

【モデル様式 6】

『待遇に関する説明義務』

派遣労働者として雇入れる時の説明（法第31条の2第2項） 【モデル様式6-1】

● 「労働条件に関する事項の明示」

派遣元事業主は、派遣労働者の雇入れ時、あらかじめ、労働条件に関する事項を明示しなければならない。（併せて、従来から明示が必要とされている事項〈労働基準法第15条に基づく労働条件〉の対応が必要）

①昇給の有無

- ・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、併せて「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こと。

②退職手当の有無

- ・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、併せて、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こと。

③賞与の有無

- ・賞与とは、定期また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、併せて、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こと。

④労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か

- ・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

- ・派遣労働者の苦情の申し出を受ける者、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もの。

派遣元事業主は、雇入れ時に明示しなければならない上記の事項を事実と異なるものとしてはならない。また、明示は、文書（書面）の交付、派遣労働者がファクシミリ又は電子メール等の送信を希望した場合は当該方法で明示すること。（派遣時の説明についても同じ）

●「不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明」(雇入れ時)

労働契約締結時には、不合理な待遇差を解消するために講ずることとしている措置の内容を書面の活用その他の適切な方法をもって説明することが求められます。

「措置の内容」

- ・派遣先均等・均衡方式によりどのような措置を講ずるか
- ・労使協定方式によりどのような措置を講ずるか
- ・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勘案してどのように賃金(職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金を除く(通勤手当、家族手当等))を決定するか

労働者派遣をする時の説明 (法第31条の2第3項) 【モデル様式6-2～6-3】

●「労働条件に関する事項の明示」

派遣元事業主は、派遣労働者の派遣時、あらかじめ、労働条件に関する次の事項を明示しなければならない。併せて「就業条件の明示(法第34条第1項)」を行う必要があること。

「派遣先均等・均衡方式の場合」 【モデル様式6-2】

- ①賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く)の決定に関する事項
- ②休暇に関する事項
- ③昇給の有無
- ④退職手当の有無
- ⑤賞与の有無
- ⑥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) について明示すること。

「労使協定方式の場合」 【モデル様式6-3】

- ①労使協定の対象となる派遣労働者であること(労使協定の有効期間の終期)を明示すること。

●「不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明」(派遣時)

派遣時には、不合理な待遇差を解消するために講ずることとしている措置の内容を書面の活用その他の適切な方法をもってあらためて説明することが求められます。

「措置の内容」

- ・派遣先均等・均衡方式によりどのような措置を講ずるか
- ・労使協定方式によりどのような措置を講ずるか
- ・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勘案してどのように賃金(職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金を除く(通勤手当、家族手当等))を決定するか

「派遣労働者から求めがあった場合の説明」

派遣元事業主は、法第 26 条第 7 項及び第 10 項並びに第 40 条第 5 項の規定により提供を受けた比較対象労働者の待遇等に関する情報に基づき、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及び理由等について説明しなければならない。

また、派遣元事業主は、派遣労働者が説明を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

●「説明する必要がある事項」

【派遣先均等・均衡方式】の場合

<待遇の相違の内容>

次の①及び②の事項を説明すること

- ① 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定することに当たって考慮した事項の相違の有無
- ② 「派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の個別具体的な内容」又は「派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の実施基準」

<待遇の相違の理由>

派遣労働者及び比較対象労働者の職務の内容、職務の内容・配慮の変更の範囲、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適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明しなければならない。

【労使協定方式】の場合

協定対象派遣労働者の賃金が、次の内容に基づき決定されていることについて説明すること。

- ・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

協定対象派遣労働者の待遇（賃金、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く）が派遣元事業主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について、派遣先均等・均衡方式の場合の説明の内容に準じて説明しなければならない。