

労働者派遣法の改正について

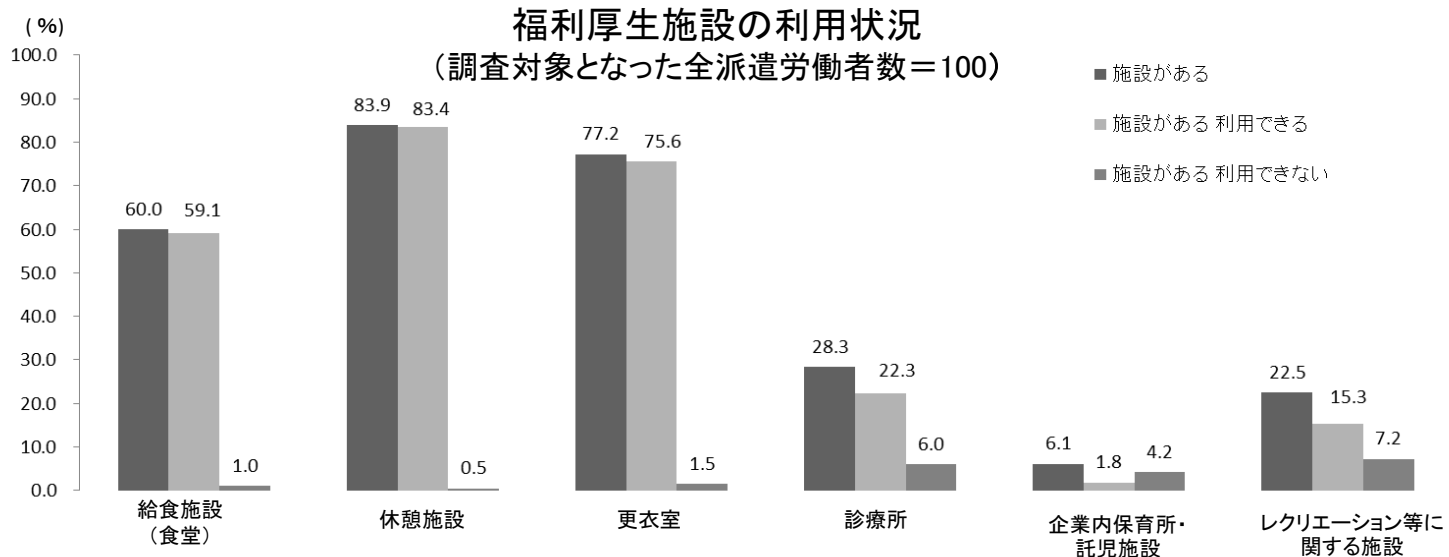
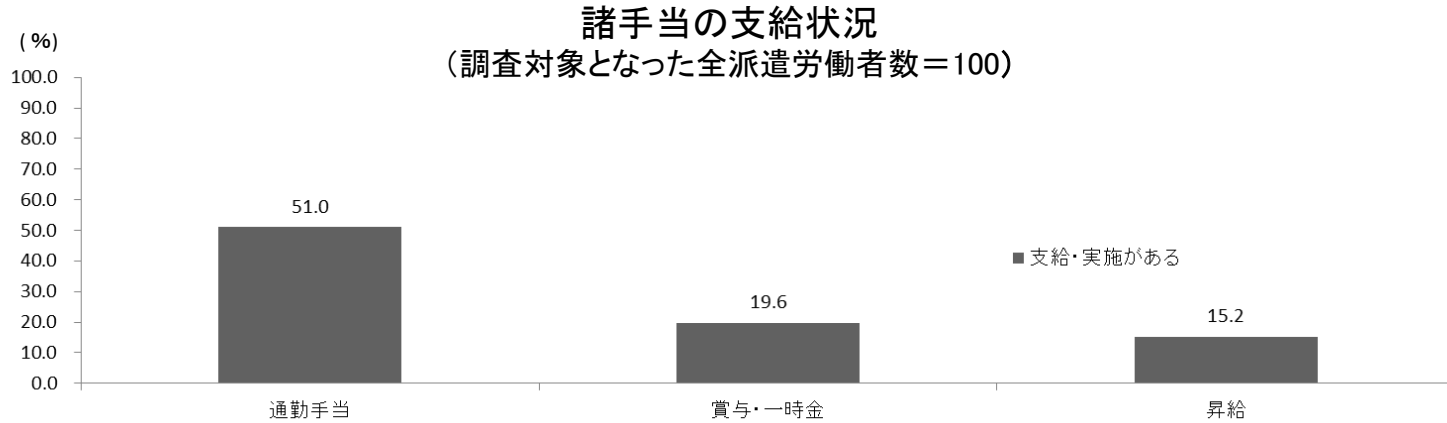
大阪労働局 需給調整事業部
需給調整事業第二課

目次

派遣労働者に対する諸手当等の支給状況等	P1
平成30年改正労働者派遣法の改正点	P3
1. 不合理な待遇差をなくすための規定の整備	P4
① 派遣先均等・均衡方式(法第30条の3)	P6
② 労使協定方式(法第30条の4)	P17
2. 派遣料金の交渉における配慮／労働者派遣契約の締結 ／追加の情報提供	P20
3. 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備	P22
法改正に関する資料等	P25

派遣労働者に対する諸手当等の支給状況、各種制度の実施状況

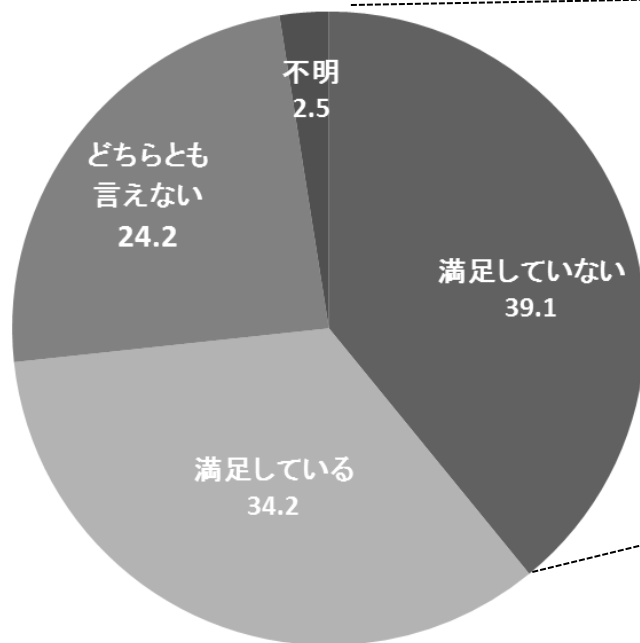
- 諸手当等の支給状況については、通勤手当については約半数の派遣労働者に支給されているものの、賞与・一時金及び昇給の有無については、3/4以上の派遣労働者が対象となっていない。
- 福利厚生施設等については、施設がある場合には利用できる割合も比較的高水準であるが、その傾向は「食堂」「休憩施設」「更衣室」で顕著である。一方、診療所や企業内保育所等、レクリエーション施設はそもそも施設があるとの回答が少ないことに加え、施設があった場合でも利用できる割合は相対的に低い傾向にある。



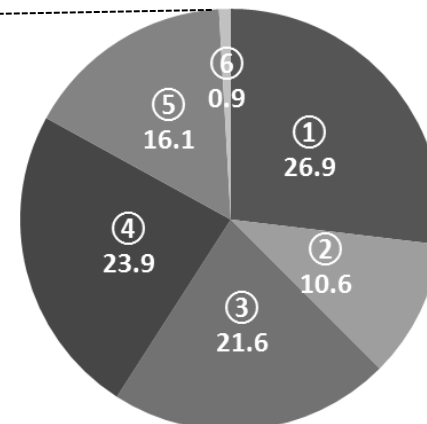
派遣労働者の「賃金に対する評価」

○派遣労働者の賃金に対する評価として、約4割が「満足していない」と評価しており、そのうち「派遣先で同一の業務を行う直接雇用されている労働者より賃金が低いから」が1/4以上を占めている。

派遣労働者の賃金に対する
評価別派遣労働者割合
(調査対象となった全派遣労働者数=100)



「満足していない」
を100としたときの割合



- ① 派遣先で同一の業務を行う直接雇用されている労働者よりも賃金が低いから
- ② 派遣先で同一の業務を行う他の派遣労働者より賃金が低いから
- ③ 自分の能力や職務内容に見合った賃金ではないから
- ④ 業務量に見合った賃金でないから
- ⑤ その他
- ⑥ 不明

(資料出所)厚生労働省「派遣労働者実態調査」(平成29年)

平成30年改正労働者派遣法の改正点

派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法が2020年4月1日に施行されます。

改正点は次の3点です。

- 1. 不合理な待遇差をなくするための規定の整備**
- 2. 派遣労働者の待遇に関する説明義務の強化**
- 3. 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備**



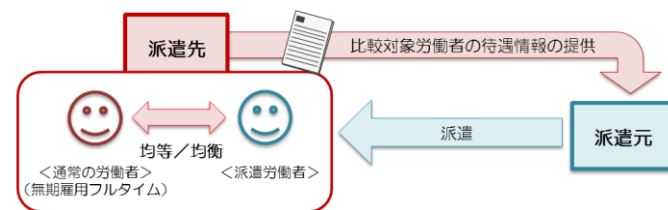
改正労働者派遣法の施行日は、派遣元・派遣先の企業規模に関わりなく2020年4月1日です。それ以前に労働者派遣契約を締結していても4月1日をまたぐ契約は、4月1日から改正法の適用を受けます。

1. 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

改正法により、派遣労働者の待遇は、下記のいずれかの方式によって決めることが義務化されます。

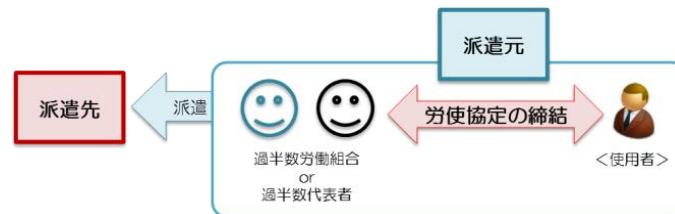
① 派遣先均等・均衡方式（法第30条の3）

派遣先の通常の労働者(※1)との均等・均衡待遇を図る方式



② 労使協定方式（法第30条の4）

派遣元における労使協定に基づいて待遇を決定する方式



(※1) いわゆる「正規型」の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者

参考:「均等待遇」・「均衡待遇」とは

均等待遇…派遣労働者と派遣先の通常の労働者(※1)との間で、①職務の内容(※2)、②職務の内容・配置の変更の範囲(※3)が同じ場合は、派遣労働者であることを理由とした差別的取扱いを禁止すること

▷ 待遇について同じ取扱いをする必要があります。同じ取扱いのもとで能力、経験等の違いにより差がつくのは構いません。

均衡待遇…派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間で、①職務の内容(※2)、②職務の内容・配置の変更の範囲(※3)の両方又は一方が異なる場合は、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(※4)を考慮して不合理な待遇差を禁止すること

(※1) いわゆる正規型の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者

(※2) 「業務の内容」と当該業務に伴う「責任の程度」のこと

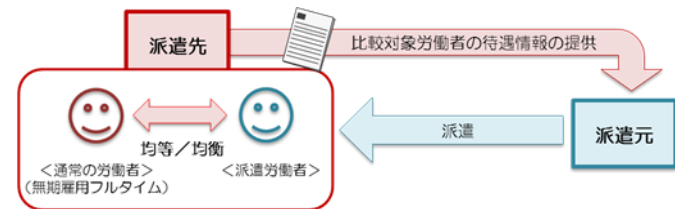
(※3) 将来の見込みも含め、転勤・昇進といった人事異動や本人の役割の変化等の有無や範囲のこと

(※4) 「職務の内容」「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情で、個々の状況に合わせて、その都度検討する。成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は、「その他の事情」として想定されている。

1－① 派遣先均等・均衡方式（法第30条の3）

① 派遣先均等・均衡方式（法第30条の3）

派遣先の通常の労働者(※1)との均等待遇・均衡待遇を図る方式。



基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等、全ての待遇(※2)のそれぞれについて、派遣先の通常の労働者との間に「不合理な待遇差」がないように待遇を決定するもの。

- (※1) いわゆる「正規型」の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者
- (※2) 労働時間や労働契約の期間など、個々の待遇を決定する要素は「待遇」に含まれない。

1－① 派遣先均等・均衡方式（法第30条の3）の実務

契約締結前の実務における手順（派遣先）

- 手順1．受け入れを予定している派遣労働者の(1) 職務の内容、
(2) 職務の内容・配置の変更の範囲 を明確化する
- 手順2．自社の労働者の中から比較対象労働者(※1)を選定する
- 手順3．比較対象労働者(※1)の待遇に関する情報提供を派遣元に行う
(法第26条第7項)

(※1) 不合理な待遇差の有無を検証するために派遣労働者と比較する派遣先の労働者

1-① 手順1. 受け入れを予定している派遣労働者の職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲を明確化する

派遣労働者に行ってもらおう仕事について、手順2で行う自社の労働者との比較のために(1)職務の内容、(2)職務の内容・配置の変更の範囲を明確化します。

(1)職務の内容	「a. 業務の内容」と「b. 当該業務に伴う責任の程度」のことをいいます。	
	a. 業務の内容	<p>業務とは職業上継続して行う仕事。 ⇒業務の内容は業務の種類(職種)と中核的業務で判断。 ※業務の種類(職種)とは、販売職、管理職、事務職、製造工、印刷工等といった従事する業務のことをいいます。 ※中核的業務とは、職種を構成する業務のうち、その職種を代表する中核的なものを指し、職種に不可欠な業務を指します。</p>
	b. 当該業務に伴う責任の程度	<p>業務の遂行に伴い行使するものとして付与している権限の範囲・程度等。 ⇒例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・単独で決裁できる金額の範囲 ・管理する部下の人数 ・決裁権限の範囲 ・職場において求められる役割 ・トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応 ・売上目標等の成果への期待度 等
(2)職務の内容・配置の変更の範囲	<p>将来の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等(配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む。)の有無や範囲のことをいいます。</p>	

1-① 手順2. 自社の労働者の中から比較対象労働者の選定を行う

比較対象労働者は、次の①～⑥の優先順位により、派遣先が判断して選定します。

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に相当する短時間・有期雇用労働者

派遣就業場所の労働者に限らず、派遣先の全ての労働者が選定対象

※ 当該短時間・有期雇用労働者が、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」が確保されている場合に限る。

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（仮想の通常の労働者）

※ 当該労働者の待遇について、仮に雇い入れた場合の待遇であることを証する就業規則等の一定の根拠に基づき決定されていることが必要。かつ、当該労働者が、派遣先の通常の労働者との間で「適切な待遇」が確保されている場合に限る。

<比較対象労働者が①から⑤までの同じ分類に複数の労働者が該当する場合の選定>

例えば、次の観点から、派遣労働者と最も近いと考える者を選定。

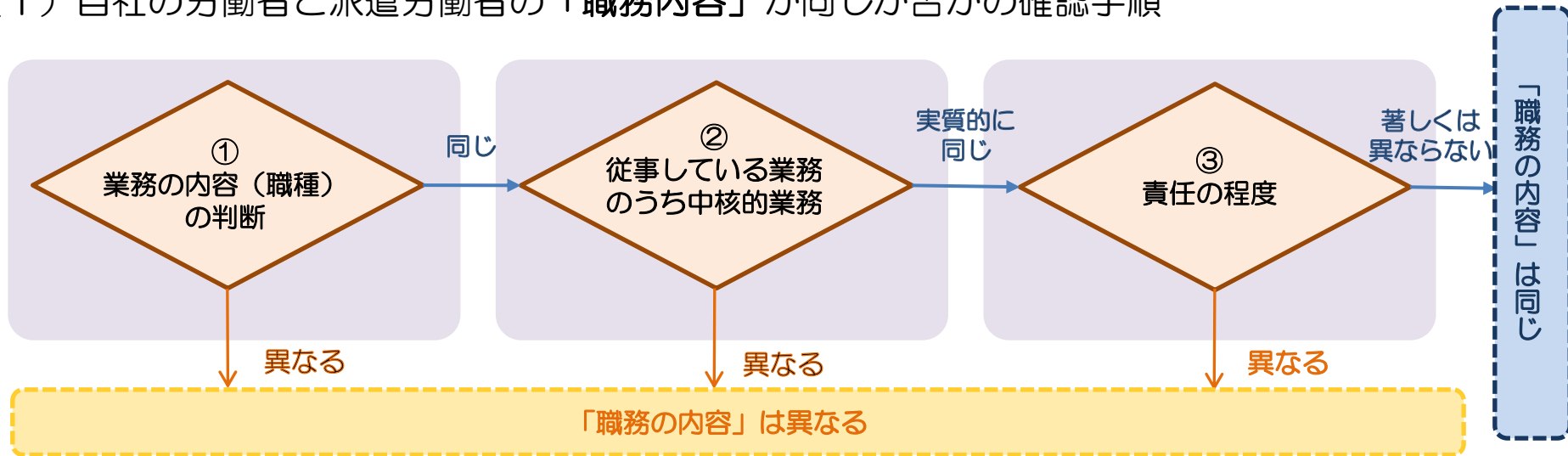
- ・ 基本給の決定等において重要な要素（職能給であれば能力・経験、成果給であれば成果など）における実態
- ・ 派遣労働者と同一の事業所に雇用されているかどうか

<比較対象労働者の単位>

- ・ 一人の労働者
- ・ 複数人の労働者又は雇用管理区分（例：総合職、地域限定正社員など）
- ・ 過去1年以内に雇用していた一人又は複数人の労働者
- ・ 労働者の標準的なモデル（新入社員、勤続〇年目の一般職など）

1-① 手順2. 自社の労働者の中から比較対象労働者の選定を行う

(1) 自社の労働者と派遣労働者の「職務内容」が同じか否かの確認手順



例：「販売職」、「事務職」

業務の比較例

パート	接客、レシ、品出し
正社員	接客、レシ、品出し、商品陳列

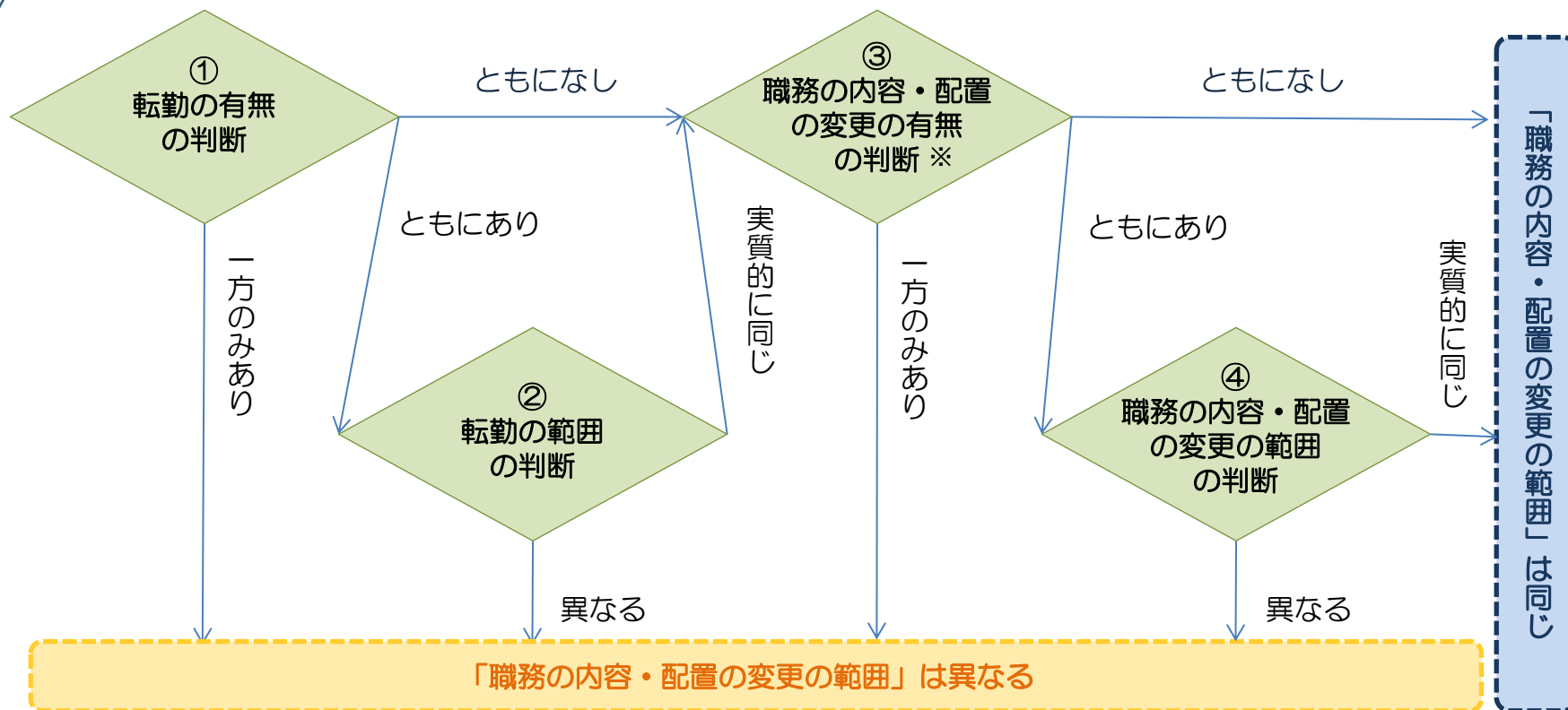
★中核的業務※に○（何が中核的業務に当たるかは、同じ「販売職」でも個々の事業所ごとに異なります）

与えられている権限の範囲、業務の成果について求められている役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度、売上目標等の成果への期待度などを総合的に判断します。

※「中核的業務」とは、ある労働者に与えられた職務に伴う個々の業務のうち、その職務を代表する中核的なものを指し、与えられた職務に不可欠な業務、業務の成果が事務所の業績や評価に大きな影響を与える業務、労働者の職務全体に占める時間・頻度において割合が大きい業務といった基準に従って総合的に判断します。

1-① 手順2. 自社の労働者の中から比較対象労働者の選定を行う

(2) 自社の労働者と派遣労働者の「職務内容・配置の変更の範囲」が同じか否かの確認手順



※図内③での職務の内容・配置の変更とは勤務先の変更にかかわらず、事務から営業への職種の変更や、一般社員から主任への昇進などをいいます（勤務先の事業所の変更は①、②で確認済み。）。

1－① 手順3. 比較対象労働者の待遇に関する情報提供を行う

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(※1)の賃金等の待遇等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】

派遣先が提供する比較対象労働者(※1)の待遇情報

- 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
- 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

(※1) 不合理な待遇差の有無を検証するために派遣労働者と比較する派遣先の労働者

1-① 手順3. 比較対象労働者の待遇に関する情報提供を行う

比較対象労働者の待遇等に関する情報提供(記載例 抜粋)

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
- 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)
- ⑤ その他)

(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

- 例1：正社員(年間所定労働時間●時間)
- 例2：有期雇用労働者(年間所定労働時間●時間、通算雇用期間●年)
- 例3：仮想の通常の労働者(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)

(理由)

受け入れようとする派遣労働者と職務の内容及び配置の変更の範囲又は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。

<参考：チェックリスト>

比較対象労働者(次の①～⑥の優先順位により選出)	対象者の有無 (○or×)
① 職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	×
② 職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	×
③ 業務の内容又は責任の程度のいずれかが派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	○
④ 職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	—
⑤ ①から④までに相当する短時間・有期雇用労働者 ※ 派遣先の通常の労働者との間で短時間・有期雇用労働法等に基づく均衡が確保されている者に限る。	—
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(仮想の通常の労働者) ※ 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者に限る。	—

1-① 手順3. 比較対象労働者の待遇に関する情報提供を行う

比較対象労働者の待遇等に関する情報提供(記載例 抜粋)

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

(待遇の種類)		
(待遇の内容)	(待遇の性質・目的)	(待遇決定に当たって考慮した事項)

① 基本給		
20万円/月	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> 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

② 賞与		
40万円/年	<ul style="list-style-type: none"> ・会社の利益を分配することによって、社員の士気を高める目的 	<ul style="list-style-type: none"> 基本給額、支給月数により算定 個人業績に係る評価を考慮 個人業績:B評価(「特に優秀」、「優秀」、「普通」の3段階評価の中評価)

③ 役職手当:制度有		
2万円/月	<ul style="list-style-type: none"> ・一般社員にはない特別な責任と役割に応じて支給されるもの ・一定の責任と役割の履行を促進する目的 	<ul style="list-style-type: none"> 責任の程度を考慮 役職:副リーダー

④ 特殊作業手当:制度無		
—	—	—

⑤ 特殊勤務手当:制度無		
—	—	—

⑥ 精皆勤手当:制度有		
0円	<ul style="list-style-type: none"> ・一定数の業務を行う人数を確保するための皆勤を奨励する目的 	<ul style="list-style-type: none"> 責任の程度と意欲を考慮し、部下がいない場合であり、かつ無欠勤の場合に一律1万円を支給 責任の程度:部下2名 欠勤の有無:無欠勤

⑦ 時間外労働手当(法定割増率以上):制度無		
—	—	—

⑧ 深夜及び休日労働手当(法定割増率以上):制度無		
—	—	—

⑨ 通勤手当:制度有		
2万円(実費)/月	<ul style="list-style-type: none"> ・通勤に要する交通費を補填する目的 	<ul style="list-style-type: none"> 通勤距離を考慮

⑩ 出張旅費:制度有		
0円	<ul style="list-style-type: none"> ・出張に要する交通費を補填する目的 	<ul style="list-style-type: none"> 出張距離を考慮 出張なし

⑪ 食事手当:制度無		
—	—	—

⑫ 単身赴任手当:制度無		
—	—	—

⑬ 地域手当:制度無		
—	—	—

1-① 手順3. の留意点

○情報提供に関する手続（則第24条の3）

- ・ 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。

○待遇情報の取扱い

- ・ 派遣先に雇用される通常の労働者が1名である場合等、比較対象労働者が一定の個人に特定されるおそれがある場合

→比較対象労働者の意向を斟酌し、比較対象労働者の待遇等の情報を提供する際、個人が特定されないよう、標準的なモデルとしての待遇情報を提供すること等の配慮を行うことが考えられる。

（参考）派遣元に対しては、派遣先から提供された情報の取扱いについて、守秘義務等の適切な取扱いが求められます。



派遣元事業主は、派遣先から比較対象労働者の待遇等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】

1-① 比較対象労働者の待遇情報の変更時の対応

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

「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**」を情報提供。

→ 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。

(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。

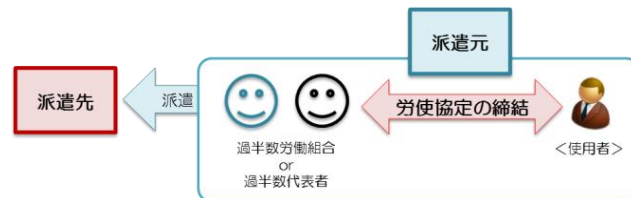
② 労働者派遣契約の終了の間際における軽微な変更が生じた場合

- ・ 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。

1-② 労使協定方式（法第30条の4）

② 労使協定方式（法第30条の4）

派遣元において、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一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて派遣労働者の待遇を決定する方式。



労使協定

「賃金」…職業安定局長通知(※1)で示される派遣労働者と同種の業務に同一の地域で従事する一般労働者の平均賃金（一般賃金）と同等以上になるように決定する。昇給規程等の賃金改善の仕組みも必要。

「賃金以外の待遇（派遣元が実施すべきもの）」…派遣元の通常の労働者（派遣労働者を除く）との間に「不合理な待遇差」がないよう待遇を決定。

労使協定
対象外

「賃金以外の待遇（派遣先が実施すべきもの）」…派遣先が行う一部の教育訓練及び福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室）の利用について、派遣先の通常の労働者との均等・均衡が求められる。

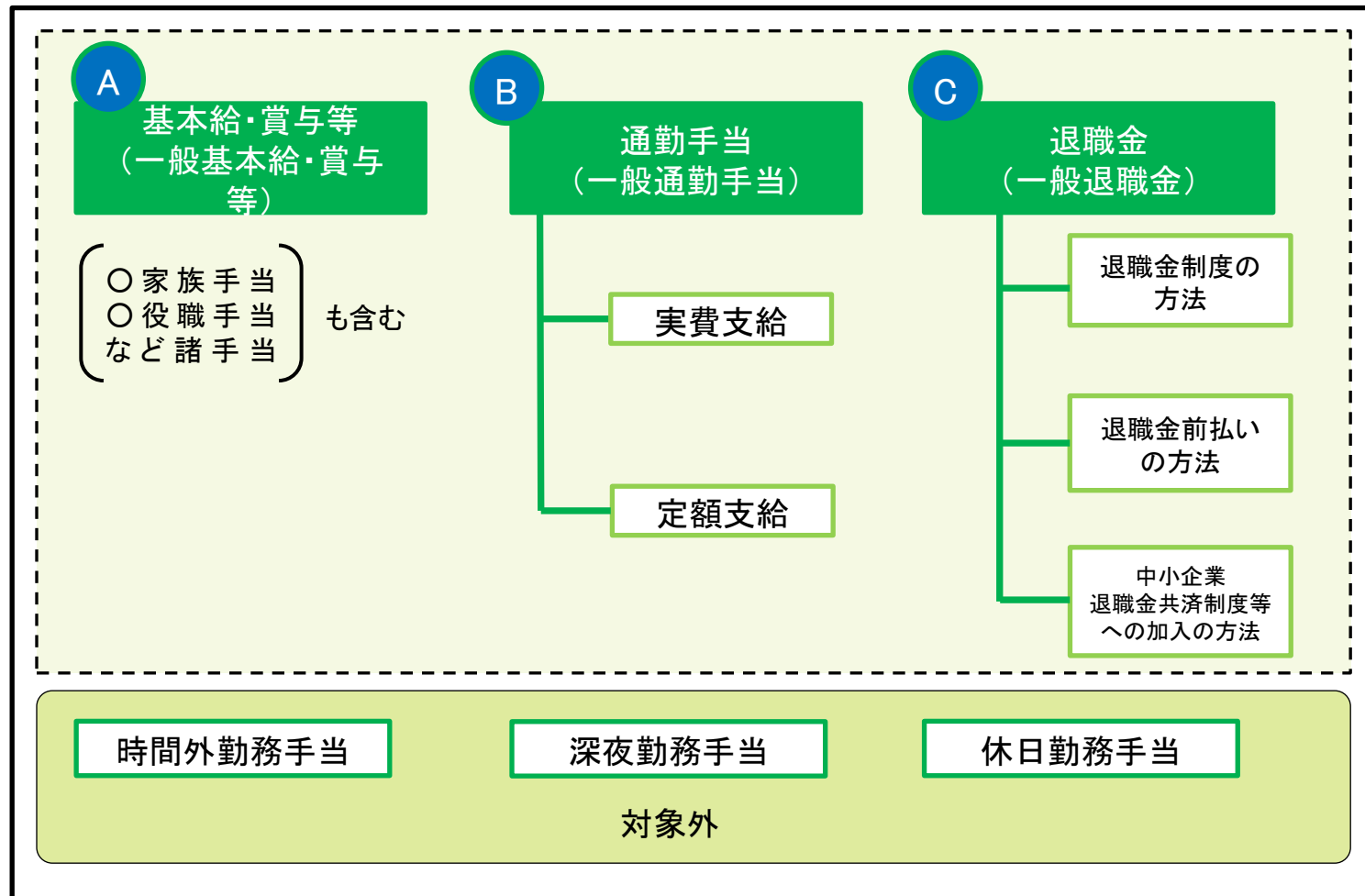
(※1) 同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額を定めたもので、厚生労働省職業安定局長が毎年6月～7月に通知する行政文書（今年度については令和元年7月8日通知済み）

⚠ 労使協定が結ばれていない場合や、労使協定を結んでいても、労使協定に定められた賃金水準が守られていなかったり、公正な評価が行われていなかったりする場合は、労使協定方式は適用されず、派遣先均等・均衡方式となります。

1-② 参考：一般賃金のイメージ

同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準（一般賃金）
（法第30条の4第1項第2号イ）

<一般賃金のイメージ>



A、B、Cについては、合算して、協定対象派遣労働者の賃金の額と「同等以上」か比較することも可能。

1-② 労使協定方式（法第30条の4）の実務

契約締結前の実務における手順（派遣先）


手順 1. 教育訓練・福利厚生施設に関する下記の情報を提供する

→ただし、労働者派遣契約に派遣労働者を協定対象労働者に限定することを定める場合に限る
（則第24条の4）

- ① 派遣先での業務遂行に必要な教育訓練※に係る情報（無い場合にはその旨） ※法第40条第2項の教育訓練
- ② 派遣先が雇用する労働者に利用の機会を付与する給食施設、休憩室及び更衣室に係る情報（無い場合にはその旨）

・情報提供に関する手続

- ▷ 派遣先は書面の交付等（書面の交付、ファクシミリ、電子メール等）により情報提供する。
- ▷ 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。

 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者に業務遂行に必要な教育訓練を実施している場合には、労使協定の対象となる派遣労働者に対しても実施しなければなりません。

また、派遣先に雇用される労働者に給食施設、休憩室及び更衣室の利用の機会を付与する場合には、当該派遣先で派遣就業する協定対象労働者に対し、同施設の利用を認めなければなりません。

なお、このほか、自ら設置及び運営し、その雇用する労働者が通常利用している、物品販売所、病院、診療室、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設利用の便宜供与の措置を講ずるよう、配慮する義務があります。

2 派遣料金の交渉における配慮／労働者派遣契約の締結／追加の情報提供

○派遣料金の交渉における配慮

派遣先は、労働者派遣に関する料金(派遣料金)について、派遣元事業主が、均等・均衡方式の場合には**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。
【法第26条第11項】

▷ 留意点

労働者派遣に関する料金(派遣料金)に関する配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけでなく、**締結又は更新がされた後にも継続的に求められる。**

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

- ・ 派遣元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場合
- ・ 派遣元が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かかわらず、派遣料金が当該額を下回る場合

○労働者派遣契約の締結

派遣元事業主と派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、一定の事項を定めなければならない。【法第26条第1項】

○労働者派遣契約の記載事項

現行の記載事項に加えて、次の①及び②の事項を記載しなければならない。

- ① 派遣労働者が従事する業務に伴う**責任の程度**
- ② **労使協定の対象となる派遣労働者に限るか否かの別**

具体的な役職や役職を有さない旨で足りるが、より具体的に記載することが望ましい。

2 派遣料金の交渉における配慮／労働者派遣契約の締結／追加の情報提供

○派遣先の労働者に関する情報等の提供に関する配慮（派遣元から求めがあったとき）

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①又は②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
①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
②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

3. 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

派遣労働者にとって訴訟を提起することは大変重い負担を伴うものです。今回の改正では、派遣労働者がより救済を求めやすくなるよう、都道府県労働局長による紛争解決援助や調停といった裁判外紛争解決手続（行政ADR）を整備します。

～裁判外紛争解決手続（行政ADR）の流れ～

事業主と労働者による、苦情の自主的解決

未解決

労働者派遣法に基づく紛争解決の援助の対象となる紛争

簡単な手続きで迅速に
行政機関に解決して
もらいたい場合

公平、中立性の高い
第三者機関に援助して
もらいたい場合

<当事者の希望等に応じて>

都道府県労働局長

調停会議

都道府県労働局長による
助言・指導・勧告

調停会議による
調停・調停案の作成・受諾勧告

3. 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

1 紛争の解決のための援助等

自主的解決が求められる事項

<派遣先>

次の事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情の自主的解決を図るよう努めなければなりません。

- ・ 法第40条第2項（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）
- ・ 法第40条第3項（給食施設、休憩室及び更衣室の利用の機会の付与）

<派遣元事業主>

次の事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内が派遣先から通知されたときは、苦情の自主的解決を図るよう努めなければなりません。

- ・ 法第30条の3（派遣先均等・均衡方式）
- ・ 法第30条の4（労使協定方式）
- ・ 法第31条の2第2項（雇入れ時の説明）
- ・ 法第31条の2第3項（派遣時の説明）
- ・ 法第31条の2第4項（派遣労働者から求めがあった場合の説明）
- ・ 法第31条の2第5項（不利益な取扱いの禁止）



自主的解決が困難な場合

行政による援助（助言・指導・勧告）

都道府県労働局長は、上記の事項についての「派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争」又は「派遣労働者と派遣先との間の紛争」に関し、現に紛争の状態にある当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、紛争の当事者に対し、**必要な助言、指導又は勧告**（※）をすることができることとなります。

（※）都道府県労働局長による助言、指導及び勧告は、具体的な解決策を提示し、これを自発的に受け入れることを促すものであり、紛争の当事者にこれに従うことを強制するものではありません。

派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が都道府県労働局長に紛争の解決の援助を求めたことを理由として、**派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはいけません。**

3. 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

2 調停

自主的解決が求められる事項

<派遣先>

次の事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情の自主的解決を図るよう努めなければなりません。

- ・ 法第40条第2項（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）
- ・ 法第40条第3項（給食施設、休憩室及び更衣室の利用の機会の付与）

<派遣元事業主>

次の事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が派遣先から通知されたときは、苦情の自主的解決を図るよう努めなければなりません。

- ・ 法第30条の3（派遣先均等・均衡方式）
- ・ 法第30条の4（労使協定方式）
- ・ 法第31条の2第2項（雇入れ時の説明）
- ・ 法第31条の2第3項（派遣時の説明）
- ・ 法第31条の2第4項（派遣労働者から求めがあった場合の説明）
- ・ 法第31条の2第5項（不利益な取扱いの禁止）

自主的解決が困難な場合

紛争調整委員会による調停

上記の事項についての「派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争」又は「派遣労働者と派遣先との間の紛争」については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の適用を除外し、専門性と対応できる機能を併せ持った調停の仕組みの対象となります。

都道府県労働局長が、紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において、紛争の解決のために必要であると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に規定する紛争調整委員会において調停が行われることとなります。派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が都道府県労働局長に調停の申請をしたことを理由として、派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはいけません。

法改正に関する資料等①

●労働者派遣事業関係業務取扱要領（令和2年4月1日以降）

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/>

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用 > 労働者派遣事業・職業紹介事業等 > 労働者派遣事業関係業務取扱要領・様式・各種報告書

●不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル(労働者派遣業界編)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 非正規雇用（有期・パート・派遣労働） > 不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（業界別マニュアル）

●同一労働同一賃金ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 非正規雇用（有期・パート・派遣労働） > 非正規雇用（有期・パート・派遣労働）分野のトピックス > 同一労働同一賃金ガイドライン

法改正に関する資料等②

●厚生労働省HP内 同一労働同一賃金特集ページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用 > 労働者派遣事業・職業紹介事業等 > 派遣労働者の同一労働同一賃金について

<参考>

平成27年労働者派遣法の改正について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386.html>

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用 > 労働者派遣事業・職業紹介事業等 > 平成27年労働者派遣法の改正について

平成29年職業安定法改正関係

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497.html>

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用 > 労働者派遣事業・職業紹介事業等 > 平成29年職業安定法の改正について