労働力需給制度部会（第 384 回）	資料
令和 7 年 7 月 30 日	1 - 1
令和 7 年 6 月 25 日 第 22 回 同一労働同一賃金部会 資料 2	

論点（案） （労働者派遣法関係）

働き方改革関連法による改正後の労働者派遣法に設けられた「均等・均衡待遇」「派遣労働者に対する待遇に関する説明義務」「行政ADR」等の各規定が施行されてから5年が経過し、派遣労働者の待遇改善の取組は進んできたが、非正規雇用全体に係る賃金等の底上げの取組が進む中、派遣労働者についても公正な待遇の推進を加速させる必要がある。

こうした状況を踏まえ、派遣労働者の待遇改善に向けた労使の取組を更に促進するとともに、行政による履行確保を徹底していく観点から、本部会で御議論頂きたい論点（案）は、以下のとおり。

1 労使の取組促進

（1）均等・均衡待遇

〔論点〕法第30条の3（派遣先均等・均衡方式）、法第30条の4（労使協定方式）及びこれらに関連する規定（※）について、施行後の状況を踏まえ、どのように考えるか。

※関連する規定：比較対象労働者の待遇情報の提供、過半数代表者の適正な選出、労使協定の周知、派遣料金への配慮

※上記のほか、労使の取組を通じて更なる処遇改善につなげるための方策として、例えば（3）について、どのように考えるか。

（2）労働者に対する待遇に関する説明義務

〔論点〕派遣労働者の待遇に係る納得性を向上させる趣旨で設けられた説明義務（法第31条の2）について、説明に対する一定の納得感はあるものの、説明を求める労働者の割合は低い。説明を求めたことがない理由（待遇差に大きな不満なし、正社員の待遇をよく知らない、説明を求められることができることを知らなかった、特に理由はない等）も踏まえ、説明義務の改善について、どのような方策が考えられるか。

（3）その他の労使の取組促進のための方策

ア 公正な評価

〔論点〕均等・均衡待遇や、法第30条の5の賃金に係る努力義務（派遣元事業主は、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金を決定するように努めなければならない）の履行の前提になると考えられる公正な

評価の促進や、促進に当たっての課題について、どのように考えるか。

また、公正な評価の本人へのフィードバック、職務の成果等の評価に相応しい職務へのアサインなど、派遣労働者のキャリア形成や処遇向上につなげていく仕組み・工夫について、どう考えるか。

イ 未経験者の登用拡大、従事する業務の高度化

〔論点〕派遣労働者のキャリア形成に資する就業機会や、より高度な業務に就く機会等を拡大しつつ、上記アの公正な評価と相まって、派遣労働者の処遇を向上させるためには、どのような仕組み・工夫が考えられるか。

また、派遣先や行政による協力・支援として、どのようなものが考えられるか。

ウ 派遣労働者の意見の反映

〔論点〕派遣労働者の待遇改善に当たって、労使協定方式の締結主体となる過半数代表者の適正選出を徹底した上で、過半数代表者に派遣労働者の意見をよりの確に反映させることができるようにするための方策として、どのようなものが考えられるか。

エ 情報公表の促進

〔論点〕求職活動中に必要とした情報が充分には得られなかったと回答する派遣労働者が一定割合見られるが、情報公表に係る企業の取組を促進することについて、どのように考えるか。促進するとした場合、どのような情報を公表することが考えられるか。

2 行政による履行確保

〔論点〕現在、都道府県労働局において、派遣元事業主及び派遣先に対する監督指導に加え、派遣労働者からの相談・申告対応の機能を発揮し、また、労働基準監督署とも連携して、同一労働同一賃金の遵守を徹底している。こうした取組のほか、行政ADRや事業主に対する支援など、行政による法の履行確保を更に実効性のあるものとするため、どのような方策が考えられるか。