

派遣労働者の待遇改善に係る自主点検表 (派遣元事業主用【派遣先均等・均衡方式】)

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、遵守していただく内容をまとめたものです。

本点検表を積極的に活用し、適切な事業運営を図り、派遣労働者の待遇改善につなげていただくようお願いいたします（労使協定方式の場合は、「派遣元事業主用【労使協定方式】」自主点検表をご活用ください）。

なお、本点検表の内容は、改正労働者派遣法に関する主な取扱いを記載したものであり、すべての取扱いを網羅的に記載したものではないことにご留意ください。

《派遣先からの比較対象労働者の情報提供》

- 1 派遣先から、**比較対象労働者の待遇に関する情報提供**を書面の交付、FAX、電子メール等により受けていますか？（労働者派遣法第26条第7項）

受けている 受けていない

【点検のPoint】

- 情報提供がないときは、派遣元事業主は、**労働者派遣契約を締結することはできません**。
- 情報提供の内容**は、漏れがないことが必要です。詳しくは、様式例をご覧ください。<https://www.mhlw.go.jp/content/000594212.pdf>
- 情報を受けた場合、労働者派遣が終了した日から起算して**3年を経過する日まで保存**することが必要です。
- 派遣先は、**比較対象労働者の情報に変更**があった場合は、遅滞なく、派遣元事業主に対し、変更の情報提供をしなければなりません（派遣先の義務ですが、派遣元事業主として変更を認識した場合は、派遣先に働きかけてください）。

《均等・均衡待遇の確保》

- 2 比較対象労働者の情報を踏まえ、派遣先に雇用される通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消していますか？（労働者派遣法第30条の3）

解消している 解消していない

【点検のPoint】

- 派遣元事業主は、均等待遇か均衡待遇のいずれかにより、不合理な待遇差の解消が必要です。
- ・均等待遇・・・①職務の内容（※）、②職務の内容の変更の範囲・配置の変更の範囲が同じ場合には差別取扱いを禁止
 - ・均衡待遇・・・①職務の内容（※）、②職務の内容の変更の範囲・配置の変更の範囲、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
- ※ 職務の内容とは、「業務の内容」＋「責任の程度」をいいます。
- ※ 「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」において、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、待遇差が存在する場合には、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ています。
- （リンク先：<https://www.mhlw.go.jp/content/000465454.pdf>）
- ※ 派遣元事業主は、比較対象労働者との均等・均衡待遇だけでなく、派遣先に雇用されるすべての通常の労働者との間で不合理な待遇差の解消が求められます。通常の労働者とは、いわゆる正規型の労働者と、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をいいます。
- 基本給だけでなく、賞与、諸手当などの賃金や福利厚生、教育訓練、安全衛生などすべての待遇が均等・均衡待遇の対象になります。
- 派遣先に雇用される通常の労働者との均等・均衡を考慮した結果のみをもって、当該派遣労働者の賃金を従前より引き下げるような取扱いは、均等・均衡待遇の趣旨を踏まえた対応とはいえ、労働契約の一方的な不利益変更との関係でも問題が生じるものです。
- 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通常の労働者との間で不合理な待遇差の解消が求められます。
- 通常の労働者と派遣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、通常の労働者との間の不合理な待遇差の解消が求められます。

《待遇に関する事項等の説明》

3 派遣労働者の雇入れ時や派遣時に、待遇に関する明示や説明を適切に行っていますか？（労働者派遣法第31条の2第2項～第4項）

行っている 行っていない

【点検のPoint】

- 派遣労働者の雇入れ時に、あらかじめ、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示のほか、労働条件に関する次の事項を文書の交付、FAX、電子メール等により、明示する必要があります。（法第31条の2第2項）
 - ① 昇給の有無、② 退職手当の有無、③ 賞与の有無
 - ④ 労使協定の対象となる派遣労働者でないこと
 - 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
- 派遣労働者の派遣時に、労働条件に関する次の事項を文書の交付、FAX、電子メール等により、明示する必要があります。（法第31条の2第3項）
 - ① 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く。）の決定等に関する事項
 - 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ないこと
- 派遣労働者の雇入れ時と派遣時に、あらかじめ、次の事項を説明しなければなりません。また、その説明は、書面を活用して行うことが基本です。
 - ① 派遣先均等・均衡方式によりどのような措置を講ずるか
 - ② 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（職務に密接に関連しない賃金は除く）を決定するか
- 派遣労働者から求めがあったときは、派遣先から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、説明する必要があります。（法第31条の2第4項）
 - <待遇の相違の内容>
 - 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、職務の内容及び配置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

※ 派遣労働者から求めがない場合でも、派遣労働者に対し、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容や理由、派遣先均等・均衡方式などに関する決定をするに当たって考慮した事項に変更があったときは、その内容を情報提供することが望ましいものです。

《労働者派遣契約の締結等》

4 労働者派遣契約書などに、改正労働者派遣法により新たに記載事項となった項目を記載していますか？（労働者派遣法第 26 条第 1 項第 10 号など）

記載している 記載していない

【点検の Point】 新しく追加される項目

記載例 <https://www.mhlw.go.jp/content/000594185.pdf>

- 労働者派遣契約書**
→ 「責任の程度」及び「協定対象派遣労働者に限定するか否か別」
- 派遣元管理台帳**
→ 「協定対象派遣労働者であるか否かの別」及び「責任の程度」
- 派遣元事業主から**派遣先への通知**
→ 「協定対象派遣労働者であるか否かの別」
- 就業条件等の明示**
→ 「責任の程度」

※責任の程度：派遣労働者が従事する業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等のことをいいます。

（例）副リーダー（部下 2 名、リーダー不在の間における緊急対応が週 1 回程度有）

《事業報告》

5 労働者派遣事業報告書を提出していますか？（労働者派遣法第 23 条第 1 項）

提出している(提出予定) 提出していない

【点検の Point】

- 派遣元事業主は、**原則 6 月末**（※）までに都道府県労働局への報告が必要です。
※ 直近の事業年度が、令和 2 年 4 月 1 日から令和 2 年 5 月 31 日までに終了する派遣元事業主については、原則、提出期限が令和 2 年 8 月 31 日。

《関係者への待遇決定方式の情報提供》

6 労使協定を締結しているか否かについて、関係者（派遣労働者、派遣先等）への情報提供を行っていますか？（労働者派遣法第23条第5項）

提供している 提供していない

【点検のPoint】

- 情報提供に当たっては、常時インターネットの利用により広く関係者とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することが原則です（厚生労働省の「人材サービス総合サイト」に掲載することも可能とする予定です）。