

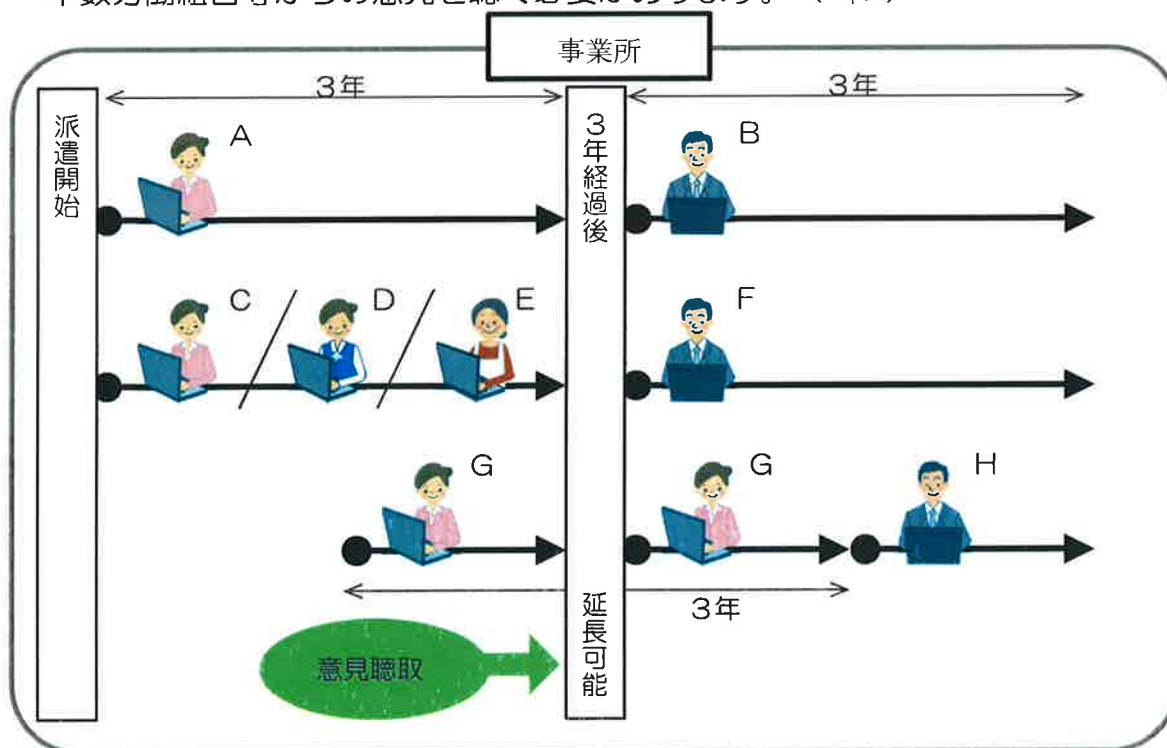
II 労働者派遣の期間制限の見直し

改正前の、いわゆる「26 業務」への労働者派遣には期間制限を設けない仕組みが見直され、施行日以後に締結された労働者派遣契約に基づく労働者派遣には、すべての業務で、次の2つの期間制限が適用されます。

派遣先事業所単位の期間制限

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年が限度となります。

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等からの意見を聴く必要があります。（→p.7）



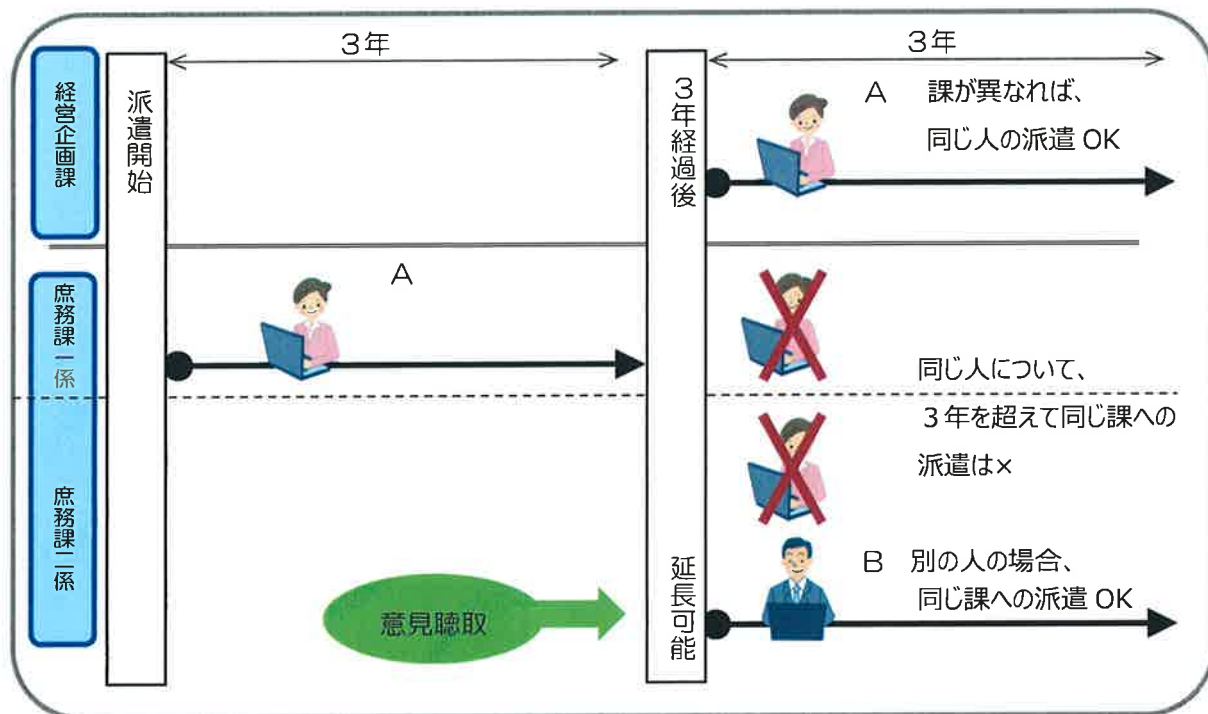
施行日以後、最初に新たな期間制限の対象となる労働者派遣を行った日が、3年の派遣可能期間の起算日となります。

それ以降、3年までの間に派遣労働者が交替したり、他の労働者派遣契約に基づく労働者派遣を始めた場合でも、派遣可能期間の起算日は変わりません。（したがって、派遣可能期間の途中から開始した労働者派遣の期間は、原則、その派遣可能期間の終了までとなります。）

※派遣可能期間を延長した場合でも、個人単位の期間制限を超えて、同一の有期雇用の派遣労働者を引き続き同一の組織単位に派遣することはできません。（→p.5）

派遣労働者個人単位の期間制限

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に対し派遣できる期間は、3年が限度となります。



※組織単位を変えれば、同一の事業所に、引き続き同一の派遣労働者を（3年を限度として）派遣することができますが、事業所単位の期間制限による派遣可能期間が延長されていることが前提となります。（この場合でも、派遣先は同一の派遣労働者を指名するなどの特定目的行為を行わないようにする必要があります。）

※派遣労働者の従事する業務が変わっても、同一の組織単位内である場合は、派遣期間は通算されます。

「事業所」、「組織単位」の定義

事業所	<ul style="list-style-type: none"> 工場、事務所、店舗等、場所的に独立していること 経営の単位として人事・経理・指導監督・働き方などがある程度独立していること 施設として一定期間継続するものであること <p>などの観点から、実態に即して判断されます。 ※雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的には同一です。</p>
組織単位	<p>いわゆる「課」や「グループ」など、</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務としての類似性、関連性があり、 組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するものとして、実態に即して判断されます。

期間制限の例外

次に掲げる場合は、例外として、期間制限がかかりません。

- 派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合
- 60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- 終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣労働者を派遣する場合
- 日数限定業務（1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるもの）に派遣労働者を派遣する場合
- 産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣労働者を派遣する場合

いわゆる「クーリング期間」について

事業所単位の期間制限、個人単位の期間制限の両方に、いわゆる「クーリング期間」の考え方が設けられます。

事業所単位の期間制限

派遣先の事業所ごとの業務について、労働者派遣の終了後に再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3か月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされます。

個人単位の期間制限

派遣先の事業所における同一の組織単位ごとの業務について、労働者派遣の終了後に同一の派遣労働者を再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3か月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされます。



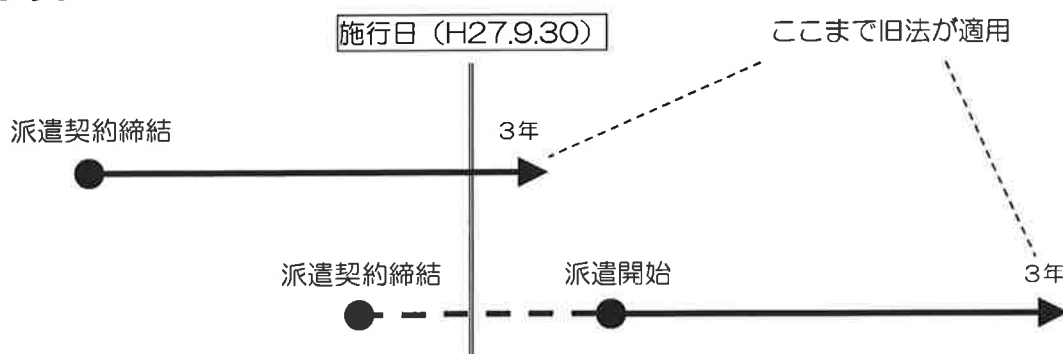
派遣元事業主が、同一の派遣労働者を派遣先の同一の組織単位の業務に継続して3年間派遣した後、本人が希望しないにもかかわらず、「クーリング期間」を空けて再びその組織単位の業務に派遣することは、派遣労働者のキャリアアップの観点から望ましくありません。



派遣先が、事業所で3年間派遣を受入れた後、派遣可能期間の延長手続を回避することを目的として、「クーリング期間」を空けて派遣の受入れを再開するような、実質的に派遣の受入れを継続する行為は、法の趣旨に反するものとして指導等の対象となります。

経過措置

- 施行日時点で既に締結されている労働者派遣契約については、その契約に基づく労働者派遣がいつ開始されるかにかかわらず、改正前の法律の期間制限が適用されます。



- ※ ただし、派遣契約締結から派遣開始までにあまりにも期間が空いている場合は脱法行為と認定される可能性があります。

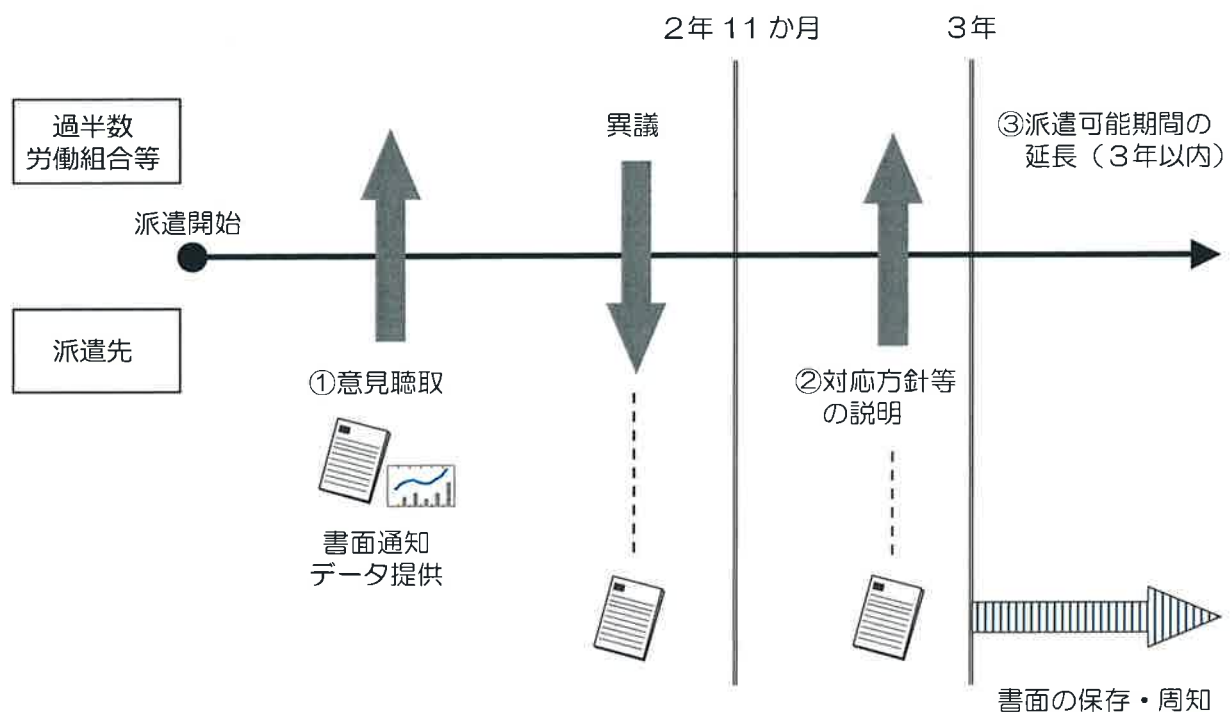
■ 過半数労働組合等への意見聴取手続

派遣先は、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しようとする場合、その事業所の過半数労働組合等（過半数労働組合または過半数代表者）からの意見を聴く必要があります。

意見を聴いた結果、過半数労働組合等から異議があった場合には、派遣先は対応方針等を説明する義務があります。これは、労使自治の考え方にに基づき、派遣労働者の受入れについて派遣先事業所内で実質的な話し合いができる仕組みを構築することが目的であり、派遣先は、意見聴取や対応方針等の説明を誠実にを行うよう努めなければなりません。

また、最初の派遣労働者の受入れの際には、派遣先は、過半数労働組合等に受入れの方針を説明することが望まれます。

意見聴取の流れ



① 意見聴取

- 派遣先は、事業所単位の期間制限の抵触日の1か月前までに、事業所の過半数労働組合等からの意見を聴きます。ただし、過半数労働組合等に十分な考慮期間を設けなければなりません。
- 派遣先が意見を聴く際は、次の事項を書面で通知しなければなりません。
 - ・ 派遣可能期間を延長しようとする事業所
 - ・ 延長しようとする期間
- 派遣先が意見を聴く際は、事業所の派遣労働者の受入れの開始以来の派遣労働者数や派遣先が無期雇用する労働者数の推移等の、過半数労働組合等が意見を述べる参考になる資料を提供しなければなりません。

また、過半数労働組合等が希望する場合は、部署ごとの派遣労働者の数、個々の派遣労働者の受入期間等の情報を提供することが望まれます。
- 派遣先は、意見を聴いた後、次の事項を書面に記載し、延長しようとする派遣可能期間の終了後3年間保存し、また事業所の労働者に周知しなければなりません。
 - ・ 意見を聴いた過半数労働組合の名称または過半数代表者の氏名
 - ・ 過半数労働組合等に書面通知した日及び通知した事項
 - ・ 意見を聴いた日及び意見の内容
 - ・ 意見を聴いて、延長する期間を変更したときは、その変更した期間

② 対応方針等の説明

○ 派遣先は、意見を聴いた過半数労働組合等が異議を述べたときは、延長しようとする派遣可能期間の終了日までに、次の事項について説明しなければなりません。

- ・ 派遣可能期間の延長の理由及び延長の期間
- ・ 異議への対応方針

○ 派遣先は、説明した日及び内容を書面に記載し、延長しようとする派遣可能期間の終了後3年間保存し、また事業所の労働者に周知しなければなりません。



- ・ 意見聴取手続において過半数労働組合等から異議が述べられた場合、派遣先は十分その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- ・ また、当該意見への対応方針等を説明するに当たっては、当該意見を勘案して労働者派遣の役務の提供の受入れについて再検討を加えること等により、過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めなければなりません。



- ・ 2回目以降の延長に係る意見聴取において、再度異議が述べられた場合については、当該意見を十分に尊重し、受入れ人数の削減等の対応方針を採ることを検討し、その結論をより一層丁寧に説明しなければなりません。

③ 派遣可能期間の延長

派遣可能期間を延長できるのは3年間までです。延長した派遣可能期間を再延長しようとする場合は、改めて過半数労働組合等から意見を聴く必要があります。

※意見聴取は、派遣先の事業所で受け入れているすべての労働者派遣が対象となるため、意見聴取を行うことで、原則としてすべての労働者派遣の派遣可能期間が一律に延長になります。ただし、過半数労働組合等からの意見を踏まえ、個別の労働者派遣ごとに、延長の幅を設定したり、延長しないことも可能です。

過半数労働組合と過半数代表者について

過半数労働組合

派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）がある場合は、その労働組合が意見を聴く相手となります。

※たとえば、労働組合が支店ごとではなく、企業全体で組織されている場合などであっても、事業所の労働者の過半数が加入している労働組合が、意見を聴く相手となります。

過半数代表者

派遣先の事業所に過半数労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が意見を聴く相手となります。

過半数代表者は、次の両方を満たす必要があります。

- ・労働基準法第41条第2号の「監督又は管理の地位にある者」でないこと
- ・投票、挙手等の民主的な方法によって選出された者であること

※過半数代表者が使用者による指名であるなどして民主的な方法によって選出されたものではない場合は、事実上意見聴取が行われていないものと同視して、労働契約申込みみなし制度の対象となります。（→p.19）

※派遣先は、労働者が過半数代表者であることや過半数代表者になろうとしたこと、または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、不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。

■ 雇用安定措置

派遣元事業主は、同一の組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがあるなど一定の場合に、派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置）を講じることが必要です。

雇用安定措置とは

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
- ③ 派遣元事業主による無期雇用
- ④ その他雇用の安定を図るために必要な措置

雇用安定措置の対象者

雇用安定措置の対象者	派遣元事業主の責務の内容
A：同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある方（※1）	①～④のいずれかの措置を講じる義務（※3）
B：同一の組織単位に継続して1年以上3年未満派遣される見込みがある方（※1）	①～④のいずれかの措置を講じる努力義務
C：（上記以外の方で）派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の方（※2）	②～④のいずれかの措置を講じる努力義務

の結果を記録した書類を派遣元の事業主に送付しなければならない。

(4) 法の施行に当たり、労働基準法等の適用に関する特例等の部分については、職業安定機関が事務を担当することはなく、労働基準監督機関又は雇用均等行政機関が事務を担当することとなっている。

しかしながら、法の適正な施行を確保する観点から職業安定機関及び労働基準監督機関相互間において通報、通知を行うとともに、相談、苦情に対して迅速かつ適正な対応を図るため、職業安定機関及び雇用均等行政機関相互間で連絡体制を整備する等、密接な連携を確保する（第14の1の(2)参照）こととしており、また、職業安定機関が労働者派遣契約（第6参照）の締結、派遣元による派遣契約の解除等（法第28条）、適正な派遣就業の確保のための派遣元事業主の配慮義務（法第31条）等に係る適切な指導、改善命令の実施（第49条第1項）等を実施していく上で当該部分について十分な理解を有することが必要不可欠である。

第10-1表 派遣中の労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担

1 労働基準法

派遣元	派遣先
均等待遇 男女同一賃金の原則 強制労働の禁止 労働契約 賃金 1箇月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、1年単位の変形労働時間制の協定の締結・届出、時間外・休日労働の協定の締結・届出、事業場外労働に関する協定の締結・届出、専門業務型裁量労働制に関する協定の締結・届出 時間外・休日、深夜の割増賃金 年次有給休暇 最低年齢 年少者の証明書	均等待遇 強制労働の禁止 公民権行使の保障 労働時間、休憩、休日 労働時間及び休日（年少者） 深夜業（年少者） 危険有害業務の就業制限（年少者及び妊産婦等） 坑内労働の禁止（年少者） 坑内業務の就業制限（妊産婦等）

帰郷旅費（年少者） 産前産後の休業 徒弟の弊害の排除 職業訓練に関する特例 災害補償 就業規則 寄宿舎 申告を理由とする不利益取扱禁止 国の援助義務 法令規則の周知義務 労働者名簿 賃金台帳 記録の保存 報告の義務	産前産後の時間外、休日、深夜業 育児時間 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置 徒弟の弊害の排除 申告を理由とする不利益取扱禁止 国の援助義務 法令規則の周知義務（就業規則を除く） 記録の保存 報告の義務
--	---

2 労働安全衛生法

派遣元	派遣先
職場における安全衛生を確保する事業者の責務 事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務 労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等 総括安全衛生管理者の選任等 衛生管理者の選任等 安全衛生推進者の選任等 産業医の選任等	職場における安全衛生を確保する事業者の責務 事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務 労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等 総括安全衛生管理者の選任等 安全管理者の選任等 衛生管理者の選任等 安全衛生推進者の選任等 産業医の選任等 作業主任者の選任等 統括安全衛生責任者の選任等 元方安全衛生管理者の選任等 店社安全衛生管理者の選任等

<p>衛生委員会 安全管理者等に対する教育等</p> <p>安全衛生教育（雇入れ時、作業内容変更時）</p> <p>危険有害業務従事者に対する教育</p> <p>中高年齢者等についての配慮 事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助</p> <p>健康診断（一般健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取） 健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置） 健康診断の結果通知 医師等による保健指導 医師による面接指導等</p> <p>健康教育等 体育活動等についての便宜供与等</p>	<p>安全委員会 衛生委員会 安全管理者等に対する教育等 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置 事業者の講ずべき措置 労働者の遵守すべき事項 事業者の行うべき調査等 元方事業者の講ずべき措置 特定元方事業者の講ずべき措置</p> <p>定期自主検査 化学物質の有害性の調査 安全衛生教育（作業内容変更時、危険有害業務就業時） 職長教育 危険有害業務従事者に対する教育 就業制限 中高年齢者等についての配慮 事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助 作業環境測定 作業環境測定の結果の評価等 作業の管理 作業時間の制限</p> <p>健康診断（有害な業務に係る健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取） 健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置）</p> <p>病者の就業禁止 受動喫煙の防止 健康教育等 体育活動等についての便宜供与等 快適な職場環境の形成のための措置 安全衛生改善計画等</p>
--	--

申告を理由とする不利益取扱禁止	機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等 申告を理由とする不利益取扱禁止 使用停止命令等
報告等	報告等
法令の周知	法令の周知
書類の保存等	書類の保存等
事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助	事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助
疫学的調査等	疫学的調査等

3 じん肺法

派遣元	派遣先
じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務 粉じんさらされる程度を軽減させるための措置 作業の転換 転換手当 作業転換のための教育訓練 政府の技術的援助等 申告を理由とする不利益取扱禁止 報告	事業者及び労働者のじん肺の予防に関する適切な措置を講ずる責務 じん肺の予防及び健康管理に関する教育 じん肺健康診断の実施* じん肺管理区分の決定等* じん肺健康診断の結果に基づく事業者の責務 粉じんさらされる程度を軽減させるための措置 作業の転換 作業転換のための教育訓練 政府の技術的援助等 法令の周知* 申告を理由とする不利益取扱禁止 報告

(注) *の規定は、粉じん作業に係る事業場への派遣が終了した後は派遣元に適用する。

4 作業環境測定法

派遣元	派遣先
	作業環境測定士又は作業環境測定機関による作業環境測定の実施

5 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

派遣元	派遣先
妊娠、出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止	妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置	職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置
職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置	職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置
妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置	妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

6 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

派遣元	派遣先
育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止	育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等を理由とする不利益取扱いの禁止
職場における育児休業、介護休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置	職場における育児休業、介護休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上及び指揮命令上の措置

2 労働基準法の適用に関する特例等

(1) 派遣中の労働者の派遣就業に関しては、次に掲げる規定については、派遣元の使用者のほか、派遣先の使用者も使用者としての責任を負う（これらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第44条第1項）。

①均等待遇の規定（第3条）、②強制労働の禁止の規定（第5条）、③徒弟の弊害排除の規定（第69条）

(2) 派遣中の労働者の派遣就業に関しては、次に掲げる規定については、派遣先の使用者のみが使用者としての責任を負う（これらの規定に基づいて発する省令の規定及びこれらの規定に関する罰則の規定も適用される。）（法第44条第2項）。

①公民権行使の保障の規定（第7条）、②労働時間の規定（第32条）、③災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等の規定（第33条）、④休憩の規定（第34条）、⑤休日の規定（第35条）、⑥時間外及び休日の労働の規定（第36条）、⑦労働時間及び休憩の特例の規定（第40条）、⑧労働時間等に関する規定の適用除外の規定（第41条）、⑨年少者に係る労働時間及び休日の規定（第60条）、⑩年少者に係る深夜業の規定（第61条）、⑪年少者に係る危険有害業務の就業制

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】

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】
（※）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）

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】

（求めに応じて下記の対応）

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）

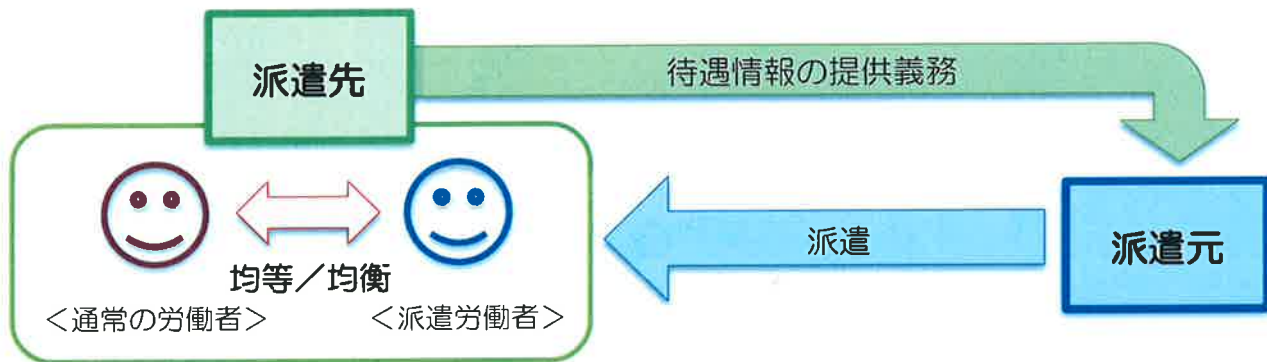
（※）想定される流れの一例であり、全ての事例に該当するものではありません。また、派遣元及び派遣先に係る義務を網羅しているものではありません。

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。

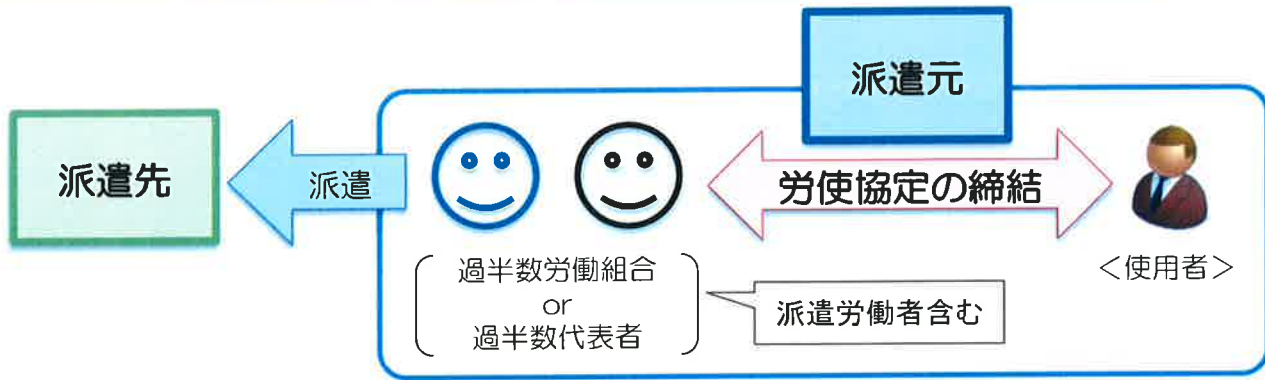
▶均等・均衡待遇の原則となる考え方と具体例：派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を待遇ごとに示した「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（いわゆる同一労働同一賃金ガイドライン、P20～23参照）に基づく対応が必要です。

★ 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、能力又は経験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。

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②～⑤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

(※) 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

（※）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）

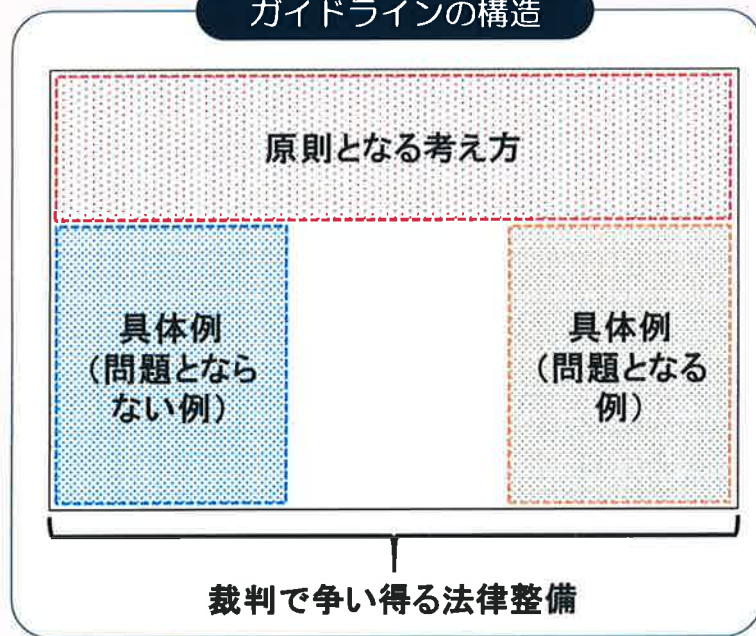
短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針

○ 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。

ガイドラインの構造



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・ルールが異なるときは、「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、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

① 賃金

＜協定対象派遣労働者の賃金の決定方法等＞

- 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	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