

改正法案要綱（イメージ）と建議の該当部分

資料 1

※現在改正条文の法制局審査中であり、改正法案要綱（イメージ）については今後文言の修正があり得る。

改正法案要綱（イメージ）	建議（「同一労働同一賃金に関する法整備について」）該当部分
<p>第〇 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正</p> <p>一 題名 題名を「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に改めること。【題名関係】</p> <p>二 定義</p> <p>1 「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業主に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいうものとする。【第二条関係】</p> <p>2 「有期雇用労働者」とは、期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいうものとする。</p> <p>3 「短時間・有期雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者をいうものとする。</p>	<p style="border: 1px solid black; padding: 2px;">2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備</p> <p>（1）短時間労働者・有期契約労働者</p> <p>○ おつて、比較対象となる正規雇用労働者について、現行は、パートタイム労働法では同一の事業所に雇用される「通常の労働者」とし、労働契約法では同一の使用者に雇用される無期契約労働者としている。しかしながら、近年は非正規雇用労働者自身が店長などの事業所の長であり、同一の事業所内に正規雇用労働者がいないケースも見られる。このため、<u>同一の使用者に雇用される正規雇用労働者を比較対象とすることが適当である。</u></p>

三 基本的理念

短時間・有期雇用労働者及び短時間・有期雇用労働者になろうとする者は、生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる機会が確保され、職業生活の充実が図られるように配慮されるものとする。

四 不合理な待遇の相違の禁止

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該待遇の性質及び当該待遇を付与する目的に照らし、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないものとする。【第八条関係】

1 基本的な考え方

○ 賃金等の待遇は、労使によって決定されることが基本である。しかしながら同時に、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の是正を進めなければならない。このためには、

- (1) 正規雇用労働者-非正規雇用労働者両方の賃金決定基準・ルールを明確化、
- (2) 職務内容・能力等と賃金等の待遇の水準の関係性の明確化を図るとともに、
- (3) 教育訓練機会の均等・均衡を促進することにより、一人ひとりの生産性向上を図る

という観点が重要である。

また、これを受けて、以下の考え方を法へ明記していくことが適当である。

- ・ 雇用形態にかかわらず公正な評価に基づいて待遇が決定されるべきであること
- ・ それにより、多様な働き方の選択が可能となるとともに、非正規雇用労働者の意欲・能力が向上し、労働生産性の向上につながり、ひいては企業や経済・社会の発展に寄与するものであること

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

(1) 短時間労働者・有期契約労働者

○ こうした課題を踏まえ、待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき旨を明確化することが適当である。

ただし、個別の事案に応じ、非正規雇用労働者を含めた労使協議経過等を踏まえ、複数の待遇を合わせて不合理と認められるか否かを判断すべき場合があると考えられること、「待遇の性質・目的」は実態を踏まえて判断されるものと考えられることに留意が必要である。

○ また、考慮要素として内容を明記しているのは、①職務内容と、②職務内容・配置の変更範囲にとどまっており、③その他の事情の解釈による範囲が大きく

五 通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止

事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（六において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないものとする。【第九条関係】

なっている。

一方で、「職務の成果」「能力」「経験」といった要素については、現行法でも、賃金決定に際し勘案を求めている要素でもあり（パートタイム労働法第10条）、また、一般にも待遇差の要因として広く受け容れられていると考えられる。

こうした状況を踏まえ、考慮要素として、「その他の事情」の中から、新たに「職務の成果」「能力」「経験」を例示として明記することが適当である。また、労使交渉の経緯等が個別事案の事情に応じて含まれうることを明確化するなど、「その他の事情」の範囲が逆に狭く解されることのないよう留意が必要である。

- おって、比較対象となる正規雇用労働者について、現行は、パートタイム労働法では同一の事業所に雇用される「通常の労働者」とし、労働契約法では同一の使用主に雇用される無期契約労働者としている。しかしながら、近年は非正規雇用労働者自身が店長などの事業所の長であり、同一の事業所内に正規雇用労働者がいないケースも見られる。このため、同一の使用主に雇用される正規雇用労働者を比較対象とすることが適当である。

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

(1) 短時間労働者・有期契約労働者

- さらに、現行法においては、①職務内容と、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の差別的取扱いを禁止するいわゆる「均等待遇規定」は、短時間労働者についてのみ規定されており（パートタイム労働法第9条）、有期契約労働者については規定されていない。

このため、同じ有期契約であっても、短時間労働者であれば「均等待遇規定」の適用がなされるにもかかわらず、フルタイム労働者であれば適用がない現状となっているが、有期契約労働者についても、「均等待遇規定」の対象としていくことが適当である。

- おって、比較対象となる正規雇用労働者について、現行は、パートタイム労働法では同一の事業所に雇用される「通常の労働者」とし、労働契約法では同

六 賃金

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。七において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めるものとする。【第十条関係】

七 福利厚生施設

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならないものとする。【第十二条関係】

八 事業主が講ずる措置の内容等の説明

1 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、四から七まで並びに第十一条及び第十三条の規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容

一の使用者に雇用される無期契約労働者としている。しかしながら、近年は非正規雇用労働者自身が店長などの事業所の長であり、同一の事業所内に正規雇用労働者がいないケースも見られる。このため、同一の使用者に雇用される正規雇用労働者を比較対象とすることが適当である。

5 その他

○ 上記のほか、短時間労働者には、国による施策の基本方針の策定、就業規則の作成・変更時の意見聴取（努力義務）、通常の労働者への転換、労働者からの相談体制の整備、雇用管理者の選任等の規定が設けられている。

同じ有期契約であっても、短時間労働者であれば、これらの規定の適用がなされるにもかかわらず、フルタイム労働者であれば適用がない現状となっているが、有期契約労働者についても同様に、これらの規定の対象としていくことが適当である。

5 その他

○ 上記のほか、短時間労働者には、国による施策の基本方針の策定、就業規則の作成・変更時の意見聴取（努力義務）、通常の労働者への転換、労働者からの相談体制の整備、雇用管理者の選任等の規定が設けられている。

同じ有期契約であっても、短時間労働者であれば、これらの規定の適用がなされるにもかかわらず、フルタイム労働者であれば適用がない現状となっているが、有期契約労働者についても同様に、これらの規定の対象としていくことが適当である。

3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化

（1）短時間労働者・有期契約労働者

○ このため、短時間労働者・有期契約労働者のいずれについても、上記 i) ～ iii) に加え、短時間労働者・有期契約労働者が求めた場合には正規雇用労働者との待遇差の内容やその理由等について説明が得られるよう、事業主に対する

について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならないものとする。【第十四条第一項関係】

- 2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに四から七まで並びに第六条、第七条、第十一条及び第十三条の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならないものとする。【第十四条第二項関係】
- 3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が2による求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。

九 指針

事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等の適切かつ有効な実施を図るための指針の対象に、四から八まで、第六条、第七条、第十一条及び第十三条の規定による措置を追加すること。【第十五条関係】

十 紛争の解決

この法律に規定する紛争の解決に関する規定の対象に、四についての苦情及び紛争を追加すること。【第二十二条から第二十六条まで関係】

説明義務を課すことが適当である。

その際には、短時間労働者・有期契約労働者が、説明を求めた場合の不利益に対する不安から説明を求められないようなことにならないよう、事業主に対し、説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することが適当である。

※上記 i) ～ iii)

- i) 特定事項(昇給・賞与・退職手当の有無)に関する文書交付等による明示義務、その他の労働条件に関する文書交付等による明示の努力義務(雇入れ時)(パートタイム労働法第6条第1項・第2項)
- ii) 待遇の内容等に関する説明義務(雇入れ時)(パートタイム労働法第14条第1項)
- iii) 待遇決定等に際しての考慮事項に関する説明義務(求めに応じ)(パートタイム労働法第14条第2項)

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

(3) ガイドラインの根拠規定の整備

- こうした短時間労働者・有期契約労働者・派遣労働者の均等待遇規定・均衡待遇規定等について、解釈の明確化を図るため、ガイドライン(指針)の策定根拠となる規定を設けることが適当である。

4 行政による裁判外紛争解決手続の整備等

(1) 短時間労働者・有期契約労働者

- 一方、有期契約労働者については、労働契約ルールを規定する法である労働契約法に均衡待遇規定が設けられていることから、こうした行政による履行確保や行政ADRの規定がない。

有期契約労働者についても、短時間労働者と併せてパートタイム労働法に諸規定を移行・新設することにより、行政による履行確保措置の対象とするとともに、行政ADRが利用できるようにすることが適当である。

- なお、現状では、均等待遇規定については報告徴収・助言・指導・勧告の対

十一 その他

- 1 四から八までに掲げるもののほか、この法律の規定の対象に有期雇用労働者を追加すること。
- 2 その他所要の規定の整備を行うものとする。

第〇 労働契約法の一部改正

- 一 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止に関する規定を削除すること。【第二十条関係】
- 二 その他所要の規定の整備を行うものとする。

象としているが、均衡待遇規定については、報告徴収・助言・指導・勧告の対象としていない。

しかしながら、均衡待遇規定に関しても、解釈が明確でないグレーゾーンの場合は報告徴収・助言・指導・勧告の対象としない一方、職務内容、職務内容・配置変更範囲その他の事情の違いではなく、雇用形態が非正規であることを理由とする不支給など解釈が明確な場合は報告徴収・助言・指導・勧告の対象としていくことが適当である。

なお、均衡待遇規定については、従来どおり、公表の対象とはしないことが適当である。

また、行政 ADR については、均等・均衡待遇を求める労働者の救済を幅広く対象としていくことが適当である。

5 その他

○ 上記のほか、短時間労働者には、国による施策の基本方針の策定、就業規則の作成・変更時の意見聴取（努力義務）、通常の労働者への転換、労働者からの相談体制の整備、雇用管理者の選任等の規定が設けられている。

同じ有期契約であっても、短時間労働者であれば、これらの規定の適用がなされるにもかかわらず、フルタイム労働者であれば適用がない現状となっているが、有期契約労働者についても同様に、これらの規定の対象としていくことが適当である。

4 行政による裁判外紛争解決手続の整備等

(1) 短時間労働者・有期契約労働者
○ 一方、有期契約労働者については、労働契約ルールを規定する法である労働契約法に均衡待遇規定が設けられていることから、こうした行政による履行確保や行政 ADR の規定がない。

有期契約労働者についても、短時間労働者と併せてパートタイム労働法に諸規定を移行・新設することにより、行政による履行確保措置の対象とすると

第〇 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部改正

一 待遇に関する情報の提供等

- 1 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第二十六条第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る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その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならないものとする。
- 2 1の「比較対象労働者」とは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者であって、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚生労働省令で定めるものをいうものとする。
- 3 派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から1による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならないものとする。
- 4 派遣先は、1の情報に変更があったときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、派遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならないものとする。
- 5 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が二の1及び2（二の3の協定に係る労働者派遣にあっては、二の3（二）から（五）までに係る部

もに、行政ADRが利用できるようにすることが適当である。

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

(2) 派遣労働者

○ 具体的には、以下のような制度設計とすることが適当である。

1) 派遣先の労働者との均等・均衡方式

- ii) 派遣元事業主が「i」の規定に基づく義務を履行できるよう、派遣先に対し、派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務を課す（提供した情報に変更があった場合も同様）とともに、派遣元事業主は、派遣先からの情報提供がない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないこととする（なお、派遣先からの情報は派遣元事業主等の秘密保持義務規定（労働者派遣法第24条の4）の対象となることを明確化

○ なお、これらの規定（上記「1）」及び「2）」の履行に際しては、派遣元事業主に派遣労働者の待遇改善を行うための原資の確保が必要となることから、派遣先に対し、派遣料金の設定に際し、派遣元事業主が上記1）・2）の規定を

分に限る。))を遵守することができるものとなるように配慮しなければならないものとする。

二 不合理な待遇の相違の禁止等

- 1 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該待遇の性質及び当該待遇を付与する目的に照らし、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないものとする。【第三十条の三第一項関係】
- 2 派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同じの派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならないものとする。【第三十条の三第二項関係】
- 3 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（八の1の教育訓練、八の2の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものを除く。3において同じ。）について、次の事項を定めたときは、1及び2は、（一）の範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しないものとする。ただし、（五）の措置を派遣元事業主が講じていない場合は、この限りでないものとする。

遵守できるよう、必要な配慮義務を設けることが適当である。

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

（2）派遣労働者

- こうした状況を踏まえ、1) 派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善か、2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善かの選択制とすることが適当である。
- 具体的には、以下のような制度設計とすることが適当である。
 - 1) 派遣先の労働者との均等・均衡方式
 - i) 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の均等待遇規定・均衡待遇規定を設けた上で、当該規定によることとする
 - 2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式
 - 派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる以下の要件を満たす書面による労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこと
 - ① 同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準と同等以上であること
 - ② 段階的・体系的な教育訓練等による派遣労働者の職務の内容・職務の成果・能力・経験等の向上を公正に評価し、その結果を勘案した賃金決定を行うこと

(一) その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲

(二) (一)の範囲に属する派遣労働者の昇給その他の賃金の決定の方法(イ及びロ(通勤手当その他の厚生労働省令で定めるもの)にあっては、イ)に該当するものに限る。)

イ 派遣労働者の従事する業務と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して厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものであること。

ロ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案するものであること。

(三) 派遣元事業主は、(二)の賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価し、その賃金を決定すること。

(四) (一)の範囲に属する派遣労働者の待遇(賃金を除く。(四)において同じ。)の決定の方法(派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する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。)の待遇との間において、当該待遇の性質及び当該待遇を付与する目的に照らし、当該派遣労働者及び当該通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。)

(五) 派遣元事業主は、(一)の範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定に基づく教育訓練を実施すること。

(六) (一)から(五)までのもののほか、厚生労働省令で定める事項

4 3の協定を締結した派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該協定をその雇用する労働者に周知しなければならないものとする

こと。

三 職務の内容等を勘案した賃金の決定

③ 賃金以外の待遇についても、派遣元の正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと

ただし、「1) 派遣先の労働者との均等・均衡方式」によらなければ、実質的な意義を果たせない待遇(例：給食施設・休憩室・更衣室の利用)については、省令で明記の上、「2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式」の対象としないことが適当である。

また、派遣元において労使協定が周知されるよう必要な規定を設けるとともに、労使協定の有効期間を定めることや、労働基準法施行規則の規定を踏まえた過半数代表者の選出等に関するルール、労使協定の状況等を行政が把握できる仕組みを規定するなど、省令等において、労使協定の適正性を確保するための措置を講ずることが適当である。

○ さらに、1)・2)のどちらの方式によるかを派遣先や労働者が知りうるようにすることなどについても必要な措置を講ずることが適当である。

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者（二の二の派遣労働者及び二の三の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者（以下「協定対象派遣労働者」という。）を除く。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めなければならないものとする。

四 就業規則の作成の手続

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し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、当該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らないものとする。

五 待遇に関する事項等の説明

- 1 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働条件に関する事項のうち労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの（1において「特定事項」という。）並びに二の1から3まで及び三により措置を講ずべきこととされている事項（同法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容を説明しなければならないものとする。
- 2 派遣元事業主は、労働者派遣（二の三の協定に係るものを除く。）をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、1により説明すべきこととされている事項及び労働条件に関する事項であって厚生労働省令で定めるものを説明しなければならないものとする。
- 3 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、当

(2) 派遣労働者

○ 具体的には、以下のような制度設計とすることが適当である。

1) 派遣先の労働者との均等・均衡方式

- i) 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について、短時間労働者・有期契約労働者と同様の均等待遇規定・均衡待遇規定を設けた上で、当該規定によることとすること

5 その他

また、派遣労働者については、労働者派遣法における別途の法制により同趣旨が達成されているものも多いが、就業規則の作成・変更時の意見聴取（努力義務）については、派遣労働者についても同様に、派遣元事業主の努力義務として新たに対象としていくことが適当である。

3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化

(2) 派遣労働者

○ 派遣労働者についても、派遣元事業主に対し、上記(1)の i) ～ iii) 及び派遣労働者が求めた場合には待遇差の内容やその理由等についての説明義務・不利益取扱禁止を課すことが適当である。

なお、派遣労働者の場合、短時間労働者・有期契約労働者と異なり、雇入れ時でなくても、派遣先の変更により、待遇全体の変更があり得る。このため、上記(1)の i) 及び ii) の説明義務については、雇入れ時に加え、労働者派遣をしようとするときを加えることが適当である。

※上記(1)の i) ～ iii)

- i) 特定事項(昇給・賞与・退職手当の有無)に関する文書交付等による明示義務、その他の労働条件に関する文書交付等による明示の努力義務（雇入れ時）（パートタイム労働法第6条第1項・第2項）
- ii) 待遇の内容等に関する説明義務（雇入れ時）（パートタイム労働法第14条第1項）

該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と一の2の比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに二から四までにより措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項を説明しなければならないものとする。【第三十一条の二第二項関係】

- 4 派遣元事業主は、派遣労働者が3による求めをしたことを理由として、当該派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。

六 派遣先への通知

派遣元事業主が労働者派遣をするときに派遣先に通知しなければならない事項に、当該労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの別を追加すること。【第三十五条第一項関係】

七 派遣元管理台帳

派遣元管理台帳に記載しなければならない事項に、協定対象派遣労働者であるか否かの別を追加すること。【第三十七条第一項関係】

八 適正な派遣就業の確保等

- 1 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事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、当該派遣労働者が当該業務に必要な能力を習得することができるようにするため、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合その他厚生労働省令で定める場合を除き、当該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らないものとする。【第四十条第二項関係】
- 2 派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える

- iii) 待遇決定等に際しての考慮事項に関する説明義務（求めに応じ）（パートタイム労働法第14条第2項）

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

(2) 派遣労働者

- さらに、1)・2)のどちらの方式によるかを派遣先や労働者が知りうるようにすることなどについても必要な措置を講ずることが適当である。

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

(2) 派遣労働者

- さらに、1)・2)のどちらの方式によるかを派遣先や労働者が知りうるようにすることなどについても必要な措置を講ずることが適当である。

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

(2) 派遣労働者

- 具体的には、以下のような制度設計とすることが適当である。

1) 派遣先の労働者との均等・均衡方式

- iii) その他派遣先の措置（教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備等）の規定を強化

福利厚生施設であって、業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対して、利用の機会を与えなければならないものとすること。【第四十条第三項関係】

3 第四十条第一項に定めるもの並びに1及び2のもののほか、派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（2の厚生労働省令で定める福利厚生施設を除く。）の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるよう配慮しなければならないものとすること。【第四十条第四項関係】

4 派遣先は、第三十条の二の規定による措置並びに二の1から3まで及び五の3の措置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に応じ、当該派遣先に雇用される労働者に関する情報、当該派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であって当該措置に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らないものとすること。【第四十条第六項関係】

九 派遣先管理台帳

派遣先管理台帳に記載しなければならない事項に、協定対象派遣労働者であるか否かの別を追加すること。【第四十二条第一項関係】

十 紛争の解決

1 苦情の自主的解決

(一) 派遣元事業主は、二及び五に関し、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当該派遣先から通知されたときは、その自主的な解決を図るよう努めな

○ なお、これらの規定（上記「1）」及び「2）」の履行に際しては、派遣元事業主に派遣労働者の待遇改善を行うための原資の確保が必要となることから、派遣先に対し、派遣料金の設定に際し、派遣元事業主が上記1）・2）の規定を遵守できるよう、必要な配慮義務を設けることが適当である。

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

(2) 派遣労働者

○ さらに、1）・2）のどちらの方式によるかを派遣先や労働者が知りうるようにすることなどについても必要な措置を講ずることが適当である。

4 行政による裁判外紛争解決手続の整備等

(2) 派遣労働者

○ また、派遣労働者についても、上記「2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備」及び「3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化」について、労働局長による紛争解決援助や、調停といった行政ADR（裁判外紛争

ればならないものとする。

(二) 派遣先は、八の1及び2に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。

2 紛争の解決の促進に関する特例

二及び五についての派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争並びに八の1及び2についての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第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、3及び4によるものとする。

3 紛争の解決の援助

(一) 都道府県労働局長は、2の紛争に関し、当該紛争の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、当該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ものとする。

(二) 派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が(一)の援助を求めたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないものとする。

4 調停

(一) 都道府県労働局長は、2の紛争について、当該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当該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第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

(二) 3の(二)は、派遣労働者が(一)の申請をした場合について準用するものとする。

(三) (一)の調停の手続については、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の規定を準用するものとする。ともに、必要な読替えを行うものとする。

解決手続)を利用できるようにすることが適当である。

○ その際には、均衡待遇規定については、短時間労働者・有期契約労働者と同様、解釈が明確でないグレーゾーンの場合は報告徴収・指導及び助言・改善命令・事業停止命令・許可取消しの対象としない一方、職務内容、職務内容・配置変更範囲その他の事情の違いではなく、雇用形態が非正規であることを理由とする不支給など解釈が明確な場合は対象としていくことが適当である。また、行政 ADR については、均等・均衡待遇を求める労働者の救済を幅広く対象としていくことが適当である。

十一 公表等

厚生労働大臣による勧告及び公表の対象に、一の1若しくは3又は八の1若しくは2に違反している場合及びこれらに違反して第四十八条の規定による指導又は助言を受けたにもかかわらずなおこれらに違反するおそれがあると認める場合を追加すること。【第四十九条の二関係】

注 このほか、今般の改正により新たに派遣元事業主が講ずべきこととされる事項に関しては派遣元事業主に対する指導及び助言、改善命令、事業停止命令、許可取消し等の対象とし、今般の改正により新たに派遣先が講ずべきこととされる事項に関しては派遣先に対する指導及び助言等の対象とする。

十二 その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

第〇 附則

- 一 【施行期日は検討中】
- 二 この法律の施行に関し、所要の経過措置を定めるものとする。

4 行政による裁判外紛争解決手続の整備等

(2) 派遣労働者

- 現行の労働者派遣法においては、
- ・ 派遣元事業主（労働者派遣事業を行う事業主）に対し、行政が必要な報告徴収・指導及び助言・改善命令・事業停止命令・許可取消しを行いうる規定が整備され、
 - ・ 派遣先（労働者派遣の役務の提供を受ける者）に対しても、行政が必要な報告徴収・指導及び助言・勧告・公表を行いうる規定が整備されているが、上記「2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備」及び「3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化」についても、それぞれの規定の趣旨に応じ、これらの行政による履行確保措置の対象とすることが適当である。