



派遣労働者として雇い入れようとするときの明示

(労働者派遣法第 31 条の2第2項)

令和 7 年 3 月 20 日	
需給 <u>花子 殿</u> (事業所名) 株式会社〇〇 (許可番号) 派 01-300000	
協定対象派遣労働者であるか否か	<input checked="" type="checkbox"/> 協定対象派遣労働者である (当該協定の有効期間の終了日：令和 8 年 3 月 31 日) <input type="checkbox"/> 協定対象派遣労働者ではない
昇給・賞与・退職手当の有無	・昇給 (有 (時期、金額等：)) , (無) ・賞与 (有 (時期、金額等：12 月、年間の業績及び人事考課により支給されない可能性あり)) , 無) ・退職手当 (有 (時期、金額等：別途退職給与規定により勤続 3 年目以降に支給)) , 無)
派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項	(1) 苦情の申し出先・処理方法・連携体制 派遣先 (部署) 派遣事業部 (役職) 派遣事業部長 (氏名) ※※ ※※ (電話) (0123) × × - 〇〇〇〇 派遣元 (部署) 水産加工開発部 (役職) 水産加工開発部長 (氏名) ## ## (電話) (0133) × × - △△△△ (2) 苦情処理方法 ①派遣先における (1) 記載の者が苦情の申し出を受けた時は、直ちに派遣先責任者へ連絡し当該派遣先責任者が中心となり誠意を持って遅滞なく当該苦情処理の適切かつ迅速な処理を図り、その結果について必ず派遣労働者に通知します。 ②派遣元における (1) の記載の者が苦情の申し出を受けた時は、直ちに派遣元責任者へ連絡し当該派遣元責任者が中心となり誠意をもって遅滞なく当該苦情の適切かつ迅速な処理を図り、その結果について必ず派遣労働者に通知します。 ③派遣先及び派遣元は、自らでその解決が容易であり即日処理した苦情の他は、相互に遅滞なく通知するとともに、密接に連絡調整を行いつつ、その解決をはかることとします。

「派遣労働者として雇い入れようとするときの明示」の記載事項

- ①「昇給」とは、一つの労働契約の中での賃金の増額をいう。したがって、有期労働契約の契約更新時の賃金改定は、「昇給」に当たらない。

「昇給」が業績等に基づき実施されない可能性がある場合には、制度としては「有」と明示しつつ、あわせて「昇給」が業績等に基づき実施されない可能性がある旨を明示することが必要である。

また、「賃金改定（増額）：有」等の「昇給」の有無が明らかである表示をしている場合には義務の履行といえるが、「賃金改定：有」と表示し、「賃金改定」が「昇給」のみであるか明らかでない場合等の「昇給」の有無が明らかでない表示をしている場合には義務の履行とはいえない。

- ②「退職手当」とは、労使間において、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確になっており、退職により支給されるものであればよく、その支給形態が退職一時金であるか、退職年金であるかを問わない。

「退職手当」が勤続年数等に基づき支給されない可能性がある場合には、制度としては「有」と明示しつつ、あわせて「退職手当」が勤続年数等に基づき支給されない可能性がある旨について明示することが必要である。

- ③「賞与」とは、定期又は臨時に支給されるものであって、その支給額が予め確定されていないものをいう。

「賞与」が業績等に基づき支給されない可能性がある場合には、制度としては「有」と明示しつつ、あわせて「賞与」が業績等に基づき支給されない可能性がある旨を明示することが必要である。

- ④協定対象派遣労働者であるか否かについて、協定対象派遣労働者である場合には、当該協定の有効期間の終期を記載すること。

- ⑤「派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項」とは、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣元事業主及び派遣先において苦情処理をする方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等をいう。

※明示及び説明に関する留意事項※

- ・有期雇用派遣労働者については、労働契約の更新の都度、明示及び説明が必要となる。
- ・無期雇用派遣労働者の雇い入れ時に派遣先が決まっていない場合は、労働契約に基づく昇給有無の明示と待遇決定方法に関する制度の説明をする。