

# 派遣先責任者セミナー

セミナー開始まで、しばらくお待ちください。

- 資料をお手元にご準備ください。  
(ダウンロードがお済みでない方は、ZOOMのチャット内リンク先よりダウンロードできます)
- 通信機器・環境等の不具合等についての対応はできませんのであらかじめご了承ください。
- ご質問については、質問票にご記入の上、メールでお願いいたします。
- ミーティング（セミナー）退室後または終了後にアンケート画面が開きますので、ご回答をお願いいたします。

神奈川労働局 職業安定部 需給調整事業課

# 派遣先責任者セミナー



に基づく派遣労働者を受け入れる際の適正な流れとポイント

令和8年2月16日・17日  
神奈川労働局職業安定部  
需給調整事業課

# セミナー受講にあたって

**本セミナーは、派遣先担当者向け同一労働同一賃金に特化したセミナーです。**

## 【参考資料】

- ①労働者派遣事業とは…（R7.5.1版）
- ②同一労働同一賃金ガイドライン（概要含む）
- ③派遣先が講ずべき措置に関する指針
- ④労働契約申込みみなし制度の概要
- ⑤派遣先均等・均衡方式 様式・記載例
- ⑥不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル
- ⑦派遣労働者を受け入れるためには必要な対応があります！ 改めてご確認を
- ⑧派遣労働者の受け入れは派遣先にも責務が生じます
- ⑨パートタイム・有期雇用労働法の概要
- ⑩職場での待遇に疑問を感じたら、労働局にご相談を

インターネット上で公表されている「労働者派遣事業関係業務取扱要領」に派遣事業の詳しい取り扱いが記載されています。  
お気に入りに追加される等、いつでもご覧になれるようにしておくことをお勧めします。

※略称 法…労働者派遣法 則…労働者派遣法施行規則

# 本日の内容

---

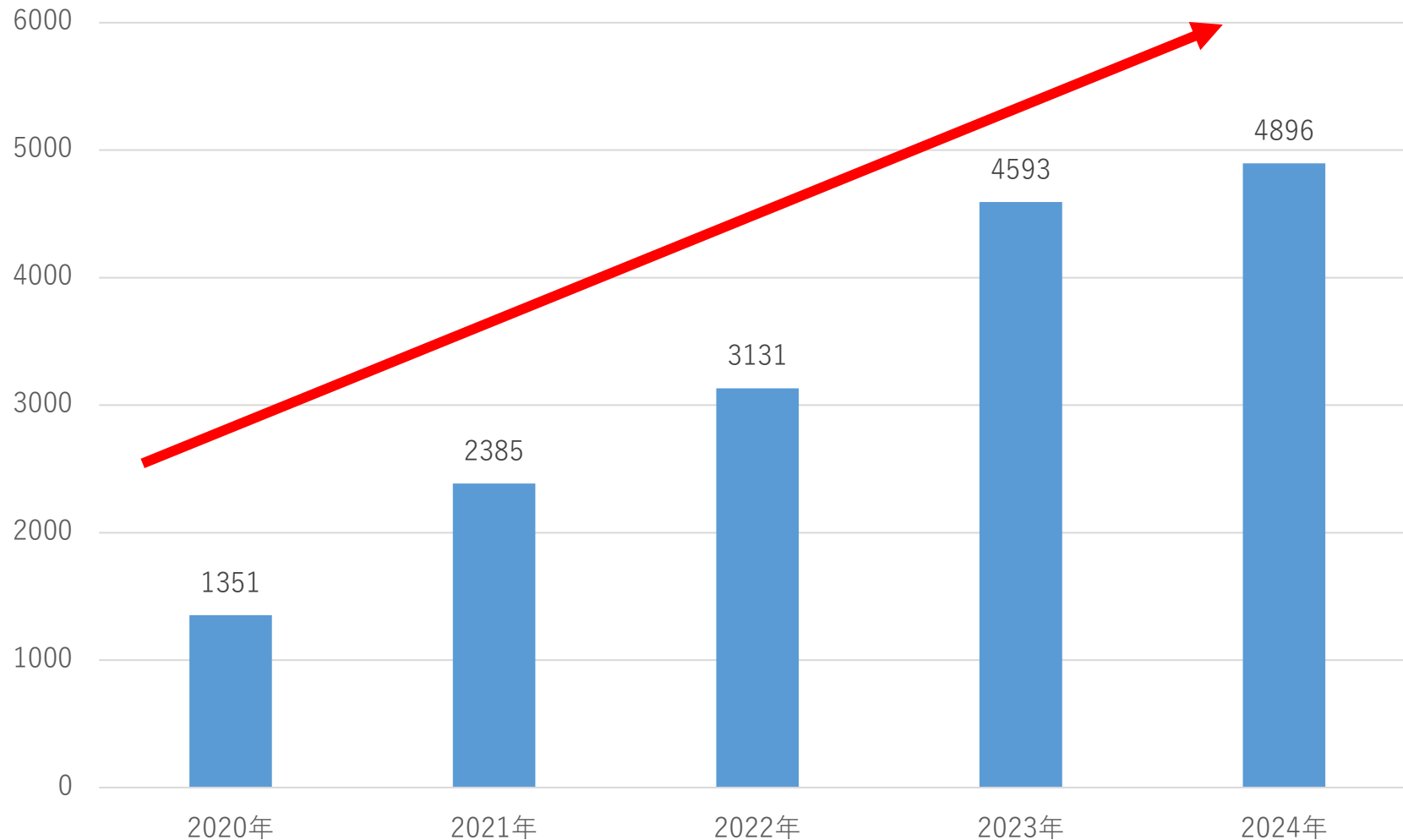
1. 労働者派遣における派遣先の責務と派遣先責任者としての役割について
2. 同一労働同一賃金（公正な待遇の確保にあたって）
3. 労働契約申込みみなし制度について

# 1. 労働者派遣における派遣先の責務と 派遣先責任者としての役割について

---

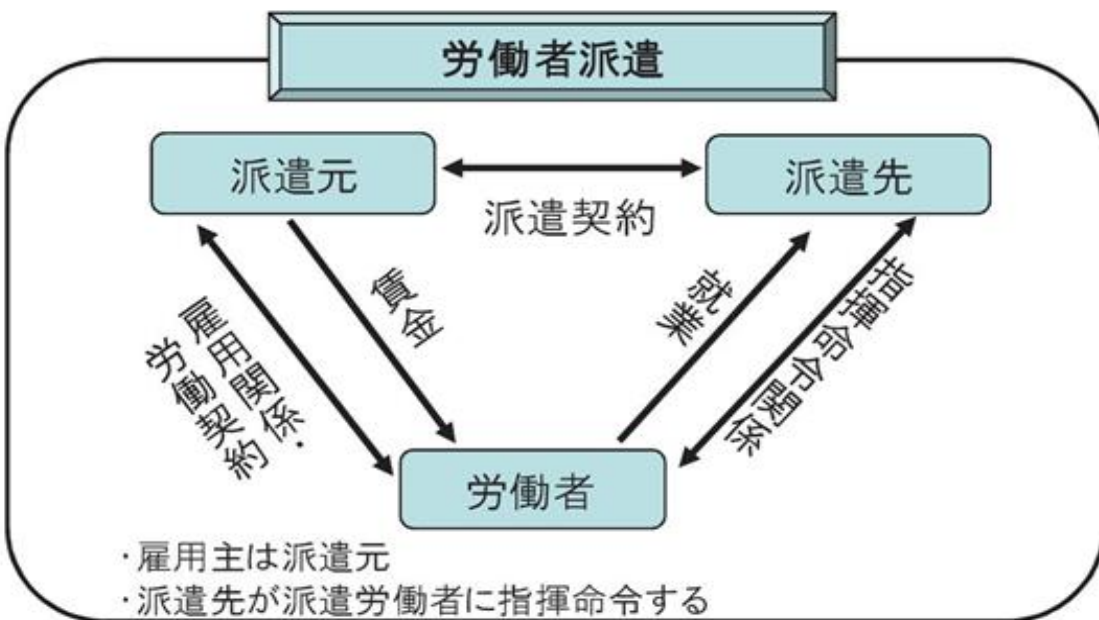
## 近年の派遣先に対する指導監督件数の推移

●派遣先に対する指導監督実施件数は近年増加傾向にあります。



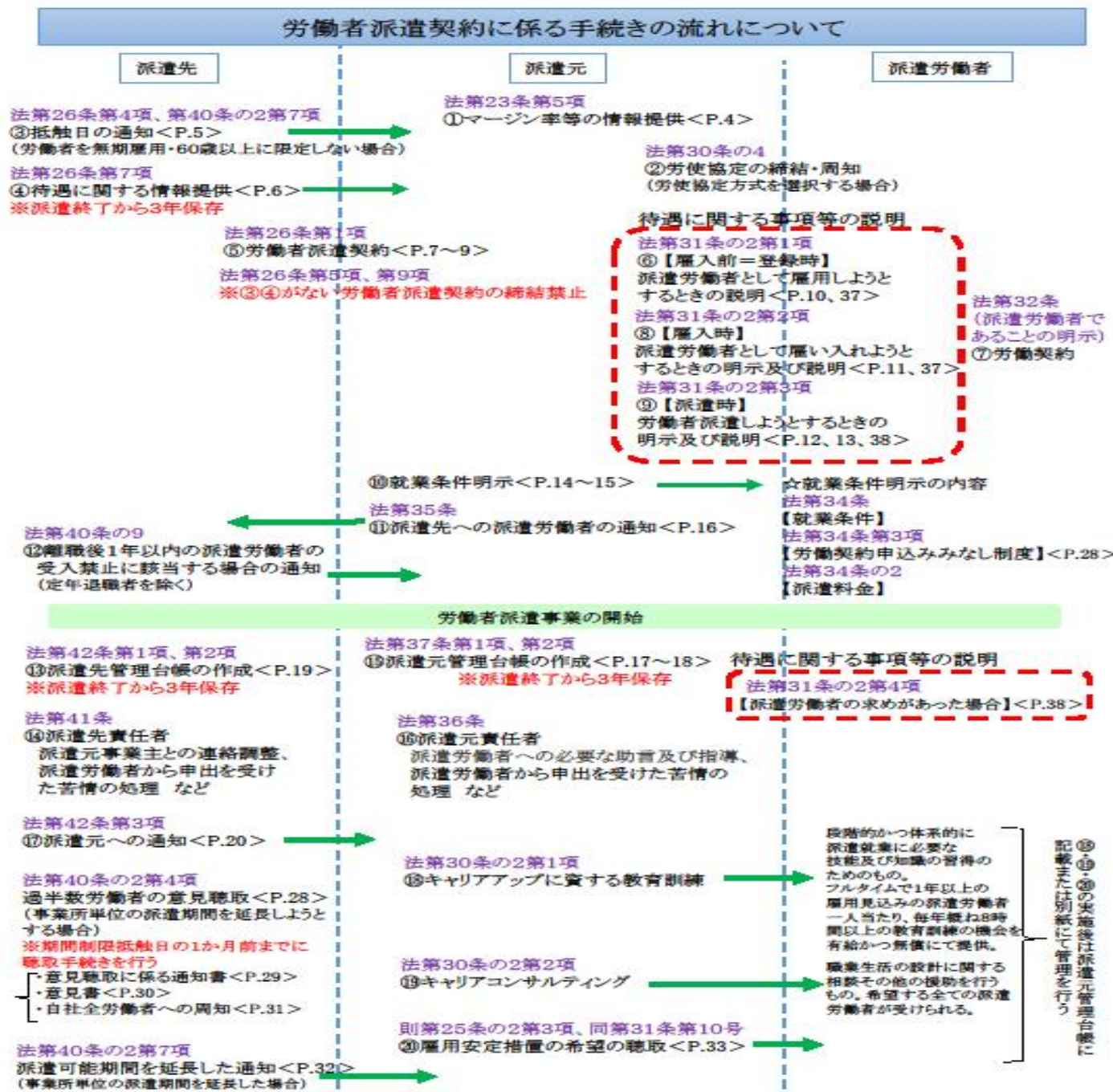
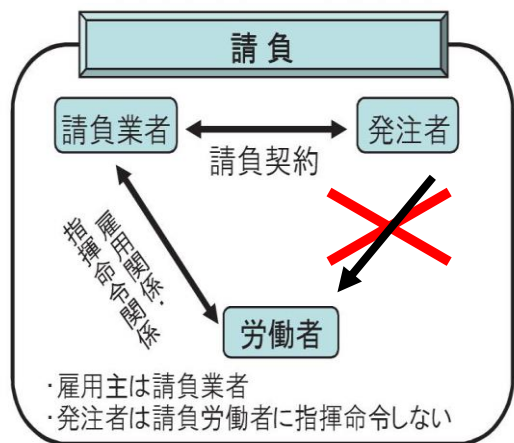
資料出所：厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ（R6年度）より事務局作成

# 労働者派遣の仕組みと流れ



派遣元・派遣先それぞれが、労働者派遣法等の法令を遵守し、適正に実施していく必要があります。

(参考：請負)





## 派遣先の責務

### ●労働関係法令上の責務

派遣先には、労働時間管理、労災防止措置等の労働関係法令に基づく事業主としての責務の一部が課せられており、適切にその責務を果たすことが必要です。

### ●派遣労働者からの苦情の処理

派遣先は、派遣労働者からの苦情の処理体制を整備しなければなりません。特に、派遣先に課されている労働関係法令上の責務に関する苦情については、誠実に対応しましょう。

### ●労働者の募集情報の提供

事業所で働く正社員を募集する場合、その事業所で継続して1年以上受け入れている派遣労働者がいれば、その派遣先の派遣労働者に対しても、正社員の募集情報を周知しなければなりません。

派遣先の同一の組織単位の業務に継続して3年間受け入れる見込みがある派遣労働者について、派遣元事業主からの雇用の安定を図るための措置として、直接雇用するよう依頼があった場合であっても、その事業所で働く労働者（正社員に限らない）を募集するときは、その派遣労働者に対しても、派遣先の労働者の募集情報を周知しなければなりません。



## 派遣先が特に留意すべき法令や指針等

- 派遣先は、労働者派遣法をはじめ、派遣先が講ずべき措置に関する指針（派遣先指針）や、同一労働同一賃金ガイドライン等に留意する必要があります。

	<b>労働者派遣法</b> (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)
	<b>労働者派遣法施行規則</b>
	<b>派遣先が講ずべき措置に関する指針(派遣先指針)</b>
	<b>労働者派遣事業関係業務取扱要領</b>
	<b>同一労働同一賃金ガイドライン</b>
	<b>パートタイム・有期雇用労働法</b>
	<b>特例適用(労働基準法、労働安全衛生法など)</b>

## 派遣先責任者としての役割

●派遣先は、派遣就業に関し、以下の事項を行わせるために、派遣労働者に関する就業の管理を一元的に行う「派遣先責任者」を選任し、派遣労働者の適正な就業を確保しなければならないと労働者派遣法第41条で定めています。

- ①業務遂行の指揮命令者や関係者等に、派遣法や労働者派遣契約の内容等について周知すること
- ②派遣可能期間の延長通知に関すること
- ③派遣先における均衡待遇の確保に関すること
- ④派遣先管理台帳の作成、記録、保存及び記載事項の通知に関すること
- ⑤派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に当たること
- ⑥安全衛生に関すること
- ⑦その他、派遣元との連絡調整に関すること

## 2. 同一労働同一賃金 (公正な待遇の確保にあたって)

---

# 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要（抜粋）

## 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 （パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正）

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

### 1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。  
（有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」））
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

### 2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

### 3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 2020年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は2021年4月1日）

※ 施行期日（2020年4月1日）をまたぐ労働者派遣契約についても、同日から適用。

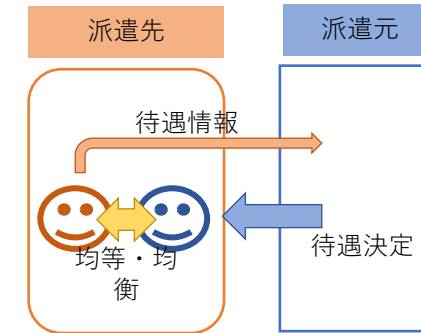
## 不合理な待遇差を解消するための規定の整備① (派遣労働者)

### 【改正】

- 派遣労働者について、(1)派遣先の労働者との均等・均衡待遇、(2)一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。

#### (1) 派遣先労働者との均等・均衡方式

- 派遣労働者と派遣先労働者との待遇差について、**均等待遇規定・均衡待遇規定**を創設。
- 派遣先になろうとする者に対し、派遣先労働者の待遇に関する情報提供義務を課す。
- 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。



#### (2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と以下の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。

- ・賃金決定方法（次の(イ)、(ロ)に該当するものに限る）
  - (イ)協定対象の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額と同等以上の賃金額となるもの
  - (ロ)派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの
- ・派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること
- ・派遣元事業主の通常の労働者（派遣労働者を除く）との間に不合理な相違がない待遇（賃金を除く）の決定方法
- ・派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること

- 派遣先事業主に対し、派遣料金の額について、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるよう**配慮義務**を創設。
- 均等待遇規定・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、**ガイドライン（指針）**の策定根拠を規定。

## 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

### 【改正】

- 有期雇用労働者**についても、本人の**待遇内容及び待遇決定に際しての考慮事項**に関する**説明義務**を創設。
- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者**について、事業主に正規雇用労働者との**待遇差の内容・理由等**の説明義務（求めた場合）を創設。
- 説明を求めた場合の**不利益取扱い禁止**を規定。

	短時間	有期	派遣
待遇内容	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由	× → ○	× → ○	× → ○

×：規定なし    ○：規定あり

## 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

### 【改正】

- 有期雇用労働者**についても、**事業主に対する報告徴収・助言・指導等**の根拠規定を整備。
- 有期雇用労働者・派遣労働者**について、行政による裁判外紛争解決手続（**行政ADR**）の根拠規定を整備。
- 均衡待遇や待遇差の内容・理由に関する説明についても行政ADRの対象に追加。

	短時間	有期	派遣
行政による 履行確保措置	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△（※） → ○	× → ○	× → ○

×：規定なし   △：部分的に規定あり   ○：規定あり  
※均衡待遇は行政ADRの対象外



## 「同一労働同一賃金ガイドライン」とは

●同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と、派遣労働者等の非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したもので、派遣労働者を受け入れる事業所においても留意が必要です。

### 第1 目的

### 第2 基本的な考え方

### 第3 短時間・有期雇用労働者 (基本給、賞与、手当、福利厚生、その他)

### 第4 派遣労働者 (基本給、賞与、手当、福利厚生、その他)

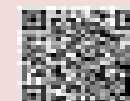
### 第5 協定対象派遣労働者(賃金、福利厚生、その他)

## 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要①

(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)

- このガイドラインは、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したもの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

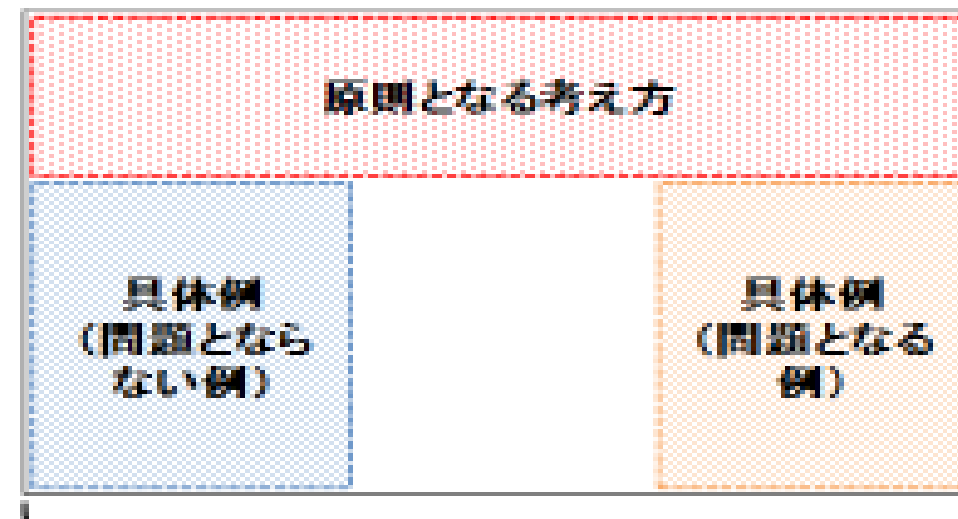
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



**⚠ 不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意。**

- ・ 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえない。
- ・ 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。
- ・ 正社員と非正規雇用労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。

### ガイドラインの構造



裁判で争い得る法律整備

**「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要④**  
(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)

**派遣労働者（１）【派遣先均等・均衡方式】**

**① 基本給**

- ・ 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数（派遣就業期間）に応じて支払うものなど、それぞれの趣旨・性格に照らして、派遣先の通常の労働者と実態が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- ・ 昇給であって、労働者の勤続（派遣就業の継続）による能力の向上に応じて行うものについては、派遣先の通常の労働者と勤続による能力の向上が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

**② 賞与**

- ・ ボーナス（賞与）であって、会社（派遣先）の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、派遣先の通常の労働者と会社の業績等への貢献が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

**③ 各種手当**

- ・ 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、派遣先の通常の労働者と役職の内容が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- ・ そのほか、派遣先の通常の労働者との間で、業務の危険度又は作業環境が同一の場合の特殊作業手当、交替制勤務等の勤務形態が同一の場合の特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精進手当、派遣先の通常の労働者の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、同一の深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。

**⚠️ <派遣先の通常の労働者と派遣労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>**

- ・ 派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「派遣労働者に対する派遣元事業主の将来の役割期待は、派遣先に雇用される通常の労働者に対する派遣先の将来の役割期待と異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

**「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要⑤**  
(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)

**派遣労働者（２）【派遣先均等・均衡方式】**

**④ 福利厚生・教育訓練**

- ・ 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設（※）については、派遣先の通常の労働者と働く事業所が同一であれば、同一の利用を認めなければならない。
- ・ 派遣先の通常の労働者との間で、転勤の有無等の支給要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- ・ 病気休暇については、期間の定めのない労働者派遣に係る派遣労働者には、派遣先の通常の労働者と同一の、期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者にも、派遣就業が終了するまでの期間を踏まえて取得を認めなければならない。
- ・ 法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間（派遣就業期間）に応じて取得を認めているものについては、派遣先の通常の労働者と同一の勤続期間（派遣就業期間）であれば同一の付与を行わなければならない。なお、期間の定めのある労働者派遣契約を更新している場合には、当初の派遣就業の開始日から通算して就業期間を評価することを要する。
- ・ 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能・知識を習得するために実施するもの（※）については、派遣先の通常の労働者と同一の業務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。
- ・ 安全管理に関する措置・給付については、派遣先の通常の労働者と同一の勤務環境に置かれている場合には同一の措置・給付を行わなければならない。

（※）派遣先に対しても、上記の福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）及び現在の業務の遂行に必要な技能・知識を付与するための教育訓練について、利用機会の付与及び実施の義務が課されている。

**「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要⑥**  
(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)

**派遣労働者（３）【労使協定方式】**

**① 賃金**

＜協定対象派遣労働者の賃金の決定方法等＞

- ・ 同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額と同等以上の賃金の額となるものでなければならない。
- ・ 職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものでなければならない。
- ・ 協定対象派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、賃金を決定しなければならない。

**② 福利厚生・教育訓練**

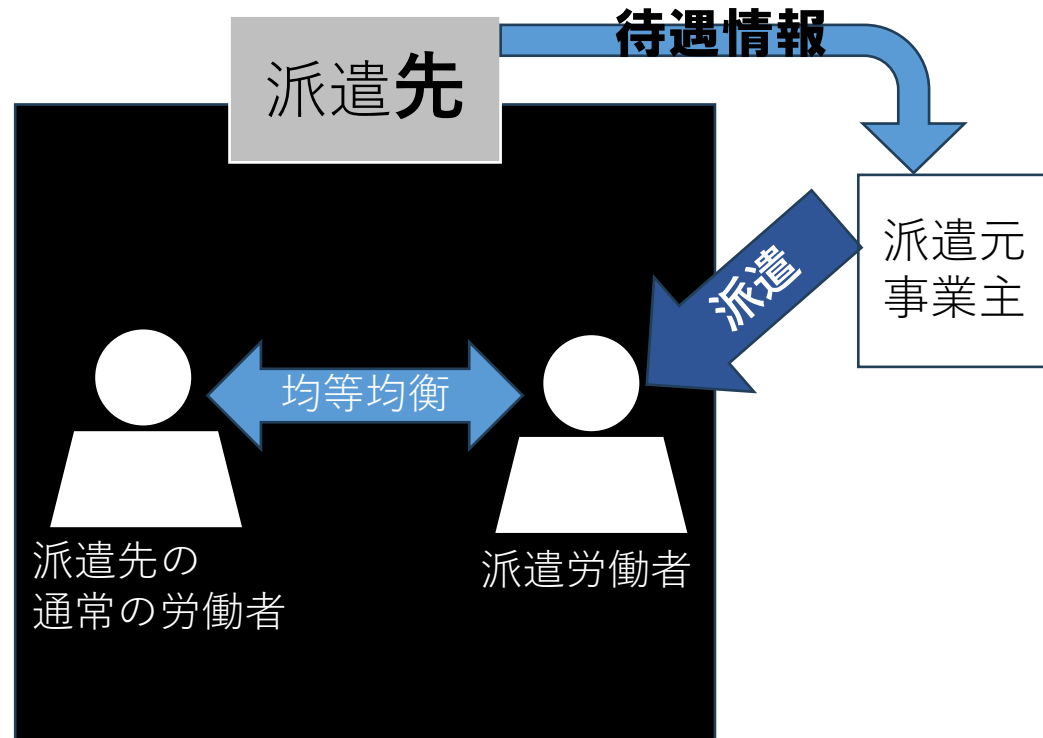
- ・ 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設（※）**については、派遣先の通常の労働者と働く事業所が同一であれば同一の利用を認めなければならない。
- ・ 派遣元の通常の労働者との間で、転勤の有無等の支給要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- ・ 病気休暇については、有期雇用でない派遣労働者には派遣元の通常の労働者と同一の、有期雇用である派遣労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて取得を認めなければならない。
- ・ 法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについては、派遣元の通常の労働者と同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。
- ・ 教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するもの（※）については、派遣先の通常の労働者と同一の業務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。
- ・ 安全管理に関する措置・給付については、派遣元の通常の労働者と同一の勤務環境に置かれている場合には同一の措置・給付を行わなければならない。

（※）上記の福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）及び現在の業務の遂行に必要な技能・知識を付与するための教育訓練は、労使協定方式であっても、労使協定の対象とはならないため、派遣元事業主は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保する必要がある。また、これらの待遇については、派遣先に対しても、利用機会の付与及び実施の義務が課されている。

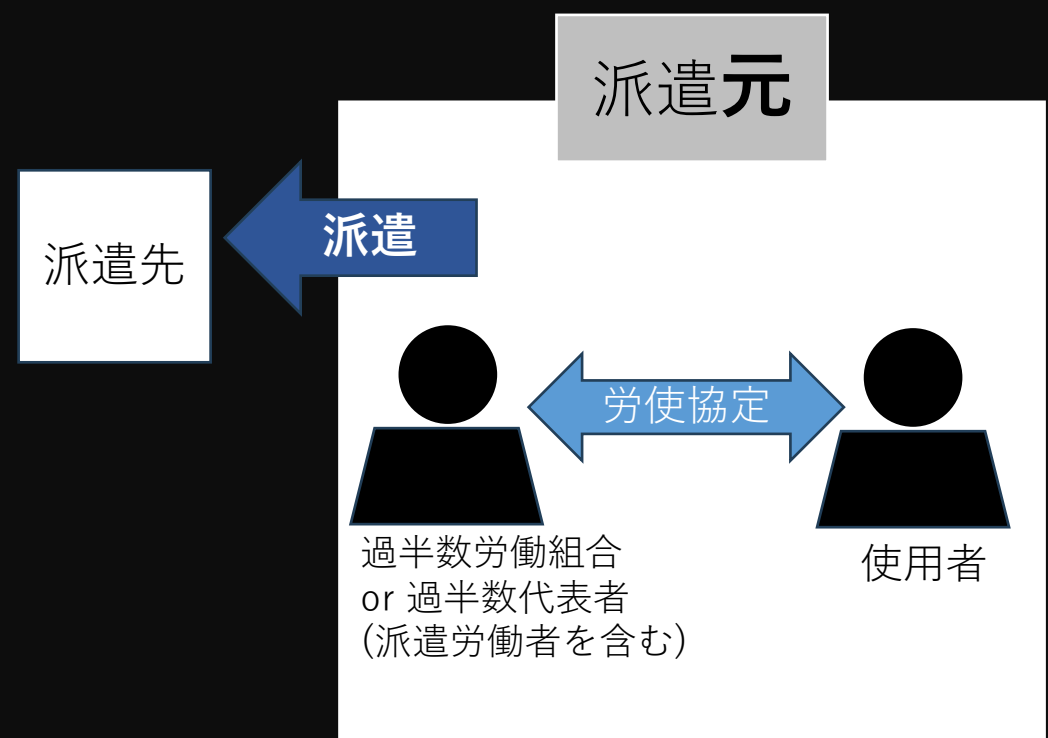
## 派遣先均等・均衡方式と労使協定方式との比較（概要）

- 派遣先均等・均衡方式は、派遣先の通常の労働者等との均等均衡を図る方式。
- 労使協定方式は派遣元事業主において、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数代表者との間で一定の要件を満たす労使協定を締結し、派遣労働者の待遇を決定する方式。どちらかの待遇の確保は、**派遣元**事業主の義務。

### 派遣先均等・均衡方式



### 労使協定方式



# 事業主が実施すべき実務の流れ(労働者派遣法関係)(イメージ)

## <派遣先均等・均衡方式>

① 比較対象労働者の待遇情報の提供 (派遣先) 【法第26条第7項・第10項】

② 派遣労働者の待遇の検討・決定 (派遣元) 【法第30条の3】

③ 派遣料金の交渉 (派遣元は派遣料金に関して配慮) 【法第28条第11項】

④ 労働者派遣契約の締結 (派遣元及び派遣先) 【法第25条第1項等】

⑤ 派遣労働者に対する説明 (派遣元)

- 1) 雇入れ時
  - ・ 待遇情報の明示・説明【法第31条の2第2項】
- 2) 派遣時
  - ・ 待遇情報の明示・説明【法第31条の2第3項】
  - ・ 就業条件の明示【法第34条第1項】

〈注〉比較対象労働者の待遇に変更があったときは、変更部分について、派遣元から派遣先に待遇情報を提供。  
派遣元は派遣労働者の待遇の検討を行い、必要に応じて、上記の流れに沿って対応。

(求めに応じて下記の対応)

○ 派遣労働者に対する比較対象労働者との待遇の相違等の説明 (派遣元) 【法第31条の2第4項】

○ 派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況等の情報の追加提供の配慮 (派遣先) 【法第40条第5項】

## <労使協定方式>

○ 過半数代表者の選出 (過半数労働組合がない場合) (派遣元)  
投票、挙手等の民主的な方法により選出

○ 通知で示された最新の統計を確認

○ 労使協定の締結 (派遣元) 【法第30条の4第1項】  
(※) 労使協定における賃金の定めを就業規則等に記載

○ 労使協定の周知等 (派遣元)

- 1) 労働者に対する周知【法第30条の4第2項】
- 2) 行政への報告【法第23条第1項】

① 比較対象労働者の待遇情報の提供 (派遣先) 【法第26条第7項・第10項】  
※ 法第26条第2項の教育訓練及び法第26条第3項の福利厚生施設に限る。

② 派遣料金の交渉(派遣元は派遣料金に関して配慮) 【法第28条第11項】

③ 労働者派遣契約の締結 (派遣元及び派遣先) 【法第25条第1項等】

④ 派遣労働者に対する説明 (派遣元)

- 1) 雇入れ時
  - ・ 待遇情報の明示・説明【法第31条の2第2項】
- 2) 派遣時
  - ・ 待遇情報の明示・説明【法第31条の2第3項】
  - ・ 就業条件の明示【法第34条第1項】

〈注〉同種の業務に従事する一般労働者の平均賃金に変更があったときは、派遣元は、協定改定の必要性を確認し、必要に応じて、上記の流れに沿って対応。

(求めに応じて下記の対応)

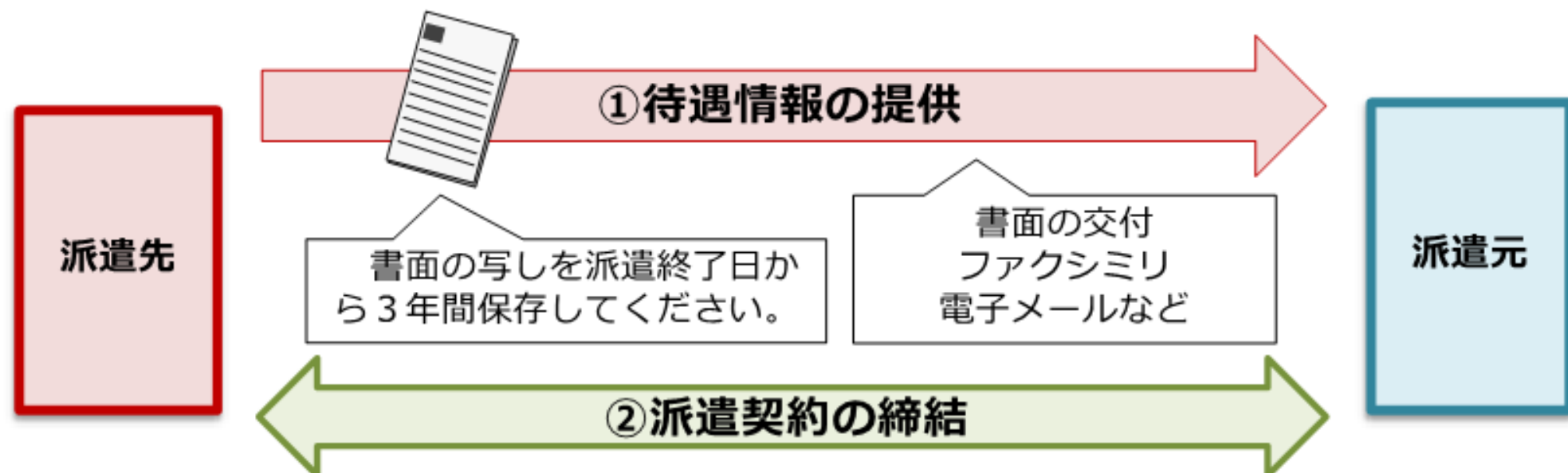
○ 派遣労働者に対する労使協定の内容を決定するに当たって考慮した事項等の説明 (派遣元) 【法第31条の2第4項】



## ◆待遇情報の提供

待遇決定方式が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】のいずれの場合も、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。



※ 派遣元事業主が【派遣先均等・均衡方式】または【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義務がかかります。例えば、派遣元事業主から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じないような場合等には、配慮義務を尽くしたとはいえないこととなります。

# 派遣先均等・均衡方式

派遣先の通常の労働者と比較して、派遣労働者に不合理な待遇差が生じないようにするための仕組み  
労働者派遣の同一労働同一賃金の原則方式

均等と均衡の違い

- ・均等は同じ職務内容・責任であれば、同じ待遇にしなければならないという考え方
- ・均衡は職務内容や責任が異なる場合でも、その違いに応じて合理的な待遇にする考え方

## ①【派遣先均等・均衡方式】派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保



### 「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 その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

※1 職務内容とは、「業務の内容」＋「責任の程度」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」をいいます。

## 比較対象労働者の待遇情報の提供①

派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金等の待遇に関する情報を提供しなければならない。【法第26条第7項】

[留意点]

### (1) 比較対象労働者

派遣先が次の①～⑤の優先順位により比較対象労働者を選定。

- ① 「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ② 「職務の内容」が同じ通常の労働者
- ③ 「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」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
- 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

### (2) 待遇に関する情報

派遣先は、派遣元が派遣労働者の均等・均衡待遇を確保するために必要となる次の①～⑤の情報を提供。

- ① 比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ② 比較対象労働者を選定した理由
- ③ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）
- ④ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的（例：基本給は能力向上の努力促進及び長期継続奨励）
- ⑤ 比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項（例：能力・経験及び勤続年数を考慮）

※ 派遣労働者を労使協定方式の対象となる者に限定する場合には、次の待遇に関する情報に限る。

- ・ 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第2項の教育訓練）
- ・ 給食施設、休憩室、更衣室（法第40条第3項の福利厚生施設）

### (3) 情報提供に関する手続

- ・ 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らない。
- ・ 派遣元事業主は書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、労働者派遣が終了した日から3年を経過する日まで保存しなければならない。

## 比較対象労働者とは

### ※派遣先均等・均衡方式の場合

派遣先の通常の労働者のうち、次の①～⑥の優先順位によりそれぞれの派遣労働者ごとに「比較対象労働者」が派遣先により選定され、派遣元は比較対象労働者の待遇情報に基づいて、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保します。

- ① 「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ② 「職務の内容」が同じ通常の労働者
- ③ 「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」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の内容で業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通常の労働者

## 派遣先の労働者に関する情報等の提供に関する配慮

派遣先は、段階的・体系的な教育訓練、派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式による待遇決定及び派遣労働者に対する待遇に関する事項等の説明が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めがあったときは、派遣先に雇用される労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であって必要なものを提供する等必要な協力をするよう配慮しなければならない。【法第40条第5項】

[留意点]

### (1) 配慮の内容

派遣元は派遣労働者の公正な待遇の確保や説明義務の履行に当たり、追加の情報が必要になることがある。

このため、派遣元の求めに応じ、「派遣先の労働者に関する情報」や「派遣労働者の業務の遂行の状況等の情報」を提供する等必要な協力をするよう配慮。

仕事の処理速度や目標の達成度合いに関する情報  
(派遣先の能力の評価の基準や様式により示されたもの等)

### (2) 比較対象労働者が「短時間・有期雇用労働者」又は「仮想の通常の労働者」である場合の取扱い

(第31条の2第4項との関係)

派遣元は、派遣労働者の求めに応じ、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由を説明する際、比較対象労働者が次の⑤又は⑥であるときは、それぞれ次の事項も説明しなければならない。

このため、派遣先は、派遣元からの求めに応じ、「説明が必要な事項」に記載する「根拠」について情報提供することが求められる。

比較対象労働者	説明が必要な事項
⑤短時間・有期雇用労働者	比較対象労働者と派遣先の通常の労働者との間で、短時間・有期雇用労働法第8条等に基づく「均衡待遇」が確保されている根拠
⑥仮想の通常の労働者	比較対象労働者と派遣先の通常の労働者との間で、「適切な待遇」が確保されている根拠

## 【派遣先均等・均衡方式】の場合

- ① 比較対象労働者の職務の内容（業務の内容及び責任の程度）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ② 比較対象労働者を選定した理由
- ③ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合にはその旨）
- ④ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び待遇を行う目的
- ⑤ 待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

### 派遣先均等・均衡方式 様式・記載例

労働者派遣契約（例）	1
派遣元管理台帳（例）	5
派遣元事業主から派遣先への通知（例）	7
派遣先管理台帳（例）	8
就業条件等の明示（例）	10
モデル就業条件明示書	14
派遣労働者として雇い入れようとするときの明示（例）	17
労働者派遣をしようとするときの明示（例）	19
比較対象労働者の待遇等に関する情報提供（様式）	20
比較対象労働者が1人の場合の記載例	25
比較対象労働者が複数の場合の記載例	31
比較対象労働者が標準的なモデルの場合の記載例	38

△年△月△日

(派遣元)

(派遣先)

比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

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26条第7項に基づき、比較対象労働者の待遇等に関する情報を下記のとおり情報提供いたします。

1. 比較対象労働者の職務の内容（業務の内容及び責任の程度）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態

- (1) 業務の内容
  - ① 職種：衣服・身の回り品販売店員 <厚生労働省編職業分類 細分類323-04>
  - ② 中核的業務：品出し、レジ、接客
  - ③ その他の業務：クレーム対応
- (2) 責任の程度
  - ① 権限の範囲：副リーダー（●等級中●等級）（仕入れにおける契約権限なし、部下2名）
  - ② トラブル・緊急対応：リーダー不在である間の週1回程度対応
  - ③ 成果への期待・役割：個人単位で月の売上げ目標30万円
  - ④ 所定外労働：週2回、計5時間程度（品出しのため）
- (3) 職務の内容及び配置の変更の範囲
  - ① 職務の内容の変更の範囲：他の服飾品の販売に従事する可能性あり、リーダー又は店長まで昇進する可能性あり
  - ② 配置の変更の範囲：2～3年に1回程度、転居を伴わない範囲で人事異動あり
- (4) 雇用形態 正社員（年間所定労働時間●時間）

2. 比較対象労働者を選定した理由 比較対象労働者：業務の内容が同一である通常の労働者（該当する10名中の1名）  
受け入れようとする派遣労働者と職務の内容が同一である通常の労働者はいないが、業務の内容が同一である通常の労働者がいるため。

3. 待遇の内容等

- (1) 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合にはその旨）
- (2) 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び待遇を行う目的
- (3) 待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

(例) 基本給		
20万円／月	・労働に対する基本的な対償として支払われるもの ・労働者の能力の向上のための努力を促進する目的 ・長期勤続を奨励する目的	能力・経験、勤続年数を考慮。 能力・経験：定型的な販売業務の処理、クレーム対応が可能 勤続年数：1年目（入社後4か月）



## 比較対象労働者の待遇情報の提供②

派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金等の待遇に関する情報を提供しなければならない。【法第26条第7項】＜再掲＞

[留意点(続き)]

### (4) 待遇情報の取扱い

派遣先から派遣元事業主に提供された情報の取扱いについては、次の事項に留意する必要がある。

- ① 当該情報のうち個人情報に該当するものの保管又は使用については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限られること。
- ② 当該情報のうち個人情報に該当しないものの保管又は使用については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切な対応が必要であること。
- ③ 当該情報は、法第24条の4(※)の秘密を守る義務の対象となること。

(※) 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60年法律第88号）  
（秘密を守る義務）

第二十四条の四 派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由がある場合でなければ、その業務上取り扱ったことについて知り得た秘密を他に漏らしてはならない。派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者でなくなった後においても、同様とする。



派遣元事業主は、派遣先から比較対象労働者の待遇に関する情報の提供がないときは、派遣先との間で労働者派遣契約を締結してはならない。【法第26条第9項】

## ◆ 福利厚生施設の利用と教育訓練

派遣先は以下の教育訓練と福利厚生施設の利用の機会を提供する必要があります。

### 教育訓練

派遣先は、派遣先の労働者に実施する「**業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練**」については、派遣元の求めに応じて、派遣元が実施可能な場合などを除き、**派遣労働者に対してもこれを実施するなど必要な措置を講じなければなりません。**

### 福利厚生

派遣先は、派遣先の労働者が利用する**食堂・休憩室・更衣室**について、**派遣労働者に対しても利用の機会を与えなければなりません。**

派遣先は、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の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮**しなければなりません。

## 比較対象労働者の待遇情報の変更時の対応① <派遣先均等均衡方式>

派遣先は、比較対象労働者の賃金等の待遇に関する情報に変更があったときは、遅滞なく、派遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならない。  
【法第26条第10項】

[留意点]

### (1) 変更時の情報提供の内容

派遣元は、派遣先から変更時の情報提供をもとに、比較対象労働者の待遇等に関する情報の変更があった時点から、派遣先の通常の労働者との間の均等・均衡待遇を確保することが必要。

→ 「労働者派遣契約前に提供した情報のうち変更があった内容」 + 「変更が生じた時点」

### (2) 情報提供に関する手続き

- ・ 書面の交付等（書面の交付、ファクシミリ、電子メール等）により情報提供。
- ・ 書面等（派遣元）、書面等の写し（派遣先）を、労働者派遣が終了した日から3年を経過する日まで保存。
- ・ 「遅滞なく」：「1か月以内に派遣労働者の待遇に適正に反映されるよう、可能な限り速やかに」

### (3) 変更時の情報提供が不要な場合

次の場合には、比較対象労働者の待遇等に関する情報に変更があった場合で、変更時の情報提供は不要。

#### ① 現に派遣されている派遣労働者が労使協定方式の対象となる者のみである場合

→ 法第40条第2項の教育訓練及び法第40条第3項の福利厚生施設を除き、変更情報の提供は不要。

ただし、新たに派遣先均等・均衡方式の対象者が含まれることとなったときは、遅滞なく、変更時の情報提供が必要。

#### ② 労働者派遣契約の終了の間際における軽微な変更が生じた場合

- ・ 労働者派遣契約が終了する日前1週間以内における変更であって、
- ・ 当該変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくても、法第30条の3（派遣先の通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保）の規定に違反しないものであり、
- ・ かつ、当該変更情報の提供を要しないものとして労働者派遣契約で定めた範囲を超えないものが生じた場合には、変更時の情報提供は不要。

## 比較対象労働者の待遇情報の変更時の対応②

<派遣先均等均衡方式>

派遣先は、比較対象労働者の賃金等の待遇に関する情報に変更があったときは、遅滞なく、派遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならない。  
【法第26条第10項】

[留意点（続き）]

### (4) 待遇情報の取扱い

派遣先から派遣元に提供された情報の取扱いについては、次の事項に留意する必要がある。

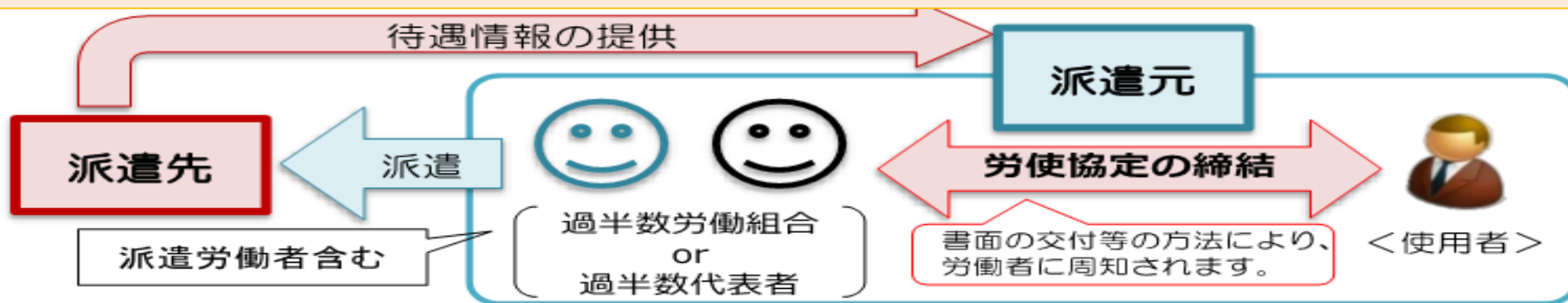
- ① 個人情報に該当するものの保管又は使用 → 均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限られる。
- ② 個人情報に該当しないものの保管又は使用 → 均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切な対応が必要。  
(適切な対応として、この他、保存義務経過後に利用することがなくなった情報を速やかに消去することも考えられる。)
- ③ 法第24条の4の秘密を守る義務の対象 → 派遣元事業主及びその代理人、使用人その他従業者は、正当な理由がある場合でなければ、比較対象労働者の待遇等に関する情報を他に漏らしてはならない。

# 労使協定方式

事業所の過半数労働組合等（労働者過半数代表者）と事業所の代表者が派遣労働者の待遇について締結する方式です。

## 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の確保

※ 派遣先が実施する「業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練」や派遣先の食堂・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・均衡を確保することが必要です。



### <労使協定に定める事項>

- ① 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲
- ② 賃金決定方法（以下に該当するものに限る）
  - ・ **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**
  - ・ 職務の内容等が向上した場合に賃金が改善
- 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。**

## 提供する「待遇に関する情報とは」

### 【労使協定方式】の場合

- ①派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練  
(法第40条第2項の教育訓練)
- ②給食施設、休憩室、更衣室  
(法第40条第3項の福利厚生施設)



# 待遇に関する情報提供（労使協定方式）

◆ 労働者派遣契約を締結する前に、比較対象労働者の待遇等に関する情報を派遣元に対して、書面等により提供しなければならない。

（法第26条第7項、則第24条の3第1項）

## 【よくある派遣法違反・指摘されるケース】

- 労働者派遣契約の締結の都度、あらかじめ提供していない。
- 前回から変更がないから提供していない。
- 変更がないことを電話にて口頭で伝えた。
- 派遣元から求められていないので、提供していない。

※この資料において法令等の名称について以下の通り略して示しています。  
法：労働者派遣法 則：労働者派遣法施行規則

【参考例】

法第26条第7項  
英領 第5 労働者派遣契約 2 契約の内容等(3)

労使協定方式

待遇に関する情報提供

令和 年 月 日

(派遣元事業所名) □□□□株式会社

殿

(派遣先事業所名) ○○○○株式会社

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26条第7項に基づき、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第24条の4第二号に定める待遇等に関する情報を下記のとおり情報提供いたします。

【注】※ 提供すべき情報が形式的に不足していた場合、虚偽の情報提供した場合等については、労働者派遣法第26条第7項違反として、派遣先(労働者派遣の教書を提供を受ける者)の報告及び処罰の対象となる場合があるため、正確に情報提供すること。

待遇のそれぞれの内容

(待遇の種類)	
(待遇の内容)	

【注】個々の待遇に係る制度がない場合には、制度がない旨を情報提供することが必要(「無該当」など)。制度がない場合には、実形式ではなく、制度がない個々の待遇をまとめて記載することでも認め支えない。<制度がない旨の記載例> ○○及び○○については、制度がないため、支給等していない。

① 食堂	施設: 有・無 利用可
	利用時間: 12時～13時(全従業員共通)
② 休憩室	施設: 有・無 利用可
	利用時間: 12時～13時(全従業員共通)
③ 更衣室	施設: 有・無 利用可
	利用時間: 就業する事業所に更衣室がある場合には、利用可
④ 教育訓練	制 度: 有・無
	接客に従事する場合には、6か月に1回、希望者に対し、接客に関する基礎を習得するための教育訓練を実施



## 派遣先が配慮すべき派遣料金

- 派遣先は、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しなければなりません。

### 派遣料金の交渉における配慮(法第26条第11項)

派遣先は、派遣労働者に関する料金（派遣料金）について、派遣元事業主が、均等・均衡待遇を確保し、又は労使協定方式の場合には労使協定に定める賃金水準等を確保できるように配慮しなければならない。

- 以下のようなケースにおいては、配慮義務を尽くしていないものとして、派遣先が指導の対象となることがあります。

### 配慮義務を尽くしていないものとして派遣先が指導の対象となり得るケース

#### ケース 1

派遣元事業主から要請があるにも関わらず、派遣先が料金交渉に一切応じないケース

#### ケース 2

派遣元が待遇決定方式に基づく賃金を確保するために必要な額を派遣先に提示した上で派遣料金の交渉を行ったにも関わらず、派遣料金が当該額を下回る場合

# 派遣労働者の同一労働同一賃金に係る自主点検表（派遣先事業所向け）

本自主点検表については、令和2年4月1日に施行された改正労働者派遣法（いわゆる同一労働同一賃金）に関して、派遣先において遵守していただく内容について、簡易に点検できるようまとめたものです。

（比較対象労働者の情報提供）

●派遣元事業主に、比較対象労働者の待遇等に関する情報（※1）を書面の交付等により提供しているか。

（法第26条第7項）

（※1）労使協定方式の場合は比較対象労働者の選定は不要であるが、教育訓練（法第40条第2項）及び福利厚生施設（法第40条第3項）の待遇情報の提供は必要。

（労働者派遣契約の締結等）

●労働者派遣契約書等に、改正労働者派遣法により新たに追加された法定事項（※2）を記載しているか。

（法第26条第1項第10号など）

（※2）従事する業務に伴う責任の程度、協定対象派遣労働者に限定するか（であるか）否かの別

（派遣料金の配慮義務）

●派遣料金の額について、派遣元事業主が派遣先均等・均衡方式または労使協定方式による待遇改善が行われるよう配慮しているか。

（法第26条第11項）

（派遣先が講ずべき措置）

●派遣先の労働者に対して、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場合、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣労働者に対してもこれを実施する等必要な措置を講じているか。

（法第40条第2項）

●派遣先の労働者が利用する給食施設、休憩室及び更衣室の福利厚生施設について、派遣労働者に対しても利用の機会を与えているか。

（法第40条第3項）

●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給食施設、休憩室及び更衣室以外の福利厚生施設（駐車場、売店等）の利用に関する便宜供与の措置を講ずるよう配慮しているか。

（法第40条第4項）

●派遣先の労働者に対して、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場合、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣労働者に対してもこれを実施する等必要な措置を講じているか。

（法第40条第5項）

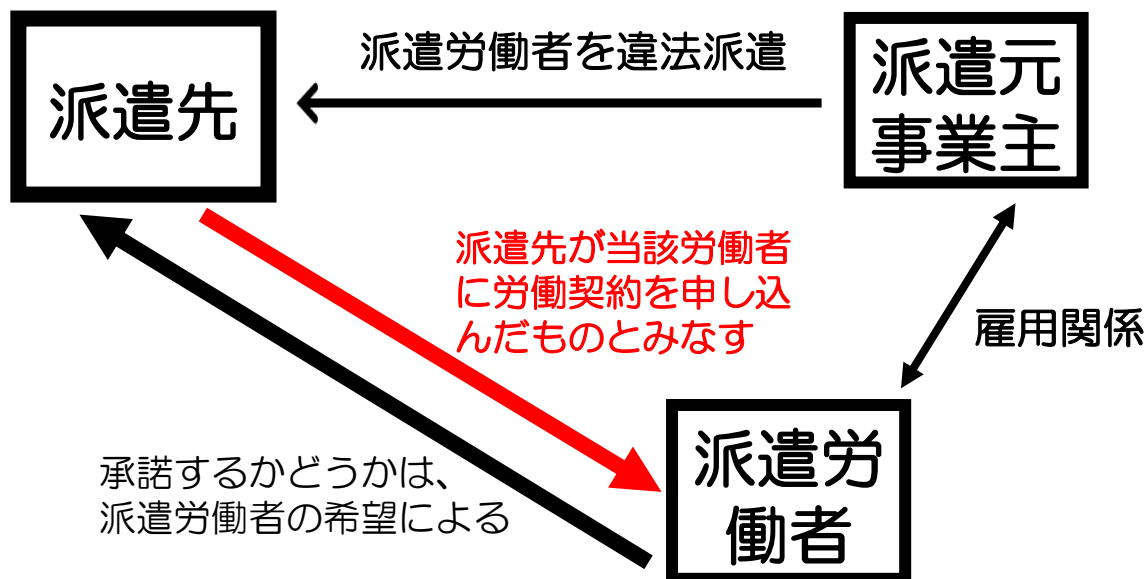
### 3. 労働契約申込みみなし制度について

---

# 労働契約申込みみなし制度

派遣先が一定の違法派遣を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元事業主における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申し込み（直接雇用の申し込み）をしたものとみなす制度です。

（労働者派遣法第40条の6 平成27年10月1日施行）



## 制度の対象となる5類型

1. 派遣労働者を禁止業務に従事させること（港湾、建設、警備、医療行為※1）
2. 無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること
3. 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること※2
4. 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること
5. いわゆる偽装請負※3等

※1 紹介予定派遣等の場合を除く。

※2 派遣法第40条の2第4項に規定する意見聴取の手続きのうち、厚生労働省令で定める手続きが行われないことにより派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣を受け入れる場合を除く。

※3 派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負やその他派遣以外の名目で契約を締結し、必要とされる事項を定めずに労働者派遣を受けることをいう。

# 派遣先における法令遵守について

- 派遣労働者を受け入れる場合、派遣元だけでなく、派遣先においても労働者派遣法に定められた措置を講じる必要があります。

定められた措置を講じていない場合、労働者派遣法違反として  
「厚生労働大臣による勧告」  
「事業主名等の公表」  
となる可能性があります。

- 「派遣労働者を受け入れるためには必要な対応があります！ 改めてご確認を」  
「派遣労働者の受け入れは派遣先にも責務が生じます」

のリーフレットをよく読んで、適正な内容になっているか、再確認してください。

派遣先の皆さまへ

派遣労働者の受け入れは派遣先にも責務が生じます

派遣先の責務について

派遣労働者を受け入れる場合、派遣元（派遣会社）だけでなく、派遣先においても、労働者派遣法に定められた措置を講じる必要があります。  
定められた措置を講じていない場合、労働者派遣法違反として、「厚生労働大臣による勧告」や、「事業主名等の公表」となる可能性がありますので、以下のセルフチェックリストを活用いただき、自己点検等をお願いします。

1項目でも□がつかない場合は、労働者派遣法違反の疑いがあります。  
その場合は、各書類を至急点検いただき、適切に労働者派遣法に則った措置を講じているか確認をお願いします。

派遣先用セルフチェックリスト

「はい」の場合にチェックを付けてください

以下のチェックリストは、派遣先において、特に違反事項が多いもののうち、一部を列挙しているもので、派遣先が講じているものではありません。

情報提供

チェック項目	チェック
① 労働者を受け入れる前に、比較対象労働者の待遇に関する情報を派遣先により提供している。（派遣法第26条第7項、派遣規則第24条の3第1項）	<input type="checkbox"/>
② 待遇（賃金以外の待遇を含む）の労働者を適定の上、当該情報を、派遣先により提供している。（派遣法第26条第7項、派遣規則第24条の4）	<input type="checkbox"/>
③ 労働者の就業環境（就業場所、就業時間、就業時間外、就業時間外、就業時間外）の内容のほか、業務に必要な能力を身につけるための研修等に関する情報を、派遣先により提供している。（派遣法第26条第7項、派遣規則第24条の4）	<input type="checkbox"/>
④ 労働者の就業環境（就業場所、就業時間、就業時間外、就業時間外、就業時間外）の内容のほか、業務に必要な能力を身につけるための研修等に関する情報を、派遣先により提供している。（派遣法第26条第7項、派遣規則第24条の4）	<input type="checkbox"/>
⑤ 労働者の就業環境（就業場所、就業時間、就業時間外、就業時間外、就業時間外）の内容のほか、業務に必要な能力を身につけるための研修等に関する情報を、派遣先により提供している。（派遣法第26条第7項、派遣規則第24条の4）	<input type="checkbox"/>
⑥ 労働者の就業環境（就業場所、就業時間、就業時間外、就業時間外、就業時間外）の内容のほか、業務に必要な能力を身につけるための研修等に関する情報を、派遣先により提供している。（派遣法第26条第7項、派遣規則第24条の4）	<input type="checkbox"/>
⑦ 労働者の就業環境（就業場所、就業時間、就業時間外、就業時間外、就業時間外）の内容のほか、業務に必要な能力を身につけるための研修等に関する情報を、派遣先により提供している。（派遣法第26条第7項、派遣規則第24条の4）	<input type="checkbox"/>
⑧ 労働者の就業環境（就業場所、就業時間、就業時間外、就業時間外、就業時間外）の内容のほか、業務に必要な能力を身につけるための研修等に関する情報を、派遣先により提供している。（派遣法第26条第7項、派遣規則第24条の4）	<input type="checkbox"/>
⑨ 労働者の就業環境（就業場所、就業時間、就業時間外、就業時間外、就業時間外）の内容のほか、業務に必要な能力を身につけるための研修等に関する情報を、派遣先により提供している。（派遣法第26条第7項、派遣規則第24条の4）	<input type="checkbox"/>
⑩ 労働者の就業環境（就業場所、就業時間、就業時間外、就業時間外、就業時間外）の内容のほか、業務に必要な能力を身につけるための研修等に関する情報を、派遣先により提供している。（派遣法第26条第7項、派遣規則第24条の4）	<input type="checkbox"/>

労働省・都道府県労働局

LL050707第02

派遣先の皆さまへ



派遣労働者を受け入れるためには  
必要な対応があります！ 改めてご確認を

派遣先の責務

派遣労働者を受け入れる場合、派遣元（派遣会社）だけでなく、派遣先においても、労働者派遣法に定められた措置を講じる必要があります。

定められた措置を講じていない場合、労働者派遣法違反として、「厚生労働大臣による勧告」や、「事業主名等の公表」となる可能性がありますので、以下のポイントにご留意の上、適正に派遣労働者を受け入れていただくようお願いします。

① 契約前に、比較対象労働者の待遇等に関する情報を提供していますか？

以下の情報を提供せずに派遣元と労働者派遣契約を締結してはなりません。

労働者派遣契約を締結する前に、受け入れる派遣労働者の待遇に最も近い労働者の待遇等に関する情報を、派遣元に対して、書面等により提供しなければなりません。

（派遣法第26条第7項、派遣規則第24条の3第1項）  
また、比較対象労働者の待遇等に関する情報の変更または労働者派遣契約の更新の都度、遅滞なく情報提供する必要があります。（派遣法第26条第7項、第10項）

派遣元に対して契約前に提供すべき待遇情報

派遣先均等・均衡方式

- ① 比較対象労働者の職務の内容（業務の内容、責任の程度）、職務の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みなど）と雇用形態
- ② 比較対象労働者を適定した理由
- ③ 比較対象労働者の待遇の内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む）
- ④ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質や待遇を行う目的
- ⑤ 比較対象労働者の待遇決定に当たって考慮した事項

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の内容（ない場合には、その旨を含む）
- ② 福利厚生施設（給食施設（食堂等）、休憩室、更衣室）の内容（ない場合には、その旨を含む）

② 契約前に、派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を通知していますか？

派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を派遣元に通知せずに、労働者派遣契約を締結することはしてはなりません。

労働者派遣契約を締結する前に、派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を、派遣元に対して、書面等により通知しなければなりません。（派遣法第26条第4項、派遣規則第24条の2）  
また、派遣可能期間の延長または労働者派遣契約の更新の都度、速やかに通知する必要があります。（派遣法第26条第4項、第40条の2第7項）



厚生労働省・都道府県労働局

LL050707第01

- ・ 以上をもちまして、派遣先責任者セミナーは終了です。
- ・ セミナーについてのご質問は、質問票にご記入の上、以下の宛先にメールでお願いします。

14kn-jukyuu@mhlw.go.jp

- ・ ミーティング（セミナー）退室後または終了後にアンケート画面が開きますので、ご回答をお願いいたします。

ご清聴いただきありがとうございました。