

送出事業主が講ずべき措置に関する指針

(平成 17 年厚生労働省告示第 456 号)
(最終改正 平成 29 年厚生労働省告示第 210 号)

第一 趣旨

この指針は、建設労働者の雇用の改善等に関する法律(以下「建設労働法」という。)第四十四条の規定により読み替えて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(以下「読替え後の労働者派遣法」という。)第二十四条の三並びに第三章第一節及び第二節の規定により送出事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

また、読替え後の労働者派遣法第二十四条の三の規定により送出事業主が講ずべき措置に関する必要な事項と併せ、個人情報保護に関する法律(平成十五年法律第五十七号)の遵守等についても定めたものである。

第二 送出事業主が講ずべき措置

一 建設業務労働者就業機会確保契約の締結に当たっての就業条件の確認

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際しては、受入事業主が求める建設業務の内容、当該建設業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準、建設業務労働者の就業機会確保の期間その他建設業務労働者就業機会確保契約の締結に際し定めるべき就業条件を事前にきめ細かに把握すること。

二 送出労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(一) 送出労働者とすることを目的とした雇入れの禁止等

送出事業主は、労働者を送出労働者とすることを目的として雇い入れてはならないこと。

また、退職予定者を送出労働者としてはならないこと。

(二) 一時的な労働者の余剰

送出事業主は、一時的に労働者が余剰となるときにのみ建設業務労働者就業機会確保事業を行うことができるものであり、常時送出労働者に送出就業を行わせることはできないこと。

このため、送出事業主は、労働者の一時的な余剰が解消されたときにおいては、認定計画において建設業務労働者就業機会確保事業の実施時期とされている時期においても、送出就業を行わせることはできないこと。

なお、送出事業主が雇用者数を増加させたこと、合理的な理由なく建設事業に係る受注を取りやめたこと、建設事業の事業量の確保に努めなかったこと等送出事業主が労働者の余剰を回避する取組をしなかったことにより労働者が余剰となったときは、一時的に労働者が余剰となったとは認められないこと。

また、同一の事業年度において、送出事業主が送出労働者を送出就業させた延べ労働者数が、送出事業主がその雇用する建設業務労働者を自己の行う建設業務に従事させた延べ労働者数の五割を超えるときには、一時的に労働者が余剰となったとは認められないこと。

(三) 送出労働者ごとの送出期間

送出事業主は、各事業年度ごとに、送出労働者の送出就業の日数が当該送出労働者に係る所定労働日数の五割を超えないものとする。

(四) 安全衛生教育の実施

送出事業主は、適切に送出労働者に対する安全衛生教育を実施すること。

(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、雇用契約等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雇用契約等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) 送出就業終了後の解雇の禁止

送出事業主は、送出就業が終了したことを理由として建設業務労働者を解雇してはならないこと。

(七) 建設業務労働者就業機会確保契約の解除に当たって講ずべき措置

送出事業主は、建設業務労働者就業機会確保契約の契約期間が満了する前に送出労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって建設業務労働者就業機会確保契約の解除が行われた場合には、当該建設業務労働者就業機会確保契約に係る受入事業主と連携して、当該受入事業主からその関連会社での就業のあっせんを受ける等により、当該建設業務労働者就業機会確保契約に係る送出労働者の新たな就業機会の確保を図ること。また、建設業務労働者就業機会確保契約の解除に伴い送出事業主が当該建設業務労働者の就業機会確保に係る送出労働者を解雇しようとする場合には、当該送出事業主は、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)等に基づく責任を果たすこと。

三 適切な苦情の処理

送出事業主は、送出労働者の苦情の申出を受ける者、送出事業主において苦情の処理を行う方法、送出事業主と受入事業主との連携のための体制等を建設業務労働者就業機会確保契約において定めること。また、送出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、記載すること。また、送出労働者から苦情の申出を受けたことを理由として、当該送出労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

四 労働・社会保険の適用の促進

送出事業主は、雇用保険及び社会保険の適用手続を適切に進めること。雇用保険及び全国健康保険協会が管掌する健康保険、厚生年金保険等事業主負担のある社会保険に加入していない労働者については、送出労働者としてはならないこと。

また、労働者災害補償保険については、送出労働者が送出就業する建設事業について、保険関係の成立に関して政府に届け出られていること又は届け出られることとなっていることについて、受入事業主に対してあらかじめ確認すること。

五 受入事業主との連絡体制の確立

送出事業主は、送出労働者の就業場所を定期的に巡回すること等により、送出労働者の就業の状況が建設業務労働者就業機会確保契約の定め反していないことの確認等を行うとともに、送出労働者の適正な送出就業の確保のために健康診断や安全衛生教育の実施状況を始めきめ細かな情報提供を行う等により受入事業主との連絡調整を的確に行うこと。

また、送出事業主は、割増賃金等の計算に当たり、その雇用する送出労働者の実際の労働時間等について、受入事業主に情報提供を求めること。

六 送出労働者に対する就業条件の明示

送出事業主は、モデル就業条件明示書の活用等により、送出労働者に対し就業条件を明示すること。

七 労働者を新たに送出労働者とするに当たっての不利益取扱いの禁止

送出事業主は、その雇用する労働者を新たに建設業務労働者の就業機会確保の対象としようとする場合において、当該労働者が同意をしないことを理由として、当該労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

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。)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 送出事業主は、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有期雇用送出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。

ハ 送出事業主は、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有期雇用送出労働者等の建設業務労働者の就業機会確保の終了の直前ではなく、早期に当該有期雇用送出労働者等の希望する雇用安定措置の内容について聴取した上で、十分な時間的余裕をもって当該措置に着手すること。

(二) 送出労働者の適性、能力、経験、希望等に適合する就業機会の確保等

送出事業主は、送出労働者について、当該送出労働者の適性、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、受入事業主における就業環境等について当該送出労働者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、送出労働者はその有する知識、技術、経験等を活かして就業機会を得ていることに鑑み、送出事業主は、読替え後の労働者派遣法第三十条の二の規定による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。

(三) 送出労働者に対するキャリアアップ措置

イ 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条の二第一項の規定による教育訓練を適切に行わなければならないこと。

ロ 送出事業主は、その雇用する送出労働者が適切に教育訓練を受講できるよう配慮しなければならないこと。また、送出事業主は、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、可能な限り送出労働者が教育訓練を受講しやすくすることが望ましいこと。

ハ 送出事業主は、その雇用する送出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、当該送出労働者に係る建設業務労働者の就業機会確保の期間及び送出就業をした日、従事した建設業務の種類、読替え後の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。

(四) 受入事業主の労働者との均衡に配慮した取扱い

イ 送出事業主は、その雇用する送出労働者の賃金の決定に当たっては、読替え後の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、当該送出労働者の従事する建設業務と同種の建設業務に従事する受入事業主に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該送出労働者の従事する建設業務と同種の建設業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該送出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、送出事業主は、送出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 送出労働者の従事する建設業務と同種の建設業務に従事する受入事業主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、当該送出労働者の賃金を従前より引き下げるような取扱いは、読替え後の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 送出事業主は、建設業務労働者の就業機会確保に関する料金の額に係る受入事業主との交渉が当該建設業務労働者の就業機会確保に係る送出労働者の待遇の改善にとって極めて重要なことを踏まえつつ、当該交渉に当たるよう努めること。
- ニ 送出事業主は、建設業務労働者の就業機会確保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、当該建設業務労働者の就業機会確保に係る送出労働者の賃金を引き上げるよう努めること。
- ホ 送出事業主は、読替え後の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、建設業務労働者の就業機会確保に係る建設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送出労働者の福利厚生等の措置について、当該送出労働者の従事する建設業務と同種の建設業務に従事する受入事業主に雇用される労働者の福利厚生等の実状を把握し、当該受入事業主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 送出事業主は、送出労働者が読替え後の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、当該送出労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

九 関係法令の関係者への周知

送出事業主は、読替え後の労働者派遣法の規定による送出事業主及び受入事業主が講ずべき措置の内容並びに読替え後の労働者派遣法第三章第四節に規定する労働基準法等の適用に関する特例等関係法令の関係者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること。

十 個人情報の保護

(一) 個人情報の収集、保管及び使用

イ 送出事業主は、送出労働者の適正な雇用管理を行う目的の範囲内で、送出労働者の個人情報((一)及び(二)において単に「個人情報」という。)を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な業務上の必要性が存在す

ることその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

(イ) 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

(ロ) 思想及び信条

(ハ) 労働組合への加入状況

ロ 送出事業主は、個人情報収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

ハ 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。なお、建設業務労働者就業機会確保事業制度の性質上、送出事業主が受入事業主に提供することができる送出労働者の個人情報は、読替え後の労働者派遣法第三十五条第一項の規定により受入事業主に通知すべき事項のほか、当該送出労働者の業務遂行能力に関する情報に限られるものであること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでないこと。

(二) 適正管理

イ 送出事業主は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次に掲げる措置を適切に講ずるとともに、送出労働者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

(イ) 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

(ロ) 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

(ハ) 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

(ニ) 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

ロ 送出事業主が、送出労働者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。

ハ 送出事業主は、次に掲げる事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守しなければならないこと。

(イ) 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項

(ロ) 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項

(ハ) 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正(削除を含む。以下同じ。)の取扱いに関する事項

(ニ) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

ニ 送出事業主は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

(三) 個人情報の保護に関する法律の遵守等

(一)及び(二)に定めるもののほか、送出事業主は、個人情報の保護に関する法律第二条第五項に規定する個人情報取扱事業者(以下「個人情報取扱事業者」という。)に該当する場合には、同法第四章第一節に規定する義務を遵守しなければならないこと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

十一 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) 送出事業主は、受入事業主による送出労働者を特定することを目的とする行為に協力してはならないこと。なお、送出労働者が、自らの判断の下に送出就業開始前の事業所訪問を行うことは、受入事業主によって送出労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、送出事業主は、送出労働者に対してこれらの行為を求めないこととする等、送出労働者を特定することを目的とする行為への協力の禁止に触れないよう十分留意すること。

(二) 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、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第三条の規定を遵守するとともに、送出労働者の性別を建設業務労働者就業機会確保契約に記載し、かつ、これに基づき当該送出労働者を当該受入事業主に送出してはならないこと。

十二 安全衛生に係る措置

送出事業主は、送出労働者に対する安全衛生教育を適切に行えるよう、当該送出労働者が従事する建設業務に係る情報を受入事業主から入手すること、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、受入事業主の協力が必要な場合には、受入事業主に対して、当該措置の実施に協力するよう要請すること等、送出労働

者の安全衛生に係る措置を実施するため、受入事業主と必要な連絡調整等を行うこと。

十三 職業紹介を行うことを予定した建設業務労働者の就業機会確保の禁止

建設業務労働者就業機会確保事業制度は、送出事業主の事業所において送出労働者の雇用を維持し、雇用の安定を図るものであることから、職業紹介を行うことを予定して建設業務労働者の就業機会確保を行うことはできないこと。