

I. 労働者に対する待遇決定方式の明示（法第 23 条第 5 項関係）

1. 関係条文等

◎労働者派遣法（下線部分は改正部分）

（事業報告等）

第二十三条（略）

2～4（略）

5 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、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として厚生労働省令で定めるところにより算定した割合、教育訓練に関する事項その他当該労働者派遣事業の業務に関しあらかじめ関係者に対して知らせることが適当であるものとして**厚生労働省令**で定める事項に関し情報の提供を行わなければならない。

◎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)～iii)（略）

2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる以下の要件を満たす書面による労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこと

①～③（略）

（略）

○ さらに、1)・2)のどちらの方式によるかを派遣先や労働者が知りうるようにすることなどについても必要な措置を講ずることが適当である。

2. 基本的な考え方

派遣労働者に対する待遇決定方式の明示については、以下のとおりとはどうか。

- 法第 23 条第 5 項の規定により、派遣元事業主は、派遣労働者による派遣元事業主の適切な選択等に資するよう、派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、いわゆるマージン率その他の一定の事項に関する情報を提供することが求められている。
- 派遣労働者が派遣元事業主を選択するに当たって、その待遇が派遣先との均等・均衡方式と労使協定方式のいずれによって決定されるのかは重要であり、派遣労働者が、あらかじめ、それを知りうるようにすることが適当である。
- そこで、待遇決定方式の明示について、省令及び指針で次のとおりとする。

(省令)

- ・ 派遣元事業主は、次の事項について、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、情報を提供しなければならない。
 - － 法第 30 条の 4 第 1 項に規定する労使協定を締結しているか否か
 - － 法第 30 条の 4 第 1 項に規定する労使協定を締結している場合は、その対象となる派遣労働者の範囲及び有効期間の終期

(指針)

- ・ 上記の事項に関する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。

II. 労働者派遣契約の記載事項等（法第 26 条第 1 項等関係）

1. 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 労働者派遣契約（当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。

一 派遣労働者が従事する業務の内容

二 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位（労働者の配置の区分であつて、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が当該労働者の業務の配分に関して直接の権限を有するものとして厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）

三～九 （略）

十 前各号に掲げるもののほか、**厚生労働省令**で定める事項

2～11 （略）

（派遣元管理台帳）

第三十七条 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣元管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

一 協定対象派遣労働者であるか否かの別

二 無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別（当該派遣労働者が有期雇用派遣労働者である場合にあつては、当該有期雇用派遣労働者に係る労働契約の期間）

三～十二 （略）

十三 その他**厚生労働省令**で定める事項

2 （略）

（派遣先管理台帳）

第四十二条 派遣先は、厚生労働省令で定めるところにより、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、当該台帳に派遣労働者ごとに次に掲げる事項を記載しなければならない。

一 協定対象派遣労働者であるか否かの別

三 無期雇用派遣労働者であるか有期雇用派遣労働者であるかの別

三～十 (略)

十一 その他厚生労働省令で定める事項

2・3 (略)

◎労働者派遣法施行規則（現行）

(法第二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項)

第二十二条 法第二十六条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一～四

五 派遣労働者を無期雇用派遣労働者（法第三十条の二第一項に規定する無期雇用派遣労働者をいう。）又は第三十二条の五に規定する者に限るか否かの別

(法第三十七条第一項第十二号の厚生労働省令で定める事項)

第三十一条 法第三十七条第一項第十二号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 派遣労働者の氏名

二 事業所の名称

三 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項

四～十 (略)

(法第四十二条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項)

第三十六条 法第四十二条第一項第十号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 派遣労働者の氏名

二 派遣元事業主の事業所の名称

三 派遣元事業主の事業所の所在地

四～十一 (略)

2. 基本的な考え方

【労働者派遣契約の記載事項について】

労働者派遣契約の締結に際して定めるべき事項（以下「派遣契約事項」という。）については、以下のとおりとしてはどうか。

- 派遣契約事項については、法第 26 条第 1 項各号及び同項第 10 号に基づく省令で定められている。
- 派遣元事業主が、法第 30 条の 3 の規定に基づき、均等・均衡待遇を確保するに当たっては、職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）等を考慮することとなるところ、業務の内容については派遣契約事項とされているが、責任の程度は派遣契約事項とされていない。
- また、法第 26 条第 7 項において、労働者派遣契約を締結する段階で、派遣先から派遣元事業主に対して、比較対象労働者の賃金等について情報提供することが求められている。
派遣元事業主は、この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となるが、当該労働者派遣契約に基づき派遣されるのが労使協定の対象となる派遣労働者のみである場合がある。この場合には、常に派遣先との均等・均衡の確保が求められる待遇（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）以外の情報の提供は不要である。
- 情報提供の内容そのものは、法第 26 条第 7 項に基づく省令で定めることとなるが、派遣先が情報提供すべき待遇情報の範囲について、派遣元事業主と派遣先との間で共通の認識を持つために、派遣契約事項とすることが必要である。
- したがって、法第 26 条第 1 項第 10 号の厚生労働省令で定める事項に、次の事項を追加する。

- ・ 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- ・ 派遣労働者を法第 30 条の 4 第 1 項に規定する協定の対象となる派遣労働者に限るか否かの別

【派遣元管理台帳・派遣先管理台帳の記載事項について】

派遣元管理台帳・派遣先管理台帳の記載事項については、以下のとおりと
してはどうか。

- 派遣契約事項に追加する「派遣労働者の責任の程度」とはいずれも派遣労働者の待遇に関する重要な事項であることから、それを派遣元事業主及び派遣先において記録しておくことが重要である。そこで、法第37条第1項第13号の厚生労働省令で定める事項及び法第42条第1項第11号の厚生労働省令で定める事項に次の事項を追加する。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">・ 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度 |
|--|

※ なお、個々の派遣労働者が労使協定の対象となる派遣労働者であるか否かの別は、法第37条及び第42条において、これらの台帳の記載事項とされている。

Ⅲ. 雇入れ時の待遇に関する説明・明示（法第31条の2第2項関係）

1. 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 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。

一 労働条件に関する事項のうち、労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであつて厚生労働省令で定めるもの

二 第三十条の三、第三十条の四第一項及び第三十条の五の規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前号に掲げる事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容

3～5（略）

◎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。

2. 基本的な考え方

派遣労働者を雇い入れようとするときの待遇に関する説明・明示については、以下のとおりとはどうか。

- 法第31条の2第2項において、派遣元事業主は、派遣労働者を雇い入れようとするときは、労働条件に関する事項のうち厚生労働省令で定めるもの（法第31条の2第2項第1号に規定する事項）について、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法により、明示することが求められている。
- この規定は、パート・有期労働法第6条第1項にならって設けられたものであり、明示の方法及び明示すべき労働条件に関する事項については、同項に基づく省令を参考に、省令で次のとおりとする。

- ・ 法第31条の2第2項の厚生労働省令で定める方法は、明示すべき事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを当該派遣労働者が希望した場合における当該方法とする。
 - － ファクシミリを利用してする送信の方法
 - － 電子メール等の送信の方法（派遣労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものに限る。）
- ・ 法第31条の2第2項第1号の厚生労働省令で定める明示すべき事項は、次のとおりとする。
 - － 昇給の有無
 - － 退職手当の有無
 - － 賞与の有無
 - － 法第30条の4第1項に規定する協定の対象となる派遣労働者であるか否か（労使協定の対象となる場合は、当該協定の有効期間の終期）
 - － 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- ・ 派遣元事業主は、法第31条の2第2項の規定により派遣労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない。

（参考）現行のパートタイム労働法施行規則第2条

（法第六条第一項の明示事項及び明示の方法）

第二条 法第六条第一項の厚生労働省令で定める短時間労働者に対して明示しなければならない労働条件に関する事項は、次に掲げるものとする。

- 一 昇給の有無
 - 二 退職手当の有無
 - 三 賞与の有無
 - 四 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口
- 2 法第六条第一項の厚生労働省令で定める方法は、前項各号に掲げる事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを当該短時間労働者が希望した場合における当該方法とする。
- 一 ファクシミリを利用してする送信の方法
 - 二 電子メールの送信の方法（当該短時間労働者が当該電子メールの記録を出力することによる書面を作成することができるものに限る。）

- 法第31条の2第2項において、派遣元事業主は、派遣労働者を雇い入れようとするときは、第30条の3等の規定に基づき実施する措置の内容（法第31条の2第2項第2号に規定する事項）について、厚生労働省令で定めるところにより、説明することが求められている。
- 派遣労働者が説明の内容を理解できるよう、その説明について、省令で次のとおりとする。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">・ 法第31条の2第2項（第2号に係る部分に限る。）の規定による説明は、資料を活用した方法その他の適切な方法により行わなければならない。 |
|--|

IV. 労働者派遣時の待遇に関する説明・明示（法第31条の2第3項関係）

1. 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 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。

一 労働条件に関する事項のうち、労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであつて厚生労働省令で定めるもの

二 第三十条の三、第三十条の四第一項及び第三十条の五の規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前号に掲げる事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容

3 派遣元事業主は、労働者派遣（第三十条の四第一項の協定に係るものを除く。）をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、文書の交付等により、第一号に掲げる事項を明示するとともに、**厚生労働省令**で定めるところにより、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。

一 労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前項第一号に掲げる事項（**厚生労働省令**で定めるものを除く。）

二 前項第二号に掲げる措置の内容

4・5（略）

◎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ることが適当である。

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。

2. 基本的な考え方

労働者派遣をしようとするときの待遇に関する説明・明示については、以下のとおりとはどうか。

- 法第31条の2第3項において、派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、
 - ・ 労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項（※）
 - ・ 法第31条の2第2項の規定に基づき、雇入れ時に明示した労働条件に関する事項

のうち、厚生労働省令で定める事項以外の事項（法第31条の2第3項第1号に規定する事項）について、文書の交付等により、明示することが求められている。

※ 労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項の概要は、次のとおり。

- ・ 労働契約の期間に関する事項
- ・ 有期労働契約の更新基準に関する事項
- ・ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ・ 始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する事項
- ・ 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く。）の決定等に関する事項
- ・ 退職に関する事項

- 他方で、労働契約の期間など、派遣先の変更に伴って変わらない待遇もあることから、そのような待遇については、法第31条の2第3項の明示から除外することとされている。そこで、省令で次のとおりとする。

- ・ 法第31条の2第3項第1号の厚生労働省令で定める事項（労働者派遣をしようとするときに明示することを要しない事項）は、次のとおりとする。
 - 1 労働契約の期間に関する事項
 - 2 有期労働契約の更新基準に関する事項
 - 3 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
 - 4 始業・終業の時刻、休憩時間、休日等に関する事項
 - 5 退職に関する事項
 - 6 派遣労働者から申出のあった苦情の処理に関する事項

※ 3・4・6の事項については、法第34条第1項において、労働者派遣をしようとするときに明示することが求められているため、重ねて明示を求める必要がない。

- また、法第 31 条の 2 第 3 項において、派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、派遣労働者の雇入れ時と同様に、第 30 条の 3 等の規定に基づき実施する措置の内容（法第 31 条の 2 第 3 項第 2 号に規定する事項）について、厚生労働省令で定めるところにより、説明することが求められている。そこで、同項の説明について、省令で次のとおりとする。

- ・ 法第 31 条の 2 第 3 項（第 2 号に係る部分に限る。）の規定による説明は、資料を活用した方法その他の適切な方法により行わなければならない。

- さらに、法第 31 条の 2 第 3 項の明示（法第 31 条の 2 第 3 項第 1 号に規定する事項の明示）について、労働者派遣の実態に応じた対応を可能にするため、省令で次のとおりとする。なお、この内容は、現行の労働者派遣法施行規則第 26 条の規定（就業条件明示の方法等）にならったものである。

- ・ 労働者派遣の実施について緊急の必要があるためあらかじめ文書の交付等による明示ができないときは、当該文書の交付等以外の方法によることができる。
この場合において、派遣労働者から請求があったとき又は労働者派遣の期間が 1 週間を超えるときは、当該労働者派遣の開始後遅滞なく、文書の交付等により明示をしなければならない。

V. 調停（法第 47 条の 9 関係）

1. 関係条文等

◎労働者派遣法（下線部分は改正部分）

（調停の委任）

第四十七条の七 都道府県労働局長は、第四十七条の五に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、派遣労働者が前項の申請をした場合について準用する。

（調停）

第四十七条の八 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第十九条、第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「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第四十七条の七第一項」と、同法第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「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第四十七条の七第一項」と読み替えるものとする。

（厚生労働省令への委任）

第四十七条の九 この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、**厚生労働省令**で定める。

◎労働政策審議会建議（平成 29 年 6 月）

4 行政による裁判外紛争解決手続の整備等

（2）派遣労働者

- また、派遣労働者についても、上記「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」及び「3 労働者に対する待遇に関する説明の義務化」について、労働局長による紛争解決援助や、調停といった行政 ADR（裁判外紛争解決手続）を利用できるようにすることが適当である。

- その際には、均衡待遇規定については、短時間労働者・有期契約労働者と同様、解釈が明確でないグレーゾーンの場合は報告徴収・指導及び助言・改善命令・事業停止命令・許可取消しの対象としない一方、職務内容、職務内容・配置変更範囲その他の事情の違いではなく、雇用形態が非正規であることを理由とする不支給など解釈が明確な場合は対象としていくことが適当である。また、行政 ADR については、均等・均衡待遇を求める労働者の救済を幅広く対象としていくことが適当である。

2. 基本的な考え方

法第 47 条の 7 第 1 項の調停の手続きについては、以下のとおりとはどうか。

- 法第 47 条の 7 第 1 項の調停の手続きについて、パート・有期雇用労働法に基づく省令を参考に、省令で、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則の調停に関する規定を準用し、必要な読み替えを行う旨の規定を定める。

VI. 派遣料金に関する配慮義務（法第26条第11項関係）

1. 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）

2～10（略）

11 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、第三十条の四第一項の協定に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあつては第三十条の三の規定、同項の協定に係る労働者派遣にあつては同項第二号から第五号までに掲げる事項に関する協定の定めを遵守することができるものとなるように配慮しなければならない。

◎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)～iii)（略）

2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる以下の要件を満たす書面による労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこと

②～③（略）

（略）

○ なお、これらの規定（上記「1）」及び「2）」の履行に際しては、派遣元事業主に派遣労働者の待遇改善を行うための原資の確保が必要となることから、派遣先に対し、派遣料金の設定に際し、派遣元事業主が上記1)・2)の規定を遵守できるよう、必要な配慮義務を設けることが適当である。

2. 基本的な考え方

派遣料金に関する配慮義務については、以下のとおり、派遣先指針で示すこととしてはどうか。

- ・ 労働者派遣に関する料金の額について、法第 26 条第 11 項に基づく配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけでなく、当該締結又は更新がされた後にも求められるものである。

(参考) 現行の派遣先指針

第 2 派遣先が講ずべき措置

9 適正な派遣就業の確保

(2) 労働者派遣に関する料金の額

派遣先は、労働者派遣に関する料金の額の決定に当たっては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の就業の実態、労働市場の状況等を勘案し、当該派遣労働者の賃金水準が、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事している労働者の賃金水準と均衡が図られたものとなるよう努めなければならないこと。また、派遣先は、労働者派遣契約の更新の際の労働者派遣に関する料金の額の決定に当たっては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の就業の実態、労働市場の状況等に加え、当該派遣労働者が従事する業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度並びに当該派遣労働者に要求する技術水準の変化を勘案するよう努めなければならないこと。