

送出事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 17 厚生労働省告示第 456 号）の新旧案

（傍線部分は改正部分）

改 正 後	改 正 前
第二 送出事業主が講ずべき措置 一 （略） 二 送出労働者の雇用の安定を図るために必要な措置 （一）～（四） （略） （五） 送出就業期間に係る賃金等の労働条件 送出事業主は、送出就業中においても賃金等の労働条件は、<u>労働契約等</u>に基づき遵守しなければならないこと。 なお、送出事業主は、受入事業主の倒産等により受入事業主から送出就業に係る対価の支払を受けていない場合等であっても、送出労働者に対して<u>労働契約等</u>に基づく適正な賃金を支払う必要があること。 また、送出就業をすることを理由として送出就業期間に係る賃金等の労働条件を低下させることは、適当でないこと。 （六）・（七） （略） 三～七 （略） 八 送出労働者の雇用の安定及び福祉の増進等 （一） 有期雇用送出労働者等について留意すべき事項 イ 送出事業主は、読替え後の労働者派遣法第三十条第一項の規定により同項第二号から第四号までの措置（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有期雇用送出労働者等（同項に規定する有期雇用送出労働者等をいう。以下同じ。）に対し、キャリアコンサルティング（職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二条第五項に規定するキャリア	第二 送出事業主が講ずべき措置 一 （略） 二 送出労働者の雇用の安定を図るために必要な措置 （一）～（四） （略） （五） 送出就業期間に係る賃金等の労働条件 送出事業主は、送出就業中においても賃金等の労働条件は、<u>雇用契約等</u>に基づき遵守しなければならないこと。 なお、送出事業主は、受入事業主の倒産等により受入事業主から送出就業に係る対価の支払を受けていない場合等であっても、送出労働者に対して<u>雇用契約等</u>に基づく適正な賃金を支払う必要があること。 また、送出就業をすることを理由として送出就業期間に係る賃金等の労働条件を低下させることは、適当でないこと。 （六）・（七） （略） 三～七 （略） 八 送出労働者の雇用の安定及び福祉の増進等 （一） 有期雇用送出労働者等について留意すべき事項 イ 送出事業主は、読替え後の労働者派遣法第三十条第一項の規定により同項第二号から第四号までの措置（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有期雇用送出労働者等（同項に規定する有期雇用送出労働者等をいう。以下同じ。）に対し、キャリアコンサルティング（職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二条第五項に規定するキャリア

コンサルティングのうち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。以下同じ。）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、建設業務労働者の就業機会確保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。

ロ・ハ （略）

(二)・(三) （略）

(四) 送出労働者の待遇の改善に向けた評価等

送出事業主は、送出労働者の職務の成果等の評価、教育訓練及びキャリアコンサルティングの実施並びに就業機会の確保及び提供に当たって、その職務の成果等の向上により送出労働者の待遇が改善するよう、次の事項に留意すること。

イ 受入事業主に協力を求めつつ、送出労働者の業務の遂行状況等を把握し、建設業務労働者就業機会確保契約や労働契約の更新の機会等の適切な時機に当該送出労働者の職務の成果等の評価を行うこと。また、送出労働者の希望に応じて、当該送出労働者に評価結果をフィードバックすること。

ロ 送出労働者に対しキャリアコンサルティングを受けることを勧奨することが望ましいこと。また、キャリアコンサルティングの実施結果等を踏まえ、教育訓練を実施し、就業の機会を提供する等、各措置が送出労働者の希望に応じて総合的に実施されるよう努めること。

ハ イ及びロに掲げる取組を継続的に実施することによって、送出労働者の希望する働き方の実現と待遇の改善に向けた好循環を生み出すことが重要であること。

(五) （略）

(六) 読替え後の労働者派遣法第三十条の四第一項の協定の締結に当たって留意すべき事項等

コンサルティングのうち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。）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、建設業務労働者の就業機会確保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。

ロ・ハ （略）

(二)・(三) （略）

(新設)

(四) （略）

(新設)

- イ 送出事業主は、読替え後の労働者派遣法第三十条の三の規定は、受入事業主に雇用される通常の労働者と送出労働者との間の不合理と認められる待遇の相違を設けてはならないこと等を定めたものであり、読替え後の労働者派遣法第三十条の四の規定は、同条第一項の規定により労働者の過半数で組織する労働組合等との協定（以下この(イ)において「協定」という。）を定めたときは、当該協定で定めた範囲に属する送出労働者の待遇について、一部の待遇を除き、読替え後の労働者派遣法第三十条の三の規定は適用しないこと等を定めたものであることに留意すること。また、読替え後の労働者派遣法第三十条の四の規定は、協定を定めた場合であっても、同条第一項第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であって当該協定で定めたものを遵守していない場合又は同項第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、読替え後の労働者派遣法第三十条の三の規定による待遇の確保が求められることに留意すること。さらに、協定の締結に当たり、労働者の過半数を代表する者（読替え後の労働者派遣法第三十条の四第一項に定める労働者の過半数を代表する者をいう。ロにおいて同じ。）が適正に選出されていない場合は、協定を定めたものとは認められず、読替え後の労働者派遣法第三十条の三の規定による待遇の確保が求められることに留意すること。
- ロ 送出事業主が、建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（昭和五十一年労働省令第二十九号）第二十七条第二項により適用され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（昭和六十一年労働省令第二十号。以下「読替え後の労働者派遣法施行規則」という。）第二十五条の六第三項の規定により、労働者の過半数を代表する者が協定に関

する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行うに当たっては、当該配慮として、例えば、労働者の過半数を代表する者が労働者の意見の集約等を行うに当たって必要となる事務スペースや事務機器の提供（イントラネットや社内電子メールを利用させることを含む。（七ハにおいて同じ。））を行うこと等が考えられること

°
また、送出労働者が異なる受入事業主に送り出されているため意見交換の機会が少ない場合等も考えられることから、労働者の過半数を代表する者を選任するための投票等に併せて意見や希望等を提出させるなど、送出労働者の意見がより反映されるための工夫をするよう努めること。

ハ 送出事業主は、協定対象送出労働者（読替え後の労働者派遣法第三十条の五に規定する協定対象送出労働者をいう。以下同じ。）の待遇の改善を進める観点から、読替え後の労働者派遣法第三十条の四第一項第二号の賃金の決定の方法を協定で定めるに当たっては、次の事項に留意すること。

㊦ 読替え後の労働者派遣法第三十条の四第一項第二号イの厚生労働省令で定める賃金の額（㊥において「一般賃金水準」という。）を遵守した上で、経済・物価動向及び賃金動向を勘案して協定に定める賃金の額を決定することについて労使で十分に協議することが考えられること。

㊧ 一般賃金水準が下がった場合であっても、従前の協定に定める賃金の額を基礎として、公正な待遇の確保について労使で十分に協議することが望ましいこと。

㊨ 労使で十分に協議を行ったとしても、待遇を引き下げる場合、労働条件の不利益変更となり得るものであり、労働条件の不利益変更には、労働契約法（平成十

九年法律第二百二十八号）第九条に基づき、原則として
労使双方の合意が必要であること。

ニ 送出事業主は、協定を締結したとき（改定したときを
含む。）及び労働者を雇い入れたときは、当該協定につ
いて読替え後の労働者派遣法施行規則第二十五条の十一
各号に掲げるいずれかの方法により周知を行うこと。ま
た、労働者を雇い入れようとするときも同様に周知を行
うことが望ましいこと。

(七) 就業規則の作成等における送出労働者の過半数を代表す
る者

イ 送出労働者の過半数を代表する者（読替え後の労働者
派遣法第三十条の六に規定する送出労働者の過半数を代
表すると認められるものをいい、事業所に送出労働者の
過半数で組織する労働組合がある場合における当該労働
組合を除く。以下この(七)において同じ。）は、次のいず
れにも該当する者とする。ただし、㉔に該当する者が
いない事業所にあつては、㉕に該当する者とすること

。㉔ 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。

㉕ 読替え後の労働者派遣法第三十条の六の規定によ
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、挙手等の方法による手続により選出
された者であつて、送出事業主の意向に基づき選出さ
れたものでないこと。

ロ 送出事業主は、労働者が送出労働者の過半数を代表す
る者であること若しくは送出労働者の過半数を代表する
者になろうとしたこと又は送出労働者の過半数を代表す
る者として正当な行為をしたことを理由として、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
ならないこと。

(新設)

ハ 送出事業主は、送出労働者の過半数を代表する者が読替え後の労働者派遣法第三十条の六の規定による意見の聴取に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならないこと。当該配慮としては、例えば、送出労働者の過半数を代表する者が送出労働者の意見の集約等を行うに当たって必要となる事務スペースや事務機器の提供を行うこと等が考えられること。

また、送出労働者が異なる受入事業主に送り出されているため意見交換の機会が少ない場合等も考えられることから、送出労働者の過半数を代表する者を選任するための投票等に併せて意見や希望等を提出させるなど、送出労働者の意見がより反映されるための工夫をするよう努めること。

(四) 送出事業主がその雇用する協定対象送出労働者に対して行う安全管理に関する措置及び給付のうち、当該協定対象送出労働者の職務の内容に密接に関連するものについては、受入事業主に雇用される通常の労働者との間で不合理と認められる相違等が生じないようにすることが望ましいこと。

(九) 送出事業主は、送出労働者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業から復帰する際には、当該送出労働者が就業を継続できるよう、当該送出労働者の受入事業主に係る希望も勘案しつつ、就業機会の確保に努めるべきであることに留意すること。

(十) 障害者である送出労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の改善を図るための措置

送出事業主は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）第二条第一号に規定する障害

(五) 送出事業主がその雇用する協定対象送出労働者（読替え後の労働者派遣法第三十条の五に規定する協定対象送出労働者をいう。以下同じ。）に対して行う安全管理に関する措置及び給付のうち、当該協定対象送出労働者の職務の内容に密接に関連するものについては、受入事業主に雇用される通常の労働者との間で不合理と認められる相違等が生じないようにすることが望ましいこと。

(新設)

(新設)

者（以下単に「障害者」という。）である送出労働者から受入事業主の職場において障害者である送出労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の申出があった場合又は受入事業主から当該事情に関する苦情があった旨の通知を受けた場合等において、同法第三十六条の三の規定による措置を講ずるに当たって、当該障害者である送出労働者と話し合いを行い、送出事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じ、受入事業主と協議等を行い、協力を要請すること。

九 送出労働者の待遇に関する説明等

送出事業主は、その雇用する送出労働者に対し、読替え後の労働者派遣法第三十一条の二第四項の規定による説明を行うに当たっては、次の事項に留意すること。

（一）（略）

（二） 協定対象送出労働者に対する説明の内容

イ （略）

ロ 送出事業主は、協定対象送出労働者の待遇（賃金、読替え後の労働者派遣法第四十条第二項の教育訓練及び読替え後の労働者派遣法施行規則第三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設を除く。）が読替え後の労働者派遣法第三十条の四第一項第四号に基づき決定されていること等について、送出労働者に対する説明の内容に準じて説明すること。

（三） 送出労働者に対する説明の方法

送出事業主は、送出労働者が説明の内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明する方法又は説明すべき事項を全て記載した送出労働者が容易に理解

九 送出労働者の待遇に関する説明等

送出事業主は、その雇用する送出労働者に対し、読替え後の労働者派遣法第三十一条の二第四項の規定による説明を行うに当たっては、次の事項に留意すること。

（一）（略）

（二） 協定対象送出労働者に対する説明の内容

イ （略）

ロ 送出事業主は、協定対象送出労働者の待遇（賃金、読替え後の労働者派遣法第四十条第二項の教育訓練及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（昭和五十一年労働省令第二十九号）第二十七条第二項により適用され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（昭和六十一年労働省令第二十号）第三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設を除く。）が読替え後の労働者派遣法第三十条の四第一項第四号に基づき決定されていること等について、送出労働者に対する説明の内容に準じて説明すること。

（三） 送出労働者に対する説明の方法

送出事業主は、送出労働者が説明の内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とすること。ただし、説明すべき事項を全て記載した

できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法により説明すること。

また、資料を活用し、口頭により説明する場合には、送出事業主は、説明に活用した資料その他の関連資料を交付することが望ましいこと。さらに、労働者の個人情報等の漏えいを防止する等の観点から当該資料を交付することが困難な場合であっても、送出労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めること。

(四) 比較対象労働者との間の待遇の相違の内容等に変更があったときの情報提供

送出事業主は、送出労働者から説明の求めがない場合であっても、当該送出労働者に対し、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに読替え後の労働者派遣法第三十条の三から第三十条の六までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項（（五）において「待遇の相違の内容及び理由等」という。）に変更があったときは、その内容を情報提供することが望ましいこと。

(五) 説明の求めがない場合における周知等

送出事業主は、送出労働者の自らの待遇に関する納得性の向上が当該待遇に関する紛争の防止に資することを踏まえ、送出労働者から説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新の際等に、当該送出労働者に対し、送出労働者が待遇の相違の内容及び理由等について容易に理解できる内容の資料を交付することや、待遇の相違の内容及び理由等について説明を求めることができることを周知すること等が望ましいこと。

十～十二 （略）

送出労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないこと。

(四) 比較対象労働者との間の待遇の相違の内容等に変更があったときの情報提供

送出事業主は、送出労働者から求めがない場合でも、当該送出労働者に対し、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに読替え後の労働者派遣法第三十条の三から第三十条の六までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項に変更があったときは、その内容を情報提供することが望ましいこと。

(新設)

十～十二 （略）

十三 送出労働者を特定することを目的とする行為に対する協力の禁止等

(一)・(二) (略)

(三) 送出事業主は、受入事業主との間で建設業務労働者就業機会確保契約を締結するに当たっては、送出事業主が当該受入事業主の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、障害者であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならず、かつ、これに基づき障害者でない送出労働者を当該受入事業主に送り出してはならないこと。

十四・十五 (略)

十三 送出労働者を特定することを目的とする行為に対する協力の禁止等

(一)・(二) (略)

(新設)

十四・十五 (略)