

愛労需発1021第1号
令和元年10月21日

各種団体広報担当者 様

愛知労働局需給調整事業部長



改正労働者派遣法（同一労働同一賃金）の周知について（依頼）

日頃から、労働行政の円滑な運営について格別なご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、平成30年6月に働き方改革関連法が成立したことにより、労働者派遣法も改正され令和2年4月1日より施行されます。これにより、派遣労働者の不合理な待遇差を解消するため、派遣元事業主は、派遣労働者の待遇を派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を図る「派遣先均等・均衡方式」、もしくは派遣元において一定の要件を満たす労使協定により決定する「労使協定方式」のいずれかの方式により決めることが必要となります。また、派遣労働者に対する待遇に関する説明義務が強化されます。

一方、派遣先においては、労働者派遣契約の締結前に、あらかじめ派遣元に対し、「派遣先均等・均衡方式」の場合は、比較対象労働者の賃金等の待遇に関する情報を提供し、「労使協定方式」の場合は、比較対象労働者の教育訓練及び福利厚生施設に関する情報を提供しなければなりません。さらに、派遣料金について、派遣元が「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らなくなりました。この配慮は、派遣契約の締結又は更新時にも求められるものです。

つきましては、別添の労働者派遣法の周知用リーフレットの配布等による会員企業への周知について、特段のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

なお、リーフレットにつきましては、厚生労働省ホームページにも掲載しております。【厚生労働省ホームページ>政策について>分野別の政策一覧>雇用・労働>雇用>労働者派遣事業・職業紹介事業>同一労働同一賃金特集ページ>派遣労働者の同一労働同一賃金について】

担当 需給調整事業第二課
TEL 052-685-2555

派遣先の皆さまへ

2020年4月1日から、派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法が施行されます。改正点は次の3点です。

1. 不合理な待遇差をなくすための規定の整備
2. 派遣労働者の待遇に関する説明義務の強化
3. 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

それぞれの改正内容をご確認の上、派遣で働く方の公正な待遇が確保されるよう、適切に対応してください。

1 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

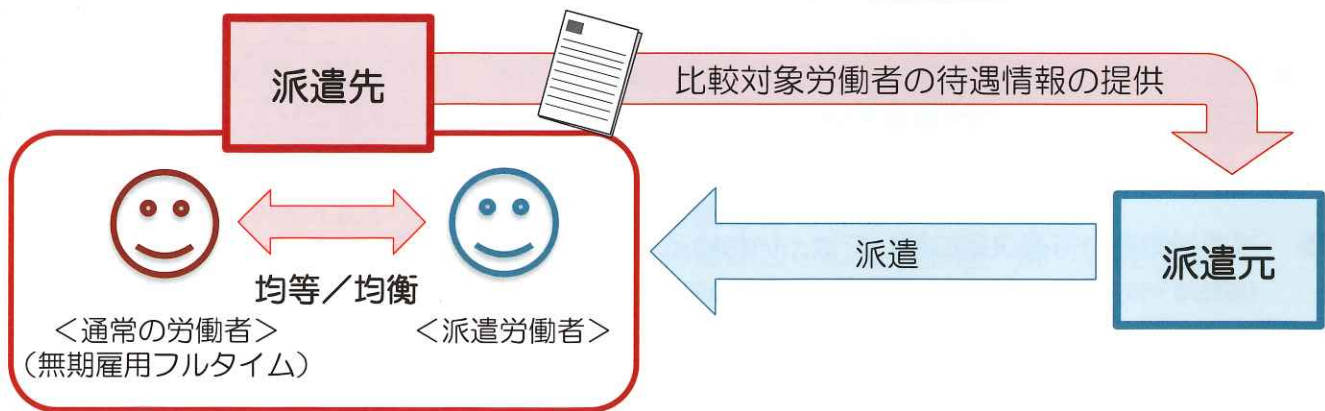
以下の①または②の待遇決定方式により公正な待遇が確保されます。

- 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
- 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

※ 2020年4月1日をまたぐ労働者派遣契約も同日から適用されますので、事前に手続きを進めてください。

※ 派遣元で採用している待遇決定方式は、派遣元のHPなどで確認できるようになります。ご不明な場合には、派遣元にお問い合わせください。

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



<派遣元の義務>

「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

★ 「均衡待遇」を確保しつつ、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力また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を決定 <努力義務>

※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。

【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に必要な教育訓練や利用機会を与える食堂・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・均衡が確保されます。



<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（同種業務の一般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。**

★ 職務内容に密接に関連する「安全管理に関する措置・給付」は、派遣先の通常の労働者との間で不合理な相違などが生じないことが望ましいとされています。

▶ 派遣労働者の待遇決定に関しては、いわゆる「**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）が参考になります。

2 派遣労働者の待遇に関する説明義務の強化

派遣元に対し、雇入れ時・派遣時に次の事項を明示・説明する義務が課されます。

- ・ 労働条件に関する事項の明示（昇給・退職手当・賞与の有無など）
- ・ 【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】により不合理な待遇差を解消する旨の説明
など

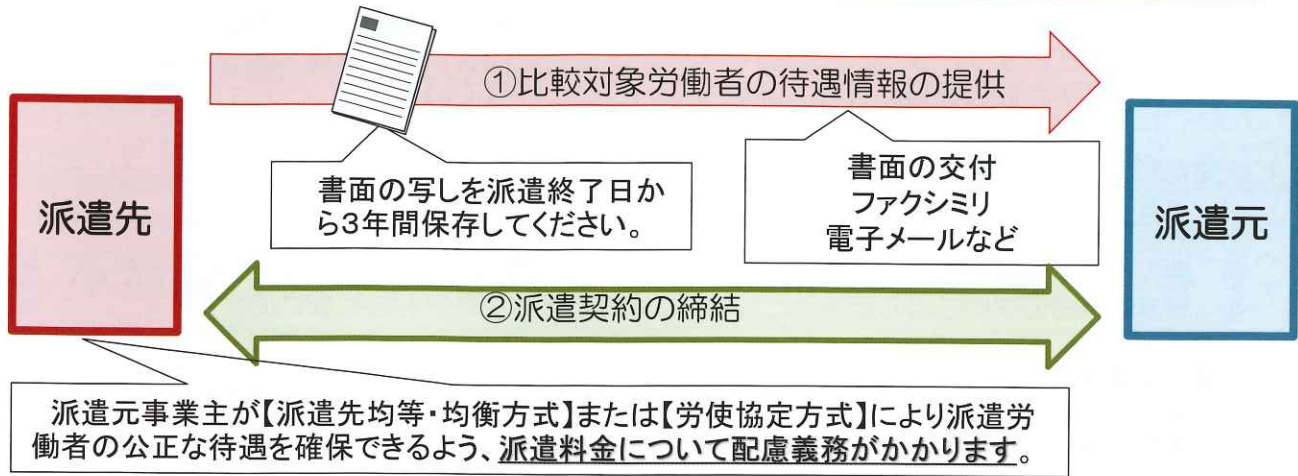
また、派遣元に対し、派遣労働者の求めに応じて、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容・理由、【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】による待遇決定に当たって考慮した事項などを説明する義務が課されます。

派遣先が講ずべき措置は次のページ

(1) 派遣先から派遣元への比較対象労働者の待遇等に関する情報

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。**



比較対象労働者の選定 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 「職務内容」と「職務内容及び配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
 - ② 「職務内容」が同じ通常の労働者
 - ③ 「業務内容」または「責任の程度」が同じ通常の労働者
 - ④ 「職務内容及び配置の変更範囲」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 (派遣先の通常の労働者との間で適切な待遇が確保されていることが必要)
- 労使協定方式の場合、比較対象労働者の選定は不要

提供する「待遇に関する情報」とは 待遇決定方式別に次の情報を提供します。

【派遣先均等・均衡方式】の場合 → 比較対象労働者に関する次の事項

- ① 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 選定理由
- ③ 待遇の内容 (昇給、賞与などの主な待遇がない場合には、その旨を含む)
- ④ 待遇の性質及び目的
- ⑤ 待遇決定に当たって考慮事項

【労使協定方式】の場合

- ① 業務に必要な能力を付与するための教育訓練
- ② 食堂、休憩室、更衣室の利用

(2) 教育訓練の実施・福利厚生施設の利用機会の付与・情報提供

<教育訓練>

派遣元の求めに応じて、派遣労働者に対しても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などの義務があります。

<福利厚生施設> → 派遣先の労働者が利用する福利厚生施設に関する措置

食堂・休憩室・更衣室 → 利用の機会を与える義務があります。

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 → 利用に関する便宜供与を講ずるよう配慮する義務があります。

<情報提供>

派遣元の求めに応じて、派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務遂行状況などの情報を提供するなど必要な協力をするように配慮する義務があります。

3 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

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、「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、派遣元及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、差別的取扱いの禁止
- 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

☆ 「派遣労働者の同一労働同一賃金について」(厚生労働省HP)において、改正内容の詳細をまとめたパンフレット、不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアルなどの参考資料を公表しています。

～ご不明な点については、まず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