

# 医療・介護・保育分野の職業紹介事業に関する 求人者向け説明会

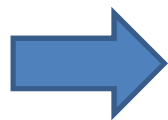
令和2年2月17日

大阪労働局需給調整事業部

## 医療・介護分野等における職業紹介事業における指摘

### 医療・介護分野等における職業紹介事業に関する主な指摘

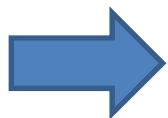
紹介手数料の  
高さ



契約をしっかりと確認し、納得した上での契約を

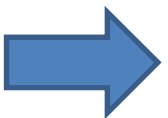
紹介された就  
職者の早期離  
職

職業紹介事業者による転職勧奨があるのではないか



指針違反は労働局へ通報を

人材確保が困  
難



職場環境の改善も重要

## 平成29年改正で行った職業紹介事業者の紹介により就職した求職者の早期離職に関する対応

### (1) 職業紹介事業者に、自らの紹介実績等に関する情報提供を義務付け【職業安定法改正】

- 厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」に、以下の情報を掲載することが必須。  
(その他、必要に応じ職業紹介事業者自身のHPに掲載)

【情報提供する項目】

- ・ 就職者の数及び就職者の数のうち無期雇用就職の者の数 <過去2年分>
- ・ 無期雇用の就職者のうち就職後6箇月以内に離職した者（解雇された者を除く。）の数 <過去2年分>
- ・ 手数料に関する事項（手数料表、返戻金制度（※）等） 等

（※）紹介した求職者が早期に離職した場合に、手数料の一部を返戻する制度

⇒ **求職者及び求人者が適切な職業紹介事業者を選択することを可能に。**

### (2) 職業紹介事業者の業務運営について、以下の事項を指針に明記

#### 【職業安定法に基づく指針の改正】

- 紹介した求職者に対し、就職した日から2年間、転職の勧奨を行ってはならないこと。
- 求人者から徴収する手数料について、返戻金制度を設けることが望ましいこと。
- 求職者及び求人者の双方に対して、求職者から徴収する手数料及び求人者から徴収する手数料双方に関する事項を明示しなければならないこと。また、返戻金制度の有無及びその内容についても明示しなければならないこと。
- 求職の申込みの勧奨については、求職者に金銭等（例：いわゆる「お祝い金」）を提供することによって行うことは好ましくないこと。

⇒ **就職してから短期間で転職しよう求職者に勧奨し、繰り返し手数料収入を得ようとすることを防止。**

## 医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査の実施

### (調査の趣旨)

平成29年改正職業安定法（平成30年1月1日施行）が施行後1年を経過したことから、その施行状況を把握するとともに、特に人材不足が顕著である医療、介護分野における職業紹介事業者、求人者、就職者を対象に職業紹介に係る実態を把握し、職業紹介事業の適正な運営を確保すべく、今後の指導監督業務等に活用することを目的とする。

### (調査期間)

- ・ 令和元年6月27日～7月26日：求人事業所、就職者に対するWEB調査
- ・ 令和元年7月18日～8月2日：職業紹介事業者に対するWEB調査

### (調査対象)

- 求人事業所 3,976事業所（医療分野2,112事業所、介護分野1,894事業所）
- 就職者 6,118人（医療分野4,224人、介護分野1,894人。求人事業所を通じて配布）
- 職業紹介事業者 600事業所

### (有効回答数)

		対象者数	有効回答数	有効回収率
求人事業所	医療分野	2,112件	964件	45.6%
	介護分野	1,894件	574件	30.3%
就職者	医療分野	4,224件	571件	13.5%
	介護分野	1,894件	286件	15.1%
職業紹介事業者		600件	158件	26.3%

医療・介護分野の職業紹介事業について  
・離職率の状況  
・改正法等の認識  
などが判明

# 医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査結果の概要①

## (1) 早期離職について

### ○ 民間職業紹介事業者経由の離職率とそれ以外の離職率 <求人者調査>

	民間職業紹介事業者経由		民間職業紹介事業者以外	
	3ヶ月以内離職率	6ヶ月以内離職率	3ヶ月以内離職率	6ヶ月以内離職率
医療分野	13.3%	24.2%	7.4%	12.8%
介護分野	24.9%	34.7%	16.0%	23.3%

民間職業紹介事業者経由で就職した者の離職率は、それ以外（ハローワーク、ナースセンター、求人情報誌掲載、直接募集、縁故など）で就職した者の離職率より高くなっている。

## (2) 民間職業紹介事業者に対する規制を行った平成29年改正職業安定法等の認識状況

### ア 早期離職した場合の返戻金(注1)について

○ 返戻金があったと回答した求人者: 医療分野87.2%、介護分野68.0% <求人者調査>

○ 返戻金制度があると回答した紹介事業者: 93.0% <職業紹介事業者調査>

(注1) 紹介により就職した者が早期に離職した場合に、手数料の全部又は一部を紹介事業者から求人者に返戻するもの。安定法指針において設けることが望ましいこととされた。

## 医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査結果の概要②

### イ お祝い金<sup>(注2)</sup>について

- お祝い金があったと回答した就職者: 医療分野5.1%、介護分野12.5% <就職者調査>
- お祝い金制度があると回答した紹介事業者: 13.1% <職業紹介事業者調査>

(注2) 求職の申込みの勧奨のため、就職が実現した場合に、職業紹介事業者が就職者に提供する金銭等。安定法指針において好ましくないこととされた。

### ウ 転職勧奨等<sup>(注3)</sup>について

- 2年間の転職勧奨禁止を知らない求人者: 医療分野70.3%、介護分野79.2% <求人者調査>
- 2年間の転職勧奨禁止及びお祝い金が望ましくないことを知らない就職者:  
医療分野87.6%、介護分野87.9% <就職者調査>

(注3) 安定法指針において、その紹介により就職した者に対し、就職した日から2年間は転職の勧奨を行ってはならないこととされた。

### エ 人材サービス総合サイト<sup>(注4)</sup>の認知度

- 人材サービス総合サイトを知らない求人者: 医療分野76.0%、介護分野80.1% <求人者調査>

(注4) 厚生労働省が運営するサイトで、民間職業紹介事業者に対し、無期雇用就職者数、無期雇用就職者のうち6か月以内に離職した者の数、手数料表、返戻金に関する事項等を掲載することを義務化。

返戻金、お祝い金については、対応している職業紹介事業者は多い。一方で、ユーザー側(求人者・就職者)は2年間の転職勧奨禁止等の指針の内容や人材サービス総合サイトの認知度が低い。

⇒違反があっても労働局への通報につながりにくい。

## アンケート調査結果を踏まえて求人者の皆様に行っていただきたいこと

○ 平成29年の職業安定法及び職業安定法に基づく指針は職業紹介事業者に対する措置であるが、求人者の認知度が低いため、違反を発見して労働局に通報されることが少ない。

(例えば)

職業紹介事業者が紹介した就職者の定着を確認するためと称して従業員に接触し、転職を勧めているなど



このようなことがあれば、労働局へ通報を！

○ 人材サービス総合サイトは、求人者や求職者が適切な職業紹介事業者を選別できるように開発したものだが、求人者・求職者の認知度が低い。



人材サービス総合サイトをチェックして、ニーズにあった職業紹介事業者の選択を！

# 職業紹介事業者の利用に当たり求人者の皆様に気をつけていただきたいこと

## 職業紹介事業者を選択する際のポイント①

求人申込みを行う職種や地域などを踏まえ、適切な職業紹介事業者を選びましょう。

### ☑ 事業者に関する基本的な事項の確認

事業者に関する基本的な事項を確認し、利用目的に合った事業者を利用しましょう。  
厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」(<http://www.jinzai-sougou.go.jp/>)で、職業紹介事業者を検索し、職業紹介事業者に関する以下のような事項を確認できます。

<人材サービス総合サイトにおける掲載事項>

- 職業紹介事業の許可を得ているかどうか
- 職業紹介事業者の紹介により就職した人の数（2016年度に就職した人数から掲載）
- 紹介により就職した無期雇用の方の数、及びその内6か月以内に離職した人の数  
(2018年度に就職した方の人数から掲載)
- 手数料に関する事項（手数料の金額や種類など）
- 返戻金制度（短期間で離職した場合に手数料を返金する制度）の有無や内容
- その他、得意とする分野など（職業紹介事業者が任意で掲載）

### ☑ 事業者の姿勢の確認

例えば、以下のような観点で事業者の姿勢を確認しましょう。

- ・ 事業者は手数料に関する事項や業務の内容について、丁寧に説明するか。\*  
\*職業安定法において、職業紹介事業者に対して書面などによる明示が義務付けられています。
- ・ 事業者は求める人材の要件を丁寧に聞き取る姿勢があるか。質問に答えるか。
- ・ 担当者が頻繁に変わるようなことがないか。変わった場合に担当者間で引き継ぎされているか。
- ・ 事業者は求職者の状況や意向の把握や、求職者との意向のすり合わせに努めているか。

## 職業紹介事業者を利用する際のポイント②

求人者の申込みや労働者の募集をするに当たって、以下の点をよく確認しましょう。

### ☑ 必要とする人材の適性や能力を具体的に伝える

ミスマッチを防ぐため、求める人材の要件（能力、技術、経験年数など）を具体的に伝えることが重要です。また、口頭だけでは行き違いが生じやすいので、求人票などの書面や電子メールなどの電子媒体を利用し、労働条件を具体的に明示し、担当者に交付しましょう。

### ☑ 契約内容の確認・検討

事前に説明を受けた内容と同じか、必ず契約書などを読んで確認してから契約しましょう。

### ☑ 納得のいく人材の選定

採用するかどうか最終的に決めるのは求人者です。事業者任せにせず入念に面接などを行い、求める能力や技術を身につけているか、職場に順応できそうかなどを十分に確認することが重要です。

### ☑ 求職者への十分な情報提供

職場の雰囲気や就業規則、福利厚生や勤務時間（夜勤の有無）などについて、求職者に対して十分に回答することが、採用後のトラブルやミスマッチを防ぐために有効です。

## 職業紹介事業者を利用する際の注意点

職業紹介事業者は、以下の事項を遵守すべきことになっています。

- 自らの紹介により就職した人\*に対して、就職した日から2年間は、転職の勧奨を行ってはなりません。\*無期雇用契約に限る。
- 返戻金制度を設けることが望ましいこととされています。
- 求職者、求人者双方に対し、求職者から徴収する手数料および求人者から徴収する手数料の両方に関して明示を行う必要があります。
- 求職者などを勧誘するに当たっては、お祝い金などの金銭を支給することは好ましくありません。

- ・ 本日お配りのリーフレットも参照してください。
- ・ この内容は、職業紹介事業者から、顧客の求人者・求職者に対しても周知していただいております。7



# 人材サービス総合サイトのご案内

厚生労働省職業安定局  
人材サービス総合サイト

人材サービス総合サイトのQRコードはこちら

雇用の安定

本サイトでは、労働者派遣事業・職業紹介事業の許可・届出事業一貫をはじめ、労働者派遣事業・職業紹介事業等の制度の周知や最新情報の提供を行っています。

こちらをクリック

- 当サイトは、Internet Explorer11、Google Chrome75、Microsoft Edge44で動作の確認を行っています
- 職業紹介事業の運営(法第32条の16第3項に関する事項(情報提供))についての入力事例のご照会はこちら
- 職業紹介事業に関する情報提供(職業安定法改正)の入力(ログイン)はこちらから
- 職業紹介事業の運営(法第32条の16第3項に関する事項(情報提供))の案内はこちら

許可・届出事業所の検索  
労働者派遣事業

許可・届出事業所の検索  
職業紹介事業

届出の申込・事業共通  
労働者派遣、職業紹介  
事業共通

届出の申込・職業紹介事業  
法第32条の16第3項  
に関する事項

最新情報一覧

派遣事業制度等

求人情報

アンケート

許可・届出受理 番号/受理受付 年月日	事業主氏名 /事業所名称	事業所所在地 /電話番号	対象カテゴリ			年度	昇進/降格	並び替え		就職者 4か月以上 有期及び 無期(人)	無期雇用の中 4か月以内 離職者数 (人)	判明せず (人)	参考 情報 (得 意 種 等)	手 数 料	返 戻 金 制 度	備考	
			就職者	昇進	降格	並び替え	並び替え										
			4か月以上 有期及び 無期(人)	4か月以上 有期及び 無期(人)	4か月未満 有期(人日)	昇進	降格										
40-ユ-120008 平成15年02月01日	株式会社 テクノスマイル 株式会社 テクノスマイル 東京オフィス	東京都港区浜松町1-27- 12 RBM浜松町ビル901 03-6453-0123	全職種	国内、ベネ ム社会主義 共和国		平成28年度	昇進	並び替え	19	19	360	0	23	無	有	有	
						平成29年度	昇進	並び替え	51	51	6,480	0	129				
						平成30年度	昇進	並び替え	55	50	3,242	0	0				

# アンケート調査を踏まえた対応②

## 2 医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言制度の創設

### 医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言をお願いします!!

#### 医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言とは？

医療・介護・保育分野の有料職業紹介事業を行っている事業者から、職業安定法及び職業安定法に基づく指針を遵守することを宣言いただく取組です  
宣言は、医療・介護・保育分野の有料職業紹介事業者であれば行うことができ、今後、当該事業を行うことを予定している有料職業紹介事業者も宣言することが可能です

#### 宣言のメリットは？

宣言をしていただくと、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」に適合宣言職業紹介事業者として登録され、当サイトを通じて広く求職者、求人者に遵法意識が高い職業紹介事業者であることが周知されます

(人材サービス総合サイトとは)

労働者派遣事業・職業紹介事業の許可・届出事業一覧をはじめ、労働者派遣事業・職業紹介事業等の制度の周知や最新情報の提供を行っているサイトです  
詳しくは次のURLをご確認ください <https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb>

#### 宣言はどうやって行うの？

宣言書に記載されている各項目を確認いただき、記載内容を遵守している項目をチェック (☑)の上、事業所名、職業紹介許可番号等を記載の上、提出をお願いします  
なお、すべての項目を遵守している場合に宣言を行うことができます  
宣言書に必要事項を記載後、以下の提出先に郵送で提出してください

##### 【宣言書】

宣言書は裏面をご覧ください、なお、以下のURLからもダウンロードできます  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000045159.html>

##### 【提出先】

記載された宣言書は、以下の提出先に郵送でお送りください  
・厚生労働省職業安定局雇用政策課民間人材サービス推進室  
(住所) 〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2  
(電話) 03-5253-1111 (内線: 5874・5875)

#### 宣言する際に注意することは？

##### ①宣言の取り下げ

宣言書の各項目を遵守していないことが判明した場合は、宣言を取り下げることができます  
取り下げの場合は、上記の宣言提出先にご連絡をお願いします  
なお、取り下げ後、再び宣言書の各項目を遵守できた場合は、改めて宣言を行うことができます

##### ②宣言の取り消し

上記①の宣言の取り下げがない状態で、宣言書の各項目を遵守していないことが判明した場合は、厚生労働省が宣言を取り消す場合があります  
厚生労働省から宣言を取り消された場合は、取り消された事業所であることが「人材サービス総合サイト」で公表されるとともに、6か月間改めて宣言を行うことはできません

##### ③宣言の有効期間

宣言の有効期間は、宣言日が含まれる年度の末日(3月31日)までです  
有効期間が経過した後は、再度の宣言がない限り自動的に無効になります  
(ただし、令和2年1月から3月までに行った宣言は、宣言期間が短期間になることから、令和2年度の末日(令和3年3月31日)までを有効期間とします)

## 宣言書

この宣言書は、職業安定法又は職業安定法に基づく指針に規定されている以下の内容を遵守することを宣言いただくものです。  
以下の3項目についてご確認いただき、遵守されている場合は、□欄に☑を入れて、下記記載欄に事業所名・職業紹介許可番号等を記載の上、提出をお願いします。

#### 【職業安定法に規定されている事項】

□ 厚生労働省が運営する人材サービス総合サイトに、自社の紹介実績等の情報として、以下の情報を入力または登録を行っています。

- ① 各年度(各年の4月1日~翌年の3月31日)に就職した者の数
- ② 上記①のうち、期間の定めのない労働契約を締結した者(無期雇用就職者)の数
- ③ 上記②のうち、就職から6か月以内に解雇以外の理由で離職した者の数
- ④ 上記②のうち、就職から6か月以内に解雇以外の理由で離職したかどうか判明しなかった者の数
- ⑤ 手数料に関する事項(手数料表の内容)
- ⑥ 返戻金制度の導入の有無及び導入している場合はその内容

注: 上記①~④は「人材サービス総合サイト」に入力、⑤~⑥は同サイトにPDFの登録又は自社のHPのURLのご登録をお願いしています。

「人材サービス総合サイト」につきましては、下記URLをご確認ください。

・人材サービス総合サイト <https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb>

#### 【職業安定法に基づく指針に規定されている事項】

□ 指針に規定されている内容を踏まえ、以下の内容で業務運営しています。

- ① 自らの紹介により就職した者(無期雇用に限り)に対し、就職した日から2年間、転職の勧奨を行っていません
- ② 求人者から徴収する手数料に関する返戻金制度を設けています
- ③ 求職者及び求人者双方に対して、求職者または求人者から徴収する手数料に関する事項を明示しています  
また、返戻金制度に関する事項について明示しています
- ④ 求職申込みの勧奨にあたり、求職者に金銭等(いわゆる「お祝い金」など)を提供していません

#### 【都道府県労働局からの是正指導】

□ 宣言書提出時点において、都道府県労働局から職業紹介事業に関し、職業安定法に基づく是正指導を受けていません。

また、過去に受けた是正指導については是正済みです。

##### 【宣言の取り下げ、取り消しについて】

宣言後、上記各項目に反していることが判明した場合は、宣言を取り下げることができます  
取り下げ後、各項目に反する事実が是正された場合は、改めて宣言を行うことができます  
各項目に反している事実があるにもかかわらず、取り下げがない場合は、厚生労働省が宣言を取り消すこともあります  
厚生労働省から宣言が取り消された場合は、取り消された事業所として人材サービス総合サイトで公表されるとともに、6か月間改めて宣言を行うことはできなくなります

令和 年 月 日

事業所名 \_\_\_\_\_

所在地 \_\_\_\_\_

電話番号 \_\_\_\_\_ 職業紹介許可番号 \_\_\_\_\_

(ご記入をお願いします)

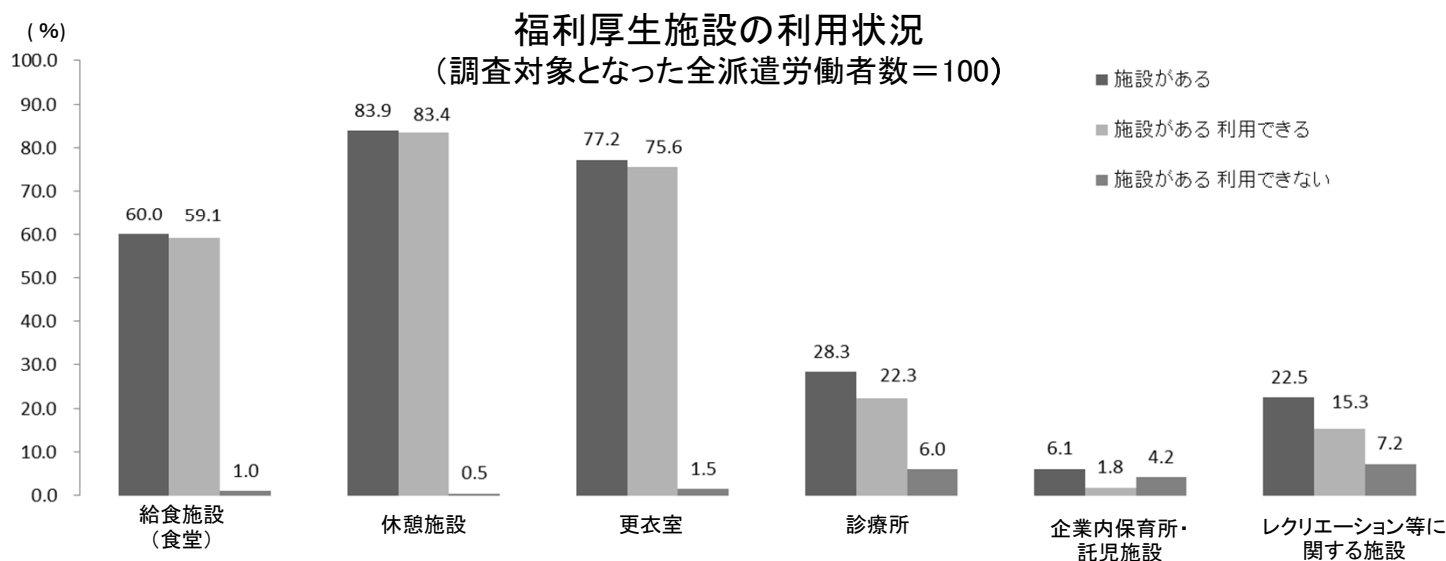
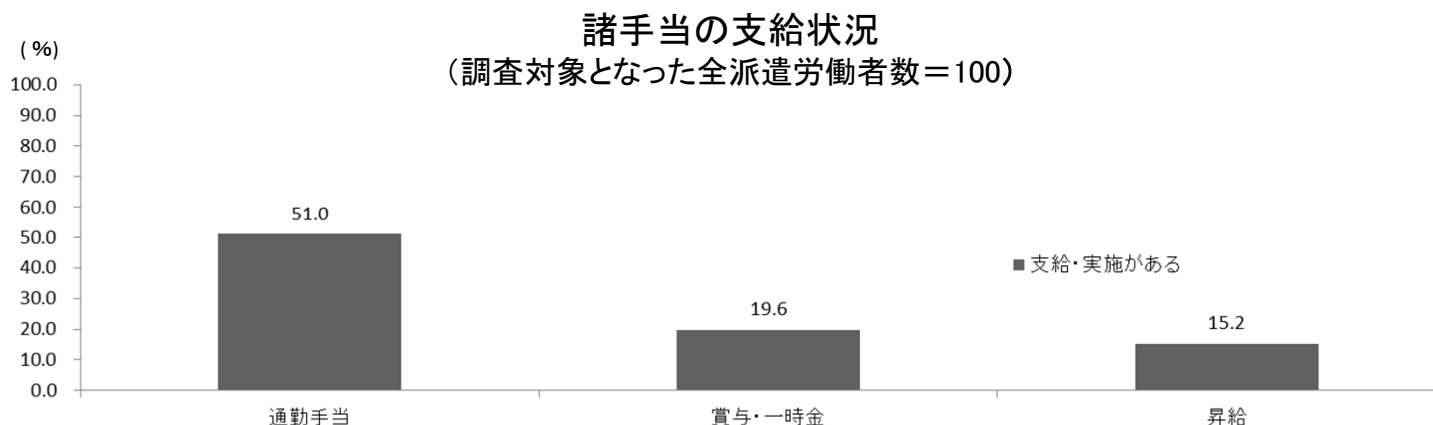
# まとめ

- 労働局は悪質事業者の排除のために、今後とも指導を徹底してまいります。求人者の皆様もしっかりと職業紹介事業者の選択をしましょう。
- そのために「人材サービス総合サイト」、「適合紹介事業者宣言」を活用しましょう。
- 人材確保、定着のためには、求人者の皆様においても魅力ある職場づくりが必要です。

# 労働者派遣法の改正について

# 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

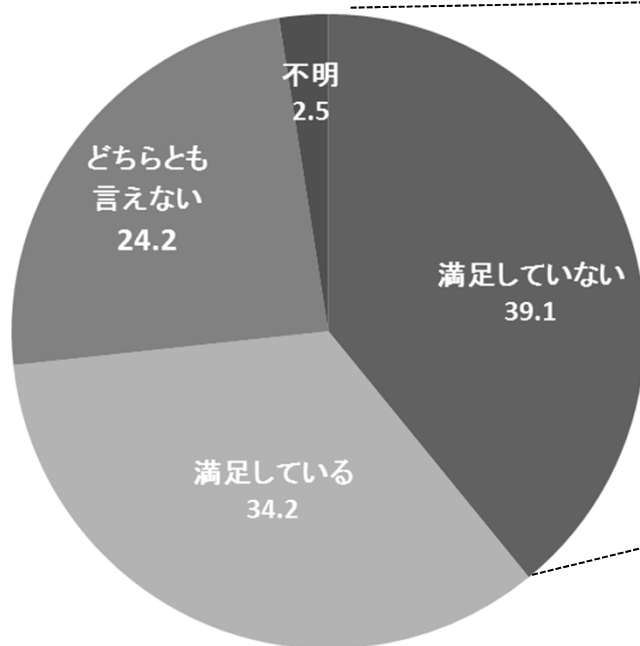
- 諸手当等の支給状況については、通勤手当については約半数の派遣労働者に支給されているものの、賞与・一時金及び昇給の有無については、3/4以上の派遣労働者が対象となっていない。
- 福利厚生施設等については、施設がある場合には利用できる割合も比較的高水準であるが、その傾向は「食堂」「休憩施設」「更衣室」で顕著である。一方、診療所や企業内保育所等、レクリエーション施設はそもそも施設があるとの回答が少ないことに加え、施設があった場合でも利用できる割合は相対的に低い傾向にある。



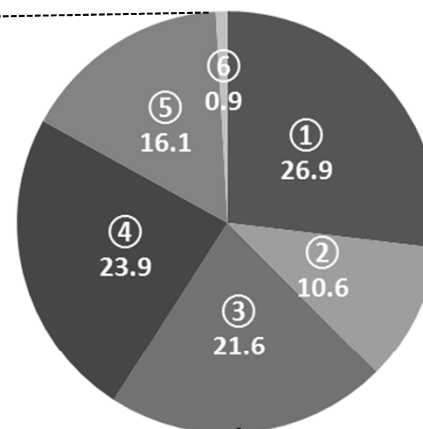
# 派遣労働者の「賃金に対する評価」

○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高いから」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高いから
- 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高いから
- 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**



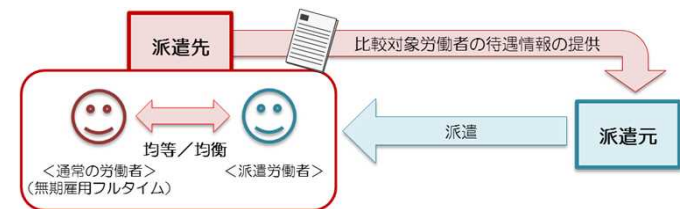
改正労働者派遣法の施行日は、派遣元・派遣先の企業規模に関わりなく2020年4月1日です。それ以前に労働者派遣契約を締結していても4月1日をまたぐ契約は、4月1日から改正法の適用を受けます。

# 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"> <li>・単独で決裁できる金額の範囲</li> <li>・管理する部下の人数</li> <li>・決裁権限の範囲</li> <li>・職場において求められる役割</li> <li>・トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応</li> <li>・売上目標等の成果への期待度 等</li> </ul>
(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
  - ※ 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。

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

<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。

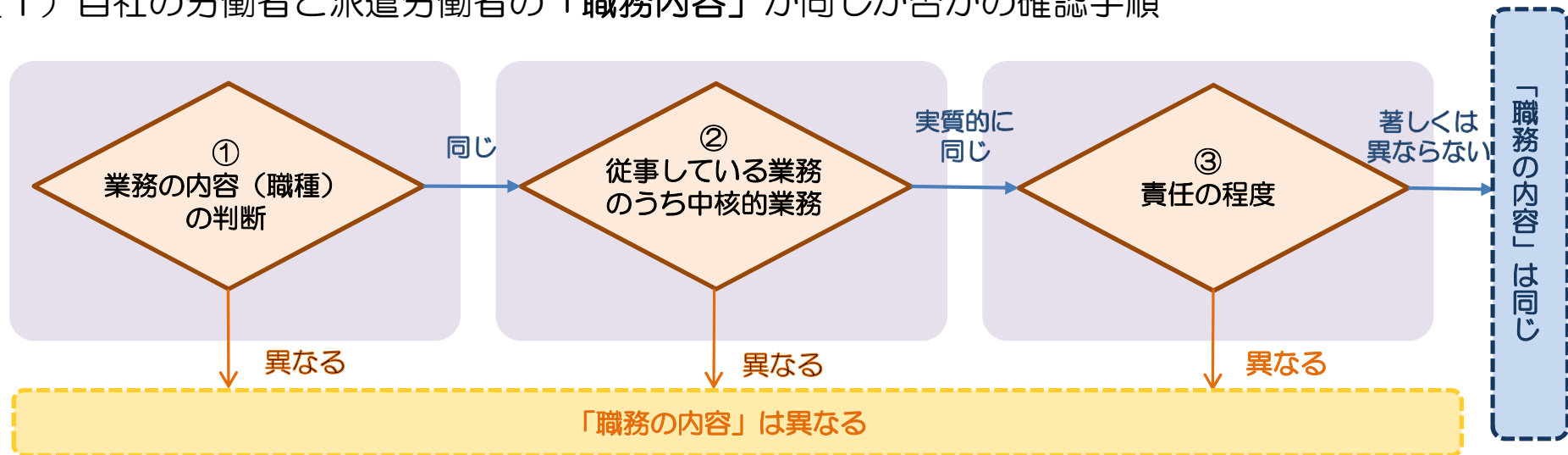
- ・ 基本給の決定等において重要な要素（職能給であれば能力・経験、成果給であれば成果など）における実態
- ・ 派遣労働者と同一の事業所に雇用されているかどうか

<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、 <u>レシ</u> 、 <u>品出し</u>
正社員	接客、 <u>レシ</u> 、 <u>品出し</u> 、 <u>商品陳列</u>

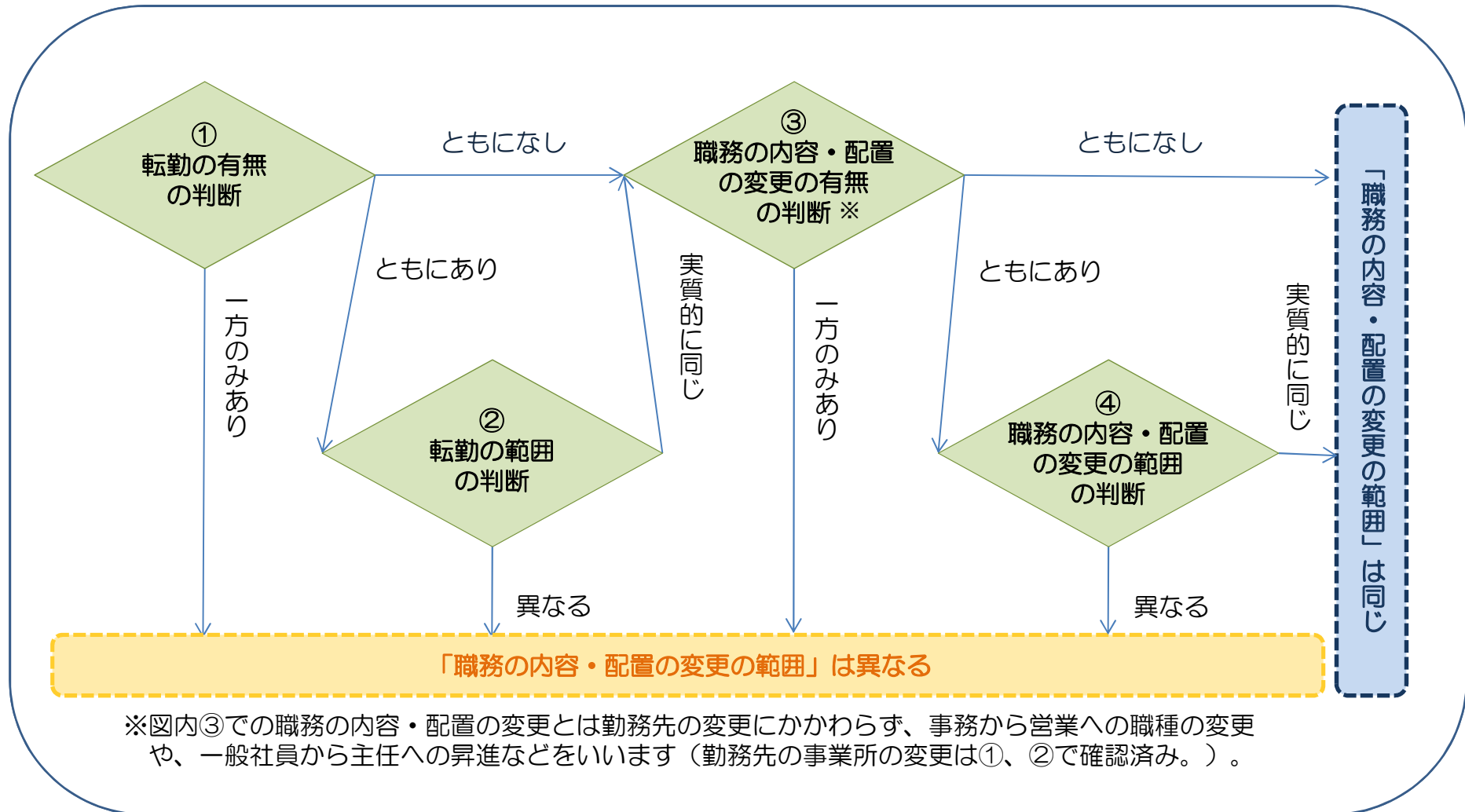
★中核的業務※に○（何が中核的業務に当たるかは、同じ「販売職」でも個々の事業所ごとに異なります）

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



## 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)

<p>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</p> <p>(1) 業務の内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 職種：衣服・身の回り品販売店員</li> <li>② 中核的業務：品出し、レジ、接客</li> <li>③ その他の業務：クレーム対応</li> </ul> <p>(2) 責任の程度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>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</li> <li>③ 成果への期待・役割：個人単位で月の売上げ目標30万円</li> <li>④ 所定外労働：週2回、計5時間程度（品出しのため）</li> <li>⑤ その他</li> </ul> <p>(3) 職務の内容及び配置の変更の範囲</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul> <p>(4) 雇用形態</p> <p>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：仮定の通常の労働者（年間所定労働時間●時間）</p>	<p>2. 比較対象労働者を選定した理由</p> <p>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）</p> <p>（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。</p> <p>&lt;参考：チェックリスト&gt;</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>比較対象労働者(次の①～⑥の優先順位により選出)</th> <th>対象者の有無 (○or×)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>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</td> <td>×</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>×</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>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。</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>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(仮定の通常の労働者) ※ 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。</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table>	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(仮定の通常の労働者) ※ 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。	—
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(仮定の通常の労働者) ※ 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"> <li>労働に対する基本的な対償として支払われるもの</li> <li>労働者の能力の向上のための努力を促進する目的</li> <li>長期勤続を奨励する目的</li> </ul>	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"> <li>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</li> </ul>	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"> <li>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</li> <li>一定の責任と役割の履行を促進する目的</li> </ul>	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"> <li>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</li> </ul>	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"> <li>通勤に要する交通費を補填する目的</li> </ul>	通勤距離を考慮
⑩ 出張旅費:制度有		
0円	<ul style="list-style-type: none"> <li>出張に要する交通費を補填する目的</li> </ul>	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）

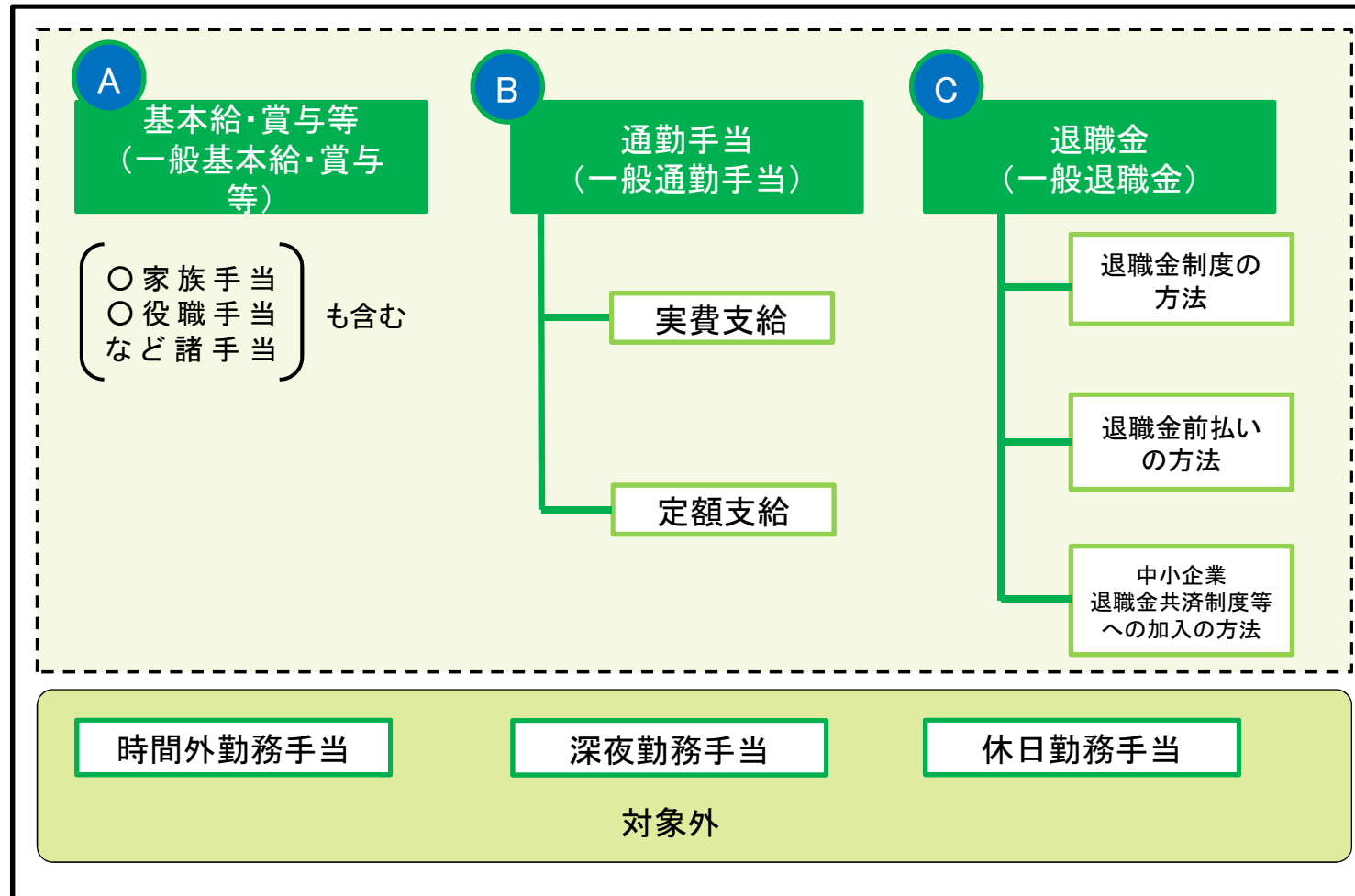


労使協定が結ばれていない場合や、労使協定を結んでいても、労使協定に定められた賃金水準が守られていなかったり、公正な評価が行われていなかったりする場合は、労使協定方式は適用されず、派遣先均等・均衡方式となります。

# 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はなく、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)

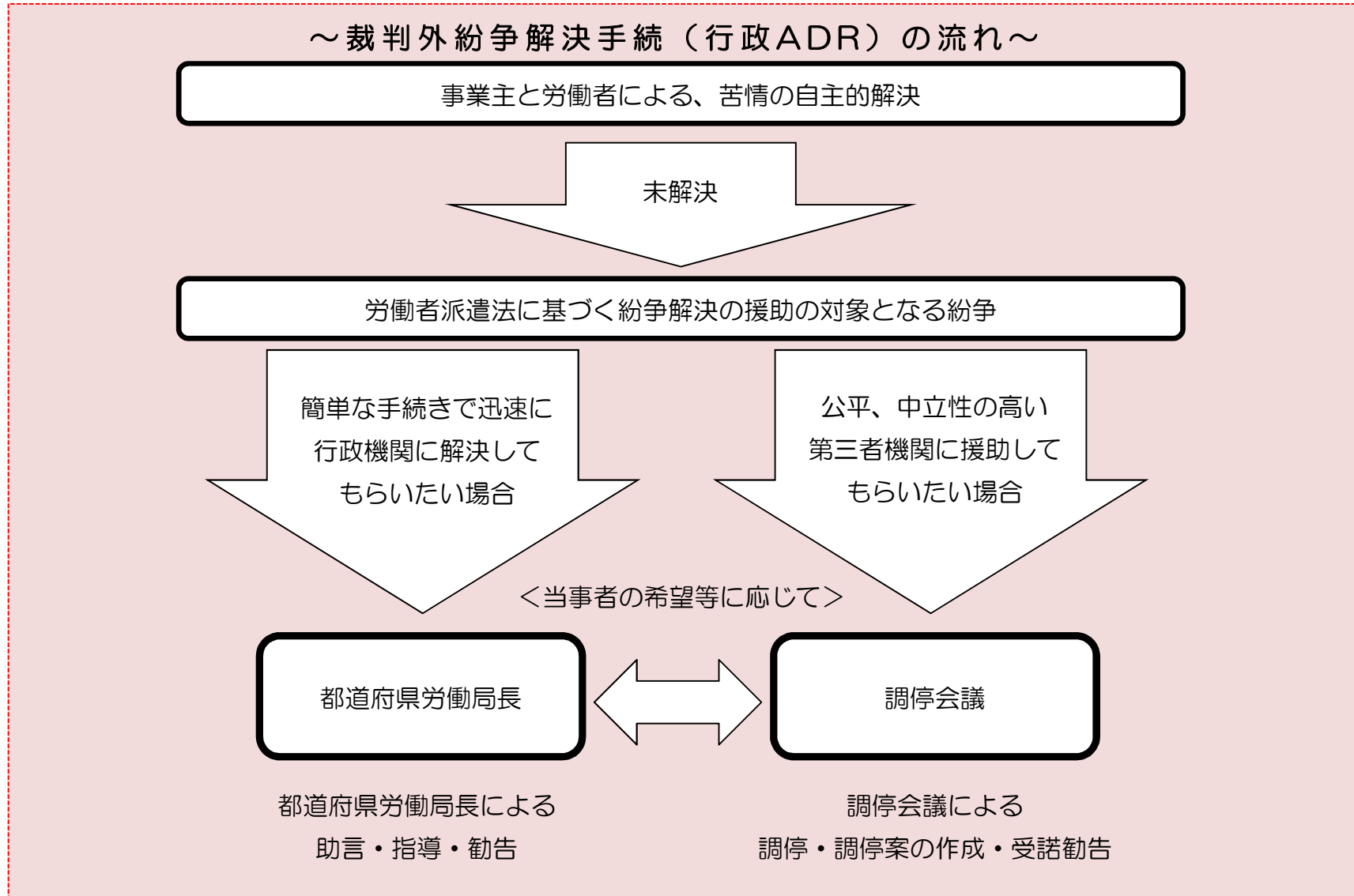
派遣元は、派遣労働者の求めに応じ、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由を説明する際、比較対象労働者が次の①又は②であるときは、それぞれ次の事項も説明しなければならない。

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。



### 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が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](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](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