

○厚生労働省告示第三百九十四号

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（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の四の規定に基づき、派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成十一年労働省告示第三百三十八号）の一部を次のように改正し、平成二十七年九月三十日から適用する。

平成二十七年九月二十九日

厚生労働大臣 塩崎 恭久

第二の六の(一)を次のように改める。

(一) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

イ 派遣先は、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を行おうとする場合には、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なければならないこと。また、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、派遣元事業主と協力しつつ、当該派遣先において労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の

雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

ロ 派遣先は、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雇用する場合に、当該雇用が円滑に行われるよう、派遣元事業主の求めに応じ、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百四十一号）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、これらの措置を適切に講ずること。

第二の六の(五)に標題として「労働者派遣契約の解除の理由の明示」を付する。

第二の七を次のように改める。

## 七 適切な苦情の処理

(一) 適切かつ迅速な処理を図るべき苦情

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。

(二) 苦情の処理を行う際の留意点等

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（昭和二十四年

法律第七十四号) 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、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣先において苦情の処理を行う方法、派遣元事業主と派遣先との連携の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、説明会等を実施して、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。

第二の九の(一)中「行われるようにするため」の下に「、労働者派遣法第四十条第三項に定めるもののほか」を加え、「診療所、給食施設等」を「診療所等」に、「第四十条第三項」を「第四十条第六項」に改め、「賃金水準、」を削り、同九の(二)を次のように改める。

(二) 労働者派遣に関する料金の額

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、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、労働市場の状況等を勘案し、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、労働市場の状況等に加え、当該派遣労働者が従事する業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度並びに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。

第二の九に次のように加える。

(三) 教育訓練・能力開発

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四十条第二項の規定による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三十条の二第一項の規定による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講できるよう可能な限り協力するとともに、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。

第二の十一を次のように改める。

十一 派遣元事業主との労働時間等に係る連絡体制の確立

派遣先は、派遣元事業主の事業場で締結される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派遣元事業主に情報提供を  
求める等により、派遣元事業主との連絡調整を的確に行うこと。

また、労働者派遣法第四十二条第一項及び第三項において、派遣先は派遣先管理台帳に派遣就  
業をした日ごとの始業及び終業時刻並びに休憩時間等を記載し、これを派遣元事業主に通知しな  
ければならないとされており、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。

第二の十四の(一)から(三)まで以外の部分中「第四十条の二」の下に「及び第四十条の三」を加え、「  
の防止の確保」を「及び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」に、  
「ごとの同一」を「(以下「事業所等」という。)ごと」に、「同条第二項に規定する」を「労働者  
派遣法第四十条の二第二項の」に改め、「継続して労働者派遣」の下に「(同条第一項各号のいずれ  
かに該当するものを除く。以下この十四において同じ。)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、派遣元事業主から三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」を加え、同十四の(一)中「事業所その他派遣就業の場所」を「事業所等」  
に、「課、部、事業所全体等」を「工場、事務所、店舗等」に、「部署と」を「事業所その他の場所  
から」に改め、同十四の(二)を次のように改める。

(二) 事業所等における組織単位については、労働者派遣法第四十条の三の労働者派遣の役務の提

供を受ける期間の制限の目的が、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。

第二の十四の(三)中「労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が」を「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ごとの業務について、」に改め、同十四に次のように加える。

(四) 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る労働者派遣の終了との間の期間が三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。

(五) 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三年間継続して労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、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三月が経過した後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、同項の規定の趣旨に反するものであること。

第二の十五を次のように改める。

十五 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

(一) 意見聴取に当たつての情報提供

派遣先は、労働者派遣法第四十条の二第四項の規定に基づき、過半数労働組合等（同項に規定する過半数労働組合等をいう。以下同じ。）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つては、当該派遣先の事業所等ごとの業務について、当該業務に係る労働者派遣の役務の提供の開始時（派遣可能期間を延長した場合には、当該延長時）から当該業務に従事した派遣労働者の数及び当該派遣先に期間を定めないで雇用される労働者の数の推移に関する資料等、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、当該派遣先の部署ごとの派遣労働者の数、各々の派

遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けた期間等に係る情報を提供することが望ましいこと。

(二) 十分な考慮期間の設定

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。  
異議への対処

(三)

イ 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、労働者派遣法第四十条の二第五項の規定により当該意見への対応に関する方針等を説明するに当たっては、当該意見を勘案して当該延長について再検討を加えること等により、当該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。

ロ 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、派遣可能期間の延長の中止又は延長する期間の短縮、派遣可能期間の延長に係る派遣労働者の数の削減等の対応を採ることについて検討した上で、その結論をより一層丁寧に当該過半数労働組合等に説明しなければならぬこと。

(四)

誠実な実施

派遣先は、労働者派遣法第四十条の二第六項の規定に基づき、(一)から(三)までの内容を含め、派遣可能期間を延長しようとする場合における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における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ぬものとする

こと。

第二の十七中「雇入れ時」の下に「及び作業内容変更時」を加え、「行えるよう、派遣労働者」を「行えるよう、当該派遣労働者」に、「努める等」を「努めること、派遣元事業主が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、当該措置に協力するよう要請があつた場合には、これに応じ、必要な協力を行うこと等」に改める。