

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
告示案の内容について

※【PO】は参考1の対応ページ

第一 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を次のとおり改めること。

一 第二の二の(二)の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。 【P48】

二 第二の二の(四)に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。 【P29】

(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って、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。 【P29】

三 第二の五の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。

【P50】

四 第二の八の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。

【P55】

(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、労働者派遣法第三十条第二項の規定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。

【P11】

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。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。

【P11】

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。

【P11】

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。

【P11】

(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。【P11】

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。【P11】

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「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。【P33】

(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。

(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（平成二十七年厚生労働省告示第 号）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。

【P43】

- 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は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。

【P40】

- 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。

【P40】

- ニ 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八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。

【P45】

(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よう取扱いは、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。【P33】

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。【P33】

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。

ヘ 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。【P36】

(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。【P3】

五 第二の十二として、安全衛生に係る措置を次の内容を追加すること。

派遣元事業者は、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。【P50】

六 第二の十三の情報の提供を第二の十四とし、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。 【P11、40、54】

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。

改正案	現行
<p>第一（略）</p> <p>第二 派遣元事業主が講ずべき措置</p> <p>一（略）</p> <p>二 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置</p> <p>(二) (一) (略)</p> <p>イ 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置</p> <p>派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に当該労働者派遣契約の解除が行われる場合には、派遣先は当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めるよう求めること。</p> <p>ロ 派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、労働</p>	<p>第一（略）</p> <p>第二 派遣元事業主が講ずべき措置</p> <p>一（略）</p> <p>二 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置</p> <p>(二) (一) (略)</p> <p>労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置</p> <p>派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除が行われる場合には、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めるよう求めること。</p> <p>（新設）</p>

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（昭和二十二年法律第四百一十一号）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。

(四)(三)

(略)

労働者派遣契約の終了に当たって講ずべき事項

イ 派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者（労働者派遣法第三

十条の二第一項に規定する無期雇用派遣労働者をいう。以下同じ。）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。

ロ 派遣元事業主は、有期雇用派遣労働者（労働者派遣法第三

十条第一項に規定する有期雇用派遣労働者をいう。以下同じ。）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)

(新設)

(略)

三 (略)

四 労働・社会保険の適用の促進

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険の適用手続を適切に進め、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、加入させてから労働者派遣を行うこと。ただし、新規に雇用する派遣労働者について労働者派遣を行う場合であつて、当該労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険の加入手続を行うときは、この限りでないこと。

五 派遣先との連絡体制の確立

派遣元事業主は、派遣先を定期的に巡回すること等により、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、労働基準法第三十六条第一項の時間外及び休日

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、きめ細かな情報提供を行う等により、派遣先との連絡

三 (略)

四 労働・社会保険の適用の促進

(一) 労働・社会保険への適切な加入

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険の適用手続を適切に進め、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、加入させてから労働者派遣を行うこと。ただし、新規に雇用する派遣労働者について労働者派遣を行う場合であつて、当該労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険の加入手続を行うときは、この限りでないこと。

(二) 派遣労働者に対する未加入の理由の通知

派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先に対して通知した当該派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由を、当該派遣労働者に対しても通知すること。

五 派遣先との連絡体制の確立

派遣元事業主は、派遣先を定期的に巡回すること等により、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。

調整を的確に行うこと。なお、同項の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（昭和二十二年厚生省令第二十三号）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。

六・七（略）

八 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(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（労働者派遣法第二十六条第一項第二号に規定する組織単位をいう。以下同じ。）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、労働者派遣法第三十条第二項の規定の趣旨に反する脱法的な運用であつて、義務違反と同一

六・七（略）

八 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(一) 有期雇用派遣労働者等の期間を定めないで雇用される労働者への転換の推進

派遣元事業主は、労働者派遣法第三十条の規定による措置を講ずるに当たっては、当該措置の対象となる派遣労働者又は派遣労働者とならうとする者（以下「派遣労働者等」という。）に対し、労働契約の締結及び更新、賃金の支払等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、同条各号に掲げる期間を定めないで雇用される労働者への転換を推進するための措置の派遣労働者等の希望を把握するよう努めること。

(二) 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二第一項の趣旨を踏まえ、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

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。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、当該雇用安定措置の対象となる特定有期雇用派遣労働者等（同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。）（近い将来に該当する見込みのある者を含む。）に対し、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。）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（労働者派遣法第三十条第一項に規定する特定有期雇用派遣労働者をいう。）が同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。

二 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

、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つて、当該派遣労働者の賃金を従前より引き下げるような取扱いは、労働者派遣法第三十条の二第一項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、労働者派遣法第三十条の二第二項の趣旨を踏まえ、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。

(三) 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、派遣労働者等について、当該労働者等の適性、能力、経験等を勘案して、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、

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（以下このハ及び六のイにおいて「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

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、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。

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（平成二十七年厚生労働省告示第 号）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は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。

ニ 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八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、当該交渉に当たると努めること。

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。

九・十 (略)

十一 派遣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) (略)

(二) 派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、職業安定法第三条の規定を遵守するとともに、

九・十 (略)

十一 派遣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) (略)

(二) 派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、職業安定法(昭和二十二年法律第四百一十一号)

派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載し、かつ、これに基づき当該派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならないこと。

十二 安全衛生に係る措置

派遣元事業者は、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。

十三 (略)

十四 情報の提供

派遣元事業者は、派遣労働者及び派遣先が良質な派遣元事業者を適切に選択できるよう、労働者派遣の実績、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合（以下「マージン率」という。）、教育訓練に関する事項等に関する情報を事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により提供すること。特に、マージン率の情報を提供に当たっては、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

第三条の規定を遵守するとともに、派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載し、かつ、これに基づき当該派遣労働者を当該派遣先に派遣してはならないこと。

(新規)

十二 (略)

十三 情報の提供

派遣元事業者は、派遣労働者及び派遣先が良質な派遣元事業者を適切に選択できるよう、労働者派遣の実績、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合、教育訓練に関する事項等に関する情報を事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により提供すること。

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。