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

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(六)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。

(イ)　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(ロ)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。

(四)　(略)

（新設）