針

2 派遣先は、法第四十条の二第五項の規定により過半数労働組合等に対して説明を行った場合には、当該説明を行った日及び説明した内容を書面に記載し、当該事業所等ごとの業務について延長前の派遣可能期間が経過した日から三年間保存しなければならないものとする。

3 派遣先は、2の事項を、二の4の方法によって当該事業所等の労働者に周知しなければならないものとする。

#### 四 不利益取扱いの禁止

派遣先は、労働者が過半数代表者として正当な行為をしたこと等を理由として当該労働者に対して不利益な取扱いをしないようにしなければならないものとする。

#### 五 派遣可能期間の延長の際の通知

法第四十条の二第七項の規定による通知は、同項の規定により通知すべき事項に係る書面の交付等により行わなければならないものとする。

#### 第八 特定有期雇用派遣労働者の雇用等

##### 一 特定有期雇用派遣労働者の雇用の対象

法第四十条の四の厚生労働省令で定める者は、法第三十条第一項第一号の措置が講じられた特定有期雇用派遣労働者とする。

##### 二 派遣先に雇用される労働者の募集に係る事項の周知の対象

法第四十条の五第二項の厚生労働省令で定める者は、法第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項第一号の措置が講じられた特定有期雇用派遣労働者とする。

## 第九 派遣先管理台帳

一 法第四十二条第一項第九号の厚生労働省令で定める教育訓練は、次のとおりとすること。

(一) 業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る教育訓練であつて計画的に行われるもの

(二) 業務の遂行の過程外において行われる教育訓練

二 法第四十二条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項に、派遣労働者が派遣就業する組織単位を追加すること。

## 第十 労働契約申込みみなし制度

一 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律第二二条の規定による改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律第二条の規定による改正後の法（以下「平成二十四年改正後法」という。）第三十四条第三項の規定により労働契約の申込みをしたものとみなされることとなる旨の明示は、第二十六条第一項及び第二項の規定による方法と同様の方法により行うものとする。



二 平成二十四年改正後法第四十条の六第一項第三号の厚生労働省令で定める意見の聴取の手續は、次のとおりとすること。

- (一) 第七の二の1の通知
- (二) 第七の二の3の書面の記載及びその保存
- (三) 第七の二の4の周知

三 平成二十四年改正後法第四十条の八第一項の規定による助言等に係る厚生労働大臣の権限を、労働者派遣事業を行う者の主たる事業所及び当該事業を行う事務所の所在地等を管轄する都道府県労働局長に委任するものとする。

#### 第十一 職業安定法施行規則の一部改正

一 労働者派遣事業の許可を受けた者が有料職業紹介事業等の許可の申請等をするとき又は労働者派遣事業の許可の申請をする者が有料職業紹介事業等の許可の申請等も同時にするとき等は、定款、寄付行為、登記事項証明書等の書類を添付することを要しないものとする。

二 職業安定法第三十条第二項第四号に掲げる事項以外の変更の届出のうち、届出書に登記事項証明書を

添付すべき場合については、届出書の提出期限は、当該事項に係る事実のあった日の翌日から起算して十日以内から三十日以内に変更するもの。

## 第十二 その他

### 一 施行期日

この省令は、平成二十七年九月三十日から施行するものとする。ただし、第十については、同年十月一日から施行するものとする。

### 二 その他

その他必要な経過措置を定めるとともに所要の規定の整備を行うこと。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第一条の四第一号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準を定める告示案要綱

第一 キャリアの形成を支援する制度の基準

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第一条の四第一号に規定する厚生労働大臣が定める基準は、次に掲げるものとする。

一 労働者派遣を行うに当たり、対象となる派遣労働者のキャリアの形成を念頭に置いて派遣先の業務を選定する旨を明示的に記載した手引を整備していること。

二 その雇用する全ての派遣労働者が利用できる、派遣労働者の職業生活の設計に関する相談窓口を設けていること。

三 前号の相談窓口に、キャリア・コンサルティング（労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うことをいう。）の知見を有する担当者を配置していること。

四 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「法」という。）第三十条の二第一項に規定する教育訓練の実施計画（次に掲げる要件を満たすものに限る。）を定めてい

ること。

- 1 実施する教育訓練がその雇用する全ての派遣労働者を対象としたものであること。
- 2 実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること。
- 3 実施する教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること。
- 4 派遣労働者として雇用するに当たり実施する教育訓練が含まれたものであること。
- 5 法第三十条の二第一項に規定する無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリアの形成を念頭に置いた内容のものであること。

## 第二 適用期日

この告示は、平成二十七年九月三十日から適用するものとする。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第二十九条の二の規定に基づき厚生労働大臣が定める講習を定める告示案要綱

第一 派遣元責任者講習

一 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第二十九条の二の厚生労働大臣が定める講習は、次のいずれにも該当するものとする。

1 講習機関の施設、設備、講習の実施方法その他の講習に関する事項が、講習の適正かつ確実な実施に適合したものであること。

2 講習機関の経理的及び技術的な基礎が、講習の適正かつ確実な実施に足りるものであること。

二 派遣元責任者講習は、この告示で定める講習機関が行う派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足る能力を養成するための講習とすること。

第二 適用期日

この告示は、平成二十七年九月三十日から適用するものとする。



派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱

第一 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正

一 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置に次の内容を追加すること。

派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を派遣先が雇用する場合に、当該雇用が円滑に行われるよう、派遣先が当該労働者派遣の終了後に当該派遣労働者を雇用する意思がある場合には、当該意思を事前に派遣元事業主に示すこと、派遣元事業主が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うことができる場合には、派遣先は職業紹介により当該派遣労働者を雇用し、派遣元事業主に当該職業紹介に係る手数料を支払うこと等を定めるよう求めること。

二 労働者派遣契約の終了に当たって講ずべき事項として次の内容を追加すること。

(一) 派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者の雇用の安定に留意し、労働者派遣が終了した場合において、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該労働者派遣に係る無期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと。

(二) 派遣元事業主は、有期雇用派遣労働者の雇用の安定に留意し、労働者派遣が終了した場合であつて、当該労働者派遣に係る有期雇用派遣労働者との労働契約が継続しているときは、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該有期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと。

三 派遣先との連絡体制の確立を次のとおりとすること。

派遣元事業主は、派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約の定め に反していないことの確認等を行うとともに、きめ細かな情報提供を行う等により、派遣先との連絡調整を的確に行うこと。特に、労働基準法第三十六条第一項の時間外及び休日の労働に関する協定の内容等派遣労働者の労働時間の枠組みについては、情報提供を行う等により、派遣先との連絡調整を的確に行うこと。なお、協定の締結に当たり、労働者の過半数を代表する者の選出を行う場合には、労働基準法施行規則第六条の二の規定に基づき、適正に行うこと。

また、派遣元事業主は、割増賃金等の計算に当たり、その雇用する派遣労働者の実際の労働時間等について、派遣先に情報提供を求めること。

四 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等を次のとおりとすること。



(一) 無期雇用派遣労働者について留意すべき事項

派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者の募集に当たっては、「無期雇用派遣」という文言を使用すること等により、無期雇用派遣労働者の募集であることを明示しなければならないこと。

(二) 特定有期雇用派遣労働者等について留意すべき事項

イ 派遣元事業主が、労働者派遣法第三十条第二項の規定の適用を避けるために、業務上の必要性等なく同一の派遣労働者に係る派遣先の事業所その他派遣就業の場所（以下「事業所等」という。）における同一の組織単位の業務について継続して労働者派遣に係る労働に従事する期間を三年未満とすることは、同項の規定の趣旨に反する脱法的な運用であつて、義務違反と同視できるものであり、厳に避けるべきものであること。

ロ 派遣元事業主は、労働者派遣法第三十条第一項（同条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の措置（以下「雇用安定措置」という。）を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等に対し、キャリア・コンサルティングや労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、労働者派遣の終了後に継続

して就業することの希望の有無及び希望する雇用安定措置の内容を把握すること。

ハ 派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等の希望する雇用安定措置を講ずるよう努めること。また、派遣元事業主は、特定有期雇用派遣労働者が労働者派遣法第三十条第一項第一号の雇用安定措置を希望する場合には、派遣先での直接雇用が実現するよう努めること。

ニ 派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等の労働者派遣の終了の直前ではなく、早期に当該特定有期雇用派遣労働者等の希望する雇用安定措置の内容について聴取を行い、十分な時間的余裕をもって当該雇用安定措置に着手すること。

(三) 労働契約法の適用について留意すべき事項

イ 派遣元事業主は、派遣労働者についても労働契約法の適用があることに留意すること。

ロ 派遣元事業主が、その雇用する有期雇用派遣労働者について、当該有期雇用派遣労働者からの労働契約法第十八条第一項の規定による期間の定めのない労働契約の締結の申込みを妨げるために、

当該有期雇用派遣労働者に係る期間の定めのある労働契約の更新を拒否し、また、空白期間（同条第二項の空白期間をいう。）を設けることは、同条の規定の趣旨に反する脱法的な運用であること。

ハ 有期雇用派遣労働者の通勤手当に係る労働条件が、期間の定めがあることにより同一の派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の通勤手当に係る労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働契約法第二十条の規定により、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下このハにおいて「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して不合理と認められるものであってはならないこと。

(四) 派遣労働者等の適性、能力、経験、希望等に適合する就業機会の確保等

派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者（以下「派遣労働者等」という。）について、当該派遣労働者等の適性、能力、経験等を勘案して、最も適した就業の機会の確保を図るとともに、就業する期間及び日、就業時間、就業場所、派遣先における就業環境等について当該派遣労働者等の希望と適合するような就業機会を確保するよう努めなければならないこと。また、派遣労働者等はその有する知識、技術、経験等を活かして就業機会を得ていることに鑑み、派遣元事業主は

、労働者派遣法第三十条の二の教育訓練等の措置を講じなければならぬほか、就業機会と密接に関連する教育訓練の機会を確保するよう努めなければならないこと。

(五) 派遣労働者のキャリアアップ措置

イ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に対し、労働者派遣法第三十条の二第一項の教育訓練を実施するに当たっては、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則第一条の四第一号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準第四号に規定する教育訓練の実施計画（以下「教育訓練計画」という。）に基づく教育訓練を行わなければならないこと。

ロ 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、労働契約の締結時までに教育訓練計画を周知するよう努めること。また、派遣元事業主は、当該教育訓練計画に変更があつた場合は、その雇用する派遣労働者に対し、速やかにこれを周知するよう努めること。

ハ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が教育訓練計画に基づく教育訓練を受けられるよう配慮しなければならないこと。特に、教育訓練計画の策定に当たっては、派遣元事業主は、教育訓練の複数の受講機会を設け、又は開催日時や時間の設定について配慮すること等により、可能な限り

派遣労働者が教育訓練を受講しやすいようにすることが望ましいこと。

二 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るため、教育訓練計画に基づく教育訓練を実施するほか、更なる教育訓練を自主的に実施するとともに、当該教育訓練に係る派遣労働者の費用負担を実費程度とすることで、派遣労働者が教育訓練を受講しやすいようにすることが望ましいこと。

ホ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るとともに、その適正な雇用管理に資するため、当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間及び派遣就業をした日、従事した業務の種類、教育訓練（労働者派遣法第三十七条第一項第九号に規定する教育訓練をいう。）を行った日時及び内容等を記載した書類を保存するよう努めること。

(六) 派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い

イ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の賃金の決定に当たっては、労働者派遣法第三十条の三第一項の規定の趣旨を踏まえ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務

に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、能力若しくは経験等を勘案するよう努めること。また、派遣元事業主は、派遣労働者の職務の成果、意欲等を適切に把握し、当該職務の成果等に応じた適切な賃金を決定するよう努めること。

ロ 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮した結果のみをもって、当該派遣労働者の賃金を従前より引き下げるとような取扱いは、労働者派遣法第三十条の三第一項の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないこと。

ハ 派遣元事業主は、労働者派遣に関する料金の額に係る派遣先との交渉が当該労働者派遣に係る派遣労働者の待遇の改善にとって極めて重要であることを踏まえつつ、当該交渉に当たるよう努めること。

ニ 派遣元事業主は、労働者派遣に関する料金の額が引き上げられた場合には、可能な限り、当該労働者派遣に係る派遣労働者の賃金を引き上げるよう努めること。

ホ 派遣元事業主は、労働者派遣法第三十条の三第二項の規定の趣旨を踏まえ、労働者派遣に係る業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等を始めとする派遣労働者の福利厚生

等の措置について、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の福利厚生等の実状を把握し、当該派遣先に雇用される労働者との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努めること。

へ 派遣元事業主は、派遣労働者が労働者派遣法第三十一条の二第二項の規定により説明を求めたことを理由として、当該派遣労働者に対し不利益な取扱いをしてはならないこと。

(七) 同一の組織単位の業務への派遣

派遣元事業主が、派遣先の事業所等における組織単位の業務について継続して三年間同一の派遣労働者に係る労働者派遣を行った場合において、当該派遣労働者が希望していないにもかかわらず、当該労働者派遣の終了後三月が経過した後に、当該派遣先の同一の組織単位の業務について再度当該派遣労働者を派遣することは、派遣労働者のキャリアアップの観点から望ましくないこと。

五 安全衛生に係る措置を次の内容を追加すること。

派遣元事業主は、派遣労働者に対する雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、当該派遣労働者が従事する業務に係る情報を派遣先から入手すること、健康診断等の結果に基づく

就業上の措置を講ずるに当たって、派遣先の協力が必要な場合には、派遣先に対して、当該措置の実施に協力するよう要請すること等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するため、派遣先と必要な連絡調整等を行うこと。

六 情報の提供に次の内容を追加すること。

マージン率の情報提供に当たっては、常時インターネットの利用により広く関係者、とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することを原則とすること。また、労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績及び教育訓練計画については、インターネットの利用その他の適切な方法により関係者に対し情報提供することが望ましいこと。

七 その他所要の規定の整備を行うこと。

## 第二 適用期日

この告示は、平成二十七年九月三十日から適用するものとする。



派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱

第一 派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部改正

一 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置に次の内容を追加すること。

派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合において、当該雇用が円滑に行われるよう、派遣元事業主の求めに応じ、派遣先が当該労働者派遣の終了後に当該派遣労働者を雇用する意思がある場合には、当該意思を事前に派遣元事業主に示すこと、派遣元事業主が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うことができる場合には、派遣先は職業紹介により当該派遣労働者を雇用し、派遣元事業主に当該職業紹介に係る手数料を支払うこと等について定め、これらの措置を適切に講ずること。

二 適切な苦情の処理を次のとおりとすること。

(一) 派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情には、セクシユアルハラスメント、パワーハラスメント等が含まれることに留意すること。

(二) 派遣先は、派遣労働者の苦情の処理を行うに際しては、派遣先の労働組合法上の使用者性に関する

代表的な裁判例や中央労働委員会の命令に留意すること。また、派遣先は、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣先において苦情の処理をする方法、派遣元事業主との連携を図るための体制等を労働者派遣契約において定めるとともに、派遣労働者の役務の受入れに際し、説明会等を実施して、その内容を派遣労働者に説明すること。さらに、派遣先管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載するとともに、その内容を派遣元事業主に通知すること。また、派遣労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

### 三 労働者派遣に関する料金の額を次のとおり追加すること。

派遣先は、労働者派遣に関する料金の額の決定に当たっては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の就業の実態、労働市場の状況等を勘案し、当該派遣労働者の賃金水準が、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事している労働者の賃金水準と均衡が図られたものとなるよう努めなければならないこと。また、派遣先は、労働者派遣契約の更新の際の労働者派遣に関する料金の額の決定に当たっては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の就業の実態、労働市場の状況等に加え、当該派

遣労働者が従事する業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度並びに当該派遣労働者に要求する技術水準の変化を勘案するよう努めなければならないこと。

#### 四 教育訓練・能力開発を次のとおりとすること。

派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対して労働者派遣法第四十条第二項に規定する教育訓練を実施するよう配慮するほか、派遣元事業主が労働者派遣法第三十条の二第一項に規定する教育訓練を実施するに当たり、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、派遣労働者が当該教育訓練を受講できるよう可能な限り協力するとともに、必要に応じた当該教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければならないこと。派遣元事業主が行うその他の教育訓練、派遣労働者の自主的な能力開発等についても同様とすること。

#### 五 派遣元事業主との労働時間等に係る連絡体制の確立に次の内容を追加すること。

労働者派遣法第四十二条第一項及び第三項において、派遣先は派遣先管理台帳に派遣就業をした日ごとの始業及び終業時刻並びに休憩時間等を記載し、これを派遣元事業主に通知しなければならないとされておき、派遣先は、適正に把握した実際の労働時間等について、派遣元事業主に正確に情報提供する

こと。

六 労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限の適切な運用を次のとおりとすること。

派遣先は、労働者派遣法第四十条の二及び第四十条の三の規定に基づき派遣労働者による常用労働者の代替及び派遣就業を望まない派遣労働者が派遣就業に固定化されることの防止を図るため、次に掲げる基準に従い、事業所その他派遣就業の場所（以下「事業所等」という。）ごとの業務について、派遣元事業主から労働者派遣法第四十条の二第二項の派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならず、また、事業所等における組織単位ごとの業務について、派遣元事業主から三年を超える期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならないこと。

(一) 事業所等については、工場、事業所、店舗等、場所的に他の事業所その他の場所から独立していること、経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること、一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等の観点から実態に即して判断すること。

(二) 事業所等における組織単位については、労働者派遣法第四十条の三の労働者派遣の役務の提供を受ける期間の制限の目的が、派遣労働者がその組織単位の業務に長期間にわたって従事することによつ

て派遣就業を望まない派遣労働者が派遣就業に固定化されることを防止することにあることに留意しつつ判断すること。すなわち、課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮監督権限を有するものであつて、派遣先における組織の最小単位よりも一般に大きな単位を想定しており、名称にとらわれることなく実態により判断すべきものであること。ただし、小規模の事業所等においては、組織単位と組織の最小単位が一致する場合もあることに留意すること。

(三) 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けた当該派遣先の事業所等ごとの業務について、新たに労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、当該新たな労働者派遣の開始と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が三月を超えない場合には、当該派遣先は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなすこと。

(四) 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けていた当該派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務について同一の派遣労働者に係る新たな労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、当該新たな労働者派遣の役務の提供を受けていた当該派遣先の事業所等における組織単位ごとの業務

働者派遣の開始と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が三月を超えない場合には、当該派遣先は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなすこと。

- (五) 派遣先は、当該派遣先の事業所等ごとの業務について派遣元事業主から三年間継続して労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、労働者派遣法第四十条の二第三項の規定による派遣可能期間の延長に係る手続を回避することを目的として、当該労働者派遣の終了後三月が経過した後再度当該労働者派遣の役務の提供を受けるような、実質的に派遣労働者の役務の受入れを継続する行為は、同項の趣旨に反するものであること。

七 派遣可能期間の延長に係る意見聴取の適切かつ確実な実施を次のとおりとすること。

- (一) 派遣先は、労働者派遣法第四十条の二第四項の規定に基づき、過半数労働組合等（同項の過半数労働組合等をいう。以下同じ。）に対し、派遣可能期間を延長しようとする際に意見を聴くに当たっては、当該派遣先の事業所等ごとの業務について、当該業務に係る労働者派遣の役務の提供の開始時（派遣可能期間を延長した場合には、当該延長時）から当該業務に従事した派遣労働者の数及び当該派

遣先に期間を定めないうで雇用される労働者の数の推移に関する資料等、意見聴取の際に過半数労働組合等が意見を述べるに当たり参考となる資料を過半数労働組合等に提供するものとする。また、派遣先は、意見聴取の実効性を高める観点から、過半数労働組合等からの求めに応じ、当該派遣先の部署ごとの派遣労働者の数、各々の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けた期間等に係る情報を提供することが望ましいこと。

(二) 派遣先は、過半数労働組合等に対し意見を聴くに当たっては、十分な考慮期間を設けること。

(三) 過半数労働組合等からの異議への対処に当たっては、次のとおりとすること。

イ 派遣先は、派遣可能期間を延長することに対して過半数労働組合等から異議があった場合に、労働者派遣法第四十条の二第五項の規定により当該意見に関する対応を説明するに当たっては、当該意見を勘案して当該派遣可能期間の延長について再検討を加えること等により、当該過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めること。

ロ 派遣先は、派遣可能期間を延長する際に過半数労働組合等から異議があった場合において、当該延長に係る期間が経過した場合にこれを更に延長しようとするに当たり、再度、過半数労働組合等

から異議があつたときは、当該意見を十分に尊重し、派遣可能期間の延長の中止又は延長する期間の短縮、派遣可能期間の延長に係る派遣労働者の数の減少等の対応を採ることについて検討した上で、その結論をより一層丁寧に応該過半数労働組合等に説明しなければならないこと。

(四) 派遣先は、労働者派遣法第四十条の二第六項の規定に基づき、(一)から(三)までの内容を含め、派遣可能期間を延長しようとする場合における過半数労働組合等からの意見の聴取及び過半数労働組合等が異議を述べた場合の当該過半数労働組合等に対する派遣可能期間の延長の理由等の説明を行うに当たっては、誠実にこれらを行うよう努めなければならないものとする。

八 安全衛生に係る措置に次の内容を追加すること。

派遣先は、派遣元事業主が健康診断等の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、当該措置に協力するよう要請があつた場合には、これに応じ、必要な協力を行う等、派遣労働者の安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力や配慮を行うこと。

九 その他所要の規定の整備を行うこと。

## 第二 適用期日



この告示は、平成二十七年九月三十日から適用するものとする。

