㈣　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、㈠から㈢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ないものとすること。

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った場合には、これに応じ、必要な協力を行うこと等」に改める。

○厚生労働省告示第三百九十五号

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等の一部を改正する法律（平成二十七年法律第七十三号）の施行に伴い、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等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係告示の整理に関する告示を次のように定め、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

厚生労働大臣臨時代理
国務大臣　山口　俊一

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の施行に伴う厚生労働省関係告示の整理に関する告示

第一　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第二十六条第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める期間（平成二年労働省告示第八十三号）は、廃止する。

第二　職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針（平成十一年労働省告示第百四十一号）の一部を次のように改正する。

第二の一中「第二十三条」を「第二条第四号」に改める。

第三　障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十二条の三第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者能力開発助成金の額等を定める件（平成十五年厚生労働省告示第三百四十三号）の一部を次のように改正する。

第一条第八号中「第三十条の二第一項」を「第二条第四号」に改める。

第四　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第四十条の二第一項第二号ロの規定に基づき厚生労働大臣の定める日数（平成十五年厚生労働省告示第四百四十六号）の一部を次のように改正する。

題名及び本文中「第四十条の二第一項第二号ロ」を「第四十条の二第一項第三号ロ」に改める。

第五　日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成二十年厚生労働省告示第三十六号）の一部を次のように改正する。

第一中「第三十五条の三第一項」を「第三十五条の四第一項」に改める。

第六の一中「第三十条の三」を「第三十条の四」に改める。

○厚生労働省告示第三百九十六号

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）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（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、送出事業主が講ずべき措置に関する指針（平成十七年厚生労働省告示第四百五十六号）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

厚生労働大臣臨時代理
国務大臣　山口　俊一

第二の五を次のように改める。

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に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。

第二の八を次のように改める。

八　送出労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

㈠　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（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。

㈡　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。

㈢　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。

㈣

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。

受入事業主の労働者との均衡に配慮した取扱い