

○厚生労働省告示第四百二十七号

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成三十年法律第七十一号）の一部の施行に伴い、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（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の十一の規定に基づき、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成十一年労働省告示第三百三十七号）の一部を次の表のように改正し、平成三十二年四月一日から適用する。ただし、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律附則第三条第一項に規定する中小事業主については、平成三十三年三月三十一日までの間、この告示による改正後の派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針第二の八の(三)の規定は適用せず、この告示による改正前の派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針第二の八の(三)の規定は、なおその効力を有する。

平成三十年十二月二十八日

厚生労働大臣 根本 匠

改正後	改正前
<p>第二 派遣元事業主が講ずべき措置</p> <p>一 労働者派遣契約の締結に当たつての就業条件の確認</p> <p>派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに際しては、派遣先が求める業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（八及び九において「職務の内容」という。）<u>、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準、労働者派遣の期間その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件を事前にきめ細かに把握すること。</u></p> <p>二 七 (略)</p> <p>八 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等</p> <p>(一) (二) (略)</p> <p>(三) 労働契約法等の適用について留意すべき事項</p> <p>イ・ロ (略)</p> <p>ハ 派遣元事業主は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用の管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）<u>第八条の規定により、その雇用する有期雇用派遣労働者の通勤手当について、その雇用する通常の労働者の通勤手当との間において、当該有期雇用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のうち、当該通勤手当の性質及び当該通勤手当を支給する目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこと。</u>また、派遣元事業主は、同法第九条の規定により、職務の内容が通常の労働者^{と同一の有期雇用派遣労働者であつて、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該派遣元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}</p>	<p>第二 派遣元事業主が講ずべき措置</p> <p>一 労働者派遣契約の締結に当たつての就業条件の確認</p> <p>派遣元事業主は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結するに際しては、派遣先が求める業務の内容及び当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準、労働者派遣の期間その他労働者派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件を事前にきめ細かに把握すること。</p> <p>二 七 (略)</p> <p>八 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等</p> <p>(一) (二) (略)</p> <p>(三) 労働契約法の適用について留意すべき事項</p> <p>イ・ロ (略)</p> <p>ハ 有期雇用派遣労働者の通勤手当に係る労働条件が、期間の定めがあることにより同一の派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の通勤手当に係る労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働契約法第二十条の規定により、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下このハにおいて「職務の内容」という。）<u>、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ものであつてはならないこと。</u></p>

及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、有期雇用労働者であることを理由として、通勤手当について差別的取扱いをしてはならないこと。なお、有期雇用派遣労働者の通勤手当については、当然に労働者派遣法第三十条の三又は第三十条の四第一項の規定の適用があることに留意すること。

(四)

(五) 派遣労働者に対するキャリアアップ措置
(略)

イ 二 (略)

ホ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るとともに、その適正な雇用管理に資するため、当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間及び派遣就業をした日、従事した業務の種類、労働者派遣法第三十七条第一項第十号に規定する教育訓練を行った日時及びその内容等を記載した書類を保存するよう努めること。

(六)

労働者派遣に関する料金の額に係る交渉等
(削る)

イ 労働者派遣法第三十条の三の規定による措置を講じた結果のみをもって、派遣労働者の賃金を従前より引き下げるような取扱いは、同条の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないこと。

(四)

(五) 派遣労働者に対するキャリアアップ措置
(略)

イ 二 (略)

ホ 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るとともに、その適正な雇用管理に資するため、当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間及び派遣就業をした日、従事した業務の種類、労働者派遣法第三十七条第一項第九号に規定する教育訓練を行った日時及びその内容等を記載した書類を保存するよう努めること。

(六)

派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い
派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の賃金の決定

に当たっては、労働者派遣法第三十条の三第一項の規定の趣旨を踏まえ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該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賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、能力若しくは経験等を勘案するよう努めること。また、派遣元事業主は、派遣労働者の職務の成果、意欲等を適切に把握し、当該職務の成果等に応じた適切な賃金を決定するよう努めること。

ロ 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮した結果のみをもって、当該派遣労働者の賃金を従前より引き下げるような取扱いは、労働者派遣法第三十条の三第一項の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないこと。

ロ・ハ
(略)

(削る)

(七)(八)

派遣元事業主がその雇用する協定対象派遣労働者（労働者派遣法第三十条の五に規定する協定対象派遣労働者をいう。以下同じ。）に対して行う安全管理に関する措置及び給付のうち、当該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。

(九)・(十) (略)

九 派遣労働者の待遇に関する説明等

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に対し、労働者派遣法第三十一条の二第四項の規定による説明を行うに当たっては、次の事項に留意すること。

(一) 派遣労働者（協定対象派遣労働者を除く。以下この(一)及び(二)において同じ。）に対する説明の内容

イ 派遣元事業主は、労働者派遣法第二十六条第七項及び第十項並びに第四十条第五項の規定により提供を受けた情報（十一及び十二において「待遇等に関する情報」という。

ハ・ニ (略)

ホ 派遣元事業主は、労働者派遣法第三十条の三第二項の規定の趣旨を踏まえ、労働者派遣に係る業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等を始めとする派遣労働者の福利厚生等の措置について、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の福利厚生等の実状を把握し、当該派遣先に雇用される労働者との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努めること。

ヘ 派遣元事業主は、派遣労働者が労働者派遣法第三十一条の二第二項の規定により説明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こと。

(七) (新設) (略)

(八)・(九) (新設) (略)

（）に基づき、派遣労働者と比較対象労働者（労働者派遣法第二十六条第八項に規定する比較対象労働者をいう。以下この九において同じ。）との間の待遇の相違の内容及び理由について説明すること。

ロ 派遣元事業主は、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、次の（イ）及び（ロ）に掲げる事項を説明すること。

（イ）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

（ロ）次の（イ）又は（ii）に掲げる事項

（i）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

（ii）派遣元事業主は、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すること。

（二）

イ 協定対象派遣労働者に対する説明の内容

派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の賃金が労働者派遣法第三十条の四第一項第二号に掲げる事項であつて同項の協定で定めたもの及び同項第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に基づき決定されていることについて説明すること。

ロ 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の待遇（賃金、労働者派遣法第四十条第二項の教育訓練及び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施行規則（昭和六十一年労働省令第二十号）第三十二条の三各号に掲げる福利厚生施設を除く。）が労働者派遣法第三十条の四第一項第四号に基づき決定されていること等について、派遣労働者に対する説明の内容に準じて説明する

こと。

(三) 派遣労働者に対する説明の方法

派遣元事業主は、派遣労働者が説明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を基本とすること。ただし、説明すべき事項を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でも差し支えないこと。

(四) 比較対象労働者との間の待遇の相違の内容等に変更があったときの情報提供

派遣元事業主は、派遣労働者から求めがない場合でも、当該派遣労働者に対し、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労働者派遣法第三十条の三から第三十条の六まで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変更があったときは、その内容を情報提供することが望ましいこと。

十一 (略)

十一 個人情報の保護

(一) 個人情報の収集、保管及び使用

イ 派遣元事業主は、派遣労働者となろうとする者を登録する際には当該労働者の希望、能力及び経験に応じた就業の機会の確保を図る目的の範囲内で、派遣労働者として雇いし労働者派遣を行う際には当該派遣労働者の適正な雇用管理を行う目的の範囲内で、派遣労働者等の個人情報（以下この(一)、(二)及び(四)において単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な業務上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

(イ) (ハ) (略)

ロ・ハ (略)

ニ 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られる

十九 (略)

十九 個人情報の保護

(一) 個人情報の収集、保管及び使用

イ 派遣元事業主は、派遣労働者となろうとする者を登録する際には当該労働者の希望、能力及び経験に応じた就業の機会の確保を図る目的の範囲内で、派遣労働者として雇いし労働者派遣を行う際には当該派遣労働者の適正な雇用管理を行う目的の範囲内で、派遣労働者等の個人情報（(一)及び(二)において単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な業務上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

(イ) (ハ) (略)

ロ・ハ (略)

ニ 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られる

こと。このため、例えば、待遇等に関する情報のうち個人情報に該当するものの保管又は使用は、労働者派遣法第三十条の二、第三十条の三、第三十条の四第一項、第三十条の五及び第三十一条の二第四項の規定による待遇の確保等という目的（四）において「待遇の確保等の目的」という。この範囲に限られること。なお、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には、労働者派遣事業制度の性質上、派遣元事業主が派遣先に提供することができる派遣労働者の個人情報、労働者派遣法第三十五条第一項各号に掲げる派遣先に通知しなければならない事項のほか、当該派遣労働者の業務遂行能力に関する情報に限られるものであること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでないこと。

(二)・(三) (略)
(四) 待遇等に関する情報のうち個人情報に該当しないものの保管及び使用

派遣元事業主は、待遇等に関する情報のうち個人情報に該当しないものの保管又は使用を待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切に対応すること。

十二 秘密の保持

待遇等に関する情報は、労働者派遣法第二十四条の四の秘密を守る義務の対象となるものであること。

十三 情報の提供

十六 情報の提供

派遣元事業主は、派遣労働者及び派遣先が良質な派遣元事業主を適切に選択できるように、労働者派遣の実績、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合（以下この十六において「マージン率」という。）を、教育訓練に関する事項、労働者派遣法第三十条の四第一項の

こと。なお、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には、労働者派遣事業制度の性質上、派遣元事業主が派遣先に提供することができる派遣労働者の個人情報、労働者派遣法第三十五条第一項の規定により派遣先に通知すべき事項のほか、当該派遣労働者の業務遂行能力に関する情報に限られるものであること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでないこと。

(二)・(三) (新設) (略)

(新設)

十一 情報の提供

十四 情報の提供

派遣元事業主は、派遣労働者及び派遣先が良質な派遣元事業主を適切に選択できるように、労働者派遣の実績、労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合（以下「マージン率」という。）を、教育訓練に関する事項等に関する情報を事業所への書類の備付け、インターネ

協定を締結しているか否かの別並びに当該協定を締結している場合における協定対象派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期間の終期（以下この十六において「協定の締結の有無等」という。）等に関する情報を事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法により提供すること。特に、マージン率及び協定の締結の有無等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を原則とすること。また、労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績及び教育訓練計画については、インターネットの利用その他の適切な方法により関係者に対し情報提供することが望ましいこと。

ネットの利用その他の適切な方法により提供すること。特に、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を原則とすること。また、労働者派遣の期間の区分ごとの雇用安定措置を講じた人数等の実績及び教育訓練計画については、インターネットの利用その他の適切な方法により関係者に対し情報提供することが望ましいこと。