
平成30年 労働者派遣法 改正の概要 ＜同一労働同一賃金＞

～2020年4月1日施行～



厚生労働省・都道府県労働局

— 目次 —

I	今回の改正の基本的な考え方	
1	我が国が目指す「派遣労働者の同一労働同一賃金」	2
	(参考) 派遣労働者の待遇改善までの流れ	3
II	待遇を決定する際の規定の整備	
1	待遇決定方式の概要	4
2	派遣元から関係者への待遇決定方式の情報提供	5
3	派遣先から派遣元への比較対象労働者の待遇情報の提供	6
4	【労使協定方式】の場合の必要事項	8
5	改正によるその他の留意点	11
III	派遣労働者に対する説明義務の強化	
1	雇入れ時の説明	13
2	派遣時の説明	14
3	派遣労働者から求めがあった場合の説明	15
IV	裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備	17
1	紛争の解決のための援助等	18
2	調停	19
	資料：同一労働同一賃金ガイドライン	
	(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)の概要	20

I 今回の改正の基本的な考え方

我が国が目指す「派遣労働者の同一労働同一賃金」は、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すること等を目指すものです。

1 我が国が目指す「派遣労働者の同一労働同一賃金」

基本的な考え方

派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮するため、派遣先の労働者との均等（＝差別的な取扱いをしないこと）、均衡（＝不合理な待遇差を禁止すること）は重要な観点です。

しかし、この場合、派遣先が変わることに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定されます。また、一般に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業であるほど低い傾向にありますが、派遣労働者が担う職務の難易度は、同種の業務であっても、大企業ほど高度で小規模の企業ほど容易とは必ずしも言えないため、結果として、派遣労働者個人の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。

こうした状況を踏まえ、改正により、派遣労働者の待遇について、派遣元事業主には、以下のいずれかを確保することが義務化されます。

【派遣先均等・均衡方式】派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇

【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇

留意点

賃金等の待遇は労使の話し合いによって決定されることが基本ですが、我が国の実情としては、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合が多いと考えられます。このため、待遇改善に当たっては、以下の点に留意してください。

- 各事業主において以下の2点を徹底することが肝要です。
 - ① 職務の内容（業務の内容＋責任の程度）や職務に必要な能力等の内容を明確化。
 - ② ①と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、派遣労働者を含む労使の話し合いによって確認し、派遣労働者を含む労使で共有。
- 関係者間での認識の共有を徹底してください。

派遣労働者の場合、雇用関係にある派遣元事業主と指揮命令関係にある派遣先とが存在するという特殊性があります。そのため、これらの関係者が不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けて認識を共有することが必要です。

派遣労働者の待遇改善までの流れ（および本資料の構成）

□ 派遣元が講ずる措置

□ 派遣先が講ずる措置

【派遣先均等・均衡方式】の場合

【労使協定方式】の場合

〔過半数代表者の選出＜過半数労働組合がない場合＞
投票、挙手等の民主的な方法により選出（派遣元）〕

比較対象労働者の待遇情報の提供（派遣先）
【法第26条第7項・第10項】

・ 通知で示された最新の統計を確認
・ 労使協定の締結（派遣元）
【法第30条の4第1項】
（※）労使協定における賃金の定めを就業規則等に記載
・ 労使協定の周知等（派遣元）
1）労働者に対する周知
【法第30条の4第2項】
2）行政への報告 【法第23条第1項】

派遣労働者の待遇の検討・決定（派遣元）
【法第30条の3】

待遇情報の提供（派遣先）
【法第26条第7項・第10項】
（※）法第40条第2項の教育訓練及び第40条第3項の福利厚生施設に限る。

派遣料金の交渉（派遣先は派遣料金に関して配慮）
【法第26条第11項】

派遣料金の交渉（派遣先は派遣料金に関して配慮）
【法第26条第11項】

労働者派遣契約の締結（派遣元及び派遣先）
【法第26条第1項等】

労働者派遣契約の締結（派遣元及び派遣先）
【法第26条第1項等】

派遣労働者に対する説明（派遣元）
1）雇入れ時
・ 待遇情報の明示・説明
【法第31条の2第2項】
2）派遣時
・ 待遇情報の明示・説明
【法第31条の2第3項】
・ 就業条件の明示 【法第34条第1項】

派遣労働者に対する説明（派遣元）
1）雇入れ時
・ 待遇情報の明示・説明
【法第31条の2第2項】
2）派遣時
・ 待遇情報の明示・説明
【法第31条の2第3項】
・ 就業条件の明示 【法第34条第1項】

（注）比較対象労働者の待遇に変更があったときは、変更部分について派遣先から派遣元に待遇情報を提供。派遣元は派遣労働者の待遇の検討を行い、必要に応じて、上記の流れに沿って対応。

（注）同種の業務に従事する一般労働者の平均賃金に変更があったときは、派遣元は、協定改定の必要性を確認し、必要に応じて、上記の流れに沿って対応。

（求めに応じて下記の対応）

（求めに応じて下記の対応）

派遣労働者に対する比較対象労働者との待遇の相違等の説明（派遣元）
【法第31条の2第4項】

派遣労働者に対する労使協定の内容を決定するに当たって考慮した事項等の説明（派遣元）
【法第31条の2第4項】

派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況等の情報の追加提供の配慮（派遣先）
【法第40条第5項】

II 待遇を決定する際の規定の整備（P4～P12）

III 説明義務の強化（P13～P16）

IV 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備（P17～P19）

（※）想定される流れの一例であり、全ての事例に該当するものではありません。また、派遣元及び派遣先に係る義務を網羅しているものではありません。

II 待遇を決定する際の規定の整備

不合理な待遇差を解消するため、【派遣先均等・均衡方式】【労使協定方式】のいずれかの方式により、派遣労働者の待遇を確保することを義務化します。

1 待遇決定方式の概要

【派遣先均等・均衡方式】 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇



「均等待遇」の内容

① 職務内容（※1）、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合には差別的取扱いを禁止

「均衡待遇」の内容

① 職務内容（※1）、②職務内容・配置の変更範囲、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

※1 職務内容とは、「業務の内容」＋「責任の程度」をいいます。

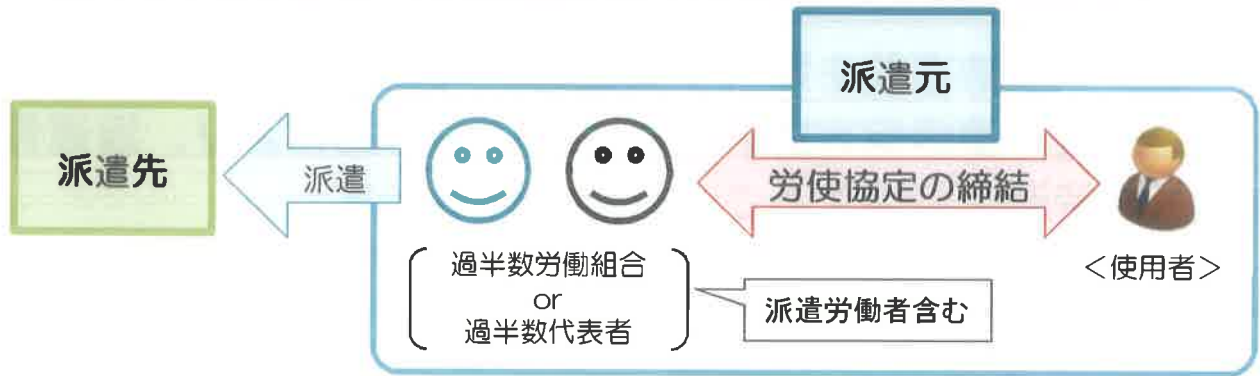
▶均等・均衡待遇の原則となる考え方と具体例：派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を待遇ごとに示した「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（いわゆる同一労働同一賃金ガイドライン、P20～23参照）に基づく対応が必要です。

★ 職務の内容等を勘案した賃金の決定 <努力義務>

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者（無期雇用フルタイム）との均衡を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経歴その他の就業の実態に関する事項を勘案して賃金（※2）決定するように努めなければなりません。

（※2）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（例えば、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当）を除く。

【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇



過半数労働組合又は過半数代表者（過半数労働組合がない場合に限り）と派遣元事業主との間で一定の事項を定めた労使協定を書面で締結し、労使協定で定めた事項を遵守しているときは、一部の待遇を除き（※）、この労使協定に基づき待遇が決定されることとなります。

ただし、労使協定が適切な内容で定められていない場合や労使協定で定めた事項を遵守していない場合には、【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】が適用されます。

（※）次の①及び②の待遇については、労使協定方式による場合であっても、労使協定の対象とはならないため、派遣元事業主は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保する必要があります。

- ① 派遣先が、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第2項の教育訓練）
- ② 派遣先が、派遣先の労働者に対して利用の機会を与える給食施設、休憩室及び更衣室（法第40条第3項の福利厚生施設）

2 派遣元から関係者への待遇決定方式の情報提供

情報提供しなければならない事項

派遣元事業主は、派遣労働者の数、派遣先の数、いわゆるマージン率、教育訓練に関する事項等に加えて、次の事項に関し、関係者（派遣労働者、派遣先等）に情報提供しなければなりません。

- ① 労使協定を締結しているか否か
- ② 労使協定を締結している場合には、
 - ・ 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲
 - ・ 労使協定の有効期間の終期

①及び②の事項に関する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です。

3 派遣先から派遣元への 比較対象労働者の待遇情報の提供

待遇決定方式が【派遣先均等・均衡方式】【労使協定方式】のいずれの場合も、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、比較対象労働者の賃金等の待遇に関する情報を提供しなければなりません。 ※労使協定方式の場合、比較対象労働者の選定は不要です。

派遣元事業主は、派遣先から情報提供がないときは、派遣先との間で労働者派遣契約を締結してはいけません。

比較対象労働者とは

派遣先が次の①～⑥の優先順位により「比較対象労働者」を選定します。

- 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に相当するパート・有期雇用労働者（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ことが必要）
- 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

提供する「待遇に関する情報」とは

【派遣先均等・均衡方式】の場合

派遣先は、次の①～⑤の情報を提供します。

- 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

【労使協定方式】の場合

派遣先は、次の①・②の情報を提供します。

- ① 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第2項の教育訓練）
- ② 給食施設、休憩室、更衣室（法第40条第3項の福利厚生施設）

待遇情報の提供方法と保存

- 情報提供は、書面の交付等（書面の交付、ファクシミリ、電子メール等）により行わなければなりません。
- 派遣元事業主は書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、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しなければなりません。

待遇情報の取扱いに関する留意点

派遣先から派遣元事業主に提供された情報の取扱いについては、次の事項に留意する必要があります。

- ① 当該情報のうち個人情報に該当するものの保管及び使用
→ 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限られること。
- ② 当該情報のうち個人情報に該当しないものの保管及び使用
→ 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切な対応が必要であること。
- ③ 当該情報は、法第24条の4の秘密を守る義務の対象となること。

派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業員は、正当な理由がある場合（本人の同意がある場合、他の法益との均衡上許される場合等）でなければ、その業務上取り扱ったことについて知り得た秘密を他に漏らしてはならないこととされています。（派遣元事業主等でなくなった後においても同様。）

<比較対象労働者の待遇情報が変更された場合>

派遣先は、比較対象労働者の待遇に関する情報に変更があった場合には、遅滞なく、派遣元事業主に対して、変更の内容に関する情報を提供しなければなりません。情報提供に関する手続や待遇情報の取扱いは、変更時も同様です。

ただし、次の場合には、変更があった場合でも、情報提供が不要です。

- ① 派遣されている派遣労働者が労使協定方式の対象者のみである場合
 - ※ 「派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第2項の教育訓練）」と「給食施設、休憩室、更衣室（法第40条第3項の福利厚生施設）」の情報提供は必要です。
 - ※ なお、後に派遣先均等・均衡方式の対象者が含まれることとなったときは、遅滞なく情報提供することが必要です。
- ② 労働者派遣契約が終了する日前1週間以内の変更であって、変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくても、派遣先均等・均衡方式の規定に違反しないものであり、かつ、労働者派遣契約で定めた変更の範囲を超えない場合

4

【労使協定方式】の場合の必要事項

過半数代表者の選出等

過半数代表者は、次の①と②のいずれにも該当する者（①に該当する者がいないときは②に該当する者）となります。

適切な手続きを経て選出された過半数代表者と締結された労使協定でなければ、【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】が適用されます。

- ① 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと
- ② 労使協定を締結する者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続きにより選出された者であって、派遣元事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

派遣元事業主は、「過半数代表者であること」、「過半数代表者になろうとしたこと」及び「過半数代表者として正当な行為をしたこと」を理由として、過半数代表者等に対して不利益な取扱いをしてはいけません。

また、派遣元事業主は、過半数代表者が協定に関する事務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければなりません。

労使協定に関する書面の保存

派遣元事業主は、労使協定に係る書面を、その有効期間が終了した日から3年を経過する日まで保存しなければなりません。

労使協定の内容の周知

派遣元事業主は、労使協定を締結したときは、次の①～③のいずれかの方法により、その内容を雇用する労働者に周知しなければなりません。

- ① 書面の交付等（書面の交付、労働者が希望した場合のファクシミリ・電子メール等（※1））
（※1）「電子メール等」は出力することにより書面を作成することができるものに限られます。
- ② 電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、労働者が当該記録の内容を常時確認できるようにすること（※2）
（※2）例えば、派遣労働者にログイン・パスワードを発行し、イントラネット等で常時確認できる方法が考えられます。
- ③ 常時派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること（協定の概要について、書面の交付等によりあわせて周知する場合に限る。）

労使協定に定める事項

労使協定の締結にあたっては、下の①～⑥のすべての事項を定める必要があります。

① 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲

客観的な基準により範囲を定めることが必要です。
「賃金水準が高い企業に派遣する労働者」とすることは適当ではありません。

② 賃金の決定方法（次のア及びイに該当するものに限る。）

ア 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の賃金額となるもの

派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において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の労働者であって、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額
【職種ごとの賃金、能力・経験、地域別の賃金差をもとに決定】
（※）職種ごとの賃金等については、毎年6～7月に通知で示す予定です。

イ 派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの

※ イについては、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（例えば、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当）を除く。

③ 派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること

④ 「労使協定の対象とならない待遇（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）及び賃金」を除く待遇の決定方法（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いものに限る。）

⑤ 派遣労働者に対して段階的・計画的な教育訓練を実施すること

⑥ その他の事項

- ・ 有効期間（2年以内が望ましい）
- ・ 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲を派遣労働者の一部に限定する場合は、その理由
- ・ 特段の事情がない限り、一の労働契約の期間中に派遣先の変更を理由として、協定の対象となる派遣労働者であるか否かを変えようとするしないこと



上記②～⑥として労使協定に定めた事項を遵守していない場合は、
【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。

行政機関への報告

労使協定を締結した派遣元事業主は、毎年度、6月30日までに提出する事業報告書に労使協定を添付しなければなりません。また、労使協定方式の対象となる派遣労働者の職種ごとの人数、職種ごとの賃金額の平均額を報告しなければなりません。

協定対象派遣労働者に対する安全管理

安全管理に関する措置及び給付のうち、協定対象派遣労働者の職務の内容に密接に関連するものについては、派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理と認められる相違等が生じないようにすることが望ましいこととされています。

5 改正によるその他の留意点

◎ 派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置

労働者派遣契約の記載事項

派遣元事業主と派遣先の間で締結する労働者派遣契約に記載する事項に、次の内容が追加されます。

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

(※) これに伴い、派遣元事業主による就業条件等の明示事項についても、上記①の事項が追加されます。

◎ 派遣元事業主が講ずべき措置

就業規則の作成手続

派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について、就業規則を作成又は変更しようとするときは、あらかじめ、事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければなりません。

派遣先への通知内容

派遣元事業主が労働者派遣をするときに、派遣先に通知する事項に、次の内容が追加されます。

- ・ 協定対象派遣労働者であるか否かの別

派遣元管理台帳の記載事項

雇用する派遣労働者ごとに派遣元管理台帳に記載すべき事項に、次の内容が追加されます。

- ・ 協定対象派遣労働者であるか否かの別
- ・ 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

◎ 派遣先が講ずべき措置

派遣料金の交渉における配慮

派遣先は、派遣料金について、「派遣先均等・均衡方式」又は「労使協定方式」による待遇改善が行われるよう配慮しなければなりません。

この配慮は、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求められるものです。

教育訓練

派遣先は、派遣先の労働者に対して業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施する場合に、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主が実施可能な場合等を除き、派遣労働者に対してもこれを実施する等必要な措置を講じなければなりません。

福利厚生

派遣先は、派遣先の労働者が利用する以下の福利厚生施設については、派遣労働者に対しても利用の機会を与えなければなりません。

- ・ 給食施設 ・ 休憩室 ・ 更衣室

派遣先は、派遣先が設置・運営し、派遣先の労働者が通常利用している物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮しなければなりません。

情報提供

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りません。

派遣先管理台帳の記載事項

受け入れる派遣労働者ごとに派遣先管理台帳に記載すべき事項に、次の内容が追加されます。

- ・ 協定対象派遣労働者であるか否かの別
- ・ 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

Ⅲ 派遣労働者に対する説明義務の強化

派遣労働者が不合理な待遇差を感じることをないよう、雇入れ時、派遣時、派遣労働者から求めがあった場合の派遣労働者への待遇に関する説明義務を強化します。

1 雇入れ時の説明

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、労働条件に関する次の事項を明示しなければなりません。

※ あわせて、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示も必要です。

- 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)
- 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いけません。また、明示は次のいずれかの方法で行わなければなりません。

- ・ 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の当該方法

不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明

派遣元事業主は、派遣労働者の雇入れ時、あらかじめ、次の事項を説明しなければなりません。

- ・ 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(※)決定するか(協定対象派遣労働者は除く)
(※) 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(例えば、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当)を除く。

上記事項の説明は、書面の活用その他の適切な方法により行わなければなりません。

2 派遣時の説明

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りません。

※ あわせて、法第34条第1項に基づく就業条件の明示も必要です。

- 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）

※ 【労使協定方式】の場合は、上記⑥のみ明示することが必要です。

派遣時の明示は、次のいずれかの方法により行わなければなりません。

- ・ 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の当該方法
ただし、労働者派遣の実施について緊急の必要があるためあらかじめ上記の方法による明示ができないときは、当該方法以外の方法によることができます。

この場合において、

- ・ 派遣労働者から請求があったとき 又は
 - ・ 労働者派遣の期間が1週間を超えるとき
- は、労働者派遣の開始後遅滞なく、上記の方法により明示しなければなりません。

不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明

派遣元事業主は、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。

- ・ 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（業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第2項の教育訓練）と給食施設、休憩室及び更衣室（法第40条第3項の福利厚生施設）に係るものに限る。）、
- ・ 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（※）決定するか（協定対象派遣労働者は除く）

（※）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（例えば、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当）を除く。

上記事項の説明は、書面の活用その他の適切な方法により行わなければなりません。

3 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りません。

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いけません。

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の事項を説明しなければなりません。

- 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しなければなりません。

【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しなければなりません。

- 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りません。

説明する際の留意点

派遣労働者がその内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することが基本となります。

ただし、説明すべき事項を漏れなく全て記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法も認められます。

説明義務と派遣先による情報提供との関係

派遣元事業主は、派遣先から提供された比較対象労働者の待遇情報をもとに、待遇差の内容・理由について説明を行うことが基本となりますが、派遣労働者の理解を促進するためには、追加的な情報が必要となることもあります。

また、派遣元事業主が、派遣労働者の求めに応じて、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することが求められます。

比較対象労働者	説明が必要な事項
①パート・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の待遇との間で <u>均衡待遇</u> が確保されている根拠
②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	比較対象労働者と派遣先の通常の労働者の待遇との間で <u>適切な待遇</u> が確保されている根拠

このため、派遣先は、派遣元事業主が上記の事項を派遣労働者に対して説明することができるよう、法第40条第5項に基づき、派遣元事業主からの求めに応じ、上記の根拠について情報提供することが求められます。

派遣労働者から求めがない場合における対応

派遣労働者から求めがない場合でも、以下の事項等に変更があったときには、派遣元事業主は派遣労働者に対し、その内容を情報提供することが望ましいとされています。

- ・ 比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由
- ・ 派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式により派遣労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項
- ・ 均衡待遇の対象となる派遣労働者の賃金を決定するにあたって考慮した派遣労働者の職務の内容、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

IV 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

派遣労働者に関するトラブルの早期解決を図るため、事業主と労働者との間の紛争を裁判をせずに解決する手続き「行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）」を整備します。

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

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）

<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）



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。

2 調停

自主的解決が求められる事項

<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）

<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）



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。

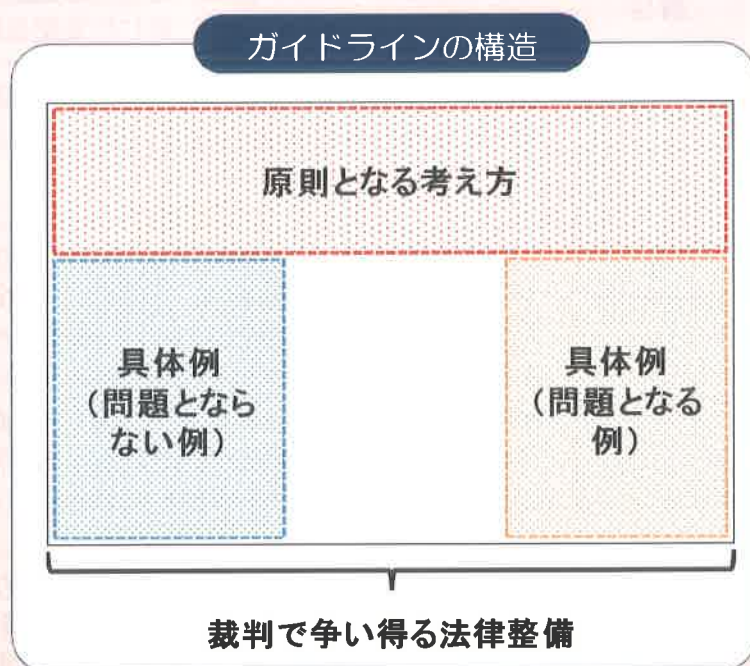
派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が都道府県労働局長に調停の申請をしたことを理由として、派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはいけません。

同一労働同一賃金ガイドラインの概要（1）

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

- このガイドラインは、通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）と短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者との間で、待遇差が存在する場合に、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たもの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。

- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。



不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意。

- 通常の労働者の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、通常の労働者と短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、労使の合意なく通常の労働者の待遇を引き下げることは望ましい対応とはいえない。
- 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る。
- 通常の労働者と短時間労働者・有期雇用労働者・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る。

同一労働同一賃金ガイドラインの概要（2）

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

【派遣先均等・均衡方式】の場合

① 基本給

- 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数（派遣就業期間）に応じて支払うものなど、それぞれの趣旨・性格に照らして、派遣先の通常の労働者と実態が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- 昇給であって、労働者の勤続（派遣就業の継続）による能力の向上に応じて行うものについては、派遣先の通常の労働者と勤続による能力の向上が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- ボーナス（賞与）であって、会社（派遣先）の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、派遣先の通常の労働者と会社の業績等への貢献が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③ 各種手当

- 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、派遣先の通常の労働者と役職の内容が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- そのほか、派遣先の通常の労働者との間で、業務の危険度又は作業環境が同一の場合の特殊作業手当、交替制勤務等の勤務形態が同一の場合の特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精皆勤手当、派遣先の通常の労働者の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、同一の深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。

<派遣先の通常の労働者と派遣労働者との間で賃金の決定基準・ルールが異なる場合>

- 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賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールが異なる場合は、「派遣労働者に対する派遣元事業主の将来の役割期待は、派遣先に雇用される通常の労働者に対する派遣先の将来の役割期待と異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールが異なるのは、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

同一労働同一賃金ガイドラインの概要（3）

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

【派遣先均等・均衡方式】の場合

④ 福利厚生 教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設（※）については、派遣先の通常の労働者と働く事業所が同一であれば、同一の利用を認めなければならない。
- 派遣先の通常の労働者との間で、転勤の有無等の支給要件が同一の場合の転勤者用住宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- 病気休職については、期間の定めのない労働者派遣に係る派遣労働者には、派遣先の通常の労働者と同一の、期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者にも、派遣就業が終了するまでの期間を踏まえて取得を認めなければならない。
- 法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間（派遣就業期間）に応じて取得を認めているものについては、派遣先の通常の労働者と同一の勤続期間（派遣就業期間）であれば同一の付与を行わなければならない。なお、期間の定めのある労働者派遣契約を更新している場合には、当初の派遣就業の開始日から通算して就業期間を評価することを要する。
- 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能・知識を習得するために実施するもの（※）については、派遣先の通常の労働者と同一の業務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。
- 安全管理に関する措置・給付については、派遣先の通常の労働者と同一の勤務環境に置かれている場合には同一の措置・給付を行わなければならない。

（※）派遣先に対しても、上記の福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）及び現在の業務の遂行に必要な技能・知識を付与するための教育訓練について、利用機会の付与及び実施の義務が課されている。

同一労働同一賃金ガイドラインの概要（４）

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

【労使協定方式】の場合

＜協定対象派遣労働者の賃金の決定方法等＞

① 賃金

- 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と同等以上の賃金の額となるものでなければならない。
- 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の向上があった場合に賃金が改善されるものでなければならない。
- 協定対象派遣労働者の職務の内容、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公正に評価し、賃金を決定しなければならない。

② 福利厚生 教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設（※）については、派遣先の通常の労働者と働く事業所が同一であれば同一の利用を認めなければならない。
- 派遣元の通常の労働者との間で、転勤の有無等の支給要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- 病気休職については、有期雇用でない派遣労働者には派遣元の通常の労働者と同一の、有期雇用である派遣労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて取得を認めなければならない。
- 法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについては、派遣元の通常の労働者と同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。
- 教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するもの（※）については、派遣先の通常の労働者と同一の業務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。
- 安全管理に関する措置・給付については、派遣元の通常の労働者と同一の勤務環境に置かれている場合には同一の措置・給付を行わなければならない。

（※）上記の福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）及び現在の業務の遂行に必要な技能・知識を付与するための教育訓練は、労使協定方式であっても、労使協定の対象とはならないため、派遣元事業主は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保する必要がある。

また、これらの待遇については、派遣先に対しても、利用機会の付与及び実施の義務が課されている。

厚生労働省のHPに、改正労働者派遣法に関する資料を掲載しています。

労働者派遣法 平成30年改正

検索

～ご不明な点については、お近くの都道府県労働局へお問い合わせください～

都道府県労働局 お問い合わせ先

労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617
青森	需給調整事業室	017-721-2000	京都	需給調整事業課	075-241-3225
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	奈良	需給調整事業室	0742-32-0208
山形	需給調整事業室	023-626-6109	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160
福島	需給調整事業室	024-529-5746	鳥取	職業安定課	0857-29-1707
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	島根	職業安定課	0852-20-7017
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	広島	需給調整事業課	082-511-1066
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	山口	需給調整事業室	083-995-0385
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
東京	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香川	需給調整事業室	087-806-0010
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	高知	職業安定課	088-885-6051
富山	需給調整事業室	076-432-2718	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
石川	需給調整事業室	076-265-4435	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
福井	需給調整事業室	0776-26-8617	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
山梨	需給調整事業室	055-225-2862	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
長野	需給調整事業室	026-226-0864	大分	需給調整事業室	097-535-2095
岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
静岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
愛知	需給調整事業第一課	052-219-5587	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637
三重	需給調整事業室	059-226-2165			

パート・有期雇用、派遣労働者の均等・均衡待遇に係る

「特別相談窓口」のご案内

令和2年4月1日に、

同一労働同一賃金の実現に向けた

パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法が施行されます。

(中小企業における、パートタイム・有期雇用労働法の施行は令和3年4月1日)

「同一労働同一賃金の制度内容がわからない」

「どのように制度導入の手順を進めていくのかわからない」

「派遣先の正社員との待遇差が気になる」・・・といった悩みを持つパートタイム・有期雇用労働者、派遣労働者や事業主のために、富山労働局に無料で相談できる2つの「特別相談窓口」を設置しています。



お問い合わせ先

①パート・有期雇用労働者の均等・均衡待遇に係る特別相談窓口

富山労働局 雇用環境・均等室 (富山労働局4階) ☎ 076-432-2740

②派遣労働者の均等・均衡待遇に係る特別相談窓口 (令和元年10月1日から)

富山労働局 職業安定部 需給調整事業室 (富山労働局6階) ☎ 076-432-2718

上記電話番号から、来所日時をご予約ください。(受付: 平日8:30~17:15)

※ご予約がなくても来所いただけますが、お待たせする可能性があります。

※早朝及び夕方は混み合うことが予想されますので、9:00~16:30をおすすめします。

<アクセス>

富山労働局

派遣労働者の均等・均衡待遇に係る
特別相談窓口

〒930-8509

富山市神通本町1-5-5

富山労働局総合庁舎

富山労働局

雇用環境均等室

職業安定部 需給調整事業室

あいの風とやま鉄道 富山駅南口から徒歩7分

* 駐車場はあります (20台程度) が時期により
混み合いますので、できるだけ公共交通機関
をご利用ください。



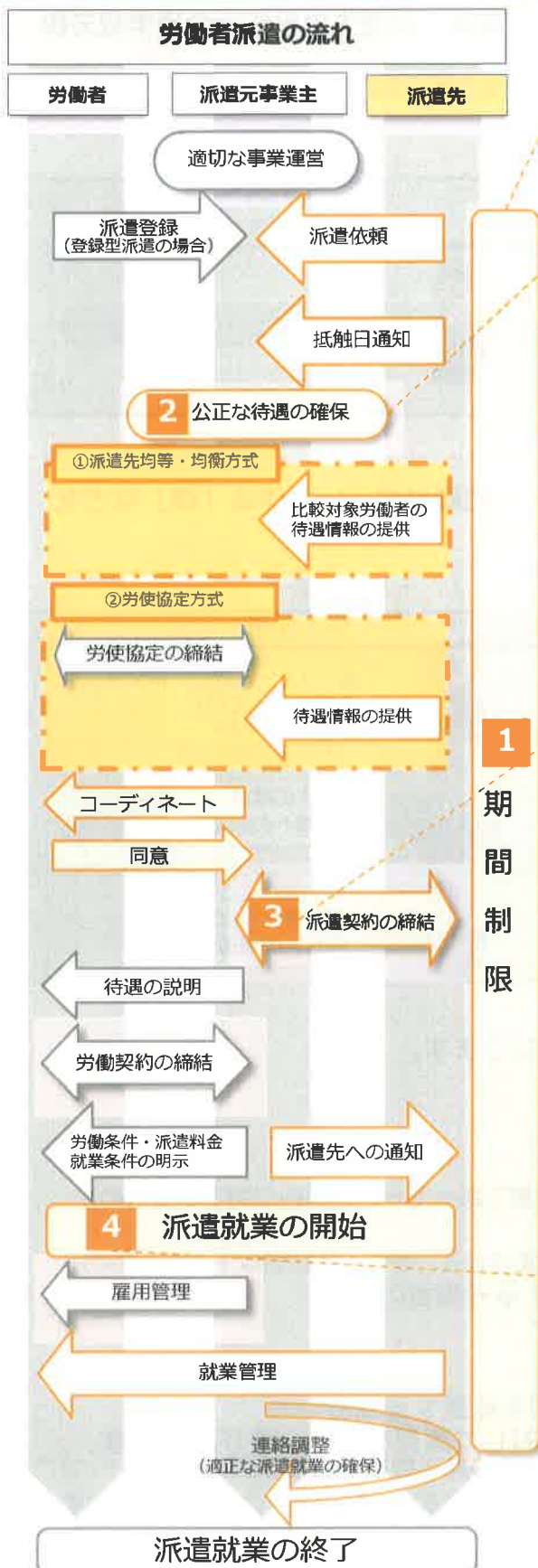
※ 法律の施行日 (令和2年4月1日) 前は、対応できる支援に限られる可能性があります。

※ 雇用管理の改善に関する具体的な相談は、「働き方改革推進支援センター富山」(富山市千歳町1-6-18 河口ビル2階 (富山県社会保険労務士会内) Tel 0120-931-058または 076-431-3730) もご利用できます。

※ 寄せられたご質問などに対しては、労働局の担当者をご説明します。



派遣社員を受け入れるときの主なポイント



1	期間制限
✓	チェック
	事業所単位・個人単位の期間制限を理解している
	労働契約申込みみなし制度を理解している

2	公正な待遇の確保にあたって
✓	チェック (派遣先均等・均衡方式の場合)
	適切な比較対象労働者を選出している
	情報提供すべき事項をすべて網羅している
✓	チェック (労使協定方式の場合)
	情報提供すべき事項をすべて網羅している
✓	チェック (待遇決定方式に関わらず共通)
	派遣元の求めに応じて業務の遂行に必要な教育訓練を行っている
	福利厚生施設の利用の機会を提供している

3	派遣契約の締結にあたって
✓	チェック
	派遣労働者への事前面接は行っていない
	派遣禁止業務への派遣受入れではない
	派遣契約に定めるべき事項はすべて網羅している
	派遣元事業者は労働者派遣事業の許可を有している

!!!ご注意ください!!!
 ~労働者派遣事業は原則許可制となりました~
 無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合には、労働者派遣法違反となり行政指導の対象となるほか、労働契約申込みみなし制度 (→p.7) の対象となる可能性があります。
 (許可番号例) 派13-000000 (許可事業者)

4	派遣就業にあたって
✓	チェック
	自社を離職して1年以内の人の受入れではない
	社会・労働保険の加入の確認をしている
	派遣先責任者の選任、派遣先管理台帳の作成を行っている

1 期間制限

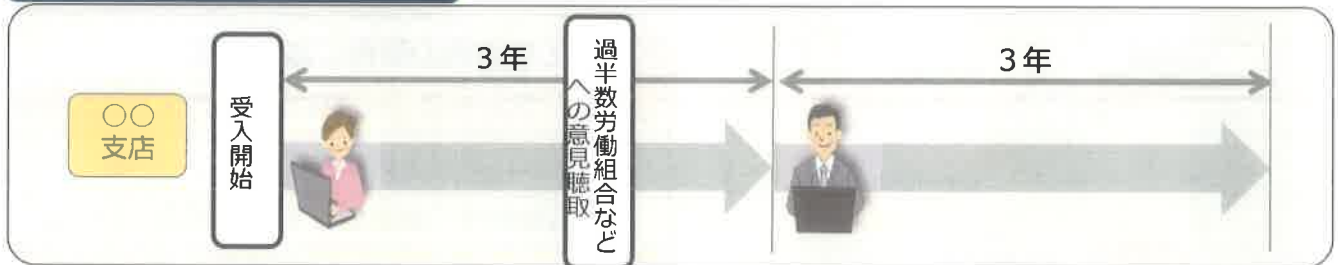
◆事業所単位・個人単位の期間制限

派遣先事業所単位の期間制限と派遣労働者個人単位の期間制限があります。

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）は、原則、3年が限度です。派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合など※からの意見を聴く必要があります。

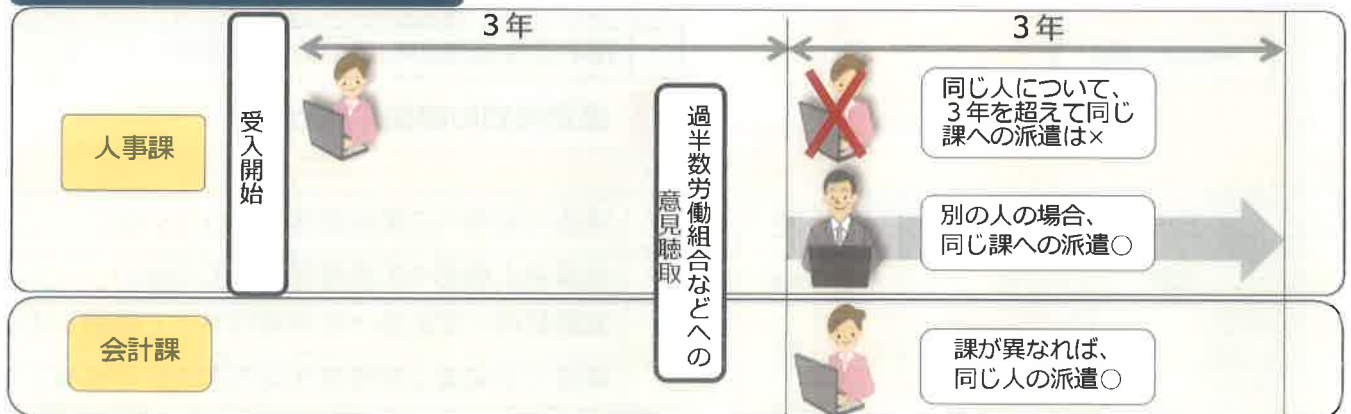
※過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する者

事業所単位の期間制限とは



同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位（いわゆる「課」などを想定）に対し派遣できる期間は、3年が限度です。

個人単位の期間制限とは



◆以下の人・業務は例外として期間制限の対象外となります。

- ・派遣元事業主で無期雇用されている派遣労働者
- ・60歳以上の派遣労働者
- ・有期プロジェクト業務
(事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定期間内に完了するもの)
- ・日数限定業務
(1カ月間に行われる日数が通常の労働者に比べ相当程度少なく、かつ、月10日以下であるもの)
- ・産前産後休業、育児休業・介護休業などを取得する労働者の業務

◆意見聴取手続

事業所単位の期間制限による3年の派遣可能期間を延長する場合、

派遣先は、その事業所の過半数労働組合など※に対して意見を聴く必要があります。

※過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する人

- ・意見聴取は、事業所単位の期間制限の抵触日の1カ月前までに行うことが必要です。
- ・過半数労働組合などから異議が示されたときは、対応方針などを説明する義務があります。

2 公正な待遇の確保にあたって

◆派遣労働者の同一労働同一賃金

派遣元事業主が、以下の①【派遣先均等・均衡方式】または②【労使協定方式】のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の公正な待遇を確保する必要があることについて、派遣先は認識しておく必要があります。

※①または②による待遇の確保は派遣元事業主の義務です。

①【派遣先均等・均衡方式】派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇



「均等待遇」

① 職務内容（※1）、② 職務内容・配置の変更範囲（※2）が同じ場合には差別的取扱いを禁止

「均衡待遇」

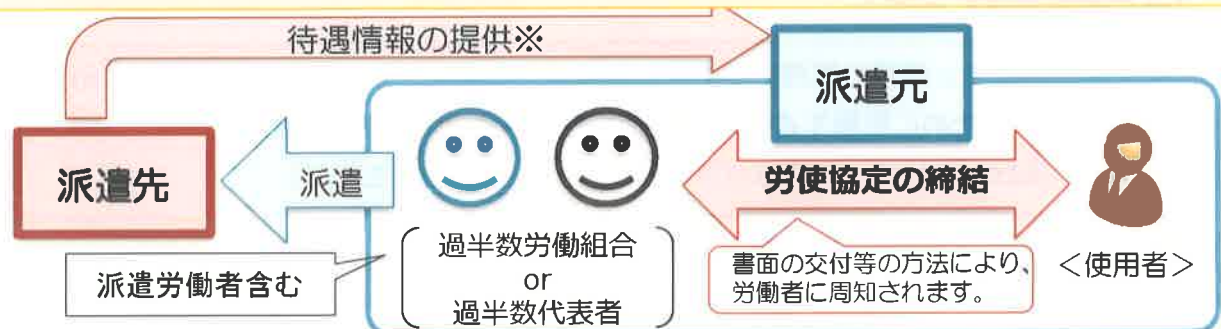
① 職務内容（※1）、②職務内容・配置の変更範囲（※2）、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

※1 職務内容とは、「業務の内容」+「責任の程度」をいいます。

※2 職務内容・配置の変更範囲とは、「人材活用の仕組みや運用等」をいいます。

②【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇

※ 派遣先が実施する「業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練」や派遣先の食堂・休憩室・更衣室については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保することが必要です。



<労使協定に定める事項>

- ① 協定の対象となる派遣労働者の範囲
- ② 賃金決定方法（以下に該当するものに限る）
 - ・同種業務の一般の労働者の平均的な賃金額以上
 - ・職務の内容等が向上した場合に賃金が改善
- ③ 職務の内容などを公正に評価して賃金を決定すること
- ④ 賃金以外の待遇決定方法（派遣元の通常の労働者（派遣労働者除く）との間で不合理な相違がない）
- ⑤ 段階的・体系的な教育訓練を実施すること
- ⑥ 有効期間 など

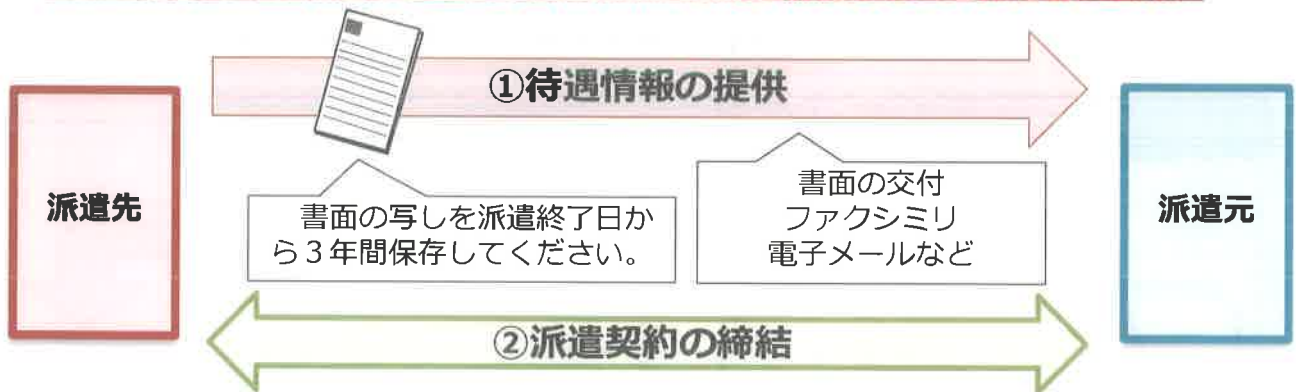


協定を書面で締結していない場合、協定に必要な事項が定められていない場合、協定で定めた事項を遵守していない場合、過半数代表者が適切に選出されていない場合には、【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】が適用されます。

◆ 待遇情報の提供

待遇決定方式が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】のいずれの場合も、労働者派遣契約を締結する前に、あらかじめ、派遣元に対し、比較対象労働者の待遇などに関する情報を提供しなければなりません。

※ **情報提供をせず、派遣元との間で労働者派遣契約を締結することはできません。**



※ 派遣元事業主が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】により派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、**派遣料金について配慮義務がかかります。例えば、派遣元事業主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ような場合等には、配慮義務を尽くしたとはいえないこととなります。**

提供する「待遇に関する情報」とは

【派遣先均等・均衡方式】の場合

- 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

【労使協定方式】の場合

- ① 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第2項の教育訓練）
- ② 給食施設、休憩室、更衣室（法第40条第3項の福利厚生施設）

比較対象労働者とは

※ 派遣先均等・均衡方式の場合

派遣先の通常の労働者のうち、次の①～⑥の優先順位によりそれぞれの派遣労働者ごとに「比較対象労働者」が派遣先により選定され、派遣元は比較対象労働者の待遇情報に基づいて、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保します。

- 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に相当するパート・有期雇用労働者（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ことが必要）
- 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

◆福利厚生施設の利用と教育訓練

派遣先は以下の教育訓練と福利厚生施設の利用の機会を提供する必要があります。

教育訓練

派遣先は、派遣先の労働者に実施する「**業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練**」については、派遣元の求めに応じて、派遣元が実施可能な場合などを除き、**派遣労働者に対してもこれを実施するなど必要な措置を講じなければなりません。**

福利厚生

派遣先は、派遣先の労働者が利用する**食堂・休憩室・更衣室**について、**派遣労働者に対しても利用の機会を与えなければなりません。**

派遣先は、派遣先が設置・運営し、派遣先の労働者が通常利用している**物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設などの施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮しなければなりません。**

3 派遣契約の締結にあたって

◆事前面接の禁止

事前に派遣労働者を**指名**すること、派遣就業の開始前に**派遣先が面接を行うこと**、**履歴書を送付させること**などは**原則的にできません**。（紹介予定派遣の場合は例外です。）

◆適切な派遣契約の締結

- ・港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関係業務（紹介予定派遣等の場合は例外）は派遣が禁止されています。
- ・派遣契約を締結する前に、派遣元事業主に対して事業所単位の期間制限の抵触日を通知することが必要です。
- ・派遣契約では、**業務内容などの他に、派遣先の都合による派遣契約の中途解除の際に、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項**（派遣労働者の新たな就業機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用の負担に関することなど）についても定めることが必要です。

◆日雇派遣・グループ企業派遣の制限

- ・派遣元事業主との労働契約の期間が30日以内の労働者は、労働者派遣が原則禁止されています。
 - ※ ソフトウェア開発などの政令で定める業務や、60歳以上の人、学生、副業として従事する人、主たる生計者でない人は例外
- ・派遣元事業主が属するグループ企業への派遣は全体の8割以下にすることが必要です。

（参考） 紹介予定派遣について

一定の労働者派遣の期間（6カ月以内）を経て、直接雇用に移行すること（職業紹介）を念頭に行われる派遣を紹介予定派遣といいます。

4 派遣就業にあたって

◆離職後1年以内の労働者の受入禁止

自社で直接雇用していた労働者（社員・アルバイトなど）※を、**離職後1年以内**に派遣元事業主を介して、**派遣労働者として受け入れることはできません**。

※60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外

◆社会・労働保険の適用

受け入れる派遣労働者について、**社会・労働保険の加入が適切に行われていることを確認することが必要です**

◆派遣先責任者の選任、派遣先管理台帳の作成

派遣先は、受入事業所ごとに、**派遣先責任者**を選任し、**派遣先管理台帳**を作成しなければなりません。

◆派遣労働者からの苦情の処理

派遣先は、派遣労働者からの苦情の処理体制を整備しなければなりません。

◆労働者の募集情報の提供

事業所で働く正社員を募集する場合、その事業所で継続して1年以上受け入れている派遣労働者がいれば、その派遣先の派遣労働者に対しても、正社員の募集情報を周知しなければなりません。

派遣先の同一の組織単位の業務に継続して3年間受け入れる見込みがある派遣労働者について、派遣元事業主から雇用の安定を図るための措置として、直接雇用するよう依頼があった場合であって、その事業所で働く労働者（正社員に限らない）を募集するときは、その派遣労働者に対しても、派遣先の労働者の募集情報を周知しなければなりません。

裁判外紛争解決手続（行政ADR）について

派遣労働者と派遣元または派遣先との間で、次の事項に関してトラブルとなった場合には、**トラブルを早期に解決するため**、「都道府県労働局長による助言・指導・勧告」や「紛争調整委員会による調停」を求めることができます。

この制度は**無料**で利用することができ、調停等の内容が公にされないため、**プライバシーが保護されます**。また、これらを求めたことを理由として、派遣元および派遣先は派遣労働者に対して**不利益な取扱いをしてはならない**こととされています。

派遣元が講ずべき措置

- ①派遣先の通常の労働者との不合理な待遇差の禁止
- ②労使協定に基づく待遇の決定
- ③雇入れ時・派遣時の明示・説明
- ④派遣労働者の求めに応じた説明と説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止

派遣先が講ずべき措置

- ①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
- ②食堂、休憩室、更衣室の利用の機会の付与

～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

都道府県労働局長による
助言・指導・勧告

調停会議

調停会議による
調停・調停案の作成・受諾勧告

労働契約申込みみなし制度

派遣先が以下の違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先から派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約が申し込まれたものとみなされます。派遣労働者が承諾をした時点で労働契約が成立します。（派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときを除きます。）

労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣の5つの類型

- ① 労働者派遣を禁止業務※¹に従事させること
- ② 無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること
- ③ 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること※³
- ④ 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること
- ⑤ いわゆる偽装請負等※⁴

※1 (1)港湾運送業務、(2)建設業務、(3)警備業務、(4) 病院等における医療関連業務※²

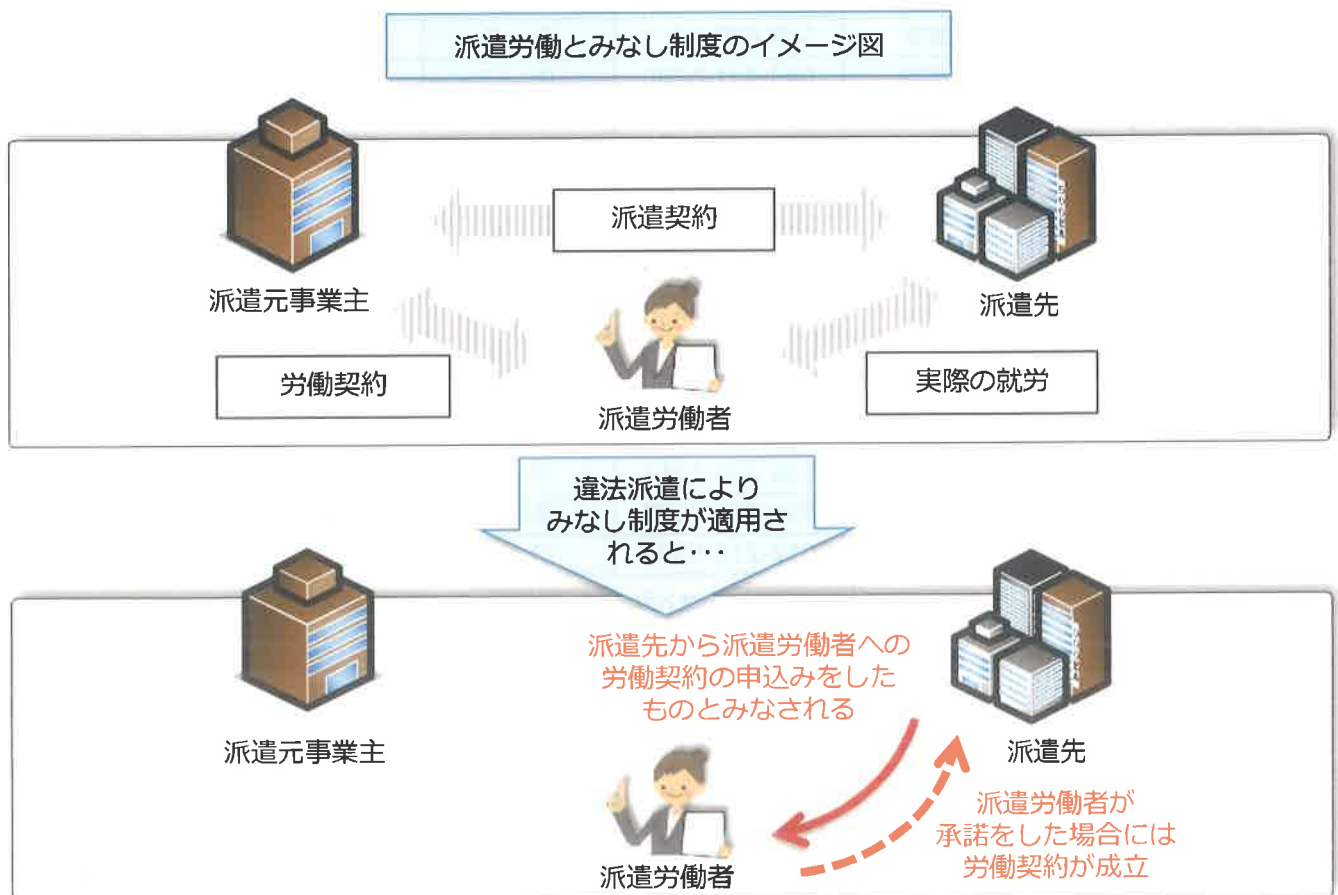
※2 (4)については紹介予定派遣の場合や産前産後休業・育児休業・介護休業等を取得する労働者の代替の場合等は派遣が可能です。

※3 労働者派遣法第40条の2第4項に規定する意見聴取の手続のうち、厚生労働省令で定める手続が行われないことにより、派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣を受ける場合を除く。

※4 労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負やその他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要とされる事項を定めずに労働者派遣を受けることをいう。

※ 派遣就業を開始するときの就業条件の明示の際に、派遣元事業主から、期間制限違反が労働契約申込みみなし制度の対象となることについての明示があります。

派遣労働とみなし制度のイメージ図



派遣契約の中途解除について

- ◆ 派遣先は、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ、相当の猶予期間をもって派遣元事業主に派遣契約の解除の申入れを行うことが必要です。
- ◆ 派遣先は、派遣先の関連会社での就業をあっせんするなどにより、**派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要**です。
- ◆ 派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることができないときには、少なくとも派遣契約の中途解除によって派遣元事業主に生じた損害の賠償などを行うことが必要です。例えば、休業手当に相当する額や解雇予告手当に相当する額などを支払う必要がありますが、これらに限らず、派遣先の責任により派遣元事業主に実際に生じた損害については、賠償の必要があります。
- ◆ 派遣労働者の新たな就業機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための費用の負担に関する措置等の派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関することを**派遣契約に定める必要があります**。
- ◆ 派遣契約を解除する場合、派遣元事業主から請求があったときは、派遣契約の解除を行う理由を派遣元事業主に対して明らかにする必要があります。

【問い合わせ先】 都道府県労働局

労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	三重	需給調整事業室	059-226-2165
青森	需給調整事業室	017-721-2000	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	京都	需給調整事業課	075-241-3225
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831
山形	需給調整事業室	023-626-6109	奈良	需給調整事業室	0742-32-0208
福島	需給調整事業室	024-529-5746	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	鳥取	職業安定課	0857-29-1707
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	島根	職業安定課	0852-20-7017
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	広島	需給調整事業課	082-511-1066
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	山口	需給調整事業室	083-995-0385
東京	需給調整事業第一課	03-3452-1472	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香川	需給調整事業室	087-806-0010
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	高知	職業安定課	088-885-6051
富山	需給調整事業室	076-432-2718	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
石川	需給調整事業室	076-265-4435	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
福井	需給調整事業室	0776-26-8617	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
山梨	需給調整事業室	055-225-2862	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
長野	需給調整事業室	026-226-0864	大分	需給調整事業室	097-535-2095
岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
静岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-219-8711
愛知	需給調整事業第一課	052-219-5587	沖縄	需給調整事業室	098-868-1655

このパンフレットは、労働者派遣制度の主な内容を説明したものです。

- ◆ 厚生労働省のホームページに、労働者派遣法や業務取扱要領などの資料を掲載しています。

厚生労働省 労働者派遣事業

検索

- ◆ 「人材サービス総合サイト」（厚生労働省運営）にて派遣会社の情報などを掲載しています。

厚生労働省 労働者派遣事業

検索

病院・クリニックなど医療機関や介護施設・保育所などの福祉施設の皆さまへ

職業紹介サービスを利用する際はご注意ください！

医師・看護師などの医療従事者や介護従事者、保育士などの採用に当たって、民間の有料職業紹介事業者（人材紹介会社）を利用し、人材の採用活動を行う際に、医療機関や福祉施設がその対応に苦慮する事例が生じています。

このような問題を未然に防ぐため、平成29年に職業安定法が改正され、事業者の情報提供の義務付けや適切な業務運営のためのルールの強化を通じて、医療機関や福祉施設の皆さまが適切な事業者を選ぶための環境整備が進められています。

このリーフレットは、「事業者を選ぶとき」、「利用するとき」に注意すべきチェックポイント※をまとめたものです。ぜひご活用ください。

※チェックポイントは、あくまで目安です。こうした点を事業者にしっかり確認することが、問題を未然に防止することに役立ちます。

職業紹介事業者を選択する際のポイント

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（※）」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。

※ <https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb>

<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人の数、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

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。

これらの事項に加え、返戻金については制度を設けていること、お祝い金については支給を行っていないことを職業紹介事業者に宣言させる取組を始めました。宣言した職業紹介事業者については、人材サービス総合サイトで「医療・介護・保育分野の適合紹介宣言事業者」として表示されます。

採用後の人材の早期退職を防ぐために

☑ 円滑なコミュニケーション

労働条件や、職場の悩み・不満を相談できる責任者、相談窓口をあらかじめ決めておくことが、採用後の早期離職を防ぐために有効です。

☑ 職場環境の点検

職業紹介サービスを通じて採用した職員に限らず、職員の離職率が高い場合には、職場環境に改善すべき点がないか点検することも有効です。

厚生労働省の出先機関である都道府県労働局では、職業紹介サービスについてのご質問などを受け付けています。職業紹介サービスに関して、本リーフレットに照らして不適切なことがあれば、最寄りの都道府県労働局需給調整事業担当課室にご相談ください。

<各都道府県労働局の連絡先はこちら>

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/syukai/madoguchi.html>

労働者を募集する企業の皆様へ

～求人申し込みや労働者の募集に当たっての留意事項～
 <平成29年職業安定法の改正等>

職業安定法や省令・指針の改正を踏まえ、労働者の募集を行う際の労働条件の明示等について、留意点をお知らせします。

1 労働条件の明示が必要な時点（タイミング）

ハローワーク等へ求人申し込みをする際や、ホームページ等で労働者の募集を行う場合は、労働契約締結までの間、下記のように労働条件を明示することが必要です。

時 点	必要な明示
ハローワークや職業紹介事業者への求人申し込み、自社HPでの募集、募集広告の掲載等を行う際	<p>求人票や募集要項等において、労働条件（詳細は次ページ）を明示することが必要です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 求人票のスペースが足りない等、やむを得ない場合には、「詳細は面談の時にお伝えします」などと書いた上で、労働条件の一部を別途明示することも可能です。 ○ この場合原則として、初回の面接等、求職者や募集に応じて労働者になるようとする者（以下、「求職者等」と最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示すべきとされています。
労働条件に変更があった場合、その確定後、可能な限り速やかに	<p>当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示しなければなりません。（職業安定法改正により新設されました）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 面接等の過程で労働条件に変更があった場合、速やかに求職者等に知らせるよう配慮が必要です。
労働契約締結時	<p>労働基準法に基づき、労働条件通知書等により労働条件を通知することが必要です。（明示すべき事項については、厚生労働省ホームページに掲載の「モデル労働条件通知書」を参考にしてください。）</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/</p>

2 最低限明示しなければならない労働条件等

労働者の募集や求人申込みの際に、少なくとも以下の事項を書面の交付によって明示しなければなりません。ただし、求職者等が希望する場合には、電子メール等によることも可能です。

記載が必要な項目	記載例
◎業務内容	一般事務
◎契約期間	期間の定めなし
◎試用期間	試用期間あり（3か月）★
◎就業場所	本社（●県●市●-●）又は △支社（△県△市△-△）
◎就業時間 ◎休憩時間 ◎休日 ◎時間外労働	9:00～18:00 12:00～13:00 土日、祝日 あり（月平均20時間）
<p>裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。★</p> <p>（例）「企画業務型裁量労働制により、○時間働いたものとみなされます。」</p> <p>同意した場合に高度プロフェッショナル制度の適用が予定される場合には、その旨の記載が必要です。</p>	
◎賃金	月給 20万円（ただし、試用期間中は月給19万円）
<p>時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。★</p> <p>① 基本給 ××円（②の手当を除く額） ② □□手当（時間外労働の有無に関わらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給） ③ ○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給</p>	
◎加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
◎募集者の氏名又は名称	○○株式会社★
（○派遣労働者として雇用する場合）	雇用形態：派遣労働者★
◎受動喫煙防止措置の状況	屋内原則禁煙（喫煙専用室設置）★

★ 平成30年1月1日より追加等された事項

☆ 令和2年4月1日より追加される事項

3 労働条件明示に当たって遵守すべき事項

労働条件を明示するに当たっては、職業安定法に基づく指針等を遵守することが必要です。

職業安定法に基づく指針等の主な内容

- 明示する労働条件は、虚偽又は誇大な内容としてはなりません。
- 有期労働契約が試用期間としての性質を持つ場合、試用期間となる有期労働契約期間中の労働条件を明示しなければなりません。また、試用期間と本採用が一つの労働契約であっても、試用期間中の労働条件が本採用後の労働条件と異なる場合は、試用期間中と本採用後のそれぞれの労働条件を明示しなければなりません。
- 労働条件の水準、範囲等を可能な限り限定するよう配慮が必要です。
- 労働条件は、職場環境を含め可能な限り具体的かつ詳細に明示するよう配慮が必要です。
- 明示する労働条件が変更される可能性がある場合はその旨を明示し、実際に変更された場合は速やかに知らせるよう、配慮が必要です。

4 変更明示の方法等について

以下の①～④のような場合に、変更明示が必要となります。

①	「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合 例) 当初：基本給30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月
②	「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合 例) 当初：基本給25万円～30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月
③	「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合 例) 当初：基本給25万円/月、営業手当3万円/月 ⇒ 基本給25万円/月
④	「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合 例) 当初：基本給25万円/月 ⇒ 基本給25万円/月、営業手当3万円/月

変更明示は、求職者等が変更内容を適切に理解できるような方法で行う必要があります。以下の①の方法が望ましいですが、②の方法などにより適切に明示することも可能です。

①	当初の明示と変更された後の内容を対照できる書面を交付する方法
②	労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したりする方法や、脚注を付ける方法。



- 変更明示を行う場合でも、当初の明示を安易に変更してはなりません。学校卒業見込者等については、特に配慮が必要であることから、変更を行うことは不適切です。また、原則として、内定までに、学校卒業見込者等に対しては職業安定法に基づく労働条件明示を書面により行わなければなりません。
- 変更明示が適切に行われていない場合や、当初の明示が不適切だった場合(虚偽の内容や、明示が不十分な場合)は、行政による指導監督(行政指導や改善命令、勧告、企業名公表)や罰則等の対象となる場合があります。
- 変更明示が行われたとしても、当初の明示が不適切であった場合には、行政による指導や罰則等の対象となることには変わりありません。

変更明示に当たっては、その他にも以下のような点に留意が必要です。

職業安定法に基づく指針等の主な内容

- 労働者が変更内容を認識した上で、労働契約を締結するかどうか考える時間が確保されるよう、労働条件が確定した後、可能な限り速やかに変更明示をしなければなりません。
- 変更明示を受けた求職者等から、変更した理由について質問をされた場合には、適切に説明を行うことが必要です。
- 当初明示した労働条件の変更を行った場合には、継続して募集中の求人票や募集要項等についても修正が必要となる場合がありますので、その内容を検証した上で、必要に応じ修正等を行うことが必要です。

5 職業紹介事業者を利用する場合のポイント

求人申込みを行う職種や地域等を踏まえ、適切な職業紹介事業者を選びましょう。

厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」 (<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb>)にて、職業紹介事業者の検索や、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。

- 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、及びそのうち6か月以内に離職した人の数（2018年度に就職した人数から掲載）
- 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、得意とする分野等（職業紹介事業者が任意で掲載）

※ 職種や業界等によって事情も異なりますので、早期離職者の数については、参考情報の一つとして確認しましょう。また、就職した求職者が6か月以内に離職したか否か、職業紹介事業者から調査の依頼があった場合には、求人者も協力する必要があります。

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。
不適切なことがあれば、お近くの都道府県労働局にご相談ください。

- 自らの紹介により就職した者（無期雇用契約に限ります。）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。
- 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、求職者から受理する手数料及び求人者から受理する手数料の両方に関して明示を行う必要があります。
- 求職者を勧誘するに当たっては、お祝い金等の金銭を支給することは好ましくありません。

【問い合わせ先】 都道府県労働局					
労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	三重	需給調整事業室	059-226-2165
青森	需給調整事業室	017-721-2000	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	京都	需給調整事業課	075-241-3225
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831
山形	需給調整事業室	023-626-6109	奈良	需給調整事業室	0742-32-0208
福島	需給調整事業室	024-529-5746	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	鳥取	職業安定課	0857-29-1707
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	島根	職業安定課	0852-20-7017
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	広島	需給調整事業課	082-511-1066
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	山口	需給調整事業室	083-995-0385
東京	需給調整事業第一課	03-3452-1472	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香川	需給調整事業室	087-806-0010
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	高知	職業安定課	088-885-6051
富山	需給調整事業室	076-432-2718	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
石川	需給調整事業室	076-265-4435	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
福井	需給調整事業室	0776-26-8617	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
山梨	需給調整事業室	055-225-2862	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
長野	需給調整事業室	026-226-0864	大分	需給調整事業室	097-535-2095
岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
静岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
愛知	需給調整事業第一課	052-219-5587	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637