

派遣労働者として雇い入れようとするときの明示（例）

（労働者派遣法第31条の2第2項）

殿 （事業所名） （許可番号）	年 月 日
協定対象派遣労働者であるか否か	<input type="checkbox"/> 協定対象派遣労働者である（当該協定の有効期間の終了日： 年 月 日） <input type="checkbox"/> 協定対象派遣労働者ではない ※ 協定の閲覧方法（ ）
昇給・賞与・退職手当の有無	・昇給（有（時期、金額等）, 無） ・賞与（有（時期、金額等）, 無） ・退職手当（有（時期、金額等）, 無）
派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項	(1) 苦情の申出先・処理方法・連携体制 派遣先（部署）（役職）（氏名）（連絡先） 派遣元（部署）（役職）（氏名）（連絡先） (2) 苦情処理方法 ①派遣先における(1)記載の者が苦情の申出を受けた時は、直ちに派遣先責任者へ連絡し当該派遣先責任者が中心となり誠意を持って遅滞なく当該苦情処理の適切かつ迅速な処理を図り、その結果について必ず派遣労働者に通知します。 ②派遣元における(1)の記載の者が苦情の申出を受けた時は、直ちに派遣元責任者へ連絡し当該派遣元責任者が中心となり誠意をもって遅滞なく当該苦情の適切かつ迅速な処理を図り、その結果について必ず派遣労働者に通知します。 ③派遣先及び派遣元は、自らでその解決が容易であり即日処理した苦情の他は、相互に遅滞なく通知するとともに、密接に連絡調整を行いつつ、その解決をはかることとする。
労働者派遣法第31条の2第4項の規定に基づく派遣元の説明義務に関する事項	※「協定対象派遣労働者ではない（派遣先均等・均衡方式）」場合 派遣労働者は、派遣元に対し、派遣先の通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。 派遣元（部署）（役職）（氏名）（連絡先） ※「協定対象派遣労働者である（労使協定方式）」場合 派遣労働者は、派遣元に対し、 (1) 協定により賃金等の待遇が決定されていることを含め、労働者派遣法に定める待遇の確保に関する決定をするに当たって考慮した事項 (2) 派遣先の実施する教育訓練及び派遣先が利用の機会を与える福利厚生施設に関して、派遣先の通常の労働者との待遇の相違（内容・理由）について説明を求めることができる。 派遣元（部署）（役職）（氏名）（連絡先）

(派遣労働者として雇い入れようとするときの明示 記載要領)

- 1 労働者派遣法第30条の4第2項の規定に基づく協定の周知義務の履行の観点から、派遣元事業主は、労働者に対し、協定の書面による交付又は社内イントラネットの掲載場所や掲示場所の教示等により協定の閲覧方法を明示することが望ましいこと。
- 2 「昇給」とは、一つの労働契約の中での賃金の増額をいう。したがって、有期労働契約の契約更新時の賃金改定は、「昇給」に当たらない。
「昇給」が業績等に基づき実施されない可能性がある場合には、制度としては「有」と明示しつつ、あわせて「昇給」が業績等に基づき実施されない可能性がある旨を明示することが必要である。また、「賃金改定(増額)：有」等の「昇給」の有無が明らかである表示をしている場合には義務の履行といえるが、「賃金改定：有」と表示し、「賃金改定」が「昇給」のみであるか明らかでない場合等の「昇給」の有無が明らかでない表示をしている場合には義務の履行とはいえない。
- 3 「退職手当」とは、労使間において、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確になっており、退職により支給されるものであればよく、その支給形態が退職一時金であるか、退職年金であるかを問わない。「退職手当」が勤続年数等に基づき支給されない可能性がある場合には、制度としては「有」と明示しつつ、あわせて「退職手当」が勤続年数等に基づき支給されない可能性がある旨について明示することが必要である。
- 4 「賞与」とは、定期又は臨時に支給されるものであって、その支給額が予め確定されていないものをいう。「賞与」が業績等に基づき支給されない可能性がある場合には、制度としては「有」と明示しつつ、あわせて「賞与」が業績等に基づき支給されない可能性がある旨を明示することが必要である。
- 5 協定対象派遣労働者であるか否かについて、協定対象派遣労働者である場合には、当該協定の有効期間の終期を記載すること。
- 6 「派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項」とは、派遣労働者の苦情の申出を受ける者、派遣元事業主及び派遣先において苦情処理をする方法、派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等をいう。
- 7 「労働者派遣法第31条の2第4項の規定に基づく派遣元の説明義務に関する事項」について、
 - ・ 「協定対象派遣労働者ではない」派遣労働者から求めがあったときは、派遣元事業主は、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と労働者派遣法第26条第8項に規定する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30条の3から第30条の6までの規定により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説明しなければならない。
 - ・ 「協定対象派遣労働者である」派遣労働者から求めがあったときは、派遣元事業主は、当該派遣労働者に対し、労働者派遣法第30条の4に基づく協定により賃金等の待遇が決定されていることを含め、労働者派遣法第30条の3から第30条の6までの規定により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及び当該派遣労働者と労働者派遣法第26条第8項に規定する比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由(労働者派遣法第40条第2項により派遣先の実施する教育訓練及び同条第3項により派遣先が利用の機会を与える福利厚生施設に関する事項に限る。)について説明しなければならない。このような説明を求めることができることを派遣労働者に対して書面の交付等により明示することが労働者派遣法により義務付けられている。
なお、労働者派遣法第31条の2第5項により、派遣元事業主は、派遣労働者が上記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ならないこととされている。
- 8 申出先を明示するに当たっては、「部署」「役職」「氏名」について、派遣労働者が申出先を特定できるように記載すれば足りるものであること。また、「連絡先」は、その部署又は担当者の電話番号、メールアドレス等を記載することが考えられること。また、各欄の申出先が同じ場合には、「同上」等と記載して差し支えないこと。