

派遣先から派遣元への待遇情報の提供について

I. 関係条文等

◎労働者派遣法（下線部分は改正部分）

（契約の内容等）

第二十六条（略）

2～6（略）

7 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、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。

8 前項の「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つて、そ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。）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。

9（略）

10 派遣先は、第七項の情報に変更があつたときは、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。

11（略）

◎労働政策審議会建議（平成 29 年 6 月）

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

- 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
- 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こと（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すること）
- iii) （略）

6 法施行に向けて（準備期間の確保）

- また、以下の点等については、実効ある労働者保護の観点、実務上現実に対応できるようにする観点の双方から、施行段階において検討を深めることが適当である。
 - ・ 派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務の具体的内容（2（2）の1）のii）
 - ・ （略）

II. 基本的な考え方

1. 比較対象労働者について

「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」(比較対象労働者)については、以下のとおりとはどうか。

- 派遣元事業主は、派遣先からの情報提供をもとに派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保することになるため、その情報提供の対象となる比較対象労働者については、派遣労働者と「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」が近い労働者とすることが重要である。また、法律において、比較対象労働者の例として、次の①が示されている。
- これらを踏まえ、比較対象労働者については、省令で次のとおりとする。

- ① 「職務の内容」並びに「職務の内容及び配置の変更の範囲」が、派遣労働者と同一である通常の労働者
- ② ①に該当する労働者がいない場合には、「職務の内容」が派遣労働者と同一であるが、「職務の内容及び配置の変更の範囲」は同一でない通常の労働者
- ③ ①・②に該当する労働者がいない場合には、①・②に掲げる者に準ずる労働者

- 同様の観点から、③の「これらに準ずる労働者」については、次の者が含まれることとすることが考えられる。
 - ア 派遣労働者と「業務の内容」、「責任の程度」のいずれかが同一である通常の労働者
 - イ アがない場合には、「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一である通常の労働者
 - ウ ア・イがない場合には、これらに相当するパート・有期雇用労働者

エ ア～ウがない場合には、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

※ ウに関して、当該パート・有期雇用労働者の待遇は、パート・有期労働法等に基づき、当該派遣先の通常の労働者の待遇との間で均衡待遇が確保されたものである必要がある。

均衡待遇が確保されている根拠について派遣元事業主が情報提供を求めた場合には、派遣先は、労働者派遣法第40条第5項の規定に基づき、当該根拠について情報提供することが求められる。

※ エに関して、当該労働者の待遇は、派遣先の待遇の実施基準に従って決定したものであり、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必要がある。

この要件に合致する根拠について派遣元事業主が情報提供を求めた場合には、派遣先は、労働者派遣法第40条第5項の規定に基づき、当該根拠について情報提供することが求められる。

○ その上で、同じカテゴリーに複数の労働者が該当する場合には、更に絞り込むことも考えられるが、その場合には、

- ・ 基本給の決定等において重要な要素（職能給であれば能力・経験、成果給であれば成果など）における実態
- ・ 就業場所が派遣労働者と同一であるかどうか

等の観点から判断することが考えられる。

いずれの観点から絞り込むかは派遣先の判断であるが、その選択した観点において、派遣労働者と最も近いと考える者を選定する。

○ ①～③の「労働者」に関しては、例えば、

- ・ 1人の労働者
- ・ 複数人の労働者又は雇用管理区分
- ・ 過去1年以内に雇用していた1人又は複数人の労働者
- ・ 労働者の標準的なモデル（新入社員、勤続〇年目の一般職など）

を比較対象として選定することが考えられる。

- 個人情報の保護の観点から、派遣先は、情報提供を受けた派遣元事業主等において、比較対象労働者が特定できないことにならないように配慮する必要がある。

- なお、派遣先は、別途、比較対象労働者の選定の理由についても、派遣元事業主に情報提供する必要がある。

2. 情報提供の内容について

「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」については、以下のとおりとはどうか。

【総論】

- 派遣元事業主は、派遣先からの情報提供をもとに派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保することになるため、そのために必要な情報が提供されるようにする必要がある。

- そこで、労働者派遣法第26条第7項に基づき提供することが求められる情報は、省令で次のとおりとする。

- ① 比較対象労働者の職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ② 当該比較対象労働者を選定した理由
- ③ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）
- ④ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
- ⑤ 当該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

※ ただし、労働者派遣の対象となる派遣労働者を、労使協定方式の対象となる者に限定する場合には、情報提供の対象となる待遇は、次のものに限る。

- ・ 法第40条第2項の教育訓練（派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練）
- ・ 法第40条第3項の福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）

【待遇の内容について】

- ③の「比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容」については、次のいずれかによることとする。
 - ア 比較対象労働者（1人）に対する個別具体の待遇の内容（賃金であれば、その金額）
 - イ 比較対象労働者（複数人）に対する個別具体の待遇の内容（数量的な待遇については平均額又は上限・下限額、数量的でない待遇については標準的な内容又は最も高い水準・最も低い水準の内容）
 - ウ 比較対象労働者（1人又は複数人）に、それぞれ適用している待遇の実施基準（賃金であれば、賃金テーブル及び等級表等の支給基準）

- ウの「待遇の実施基準」について情報提供する場合には、その実施基準は、派遣元事業主が、比較対象労働者の賃金水準を把握できるものである必要があると考えられる。すなわち、「賃金は、各人の能力、経験等を考慮して総合的に決定する」等の情報では十分でない。

- 上記のア～ウのいずれによるか、また、それらをどう組み合わせるかは、基本的に派遣先の判断によるが、機械的に計算・適用がなされる待遇（扶養家族の人数に応じて支給される家族手当など）であって、比較対象労働者と派遣労働者との間で計算・適用の前提となる実態（扶養家族の人数など）が異なり得るものについては、待遇の実施基準についての情報が提供される必要がある。

3. 情報提供に関する手続きについて

派遣先から派遣元事業主への待遇情報の提供については、「厚生労働省令で定めるところにより」行うこととされており、その手続き等については、以下のとおりとしてはどうか。

- 派遣元事業主は、派遣先からの情報提供をもとに派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保することになり、また、事業主間のやりとりであって、書面等による場合であっても、基本的に内容の理解に支障はないと考えられる。
- そこで、派遣先から派遣元事業主への待遇情報の提供の手続き等については、省令で次のとおりとする。

- ・ 当該情報提供は書面の交付等により行わなければならない。
- ・ 派遣元事業主は当該書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して3年が経過する日まで保存しなければならない。

4. 変更時の情報提供について

派遣先から派遣元事業主への待遇情報の提供については、提供した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」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こととされており、その手続き等については、以下のとおりとはどうか。

- 労働者派遣契約の締結段階に提供された情報に変更があった場合には、その変更の内容によっては、派遣労働者の待遇と派遣先の通常の労働者の待遇との間で不合理な待遇差が生じることとなりかねないため、派遣元事業主は、当該変更の内容に関する情報をもとに、派遣労働者の待遇の変更について検討し、必要な対応を行うことが求められる。このため、その変更の内容に関する情報の提供については、労働者派遣契約の締結段階の情報提供と同様に重要である。
- そこで、当該変更の内容に関する情報の提供については、省令で次のとおりとする。

(労働者派遣契約の締結段階の情報提供と同様に)

- ・ 当該情報提供は、書面の交付等により行わなければならない。
- ・ 派遣元事業主は当該書面等を、派遣先にあつては当該書面等の写しを、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して3年が経過する日まで保存しなければならない。

- また、2. のとおり、労働者派遣の対象となる派遣労働者を、労使協定方式の対象となる者に限定しない場合には、比較対象労働者のすべての待遇に関する情報の提供が必要となるが、その場合でも、現に派遣されている派遣労働者が労使協定方式の対象となる者のみであるときは、当該情報の変更に関する情報がなかったとしても、派遣労働者の待遇に直ちに影響はないといえる。
そこで、そのような場合については、省令で次のとおりとする。

- ・ 派遣労働者を労使協定方式の対象となる者に限定しない場合であって、現に派遣されている派遣労働者が労使協定方式の対象となる者のみである場合は、法第 26 条第 10 項の規定による情報（法第 40 条第 2 項の教育訓練、法第 40 条第 3 項の福利厚生施設に関するものを除く。）の提供は不要とする。この場合において、派遣先の通常の労働者との均等・均衡方式の対象となる者が含まれることとなったときは、派遣先は、遅滞なく、当該情報を提供しなければならない。

○ さらに、労働者派遣契約の終了の間際における軽微な変更に関して、その変更に関する情報の提供を求めることについては、派遣労働者と派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保に影響がない範囲の変更であれば、派遣先の負担に対して実質的に意味がないと考えられる。

○ このため、労働者派遣契約の終了の間際における軽微な変更に関しては、省令で次のとおりとする。

次の変更については、当該変更に関する情報の提供を不要とする。

- ・ 労働者派遣契約の期間が終了する日前 1 週間以内における変更であって、
- ・ 当該変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくても、労働者派遣法第 30 条の 3 の規定に違反しないものであり、かつ、
- ・ 当該変更の内容に関する情報の提供を要しないものとして労働者派遣契約で定めた範囲を超えないもの

5. 待遇情報の取扱いについて

派遣先から提供された待遇情報については、以下のとおりとしてはどうか。また、この考え方については、派遣元事業主指針で示すこととしてはどうか。

- ・ 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者又は派遣先から提供された比較対象労働者の待遇等の情報の保管及び使用は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限られること。
- ・ 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者又は派遣先から提供された比較対象労働者の待遇等の情報は、法第 24 条の 4 の秘密保持義務の対象となること。