

待遇の相違の内容及び理由等の説明について
(労働者派遣法第 31 条の 2 第 4 項関係)

I. 関係条文等

◎労働者派遣法（下線部分は改正部分）

（待遇に関する事項等の説明）

第三十一条の二 （略）

2・3 （略）

4 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあつたときは、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と第二十六条第八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つて考慮した事項を説明しなければならない。

5 （略）

※参考

（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つては、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。

9～11 （略）

◎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案に対する附帯決議（平成30年6月参議院厚生労働委員会）

三十五、使用者が、非正規雇用労働者に通常の労働者との待遇差を説明するに当たっては、非正規雇用労働者が理解できるような説明となるよう、資料の活用を基本にその説明方法の在り方について、労働政策審議会において検討を行うこと。

◎労働政策審議会建議（平成29年6月）

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

- 現行法においては、短時間労働者については、事業主に対し、
 - 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)

が課せられている。

- しかしながら、有期契約労働者については、上記i)～iii)のいずれも課されておらず、また、短時間労働者・有期契約労働者のいずれについても、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制度とはなっていない。

- 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、事業主に対する説明義務を課することが適当である。

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。

(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。

Ⅱ. 基本的な考え方

〔派遣先との均等・均衡方式の場合〕

1. 比較対象となる労働者について

比較対象となる労働者については、以下のとおり、派遣元事業主指針に盛り込んでいただく。

派遣元事業主は、労働者派遣法第 26 条第 7 項に基づき情報の提供を受けた比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明するものとする。

<説明>

- 派遣労働者から説明を求められた派遣元事業主は、派遣先から情報提供を受けた比較対象労働者との間の待遇差について説明することとなる。

(参考) 比較対象労働者に関する考え方(案) (「派遣先から派遣元への待遇情報の提供について」の3頁抜粋)

- 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

- また、派遣元事業主は、待遇差の内容・理由の説明に当たって、派遣先から提供された情報をもとに、比較対象労働者及びその選定の理由についても、説明を求めた派遣労働者に説明する必要がある。

2. 待遇の相違に関する説明の内容について

待遇の相違の内容及び理由に関する説明の内容については、パート・有期労働法の考え方を踏まえつつ、派遣元事業主は派遣先から提供された比較対象労働者の情報をもとに説明する必要があるという事情を考慮して、以下のとおり、派遣元事業主指針に盛り込んではいかがでしょうか。

【待遇の相違の内容について】

派遣元事業主は、待遇の相違の内容として、次の①及び②の事項を説明するものとする。

- ① 比較対象労働者及び派遣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
- ② 次の(1)又は(2)に定める事項
 - (1) 比較対象労働者及び派遣労働者の待遇の個別具体的な内容
 - (2) 比較対象労働者及び派遣労働者の待遇の実施基準

<説明>

- ②(1)については、「待遇の個別具体的な内容」として、派遣先からの情報提供の内容に応じて、以下のア又はイの説明をすることが考えられる。
 - ア 比較対象労働者（1人）の待遇情報が提供された場合、賃金であれば、その金額
 - イ 比較対象労働者（複数人）の待遇情報が提供された場合、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
- ②(2)については、「待遇の実施基準」として、賃金であれば、賃金テーブル及び等級表等の支給基準など、説明を求めた派遣労働者と比較対象労働者（1人又は複数人）に、それぞれ適用している基準の説明をすることが考えられる。
- ②(2)の説明をする場合には、その実施基準による説明は、説明を求めた派遣労働者が、比較対象労働者の待遇の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」等の説明では十分でない。

【待遇の相違の理由について】

派遣元事業主は、比較対象労働者及び派遣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ものとする。

<説明>

- 具体的には、派遣先からの情報提供の内容を踏まえつつ、
 - ・ 待遇を決定するに当たって考慮した事項が同一である場合には、同一の考慮事項のもとで違いが生じている理由（成果、能力、経験の違いなど）を説明することが考えられる。
 - ・ 待遇を決定するに当たって考慮した事項が異なる場合には、
 - － 待遇の性質・目的を踏まえた考慮事項に違いを設けている理由（職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲の違い、労使交渉の経緯など）について説明するとともに、
 - － それぞれの考慮事項が比較対象労働者、派遣労働者にどのように考慮されているかを説明することが考えられる。

- 待遇の相違の理由として複数の要因がある場合は、それぞれの要因について説明する必要がある。

- なお、派遣労働者の求めに応じ、①比較対象労働者がパート・有期雇用労働者である場合には、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ている根拠を説明する必要がある、②比較対象労働者が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である場合には、派遣先の通常の労働者の待遇との間で適切な待遇が確保されている根拠を説明する必要がある。

3. 説明の方法について

説明の方法については、パート・有期労働法の場合と同様の考え方で、以下のとおり、派遣元事業主指針に盛り込んではいかがでしょうか。

派遣元事業主は、派遣労働者がその内容を理解することができるよう、資料を活用の上、口頭により説明することを基本とするものとする。

ただし、説明すべき事項を漏れなく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。

<説明>

- 資料を活用の上、口頭により説明する場合において、活用する資料としては、比較対象労働者の待遇の内容に関する資料を提示しつつ説明を行うことが考えられる。

- 説明すべき事項を漏れなく記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の資料による場合において、当該資料には、待遇の相違の内容の説明に関しては、派遣労働者の待遇の部分は、就業規則の条項を記載し、その詳細は、別途就業規則を閲覧させるという方法も考えられる。ただし、事業主は、就業規則を閲覧する者からの質問に、誠実に対応する必要がある。

〔労使協定方式の場合〕

1. 説明の内容について

労使協定方式における説明の内容について、以下のとおり、派遣元事業主指針に盛り込んではいかがでしょうか。

- ・ 派遣元事業主は、派遣労働者の賃金が法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号及び第 3 号を満たして決定されていることについて説明するものとする。
- ・ 派遣元事業主は、派遣労働者の待遇（賃金、法第 40 条第 2 項の教育訓練及び同条第 3 項の福利厚生施設を除く。）が法第 30 条の 4 第 1 項第 4 号を満たして決定されていること等について、法第 30 条の 3 の規定が適用される派遣労働者に対する説明の内容に準じて説明するものとする。

<説明>

- 労使協定方式の場合は、労使協定の内容を決定するに当たって考慮した事項として、
 - ① 一般の労働者の平均的な賃金の額と同等以上のものであること
 - ② 派遣元事業主に雇用される通常の労働者の賃金以外の待遇（※）の決定方法及び当該決定方法と相違を設ける場合にはその根拠となる事実等について説明することが求められる。
- ※ 労使協定の対象とならない待遇（法第 40 条第 2 項の教育訓練と同条第 3 項の福利厚生施設）を除く。

- また、労使協定で定められた待遇の決定方法をどのように適用しているか（例えば、能力をどのような方法でどのように評価しているか）について説明することが求められる。

- 賃金以外の待遇については、短時間・有期雇用労働法第 14 条第 2 項に基づく説明における考え方と同様に、派遣元事業主に雇用される通常の労働者の待遇との相違の内容及び理由について説明する。

2. 説明の方法について

労使協定方式における説明の方法について、以下のとおり、派遣元事業主指針に盛り込んでどうか。

- ・ 派遣元事業主は、派遣労働者がその内容を理解することができるよう、資料を活用の上、口頭により説明することを基本とするものとする。
ただし、説明すべき事項を漏れなく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。

<説明>

- 説明の方法については、派遣先との均等・均衡方式の場合における考え方と同様に、資料を活用の上、口頭により説明することが基本となり、労使協定を提示しつつ説明を行うことが考えられる。