

派遣労働者を受け入れている（又は受け入れようとしている）事業所〔派遣先〕の皆さまへ

2020年4月1日から、派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法が施行されます。改正点は次の3点です。

1. 不合理な待遇差をなくすための規定の整備
2. 派遣労働者の待遇に関する説明義務の強化
3. 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

改正内容をご確認の上、派遣で働く方の公正な待遇が確保されるよう、適切に対応してください。

1 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

以下の①または②の待遇決定方式により公正な待遇が確保されます。

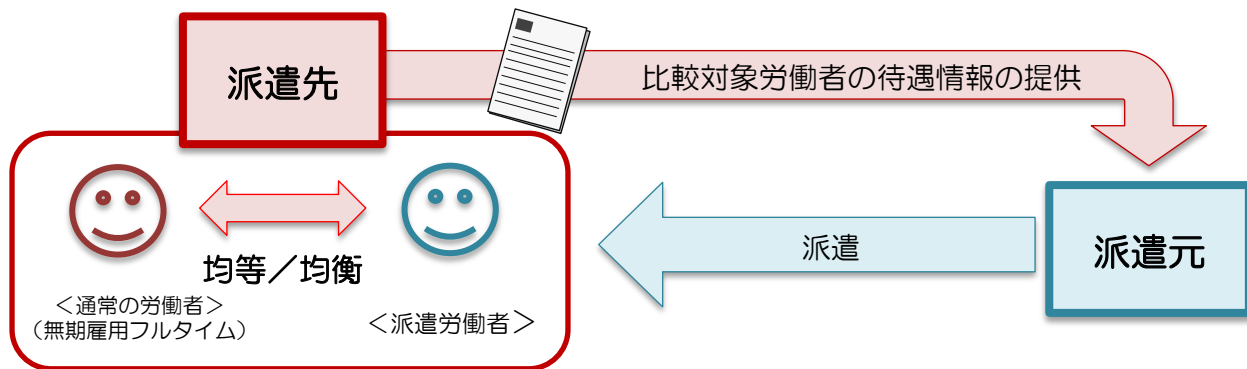
- ① **【派遣先均等・均衡方式】** 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇
- ② **【労使協定方式】** 一定の要件を満たす労使協定による待遇

※ 2020年4月1日をまたぐ労働者派遣契約も同日から適用されますので、事前に手続きを進めてください。

※ 派遣元で採用している待遇決定方式は、派遣元のHPなどで確認できるようになります。

ご不明な場合には、派遣元にお問い合わせください。

① 【派遣先均等・均衡方式】 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇



<派遣元の義務>

「均等待遇」

- ① 職務内容（※1）、②職務内容・配置の変更範囲（※2）が同じ場合には差別的取扱いを禁止

「均衡待遇」

- ① 職務内容（※1）、②職務内容・配置の変更範囲（※2）、③その他の事情（※3）の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

★「均衡待遇」を確保しつつ、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案して賃金を決定 <努力義務>

※1 職務内容とは、「業務の内容」＋「業務に伴う責任の程度（★★）」をいいます。

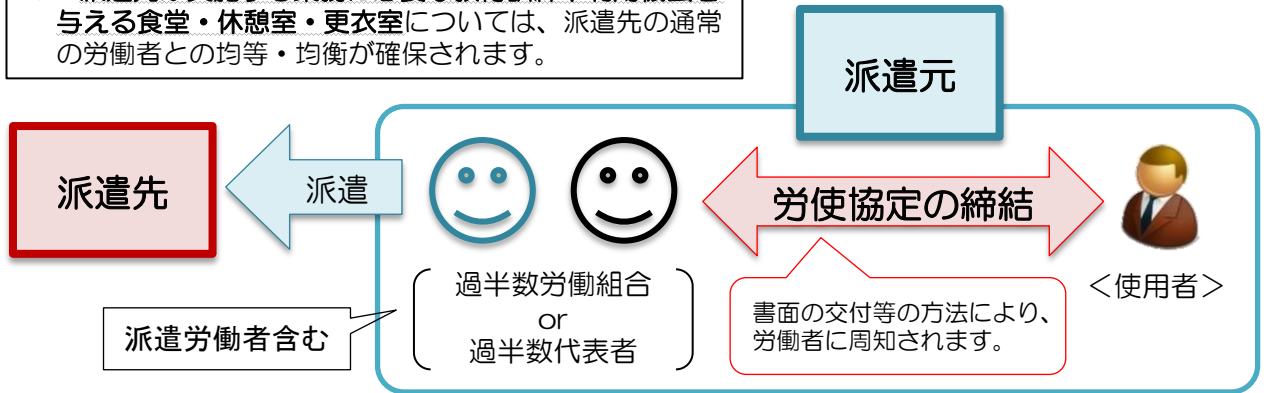
（★★）業務に伴う責任の程度とは、派遣労働者が従事する業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等で、例えば「管理する部下の人数」や「トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応」などをいいます。

※2 職務内容・配置の変更範囲とは、「人材活用の仕組みや運用等（転勤・昇進といった人事異動や本人の役割の変化等の有無や範囲）」をいいます。

※3 その他の事情とは、成果・能力・経験・合理的な労使の慣行・労使交渉の経緯などをいいます。

②【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇

※ 派遣先が実施する業務に必要な教育訓練や利用機会を与える食堂・休憩室・更衣室については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡が確保されます。



<労使協定に定める事項>

- ① 協定の対象となる派遣労働者の範囲
- ② 賃金決定方法（同種業務の一般労働者の平均的な賃金額以上、職務の内容等が向上した場合に改善）
- ③ 職務の内容などを公正に評価して賃金を決定すること
- ④ 賃金以外の待遇決定方法（派遣元の通常の労働者（派遣労働者除く）との間で不合理な相違がない）
- ⑤ 段階的・体系的な教育訓練を実施すること
- ⑥ 有効期間 など



協定を書面で締結していない場合、協定に必要な事項が定められていない場合、協定で定めた事項を遵守していない場合、過半数代表者が適切に選出されていない場合には、**【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】が適用されます。**

★ 職務内容に密接に関連する「安全管理に関する措置・給付」は、派遣先の通常の労働者との間で不合理な相違などが生じないことが望ましいとされています。

▶ 派遣労働者の待遇決定に関しては、いわゆる「**同一労働同一賃金ガイドライン**」（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）が参考になります。

2 派遣労働者の待遇に関する説明義務の強化

派遣元に対し、雇入れ時・派遣時に次の事項を明示・説明する義務が課されます。

- ・ 労働条件に関する事項の明示（昇給・退職手当・賞与の有無など）
- ・ 【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】により不合理な待遇差を解消する旨の説明
など

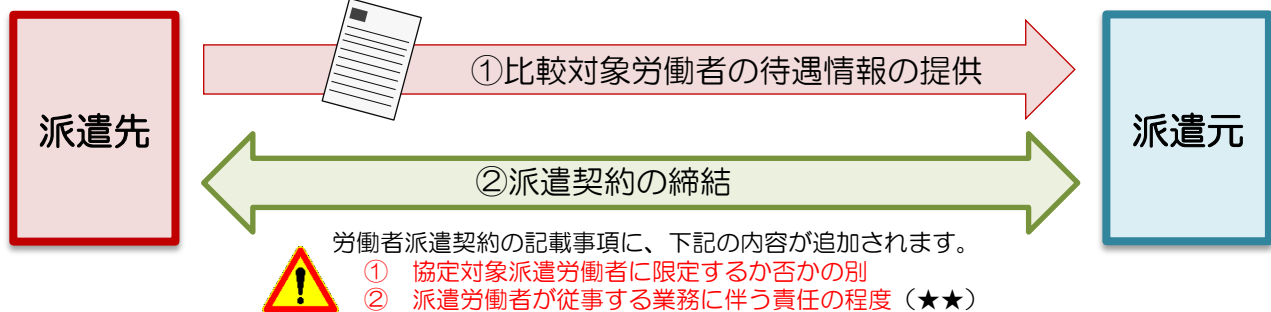
また、派遣元に対し、派遣労働者の求めに応じて、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容・理由、【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】による待遇決定に当たって考慮した事項などを説明する義務が課されます。

派遣先が講ずべき措置は次のページ

(1) 派遣先から派遣元への比較対象労働者の待遇等に関する情報

待遇決定方式が【派遣先均等・均衡方式】【労使協定方式】のいずれの場合も、派遣先は、労働者派遣契約を締結する前に、あらかじめ、派遣元に対し、比較対象労働者の待遇などに関する情報を提供しなければなりません。

※ 情報提供をせず、派遣元との間で労働者派遣契約を締結することはできません。



比較対象労働者の選定

次の①～⑥の優先順位により「比較対象労働者」を選定します。
(労使協定方式の場合は、比較対象労働者の選定は不要です。)

- ① 「職務内容」と「職務内容及び配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
- ② 「職務内容」が同じ通常の労働者
- ③ 「業務内容」または「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④ 「職務内容及び配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
- ⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者
(短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要)
- ⑥ 派遣労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者(派遣先の通常の労働者との間で適切な待遇が確保されていることが必要)

提供する「待遇に関する情報」とは

待遇決定方式別に次の情報を提供します。

【派遣先均等・均衡方式】の場合 → 比較対象労働者に関する次の事項

- ① 職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ② 選定理由
- ③ 待遇の内容(昇給、賞与などの主な待遇がない場合には、その旨を含む)
- ④ 待遇の性質及び目的
- ⑤ 待遇決定に当たって考慮事項

※ 情報提供のモデル例及び様式例は、大分労働局HP(不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル)に掲載しています。

https://jsite.mhlw.go.jp/oita-roudoukyoku/riyousha_mokuteki_menu/2014kaisyu2/2014haken_00002.html



【労使協定方式】の場合

- ① 業務に必要な能力を付与するための教育訓練
- ② 食堂、休憩室、更衣室の利用

※ 当該待遇情報について、派遣元には「秘密を守る義務(法第24条の4)」が課せられます。

待遇情報の提供方法と保存

- ・ 情報提供は、書面の交付等(書面の交付、ファクシミリ、電子メール等)により行わなければなりません。
- ・ 当該書面等の写しは、労働者派遣が終了した日から3年間保管する必要があります。

比較対象労働者の待遇情報が変更された場合

- ・ 比較対象労働者の待遇などに関する情報に変更があった場合には、遅滞なく、派遣元に対し変更内容に関する情報を提供しなければなりません。(情報提供の手続き等の取扱いは、変更時も同様)
- ・ ただし、次の場合には、情報提供が不要です。
 - ① 派遣されている派遣労働者が労使協定方式の対象者のみである場合
 - ② 労働者派遣契約の終了日前1週間以内の変更であって、変更を踏まえた待遇の変更をしなくても、派遣先均等・均衡方式の規定に違反せず、かつ、労働者派遣契約で定めた変更の範囲を超えない場合

(2) その他の派遣先が講ずべき措置等

<派遣料金の交渉における配慮>

派遣元事業主が【派遣先均等・均衡方式】又は【労使協定方式】により派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、派遣料金について配慮する義務があります。

この配慮は、派遣契約の締結又は更新のときだけでなく、締結又は更新がされた後にも求められるものです。

<教育訓練>

派遣元の求めに応じて、派遣労働者に対しても業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施するなどの義務があります。

<福利厚生施設>

派遣先の労働者が利用する給食施設（食堂）・休憩室・更衣室は、派遣労働者に対しても利用の機会を与える義務があります。

派遣先が設置・運営し、派遣先の労働者が通常利用している物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設などの施設は、利用に関する便宜供与を講ずるよう配慮する義務があります。

<情報提供>

派遣元の求めに応じて、派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務遂行状況などの情報を提供するなど必要な協力をするように配慮する義務があります。

<派遣先管理台帳の記載事項>

派遣先管理台帳に記載すべき事項に、次の内容が追加されます。

- ① 協定対象派遣労働者であるか否かの別
- ② 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度（★★）
役職を有する派遣労働者であれば、その具体的な役職を記載します。
【記載例】副リーダー（部下2名、リーダー不在の間における緊急対応が週1回程度有）

3 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

派遣労働者と派遣元または派遣先との間で、次の事項に関してトラブルとなった場合には、「都道府県労働局長による助言・指導・勧告」や「紛争調整委員会による調停」を求めることができます。この制度は無料で利用することができ、調停等の内容が公にされないため、プライバシーが保護されます。また、これらを求めたことを理由として、派遣元及び派遣先は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とされています。

<派遣元が講ずべき措置>

- ① 派遣先の通常の労働者との不合理な待遇差、差別的取扱いの禁止
- ② 労使協定に基づく待遇の決定
- ③ 雇入れ時・派遣時の明示・説明
- ④ 派遣労働者の求めに応じた説明と説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止

<派遣先が講ずべき措置>

- ① 業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施
- ② 食堂、休憩室、更衣室の利用の機会の付与

☆「派遣労働者の同一労働同一賃金について」（厚生労働省HP及び大分労働局HP）において、改正内容の詳細をまとめたパンフレット、不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアルなどの参考資料を公表しています。

～ご不明な点については、大分労働局 需給調整事業室へお問い合わせください～

大分労働局 職業安定部
需給調整事業室

〒870-0037 大分市東春日町17番20号
大分第2ソフィアプラザビル 3階
TEL 097-535-2095