

短時間・有期雇用労働法、労働者派遣法の 省令・指針に定める項目について（案）

①短時間・有期雇用労働法に関する事項

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
----	----	-------------------

【待遇の相違の内容及び理由の説明について】

比較対象となる通常の労働者

(事業主が講ずる措置の内容等の説明)
第十四条 (略)

2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第六条から前条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って考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

3 (略)

待遇の相違の内容

<指針>

事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の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。

<指針>

事業主は、待遇の相違の内容として、次の事項を説明するものとする。

- ・ 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇の実施基準の相違の有無
- ・ 次の①又は②に定める事項
 - ① 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容
 - ② 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の実施基準

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
待遇の相違の理由	<p>(事業主が講ずる措置の内容等の説明) 第十四条 (略)</p> <p>2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、<u>当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第六条から前条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って考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。</u></p> <p>3 (略)</p>	<p><指針> 事業主は、通常の労働者及び短時間・有期雇用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。</p>
説明の方法		<p><指針> 事業主は、短時間・有期雇用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短時間・有期雇用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。</p>

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
【その他短時間・有期雇用労働法に関する改正事項について】		
法第10条の対象とならない賃金	<p>(賃金)</p> <p>第十条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。次条第二項及び第十二条において同じ。)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(通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。)を決定するように努めるものとする。</p>	<p><省令></p> <p>通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他の名称の如何を問わず支払われる賃金のうち、職務の内容に密接に関連して支払われるものの以外のもの</p>
労働条件の明示の方法	<p>(労働条件に関する文書の交付等)</p> <p>第六条 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間・有期雇用労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)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って厚生労働省令で定めるもの(次項及び第十四条第一項において「特定事項」という。)を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。)により明示しなければならない。</p> <p>2 (略)</p>	<p><省令></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主は、<u>法第6条第1項の規定により短時間・有期雇用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。</u> ・ 法第6条第1項の厚生労働省令で定める方法は、次のいずれかの方法によることを短時間・有期雇用労働者が希望した場合における当該方法とする。 <ol style="list-style-type: none"> ① ファクシミリを利用してする送信の方法 ② <u>電子メールその他の受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信(以下「電子メール等」という。)の送信の方法(短時間・有期雇用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することができるものに限る。)</u> <p style="text-align: right;">※ 下線部が、今回の改正により追加する部分</p>

②労働者派遣法に関する事項

項目

条文

省令・指針において定める内容(案)

【労使協定について】

第三十条の四 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇(第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。)について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

一～六 (略)

2 (略)

<省令>

- ・ 過半数代表者は、次の1及び2のいずれにも該当する者とする。ただし、1に該当する者がいない事業所等にあつては、過半数代表者は2に該当する者とする。
 - 1 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
 - 2 法第30条の4第1項に規定する協定をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。
- ・ 派遣元事業主は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、当該労働者に対して不利益な取扱いをしないようにしなければならない。
- ・ 派遣元事業主は、過半数代表者が法第30条の4第1項に規定する協定に関する事務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない。

<省令>

派遣元事業主は、法第30条の4第1項に規定する協定を締結したときは、当該協定に係る書面を、その有効期間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。

労使協定の締結に関する手続

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
労使協定の対象とならない待遇	<p>第三十条の四 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇(第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。)について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。</p> <p>一 その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲</p> <p>二～五 (略)</p> <p>六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項</p> <p>2 (略)</p>	<p><省令></p> <ul style="list-style-type: none"> 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)
労使協定の対象となる派遣労働者の範囲	<p>第三十条の四 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇(第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。)について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。</p> <p>一 その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲</p> <p>二～五 (略)</p> <p>六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項</p> <p>2 (略)</p>	<p><省令></p> <p>法第30条の4第1項第6号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲を派遣労働者の一部に限定する場合は、その理由 派遣元事業主は、特段の事情がない限り、一の労働契約の契約期間中に、派遣先の変更を理由として、協定対象派遣労働者であるか否かを変えようとしなないこと

賃金（法第30条の4第1項第2号イの厚生労働省令で定める額）

第三十条の四 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

一（略）

二 前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）

イ 派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものであること。

ロ（略）

三～六（略）

2（略）

（職務の内容等を勘案した賃金の決定）

第三十条の五 派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者（第三十条の三第二項の派遣労働者及び前条第一項の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者（以下「協定対象派遣労働者」という。）を除く。）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（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めなければならない。

<省令>

法第30条の4第1項第2号イの厚生労働省令で定める額は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者であつて、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額とする。

<省令>

通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他の名称の如何を問わず支払われる賃金のうち、職務の内容に密接に関連して支払われるもの以外のもの

賃金（法第30条の4第1項第2号ロ及び法第30条の5の対象とならない賃金）

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
労使協定の有効期間	<p>第三十条の四 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇(第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。)について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。</p> <p>一～五 (略)</p> <p>六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項</p> <p>2 前項の協定を締結した派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該協定をその雇用する労働者に周知しなければならない。</p>	<p><省令> 法第30条の4第1項第6号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 有効期間
労使協定の周知	<p>第三十条の四 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇(第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。)について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。</p> <p>一～五 (略)</p> <p>六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項</p> <p>2 前項の協定を締結した派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該協定をその雇用する労働者に周知しなければならない。</p>	<p><省令> 法第30条の4第2項の規定による周知は、次のいずれかの方法により行わなければならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 労働者に対する書面の交付又は労働者が希望した場合のファックス・メールの送信等により行うこと。 2 電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、労働者が当該記録の内容を常時確認できるようにすること。 3 常時派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること(当該協定の概要について、1の方法により併せて周知する場合に限る。)

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
労使協定の行政への報告	<p>(事業報告等)</p> <p>第二十三条 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事業報告書及び収支決算書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。</p> <p>2 前項の事業報告書には、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その他労働者派遣に関する事項を記載しなければならない。</p> <p>3～5 (略)</p>	<p><省令> 法第30条の4第1項に規定する協定を締結している場合には、法第23条第1項に基づく事業報告において、当該協定を添付するとともに、労使協定方式の対象となる派遣労働者の職種ごとの人数及び職種ごとの賃金額の平均額を報告することとする。</p>

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
<p>協定対象派遣労働者 に対する安全管理</p>		<p><指針> 派遣元事業主がその雇用する協定対象派遣労働者に対して行う安全管理に関する措置及び給付のうち、当該協定対象派遣労働者の職務の内容に密接に関連するものについては、派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理と認められる相違等が生じないようにすることが望ましいこと。</p>
<p>派遣先における施設 の利用に関する配慮</p>	<p>(適正な派遣就業の確保等) 第四十条 (略) 2・3 (略) 4 前三項に定めるもののほか、派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であつて現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの(前項に規定する厚生労働省令で定める福利厚生施設を除く。)の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように<u>配慮しなければならない</u>。 5 (略)</p>	<p><指針> 派遣先は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、派遣先が設置及び運営し、その雇用する労働者が通常利用している<u>物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設の利用に関する便宜を図るように配慮しなければならない</u>こと。</p>

【派遣先から派遣元への待遇情報の提供について】

比較対象労働者

- (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)

情報提供の内容

<省令>

- 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

<省令>

- 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)

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
<p>情報提供に関する手続</p>	<p>(契約の内容等) 第二十六条 (略) 2～6 (略) 7 <u>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。</u> 8 <u>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。</u> 9 (略) 10 <u>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。</u> 11 (略)</p>	<p><省令></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
変更時の 情報提供	<p>(契約の内容等) 第二十六条 (略) 2~6 (略) 7 <u>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。</u></p>	<p><省令> (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。</p>
	<p>8 <u>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。</u></p>	<p><省令> 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つて、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。</p>
	<p>9 (略) 10 <u>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。</u> 11 (略)</p>	<p><省令> 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つて、 ・ 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</p>

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
<p>待遇情報の取扱い</p>	<p>(契約の内容等) 第二十六条 (略) 2～6 (略) 7 <u>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。</u> 8 <u>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。</u> 9 (略) 10 <u>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。</u> 11 (略)</p>	<p><指針></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。

【待遇の相違の内容及び理由等の説明について（派遣先との均等・均衡方式の場合）】

比較対象となる労働者

＜指針＞

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。

待遇の相違の内容

（待遇に関する事項等の説明）
第三十一条の二（略）
2・3（略）

＜指針＞

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

待遇の相違の理由

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って考慮した事項を説明しなければならない。
5（略）

＜指針＞

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。

説明の方法

＜指針＞

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。

【待遇の相違の内容及び理由等の説明について（労使協定方式の場合）】

説明の内容

(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)

説明の方法

<指針>

- 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。

<指針>

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。

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
<p>【待遇の相違の内容及び理由等の説明について（派遣先との均等・均衡方式、労使協定方式共通）】</p>		
<p>比較対象労働者の情報が変更された場合等の派遣労働者への情報提供</p>		<p><指針> 派遣元事業主は、派遣労働者から求めがない場合でも、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30条の3から第30条の6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って考慮した事項に変更があったときは、その内容を情報提供することが望ましい。</p>

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
----	----	-------------------

【その他労働者派遣法に関する改正事項について】

<p>待遇決定方式の明示</p>	<p>(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。</p>	<p><省令></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <ul style="list-style-type: none"> 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 <p><指針></p> <ul style="list-style-type: none"> 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。
-------------------------	---	--

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
<p>労働者派遣契約の記載事項</p>	<p>(契約の内容等)</p> <p>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。</p> <p>一～九 (略)</p> <p>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</p> <p>2～11 (略)</p>	<p><省令></p> <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 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
<p>派遣元管理台帳・派遣先管理台帳の記載事項</p>	<p>(派遣元管理台帳)</p> <p>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。</p> <p>一～十二 (略)</p> <p>十三 その他厚生労働省令で定める事項</p> <p>2 (略)</p> <p>(派遣先管理台帳)</p> <p>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。</p> <p>一～十 (略)</p> <p>十一 その他厚生労働省令で定める事項</p> <p>2・3 (略)</p>	<p><省令></p> <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

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
<p>雇入れ時の待遇に関する明示 (法第31条の2第2項第1号関係)</p>	<p>(待遇に関する事項等の説明) 第三十一条の二 (略) 2 <u>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。</u> 一 <u>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</u> 二 <u>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。)</u>に関し講ずることとしている措置の内容</p>	<p><省令> ・ 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。 一 ファクシミリを利用してする送信の方法 一 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。 一 昇給の有無 一 退職手当の有無 一 賞与の有無 一 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) 一 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。</p>
<p>雇入れ時の待遇に関する説明 (法第31条の2第2項第2号関係)</p>	<p>3~5 (略)</p>	<p><省令> ・ 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。</p>

項目

条文

省令・指針において定める内容(案)

労働者派遣時の待遇に関する明示（法第31条の2第3項第1号関係）

(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)

労働者派遣時の待遇に関する説明（法第31条の2第3項第2号関係）

<省令>

- ・ 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つた苦情の処理に関する事項
- ・ 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つ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。

<省令>

- ・ 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。

(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。

<省令>

(短時間・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。)

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
<p>派遣料金に関する配慮義務</p>	<p>(契約の内容等) 第二十六条 (略) 2～10 (略) <u>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。</u></p>	<p><指針> 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。</p>