

「派遣先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。）に基づく派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成 11 年労働省告示第 138 号）についても所要の改正を行う必要がある。

2. 概要

- 労働者派遣契約の終了後の直接雇用に関する事項を以下のとおり定める。

派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、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、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の措置を労働者派遣契約に定め、当該措置を適切に講ずること。
- 適切な苦情の処理について以下のとおりとする。
 - ・ 派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情には、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等が含まれることに留意すること。
 - ・ 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、派遣労働者の受入れに際し、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。

- 労働者派遣に関する料金の額を以下のとおり定める。

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、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及び労働市場の現状に加え、当該派遣労働者が従事する業務の内容、当該業務に伴う責任の程度、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。

- 教育訓練・能力開発について以下のとおりとする。

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40条第2項の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30条の2第1項の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けられるよう可能な限り協力するほか、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。

- 派遣元事業主との労働時間等に係る連絡体制の確立に以下の内容を追加する。

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。

- 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について以下のとおりとする。

派遣先は、労働者派遣法第40条の2及び第40条の3の規定に基づき派遣労働者による常用労働者の代替の防止と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、事業所等ごとの業務について、派遣元事業主から労働者派遣法第40条の2第2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3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。

- ・ 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。
- ・ 事業所等における組織単位については、労働者派遣法第40条の3の期間制限の目的が、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っ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って、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。
- ・ 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3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。
- ・ 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3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。
- ・ 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3年を超えて期間労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、労働者派遣法第40条の2第3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3月が経過した後に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。

- 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について以下のとおりとする。
 - ・ 派遣先は、当該派遣先の事業所等の過半数労働組合等に対し、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、派遣先の事業所等の業務について、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、部署ごとの派遣労働者の数等に係る情報を提供することが望ましいこと。
 - ・ 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。
 - ・ 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は、当該意見に関する対応を説明するに際し、当該意見を勘案して派遣可能期間の延長について再検討を加える等により、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。
 - ・ 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ったときは、当該意見を十分に尊重し、当該派遣可能期間の延長の中止又は当該延長する期間の短縮、受入れ人数の減少等の対応方針を採ることについて検討し、その結論をより一層丁寧に過半数労働組合等に説明しなければならないこと。
 - ・ 派遣先は、派遣可能期間を延長しようとする場合の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。

- 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）