

待遇に関する事項等の説明

(派遣労働者として雇い入れられる皆様へ)

【労使協定方式の場合】

(労働者派遣法第31条の2第2項)

昇給の有無	☒ 有 ☐ 無	時期、金額等 毎年4月、10月に業績等を勘案して行う ただし、業績等により実施されない場合あり
退職手当の有無	☒ 有 ☐ 無	時期、金額等 退職金規程により、勤続年数、退職理由を勘案して退職時に支給 ただし、勤続年数により支給されない場合あり
賞与の有無	☒ 有 ☐ 無	時期、金額等 業績を勘案して年2回(7月、12月)支給する ただし、業績等により支給されない場合あり
協定対象派遣労働者であるか否か	☐ 協定対象派遣労働者ではない ☒ 協定対象派遣労働者である	労使協定の有効期間の終期 令和〇年〇月〇日
待遇の相違の内容・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	派遣労働者は、派遣元に対し、 (1)協定により賃金等の待遇が決定されていることを含め、労働者派遣法に定める待遇の確保に関する決定をするに当たって考慮した事項 (2)派遣先の実施する教育訓練及び派遣先が利用の機会を与える福利厚生施設に関して、派遣先の通常の労働者との待遇の相違(内容・理由)について説明を求めることができる。 派遣元：(部署) 大阪オフィス派遣事業運営係 (役職) 役職なし (氏名) 〇〇 〇〇 (連絡先) 06-●●●●●-●●●●●	
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) 苦情の申出を受ける者 派遣元：(部署) 大阪オフィス派遣事業運営係 (役職) 役職なし (氏名) 〇〇 〇〇 (連絡先) 06-●●●●●-●●●●● 派遣先：(部署) 関西支社 (役職) 支社長 (氏名) △△ △△ (連絡先) 06-●●●●●-●●●●● (2) 苦情処理の方法、連携体制 ① 派遣元事業主における苦情の申出を受ける者が苦情の申出を受けたときは、直ちに派遣元責任者へ連絡することとし、当該派遣元責任者が中心となって、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。 ② 派遣先における苦情の申出を受ける者が苦情の申出を受けたときは、直ちに派遣先責任者へ連絡することとし、当該派遣先責任者が中心となって、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。 ③ 派遣先及び派遣元事業主は、自らでその解決が容易であり、即時に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、その解決を図ることとする。	

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、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な場合等の「昇給」の有無が明らかな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、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 賞与の有無

「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(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)

⑤ 法第31条の2第4項の規定による説明を求めることができる旨

「法第31条の2第4項の規定による説明を求めることができる旨」とは、法第31条の2第4項の規定により、派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と法第26条第8項に規定する比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに法第30条の3から第30条の6までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項を説明しなければならないとされており、派遣労働者は当該規定による説明を派遣元事業主に求めることができる旨を明示することをいう。
「法第31条の2第4項の規定による説明を求めることができる旨」の明示は、派遣元事業主に対して、派遣労働者と法第26条第8項に規定する比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに法第30条の3から第30条の6までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について説明を求めることができる旨を表示することにより義務の履行といえること。また、派遣労働者が当該説明を求める場合に、円滑に申し出ることができるようにする観点から、説明を求める際の申出先を明示することが望ましい。

⑥ 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。

明示の方法

明示は、文書の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メール等(ファクシミリ又は電子メール等による場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。)の送信により行わなければならない(法第31条の2第2項、則第25条の15)。

※有期雇用派遣労働者については、労働契約の更新をもって雇い入れることとなるため、労働契約の更新の都度、法第31条の2第2項に基づく明示及び説明が必要となる。

待遇に関する事項等の説明

(派遣労働者として雇い入れられる皆様へ)

【派遣先均等・均衡方式の場合】

(労働者派遣法第31条の2第2項)

昇給の有無	☒ 有 ☐ 無	時期、金額等 毎年4月、10月に業績等を勘案して行う ただし、業績等により実施されない場合あり
退職手当の有無	☒ 有 ☐ 無	時期、金額等 退職金規程により、勤続年数、退職理由を勘案して退職時に支給 ただし、勤続年数により支給されない場合あり
賞与の有無	☒ 有 ☐ 無	時期、金額等 業績を勘案して年2回(7月、12月)支給する ただし、業績等により支給されない場合あり
協定対象派遣労働者であるか否か	☒ 協定対象派遣労働者ではない ☐ 協定対象派遣労働者である	労使協定の有効期間の終期 —
待遇の相違の内容・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	派遣労働者は、派遣元に対し、派遣先の比較対象労働者との間の待遇の相違(内容・理由)等について説明を求めることができる。 派遣元：(部署) 大阪オフィス派遣事業運営係 (役職) 役職なし (氏名) ○○ ○○ (連絡先) 06-●●●●●-●●●●●	
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) 苦情の申出を受ける者 派遣元：(部署) 大阪オフィス派遣事業運営係 (役職) 役職なし (氏名) ○○ ○○ (連絡先) 06-●●●●●-●●●●● 派遣先：(部署) 関西支社 (役職) 支社長 (氏名) △△ △△ (連絡先) 06-●●●●●-●●●●● (2) 苦情処理の方法、連携体制 ① 派遣元事業主における苦情の申出を受ける者が苦情の申出を受けたときは、直ちに派遣元責任者へ連絡することとし、当該派遣元責任者が中心となって、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。 ② 派遣先における苦情の申出を受ける者が苦情の申出を受けたときは、直ちに派遣先責任者へ連絡することとし、当該派遣先責任者が中心となって、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。 ③ 派遣先及び派遣元事業主は、自らでその解決が容易であり、即時に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、その解決を図ることとする。	

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、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なでない場合等の「昇給」の有無が明らかな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、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 賞与の有無

「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(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)

⑤ 法第31条の2第4項の規定による説明を求めることができる旨

「法第31条の2第4項の規定による説明を求めることができる旨」とは、法第31条の2第4項の規定により、派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と法第26条第8項に規定する比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに法第30条の3から第30条の6までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項を説明しなければならないとされており、派遣労働者は当該規定による説明を派遣元事業主に求めることができる旨を明示することをいう。
「法第31条の2第4項の規定による説明を求めることができる旨」の明示は、派遣元事業主に対して、派遣労働者と法第26条第8項に規定する比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに法第30条の3から第30条の6までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について説明を求めることができる旨を表示することにより義務の履行といえること。また、派遣労働者が当該説明を求める場合に、円滑に申し出ることができるようにする観点から、説明を求める際の申出先を明示することが望ましい。

⑥ 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。

明示の方法

明示は、文書の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メール等(ファクシミリ又は電子メール等による場合にあっては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。)の送信により行わなければならない(法第31条の2第2項、則第25条の15)。

※有期雇用派遣労働者については、労働契約の更新をもって雇い入れることとなるため、労働契約の更新の都度、法第31条の2第2項に基づく明示及び説明が必要となる。