
平成 27 年 労 働 者 派 遣 法 改 正 法 の 概 要

～平成 27 年9月 30 日施行～



厚生労働省・都道府県労働局

- 目次 -

| | | |
|-----|------------------|----|
| I | 労働者派遣事業の許可制への一本化 | 2 |
| II | 労働者派遣の期間制限の見直し | 4 |
| III | キャリアアップ措置 | 14 |
| IV | 均衡待遇の推進 | 17 |
| V | 労働契約申込みみなし制度 | 19 |
| VI | その他の内容 | 20 |

I 労働者派遣事業の許可制への一本化

施行日（平成 27 年 9 月 30 日）以降、特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別は廃止され、すべての労働者派遣事業は、新たな許可基準に基づく許可制となります。

経過措置

施行日時点で届出により特定労働者派遣事業を営んでいる方

平成 30 年 9 月 29 日まで、許可を得ることなく、引き続き「その事業の派遣労働者が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業」（改正前の特定労働者派遣事業に相当）を営むことが可能です。

施行日時点で許可を得て一般労働者派遣事業を営んでいる方

現在の許可の有効期間内は、その許可のままで、引き続き労働者派遣事業を営むことが可能です。

施行日前に許可・更新の申請を行った方

施行日前にした許可・更新の申請で、施行日時点でまだ決定がなされていないものは、改正後の法律に基づく申請として扱われるため、施行日後に改めて申請を行う必要はありません。

新たな許可基準（下線部分が、新たに追加されたもの）

- 専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるものでないこと
- 派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものとして次に掲げる基準に適合するものであること
 - 派遣労働者のキャリア形成支援制度を有すること（→p.3）
 - 教育訓練等の情報を管理した資料を労働契約終了後3年間は保存していること
 - 無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと。また、有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約の終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと
 - 労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した派遣労働者について、次の派遣先を見つからない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第 26 条に基づく手当を支払う旨の規定があること
 - 派遣労働者に対して、労働安全衛生法第 59 条に基づき実施が義務付けられている安全衛生教育の実施体制を整備していること

（次ページに続く）

- 雇用安定措置の義務を免れることを目的とした行為を行っており、都道府県労働局から指導され、それを是正していない者ではないこと
 - 個人情報を適正に管理し、派遣労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること
 - 事業を的確に遂行するに足りる能力を有するものであること
 - 資産の総額から負債の総額を控除した額（基準資産額）が「2,000万円×事業所数」以上、現預金額が「1,500万円×事業所数」以上であること
- ※小規模派遣元事業主の暫定的な配慮措置
- 1つの事業所のみを有し、常時雇用している派遣労働者が10人以下である中小企業事業主
→当分の間、基準資産額：1,000万円、現預金額：800万円
 - 1つの事業所のみを有し、常時雇用している派遣労働者が5人以下である中小企業事業主
→平成30年9月29日までの間、基準資産額：500万円、現預金額：400万円
 - 事業所の面積がおおむね20m²以上であること 等

キャリア形成支援制度

- 1 派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画を定めていること。
 - 教育訓練計画の内容
 - ① 実施する教育訓練がその雇用する全ての派遣労働者を対象としたものであること。
 - ② 実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること。（4の時間数に留意）
 - ③ 実施する教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること。
(キャリアアップに資すると考える理由については、提出する計画に記載が必要)
 - ④ 派遣労働者として雇用するに当たり実施する教育訓練（入職時の教育訓練）が含まれたものであること。
 - ⑤ 無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容のものであること。
- 2 キャリア・コンサルティングの相談窓口を設置していること。
 - ① 相談窓口には、担当者（キャリア・コンサルティングの知見を有する者）が配置されていること。
 - ② 相談窓口は、雇用する全ての派遣労働者が利用できること。
 - ③ 希望する全ての派遣労働者がキャリア・コンサルティングを受けられること。
- 3 キャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供を行う手続が規定されていること。
 - 派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供のための事務手引、マニュアル等が整備されていること。
- 4 教育訓練の時期・頻度・時間数等
 - ① 派遣労働者全員に対して入職時の教育訓練は必須であること。キャリアの節目などの一定の期間ごとにキャリアパスに応じた研修等が用意されていること。
 - ② 実施時間数については、フルタイムで1年以上の雇用見込みの派遣労働者一人当たり、毎年概ね8時間以上の教育訓練の機会を提供すること。
 - ③ 派遣元事業主は上記の教育訓練計画の実施に当たって、教育訓練を適切に受講できるよう就業時間等に配慮しなければならないこと。

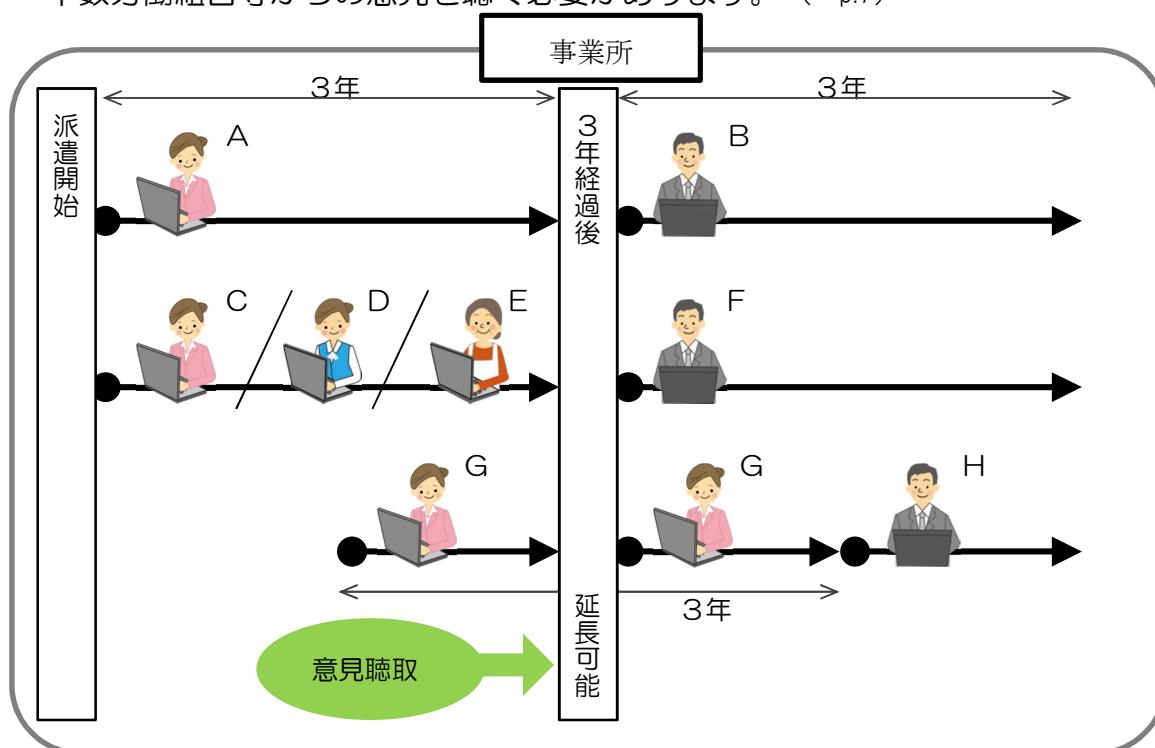
II 労働者派遣の期間制限の見直し

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聞く必要があります。 (→p.7)



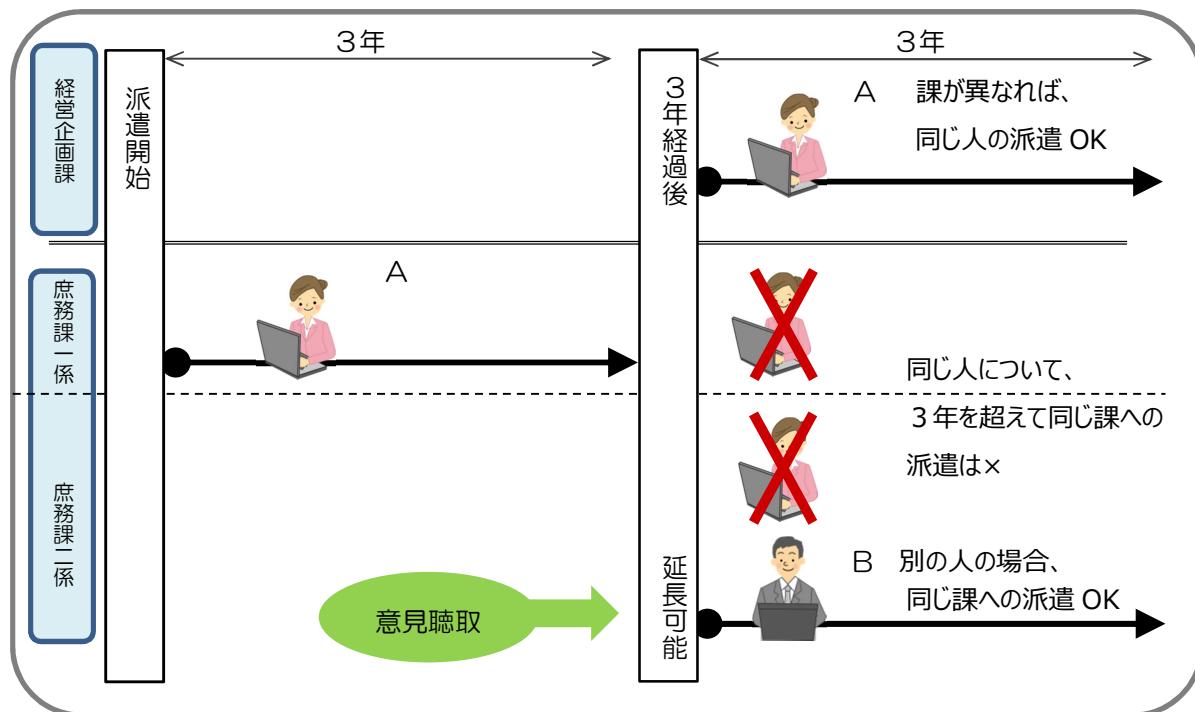
施行日以後、最初に新たな期間制限の対象となる労働者派遣を行った日が、3年の派遣可能期間の起算日となります。

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 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。 |
| 組織単位 | いわゆる「課」や「グループ」など、 <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。



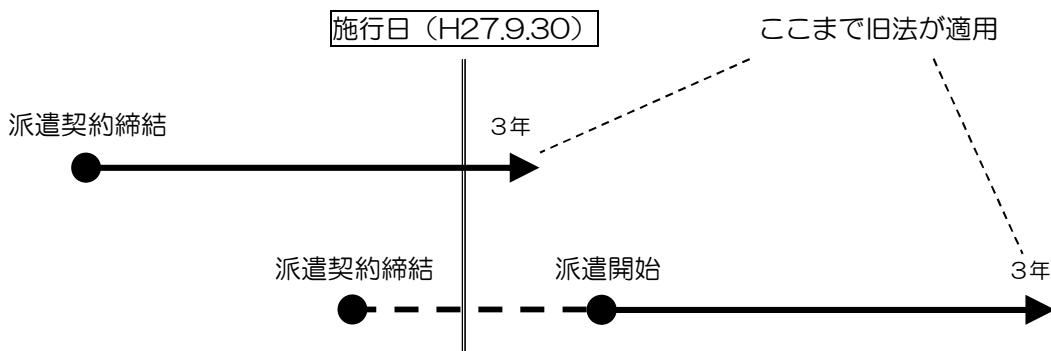
派遣元事業主が、同一の派遣労働者を派遣先の同一の組織単位の業務に継続して3年間派遣した後、本人が希望しないにもかかわらず、「クーリング期間」を空けて再びその組織単位の業務に派遣することは、派遣労働者のキャリアアップの観点から望ましくありません。



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。

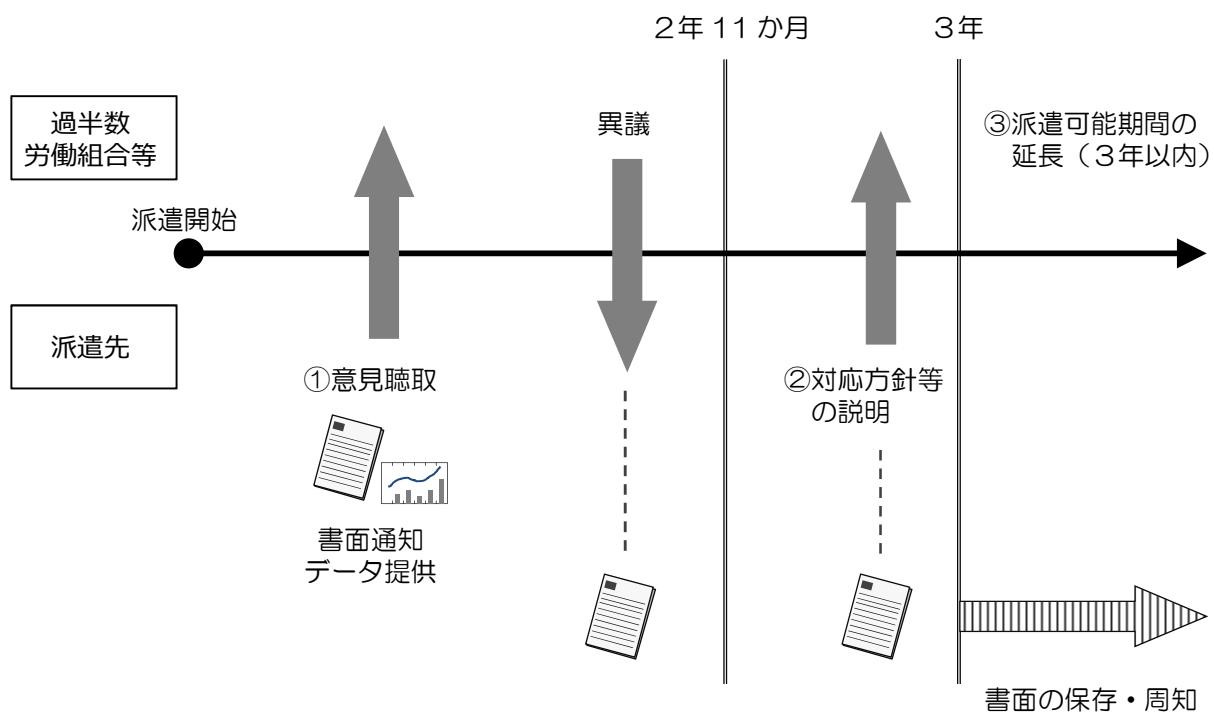
■ 過半数労働組合等への意見聴取手続

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）からの意見を聞く必要があります。

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基づき、派遣労働者の受け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け入れの際には、派遣先は、過半数労働組合等に受け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。
- 派遣先が意見を聞く際は、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
- 派遣先が意見を聞く際は、事業所の派遣労働者の受け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け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探ることを検討し、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聞く必要があります。

※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聞く相手となります。

※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、意見を聞く相手となります。

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）が意見を聞く相手となります。

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 |

- ※1 いずれも、本人が継続して就業することを希望する場合に限られます。
- ※2 現在、いわゆる「登録状態」にある方も、この対象者の中に含まれます。
- ※3 ①の措置を講じた結果、派遣先での直接雇用に結びつかなかった場合には、派遣元事業主は、②～④のいずれかの措置を追加で講じる義務があります。

雇用安定措置の義務の発生と消滅

- ・ 派遣される「見込み」は、労働者派遣契約と労働契約の締結によって発生します。
→3年の労働者派遣契約と労働契約を締結している場合は、Aに該当します。
→3か月更新を反復している場合で、継続就業が2年9か月となった段階で、労働者派遣契約と労働契約の次の更新がなされた場合は、Aに該当します。
- ・ 義務は、派遣元事業主によって適切に履行されるか、派遣労働者が就業継続を希望しなくなるまで、効力が存続します。

雇用安定措置の内容（詳細）

①派遣先への直接雇用の依頼

対象となる派遣労働者が現在就業している派遣先に対して、派遣終了後に、本人に直接雇用の申込みをしてもらうよう依頼します。

この依頼は、書面の交付等により行うことが望ましいです。

②新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）

派遣労働者が派遣終了後も就業継続できるよう、新しい派遣先を確保し、派遣労働者に提供します。

提供する新しい派遣先は、対象となる派遣労働者の居住地やこれまでの待遇等に照らして合理的なものでなければならず、極端に遠方であったり、賃金が大幅に低下したりするような場合には、措置を講じたものと認められない場合があります。

※対象となる派遣労働者を派遣元事業主が無期雇用とした上で（期間制限の対象外となります。）、これまでと同一の派遣先に派遣することも、この措置に該当します。

③派遣元事業主による無期雇用

派遣元事業主が、対象となる派遣労働者を無期雇用とし、自社で就業させる（派遣労働者以外の働き方をさせる）ものです。

④その他雇用の安定を図るために必要な措置

- ・ 新たな就業の機会を提供するまでの間に行われる有給の教育訓練
 - ・ 紹介予定派遣
- などの措置を指します。

雇用安定措置の実施手続

- 派遣元事業主は、対象となる派遣労働者に対し、派遣終了の前日までに、キャリア・コンサルティングや労働契約更新時の面談等の機会を通じて、継続就業の希望の有無と、希望する雇用安定措置の内容を聴きます。

※派遣元事業主は、雇用安定措置を講じる際は、本人の意向を尊重し、本人が希望する措置を講じるよう努めなければなりません。また、特に本人が派遣先での直接雇用を希望する場合には、派遣先への直接雇用の依頼を行い、直接雇用が実現するよう努めなければなりません。
さらに、直接雇用の申込みの依頼は、書面の交付等により行うことが望されます。

※派遣元事業主は、雇用安定措置を講じる際には、派遣終了の直前ではなく、早期に希望の聴取を行い、十分な時間的余裕をもって措置に着手することが必要です。

- 派遣元事業主は、個々の派遣労働者に対して実施した雇用安定措置の内容について、派遣元管理台帳に記載しなければなりません。特に、派遣先への直接雇用の依頼を行った場合は、派遣先からの受入れの可否についても記載することが必要です。 (→p.20)
- 派遣元事業主は、雇用安定措置を講じた派遣労働者の人数等の実施状況について、労働者派遣事業報告書で毎年報告することが必要です。 (→p.20)
また、実施状況については、インターネット等により関係者に情報提供することが望されます。



派遣元事業主が、雇用安定措置の義務を逃れるために、意図的に派遣労働者の派遣期間を3年未満とすることは、雇用安定措置の趣旨に反する脱法的な運用であって、義務違反と同視されるものであり、指導等の対象となります。繰り返し指導を行っても改善しない場合、労働者派遣事業の許可の更新は認められません。



雇用安定措置の義務の対象となる派遣労働者に対しては、派遣元事業主によって義務が適切に履行されるか、派遣労働者が就業継続を希望しなくなるまで、義務の効力が失われることがないため、労働契約が終了した場合であっても、派遣元事業主は、労働契約を継続して有給で教育訓練を実施すること（④の措置）等を通じて、義務を履行しなければなりません。



派遣元事業主が、雇用する有期雇用の派遣労働者による無期転換ルール（※）に基づく無期転換の申込みを妨げるために、労働契約の更新を拒否したり、一定の空白期間を置くことで、それより前の契約期間が通算契約期間に算入されないようにすることは、労働契約法の趣旨に反する脱法的なものです。

※有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できるルール（労働契約法第18条）



派遣先が派遣労働者を直接雇用しようとする際に、派遣元事業主がこれを禁止したり妨害したりすることは、労働者派遣法の趣旨に反するものであり、指導等の対象となります。



派遣元事業主が、いわゆる「26 業務」に従事している有期雇用の派遣労働者について、改正法の施行を理由に雇止めを行ってはいけません。特に、派遣労働者についても労働契約法の無期転換ルールやいわゆる雇止め法理（※）が適用されることに留意する必要があります。

※実質的に期間の定めのない契約と変わらないといえる場合や、労働者において雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合、使用者が雇止めをすることが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないとき」は、雇止めが認められないルール（労働契約法第 19 条）

**こうした事案に遭われた方は、各都道府県労働局までご相談ください。
いわゆる「26 業務」で働いてきた方のために、専用の相談窓口を設置して対応しています。**

キャリアアップ助成金の拡充

派遣先が、受け入れている派遣労働者を直接雇用した場合のキャリアアップ助成金が平成 27 年 4 月 10 日から拡充されました。

＜正規雇用等転換コース＞ （）内は大企業の場合

有期雇用の派遣労働者を正規雇用した場合： 1 人当たり 80 万円（70 万円）

有期雇用の派遣労働者を無期雇用した場合： 1 人当たり 20 万円（15 万円）

無期雇用の派遣労働者を正規雇用した場合： 1 人当たり 60 万円（55 万円）

※派遣先が、派遣元事業主から直接雇用の依頼を受けた結果、派遣労働者を直接雇用した場合も、キャリアアップ助成金の対象となります。

III キャリアアップ措置

派遣元事業主は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、

- ・段階的かつ体系的な教育訓練
 - ・希望者に対するキャリア・コンサルティング
- を実施する義務があります。

※登録型派遣や日雇派遣の場合などでも、段階的かつ体系的な教育訓練、希望者に対するキャリア・コンサルティングは、労働契約が締結された状況で実施する必要があります。(必要に応じ、労働契約の締結・延長等の措置を講じることとなります。)

■ 段階的かつ体系的な教育訓練

キャリア形成支援制度 (→p.3)

段階的かつ体系的な教育訓練は、キャリア形成支援制度として策定した教育訓練計画に基づいて行います。

- ・ キャリア形成支援制度（抜粋・再掲）
 - 1 派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画を定めていること。
 - 教育訓練計画の内容
 - ① 実施する教育訓練がその雇用する全ての派遣労働者を対象としたものであること。
 - ② 実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであること。
(4の時間数に留意)
 - ③ 実施する教育訓練が派遣労働者のキャリアアップに資する内容のものであること。
(キャリアアップに資すると考える理由については、提出する計画に記載が必要)
 - ④ 派遣労働者として雇用するに当たり実施する教育訓練（入職時の教育訓練）が含まれたものであること。
 - ⑤ 無期雇用派遣労働者に対して実施する教育訓練は、長期的なキャリア形成を念頭に置いた内容のものであること。
 - 4 教育訓練の時期・頻度・時間数等
 - ① 派遣労働者全員に対して入職時の教育訓練は必須であること。キャリアの節目などの一定の期間ごとにキャリアパスに応じた研修等が用意されていること。
 - ② 実施時間数については、フルタイムで1年以上の雇用見込みの派遣労働者一人当たり、毎年概ね8時間以上の教育訓練の機会を提供すること。
 - ③ 派遣元事業主は上記の教育訓練計画の実施に当たって、教育訓練を適切に受講できるように就業時間等に配慮しなければならない。

教育訓練の実施に当たって留意すべき事項

実効性ある教育訓練の実施

派遣元事業主は、個々の派遣労働者について適切なキャリアアップ計画を派遣労働者との相談に基づいて策定し、派遣労働者の意向に沿った実効性ある教育訓練を実施することが望されます。

受講機会の確保

派遣元事業主は、教育訓練計画の策定に当たって、複数の受講機会を設ける・開催日時や時間設定に配慮する等、可能な限り派遣労働者が教育訓練を受講しやすいようにすることが望されます。

訓練費用

段階的かつ体系的な教育訓練は、必ず有給・無償のものでなければなりません。また、その費用を派遣料金の引上げではなく派遣労働者の賃金の削減によって補うことは、望ましくありません。

交通費

段階的かつ体系的な教育訓練を受けるためにかかる交通費が、派遣先との間の交通費よりも高くなる場合には、派遣元事業主がこれを負担すべきものです。

教育訓練の内容の周知

派遣元事業主は、段階的かつ体系的な教育訓練として実施する内容について、派遣労働者等に周知するよう努めなければなりません。特に、インターネット等により関係者に対して情報提供することが望されます。

派遣元管理台帳への記載

(→p.20)

派遣元事業主は、雇用する派遣労働者に対して実施した段階的かつ体系的な教育訓練の日時と内容を、派遣元管理台帳に記載しなければなりません。

更なる教育訓練の実施

派遣元事業主は、雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るため、実施を義務付けられた段階的かつ体系的な教育訓練に加えて、更なる教育訓練を自主的に実施し、その訓練についての派遣労働者の費用負担を実費程度にすることで、受

講しやすいものとすることが望されます。なお、これらの教育訓練が、実質的に派遣労働者の参加が強制されるものである場合、派遣労働者がこれらの教育訓練に参加した時間は、労働時間として計算し、有給とする必要があります。

派遣先の協力

派遣先は、派遣元事業主が教育訓練の実施に当たって希望した場合には、派遣労働者が教育訓練を受けられるように可能な限り協力し、また必要な便宜を図るよう努めなければなりません。

■ キャリア・コンサルティング

キャリア形成支援制度として設置する相談窓口の担当者は、資格が必要なものではありませんが、キャリア・コンサルティングの知見を有することが求められます。

派遣労働者の意向に沿ったキャリア・コンサルティングが実施されることが必要です。

IV 均衡待遇の推進

派遣労働者と、派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るため、派遣元事業主と派遣先に、それぞれ新たな責務が課されます。

■ 派遣元事業主が講すべき措置

均衡を考慮した待遇の確保（改正前からの責務）

派遣元事業主は、派遣先で同種の業務に従事する労働者との均衡を考慮しながら、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生の実施を行うよう配慮する義務があります。

待遇に関する事項等の説明（今回の改正で新設された責務）

派遣労働者が希望する場合には、派遣元事業主は、上記の待遇の確保のために考慮した内容を、本人に説明する義務があります。

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不利益な取扱いをしてはなりません。

※派遣元事業主は、派遣先との派遣料金の交渉が派遣労働者の待遇改善にとってきわめて重要であることを踏まえ、交渉に当たることが重要です。

※派遣労働者のキャリアアップの成果を賃金表に反映させることが望まれます。

通勤手当の支給に関する留意点

派遣元事業主に無期雇用される労働者と有期雇用される派遣労働者との間ににおける、通勤手当の支給に関する労働条件の相違は、労働契約法第20条に基づき、働き方の実態や、その他の事情を考慮して不合理と認められるものであってはなりません。

※有期雇用される派遣労働者の比較対象は、同じ派遣元に無期雇用される労働者です。この無期雇用される労働者には、いわゆる正社員や、無期雇用の派遣労働者など、すべての無期雇用の労働者が含まれます。

■ 派遣先が講ずべき措置

賃金水準の情報提供の配慮義務

派遣先は、派遣元事業主が派遣労働者の賃金を適切に決定できるよう、必要な情報を提供するよう配慮しなければなりません。

必要な情報には、例えば以下のものが挙げられます。

- ・派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準
 - ・ // 一般の労働者の賃金水準（賃金相場）
 - ・ // 派遣先の労働者の募集時の求人条件 等

教育訓練の実施に関する配慮義務

派遣先は、派遣先の労働者に対し業務と密接に関連した教育訓練を実施する場合、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主で実施可能な場合を除き、派遣労働者に対してもこれを実施するよう配慮しなければなりません。

福利厚生施設の利用に関する配慮義務

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るよう配慮しなければなりません。

- 純食設施
 - 休憩室
 - 更衣室

派遣料金の額の決定に関する努力義務

派遣先は、派遣料金の額の決定に当たっては、派遣労働者の就業実態や労働市場の状況等を勘案し、派遣労働者の賃金水準が、派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準と均衡の図られたものとなるよう努めなければなりません。

また、派遣先は、労働者派遣契約を更新する際の派遣料金の額の決定に当たっては、就業の実態や労働市場の状況等に加え、業務内容等や要求する技術水準の変化を勘案するよう努めなければなりません。

V 労働契約申込みなし制度

(平成 24 年労働者派遣法改正法に基づき平成 27 年 10 月 1 日から施行)

派遣先が次に掲げる違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が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の申込みをしたものとみなされます。

(派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかつたことに過失がなかったときを除きます。)

- ・労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ・無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ・期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合（※）
- ・いわゆる偽装請負の場合（労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要な事項を定めずに労働者派遣の役務の提供を受ける場合）

※ 期間制限違反について

- ・新たに設けられる事業所単位・個人単位の2つの期間制限のどちらに違反した場合も、労働契約申込みなし制度の対象となります。
- ・改正法の施行日（平成 27 年 9 月 30 日）時点より前から行われている労働者派遣については、改正前の期間制限が適用され、派遣先が制限を超えて派遣労働者を使用しようとするときは、改正前の法律に基づく労働契約申込み義務の対象となります。（労働契約申込みなし制度の対象とはなりません。）

派遣元事業主は、労働者派遣を行おうとする際にはあらかじめ、また、派遣先から派遣可能期間の延長の通知を受けた際には速やかに、派遣労働者に対し、抵触日（期間制限違反となる最初の日）を明示しなければなりませんが、これに併せて、派遣先が抵触日を超えた（期間制限違反の）派遣の受け入れを行った場合には、労働契約申込みなし制度の対象となることを明示しなければなりません。

派遣労働者の中には、短期の労働契約が反復更新されている場合も見られることを踏まえ、派遣先は、労働契約申込みなし制度の下で成立した有期の労働契約の更新について、派遣元事業主と締結されていた労働契約の状況等を考慮し、真摯に検討することが必要です。

VI その他の内容

■ 派遣元事業主が講すべき措置

労働者派遣事業報告書

労働者派遣事業報告書の提出期限は、年度報告、6月1日現在の状況報告とも、毎年6月30日となります。

雇用安定措置を講じた派遣労働者の人数等の実施状況、段階的かつ体系的な教育訓練の実施状況等が、報告事項に追加されます。

※施行日前に終了した事業年度については、従来の様式で報告書を提出することになります。

派遣元管理台帳

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、以下の内容が追加されます。

- ・無期雇用の派遣労働者であるか有期雇用の派遣労働者であるかの別
- ・60歳以上であるか否かの別
- ・派遣した派遣先の組織単位
- ・雇用安定措置として講じた措置の内容
- ・段階的かつ体系的な教育訓練を行った日時及び内容
- ・キャリア・コンサルティングを実施した日及び内容

※派遣元管理台帳は、派遣労働者の雇用の安定とキャリアアップを図る観点から、適切に保管することが必要です。

派遣元責任者

派遣元事業主が選任する派遣元責任者は、派遣元責任者講習を修了した者であることが必要です。

無期雇用の派遣労働者の募集に当たって留意すべき事項

派遣元事業主は、無期雇用の派遣労働者を募集する際は、正社員の募集と誤認されることがないよう、「無期雇用派遣」という文言を使用するなどの方法で、無期雇用の派遣労働者の募集であることを明確にしなければなりません。

労働・社会保険の適用の促進

- 派遣元事業主は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、原則として、加入させてから労働者派遣を行わなければなりません。（新規に雇用する派遣労働者について、労働者派遣の開始後速やかに加入手続を行うときは除きます。）
- 派遣元事業主は、派遣先が受け入れる派遣労働者の保険加入状況を確認できるよう、派遣先に対し、派遣労働者の労働・社会保険への加入を証明するもの（被保険者証の写しなど）を示さなければなりません。
- 派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者を派遣する際は、未加入である具体的な理由を、派遣先・派遣労働者の双方に通知しなければなりません。さらに、派遣元事業主は、派遣開始後に加入手続を行った場合には速やかにそのことを派遣先に通知し、加入を証明するものを提示しなければなりません。

適切な派遣元事業主の選択に資する情報の提供

派遣元事業主は、段階的かつ体系的な教育訓練として実施する内容、雇用安定措置の実施状況について、インターネット等により関係者に情報提供することが望されます。

また、マージン率の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。

安全衛生に関する措置

派遣元事業主は、派遣労働者の安全衛生に関する措置を実施するため、

- 派遣労働者に対して、雇入れ時・作業内容の変更時に適切に安全衛生教育を行えるよう、派遣労働者の従事する業務に関する情報を派遣先から入手する
- 健康診断などの結果に基づいて、派遣労働者に就業上の措置を講じる際は、必要に応じて派遣先の協力を要請する

など、派遣先と必要な連絡調整などを行わなければなりません。

派遣元の責に帰すべき事由による休業

派遣元の責めに帰すべき事由により、派遣労働者の労働義務が履行不能となり、派遣労働者を休業等させる場合は、派遣労働者には、労働基準法に基づく休業手当や民法第 536 条第2項の規定に基づく反対給付が確実に支払われることが求められます。

■ 派遣先が講すべき措置

派遣先管理台帳

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、以下の内容が追加されます。

- ・無期雇用の派遣労働者であるか有期雇用の派遣労働者であるかの別
- ・60歳以上であるか否かの別
- ・就業した組織単位
- ・業務内での計画的なOJTの教育訓練や業務外の教育訓練を行った日時及び内容

適切な苦情処理

適切かつ迅速な処理を図るべき苦情

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど派遣労働者からの苦情に対しては、派遣先は適切かつ迅速な処理を図ることが必要です。

苦情の処理を行う際の留意点等

団体交渉の当事者となる労働組合法上の「使用者」は、基本的には、労働契約の当事者（雇用主）である派遣元事業主です。ただし、具体的に「使用者」に当たるかどうかについては、実態に即して個別に判断され、派遣先のように雇用主でない者についても、団体交渉を応諾する義務があるとされた裁判例や労働委員会命令があります。

たとえば、「労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、当該事業主は労働組合法上の使用者に当たる」とする最高裁判決（朝日放送事件、最高裁平成7年2月28日第三小法廷判決）があります。

また、「雇用主以外の者であっても、労働者との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存すれば雇用主と同視でき、労働組合法上の使用者と解すべき」とする裁判例（クボタ事件、東京高裁平成23年12月21日判決）があります。

この他の派遣先の使用者性に関する主な裁判例・命令については、厚生労働省ホームページをご参照ください。

派遣労働者のキャリアアップ支援

キャリアアップ支援に必要な情報の提供

派遣先は、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主によるキャリアアップ支援に資するよう、派遣労働者の職務遂行状況や、職務遂行能力の向上度合などの情報を提供するよう努めなければなりません。

雇入れ努力義務

派遣先は、以下の場合には、受け入れていた派遣労働者を雇い入れるよう努めなければなりません。

- ・ 派遣先の組織単位の同一の業務に、同一の派遣労働者を継続して1年以上受け入れており、
- ・ 派遣元事業主から、その派遣労働者を直接雇用するよう依頼があり、
- ・ 派遣終了後に、引き続き同一の業務に従事させるために労働者を雇用しようとする場合

正社員の募集情報の提供義務

派遣先は、以下の場合には、受け入れている派遣労働者に対して、派遣先の事業所の正社員の募集情報を周知しなければなりません。

- ・ 派遣先の同一の事業所で同一の派遣労働者を継続して1年以上受け入れており、
- ・ その事業所で働く正社員を募集する場合

なお、提供方法は、事業所への掲示等に加え、派遣元事業主を通じて行うことも可能です。また、全国転勤の総合職の募集情報など、派遣労働者に応募資格がないものまで周知する必要はありません。

労働者の募集情報の提供義務

派遣先は、以下の場合には、受け入れている派遣労働者に対して、正社員に限らず、派遣先の事業所の労働者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、その派遣労働者を直接雇用するよう依頼があり、
- ・ その事業所で働く労働者（正社員に限らない）を募集する場合

※周知した募集情報の内容は、記録・保存することが望まれます。

安全衛生に関する措置

派遣先は、

- ・ 派遣元事業主が派遣労働者に対して雇入れ時・作業内容の変更時に適切に安全衛生教育を行えるよう、派遣労働者が従事する業務に関する情報を派遣元事業主に積極的に提供する
- ・ 派遣元事業主から雇入れ時・作業内容の変更時の安全衛生教育の委託を依頼された際は、可能な限り応じるように努める
- ・ 派遣元事業主が、健康診断等の結果に基づいて、派遣労働者に就業上の措置を講じる際は、必要な協力を行う

など、派遣元事業主が派遣労働者の安全衛生に関する措置を実施できるよう、必要な協力や配慮をしなければなりません。

日雇派遣の原則禁止について

日雇派遣については、引き続き原則禁止であり、例外として認められる要件にも変更はありません。（今回の改正により、期間制限には業務による区分は用いられなくなりますが、日雇派遣が例外として認められる業務については、引き続き政令で規定されます。）

【問い合わせ先】 都道府県労働局

| 労働局 | 課室名 | 電話番号 | 労働局 | 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 | 職業安定課 | 098-868-1655 |

厚生労働省のホームページに、改正労働者派遣法に関する資料を掲載しています。

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

労働者派遣法 平成 27 年改正

検索

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 ···········

| | |
|--|----|
| 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。
 - 職務の内容（業務の内容十責任の程度）や職務に必要な能力等の内容を明確化。
 - 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）
 - 労働者に対する周知
【法第30条の4第2項】
 - 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。

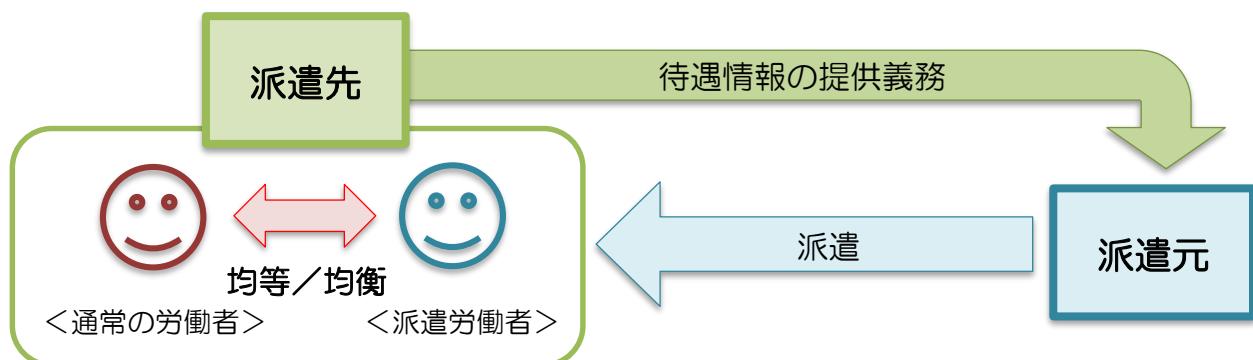
また、派遣元及び派遣先に係る義務を網羅しているものではありません。

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。

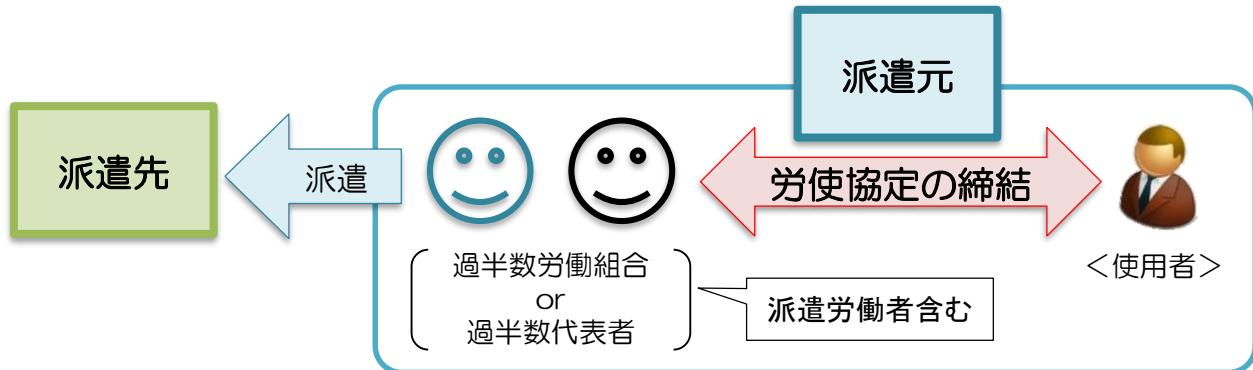
▶**均等・均衡待遇の原則となる考え方と具体例**：派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を待遇ごとに示した「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（いわゆる同一労働同一賃金ガイドライン、P20～23参照）に基づく対応が必要です。

★ 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ます）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」と同じ通常の労働者
- ③ 「業務の内容」又は「責任の程度」と同じ通常の労働者
- ④ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」と同じ通常の労働者
- 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、使用者その他の従業員は、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、拳手等の民主的な方法による手続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する物に記録し、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、インター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できます。

「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すべき措置

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。

◎ 派遣元事業主が講すべき措置

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

◎ 派遣先が講すべき措置

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はなく、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のないよう、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。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。

ガイドラインの構造

- 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、個別具体的な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。

原則となる考え方

具体例
(問題とならない例)

具体例
(問題となる例)

裁判で争い得る法律整備



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、それらの趣旨・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・ルールの相違がある場合＞

- 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・ルールの相違があるときは、「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・ルールの相違は、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

- 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。

④
福利厚生
教育訓練

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。

- ・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 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 |