

令和2年4月1日から改正労働者派遣法が施行されます

我が国が目指す「派遣労働者の同一労働同一賃金」の基本的な考え方

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、派遣先が変わるご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。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

「均等待遇」の内容 ①職務内容（「業務の内容」＋「責任の程度」）、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、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

【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。

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）



派遣労働者の待遇改善までの流れ

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】

改正によるその他の主な留意点

- ◎労働者派遣契約の記載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（派遣元事業主による就業条件等の明示事項にも記載が必要）
 - ②労使協定方式の対象となる派遣労働者に限るか否か
- ◎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。
 - ①協定対象派遣労働者であるか否かの別
- ◎派遣元・先管理台帳の記載すべき事項に、次の内容が追加されます。
 - ①協定対象派遣労働者であるか否かの別
 - ②派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度