

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 均等・均衡待遇

以下の①または②の待遇決定方式により公正な待遇を確保しなければなりません。

- 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

※ 採用している待遇決定方式(【労使協定方式】の場合には、対象となる派遣労働者の範囲、有効期間の終期)は、常時インターネットの利用により関係者に情報提供しなければなりません。また、締結した協定を事業報告書に添付するとともに、協定の対象となる派遣労働者の職種ごとの人数・賃金額の平均額を厚生労働大臣(都道府県労働局)に報告しなければなりません。

派遣料金に係る派遣先との交渉が派遣労働者の待遇の改善にとって極めて重要であることを踏まえつつ派遣料金交渉に当たるとともに、派遣料金が引き上げられた場合には、可能な限り、当該派遣に係る派遣労働者の賃金を引き上げるよう努めてください。

派遣労働者の待遇決定に関しては、「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。

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

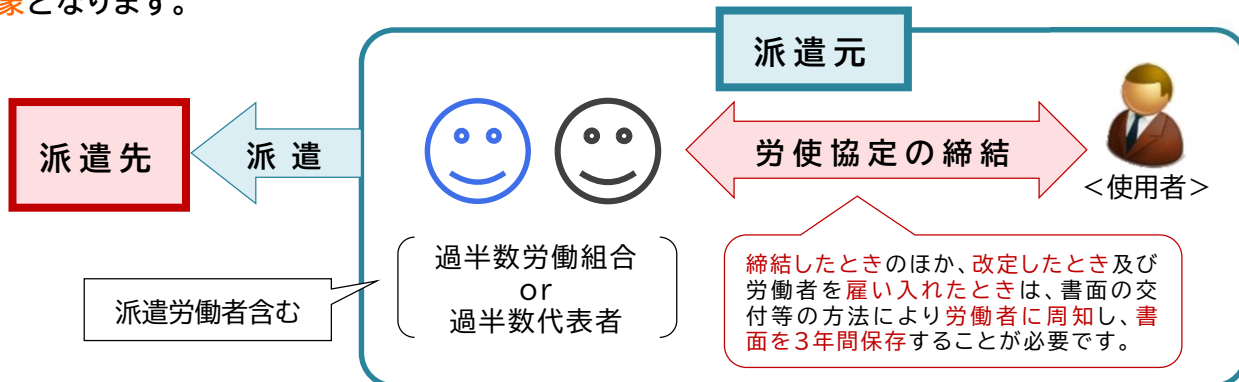


均等待遇	① 職務の内容※2 ② 職務の内容・配置の変更の範囲※3が同じ場合には差別的取扱いを禁止
均衡待遇	① 職務の内容※2 ② 職務の内容・配置の変更の範囲※3 ③ その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止 「均衡待遇」を確保しつつ、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案して賃金を決定 <努力義務>

※1 通常の労働者とは、いわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者をいいます。
※2 職務の内容とは、「業務の内容」+「責任の程度」をいいます。
※3 職務の内容・配置の変更の範囲とは、「人材活用の仕組みや運用等」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**給食施設・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・均衡を確保**することが必要です。
- 給食施設の料金・割引率などの**利用条件**についても派遣先の通常の労働者との間の**均等・均衡の対象**となります。



- 過半数代表者については、派遣元の意向ではなく、投票、挙手、インターネットを活用した遠隔投票等の民主的な方法により選出することが必要です。また、過半数代表者であること等を理由として不利益な取扱いをしてはいけません。さらに、過半数代表者が協定に関する事務を円滑に遂行できるよう必要な配慮(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))を行わなければなりません。

<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 賃金の決定方法
(同種業務の一般労働者の平均的な賃金額以上、職務内容等の向上や経験の蓄積等があった場合に改善)
- 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(派遣労働者を除く)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。

職務の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。

派遣先から提供された情報の取扱いに関する留意点

個人情報に該当するもののほか、個人情報に該当しないものの保管および使用についても、均等・均衡待遇の確保などの目的の範囲に限定するなど適切な対応が必要です。

労働者派遣契約・派遣元管理台帳の記載事項

労働者派遣契約と派遣元管理台帳には、「協定対象派遣労働者であるか否かの別／派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度」の記載が必要です。

派遣先への通知事項

派遣先へ「協定対象派遣労働者であるか否かの別」の通知が必要です。

就業規則（派遣労働者に係る事項）の手続

就業規則を作成又は変更しようとするときは、あらかじめ、派遣元事業所で雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くよう努めなければなりません。

2 派遣労働者の待遇に関する説明義務

① 雇入れ時の明示・説明

a ア～カの明示が必要です。

- ア 昇給の有無、イ 退職手当の有無、ウ 賞与の有無
- エ 労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か(対象である場合には、労使協定の有効期間の終期)
- オ 待遇の相違の内容及び理由等について派遣元事業主に説明を求めることができる旨
- カ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- ※ 労働基準法第15条に基づく労働条件の明示も行われます。

b 待遇決定方式に応じてキ～ケの説明が必要です。

- キ 派遣先の通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けない・差別的取扱いをしない旨
- ク 一定の要件を満たす労使協定に基づき待遇が決定される旨
- ケ 賃金の決定に当たって勘案した事項(職務の内容、成果、能力、経験など)

② 派遣時の明示・説明

a ①のア～オに加え、コ・サの明示が必要です。(労使協定方式の場合は①の工及びオを明示)

- コ 賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く)の決定等に関する事項
- サ 休暇に関する事項
- ※ 労働者派遣法第34条第1項に基づく就業条件等の明示も行われます。

b 待遇決定方式に応じて①のキ・ケの説明が必要です。

③ 派遣労働者の求めに応じた説明

派遣労働者の求めにより、待遇決定方式に応じて次の事項の説明が必要です。

※派遣労働者が説明を求めたことを理由とする不利益取扱いは禁止されています。

【派遣先均等・均衡方式】の場合

- 派遣労働者と比較対象労働者の待遇の相違の内容 → 次の①および②の事項
 - ① 待遇の決定に当たって考慮した事項の相違の有無
 - ② 待遇の「個別具体的な内容」又は「実施基準」
- 待遇の相違の理由
職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして、待遇差の理由として適切と認められるもの

【労使協定方式】の場合

- 賃金が、次の内容に基づき決定されていること
 - ・ 派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上であるものとして労使協定に定めたもの
 - ・ 労使協定に定めた公正な評価
- 待遇(賃金等を除く)が派遣元に雇用される通常の労働者(派遣労働者を除く)との間で不合理な相違がなく決定されていること等
- ※ 派遣先均等・均衡方式の場合の説明の内容に準じて説明

④ 明示・説明の方法

①a→「文書の交付」、派遣労働者が希望した場合の「ファクシミリ」または「電子メール等」

②a→「文書の交付」、派遣労働者が希望した場合の「ファクシミリ」または「電子メール等」

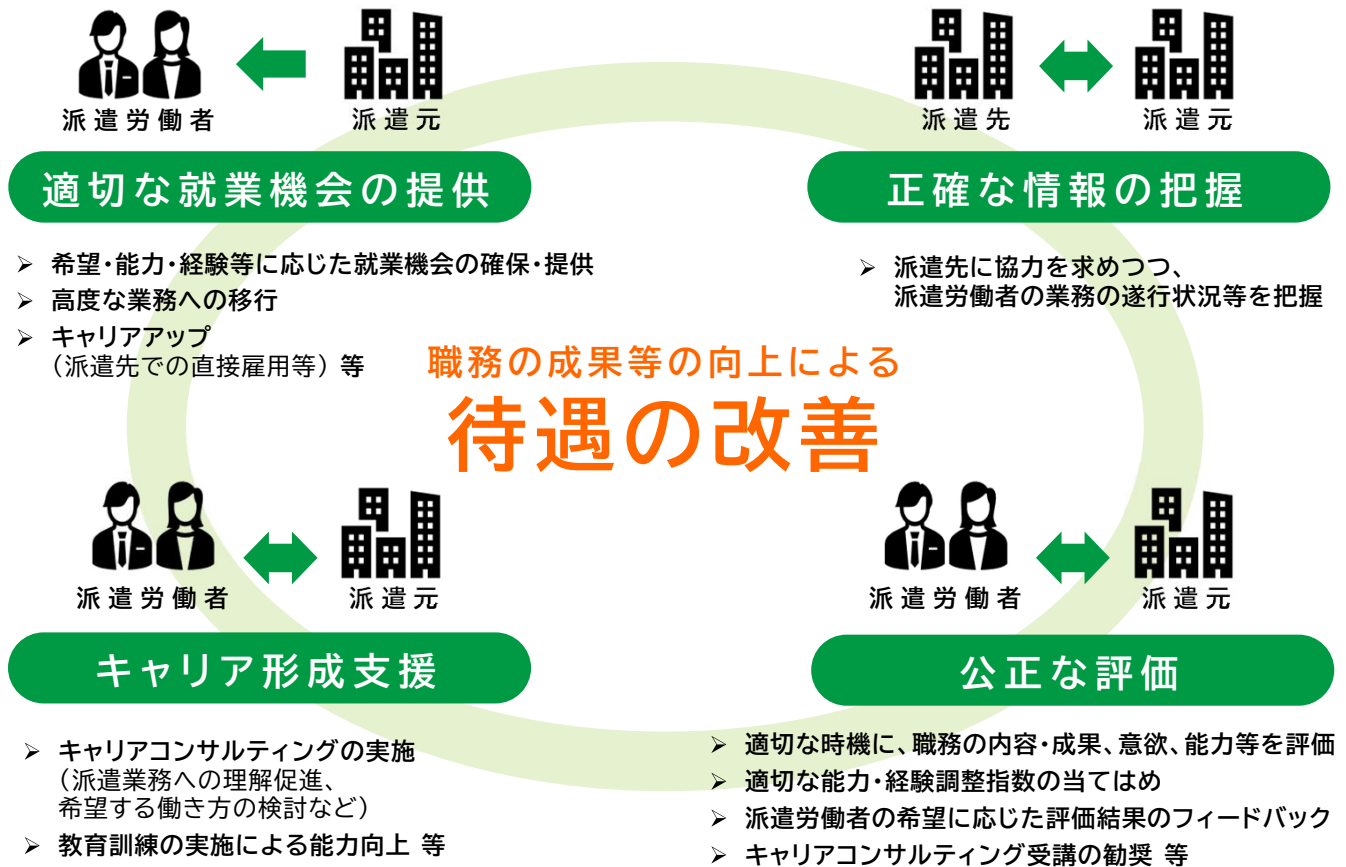
※ 緊急時は、これらの方法以外の方法も認められています。

①b、②b、③ 資料を活用し、口頭により行うこと または、説明すべき事項を全て記載した資料の交付等

※ 活用した資料の交付が望ましいことや、資料の交付が困難な場合でも事後求めがあったときは当該資料を閲覧させるなどの工夫に努めることとされています。

3 職務の成果等の向上による待遇の改善

派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練やキャリアコンサルティングの実施、就業機会の確保及び提供を行うに当たって、その職務の成果等の向上により待遇が改善するよう、派遣労働者の希望に応じた評価結果のフィードバックや、以下の措置を総合的に行うよう努めること等に留意してください。



4 裁判外紛争解決手続（行政ADR）

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、派遣元およ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。

詳細はこちら



< 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 給食施設、休憩室、更衣室の利用の機会の付与

ご不明の点については、
お近くの都道府県労働局へお問い合わせください

都道府県労働局

