

「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件案（仮称）」 概要について

1. 趣旨

- 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（平成 27 年 9 月 11 日成立。以下「改正法」という。）が平成 27 年 9 月 30 日より施行されることになる。
- これに伴い、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（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）に基づく派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 11 年労働省告示第 137 号）についても所要の改正を行う必要がある。

2. 概要

- 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置に以下の項目を追加する。
 - 派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先が労働者派遣の終了後に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。
- 労働者派遣契約の終了に当たって講ずべき事項を以下のとおり定める。
 - ・ 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、労働者派遣の終了のみを理由として当該労働者派遣契約に係る無期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと。
 - ・ 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、労働者派遣契約の期間が終了した場合であって、当該労働者派遣契約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。
- 派遣先との連絡体制の確立について以下のとおりとする。
 - 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と反していないことの確認等を行うとともに、派遣労働者の適正な派遣就業の確保

のために、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36条第1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6条の2の規定を踏まえ、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。

- 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等について以下のとおりとする。
 - 1 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。
 - 2 特定有期雇用派遣労働者等について留意すべき事項
 - ・ 派遣元事業主が、労働者派遣法第30条第2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における同一の組織単位の業務に係る労働者派遣の期間を3年未満とすることは、同項の趣旨に反する脱法的な運用であって、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。
 - ・ 派遣元事業主は、労働者派遣法第30条第1項（同条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下同じ。）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措置の内容を把握すること。
 - ・ 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措置を講ずるよう努めること。また、特定有期雇用派遣労働者が、同項第1号の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。
 - ・ 派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、早期に対象となる特定有期雇用派遣労働者等の希望する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措置に着手すること。
 - 3 労働契約法の適用について留意すべき事項
 - ・ 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。

- ・ 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18条第1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、また空白期間を設けることは、脱法的な運用であること。
 - ・ 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、職務の内容、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。
- 4 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になろうとする者（以下「派遣労働者等」という。）について、最も適合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、派遣元事業主は、労働者派遣法第30条の2の教育訓練等の措置を講じなければならないほか、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。
- 5 派遣労働者のキャリアアップ措置
- ・ 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30条の2第1項の教育訓練を実施するに当たっては、教育訓練計画に基づく教育訓練を行わなければならないこと。
 - ・ 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教育訓練計画を周知するよう努めること。また、当該教育訓練計画に変更があった場合は、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。
 - ・ 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、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等により、可能な限り派遣労働者が受講しやすいようにすることが望ましいこと。
 - ・ 派遣元事業主は、教育訓練計画に基づく教育訓練を実施するのみならず、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負担は実費程度とすることで、派遣労働者が受講しやすい

- ようにすることが望ましいこと。
- ・ 派遣元事業主は、教育訓練を行った日時及び内容、労働者派遣の期間、その従事した業務の種類等を記載した書類を保存するよう努めること。
- 6 派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い
- ・ 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、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。
 - ・ 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よう取扱いは、労働者派遣法第 30 条の 3 第 1 項の趣旨を踏まえた対応とはいえないこと。
 - ・ 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契約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。
 - ・ 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。
 - ・ 派遣元事業主は、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。
 - ・ 派遣元事業主は、派遣労働者が労働者派遣法第 31 条の 2 第 2 項の規定に基づき説明を求めたことを理由として、不利益な取扱いをしてはならないこと。
- 7 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 3 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 3 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。

- 情報の提供について以下を追加すること。

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情報提供することが望ましいこと。

- 派遣労働者の安全衛生について派遣元事業主と派遣先が密接に連携することについて定めること。

- その他所要の規定の整備を行うこと。

3. 根拠法令

改正法による改正後の労働者派遣法第 47 条の 4

4. 適用期日

平成 27 年 9 月 30 日（予定）