

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（平成30年法律第71号）の概要

参考資料4-1（平成30年8月30日同一労働同一賃金部会提出資料抜粋）

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）
※（衆議院において修正）中小企業への取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。
（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）
※（衆議院において修正）高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
※（衆議院において修正）事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日

II：平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）

III：平成32年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）

※（衆議院において修正）改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

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（平成30年法律第71号）の概要（抜粋）

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 （パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正）

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
（有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」））
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

不合理な待遇差を解消するための規定の整備① (短時間労働者・有期雇用労働者)

【現行】

- **均等待遇規定** (①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は差別的取扱い禁止) [パート法9条]
⇒ 短時間労働者についてのみ規定 / 有期雇用労働者については規定なし
- **均衡待遇規定** (①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止) [パート法8条・契約法20条]
⇒ どのような待遇差が不合理に当たるか、明確性を高める必要



【改正】

- 新たに**有期雇用労働者**も**均等待遇規定**の対象とする。
- **均衡待遇規定**の明確化を図る。
それぞれの待遇(※)ごとに、**当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断**されるべき旨を明確化。
※ 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など
- 均等待遇規定・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、**ガイドライン(指針)**の策定根拠を規定。

	短時間	有期
均等	○ → ○	× → ○
均衡	○ → ◎	○ → ◎
ガイドライン	× → ○	× → ○

×:規定なし ○:規定あり ◎:明確化

不合理な待遇差を解消するための規定の整備② (派遣労働者)

【現行】

○派遣労働者と派遣先労働者の待遇差

⇒ 均等待遇規定・均衡待遇規定ともなし
(配慮義務規定のみ)

労働政策審議会建議

- ・派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点。
- ・しかしながら、一般に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業になるほど低い傾向にあるが、必ずしも派遣労働者が担う職務の難易度は、同種の業務であっても、大企業ほど高度で小規模の企業ほど容易とは必ずしも言えない。このため、(中略)結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得る。
- ・こうした状況を踏まえ、1) 派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善か、2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善かの選択制とすることが適当である。

【改正】

○派遣労働者について、(1)派遣先の労働者との均等・均衡待遇、(2)一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。

(1) 派遣先労働者との均等・均衡方式

- 派遣労働者と派遣先労働者との待遇差について、**均等待遇規定・均衡待遇規定**を創設。
- 派遣先になろうとする者に対し、派遣先労働者の待遇に関する情報提供義務を課す。
- 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備など派遣先の措置の規定を強化。

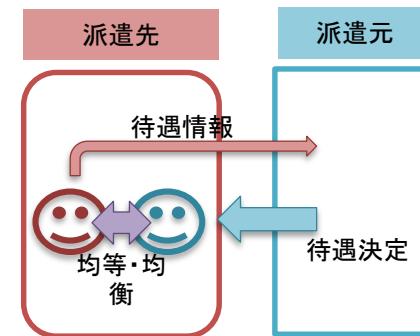
(2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

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以下の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。

- ・賃金決定方法（次の(イ)、(ロ)に該当するものに限る）
 - (イ)協定対象の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労働者の平均的な賃金額と同等以上の賃金額となるもの
 - (ロ)派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの
- ・派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること
- ・派遣元事業主の通常の労働者（派遣労働者を除く）との間に不合理な相違がない待遇（賃金を除く）の決定方法
- ・派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること

○派遣先事業主に対し、派遣料金の額について、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるよう**配慮義務**を創設。

○均等待遇規定・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、**ガイドライン（指針）**の策定根拠を規定。



労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

【現行】

- 待遇内容や待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務

⇒ 短時間労働者・派遣労働者は規定あり(※) / 有期雇用労働者は規定なし

- 説明義務の対象は基本的に「本人の待遇」に関するのみ

⇒ 正規雇用労働者との待遇差の内容やその理由については説明義務なし

※短時間労働者[パート法]

- ①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】[パート法第6条第1項・第2項]
- ②待遇の内容等に関する説明義務【雇入れ時】[パート法第14条第1項]
- ③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】[パート法第14条第2項]

※派遣労働者[派遣法]

- ①待遇の内容等に関する説明義務【雇用しようとする時】[派遣法第31条の2第1項]
- ②待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務【求めに応じ】[派遣法第31条の2第2項]

【改正】

- 有期雇用労働者についても、本人の待遇内容及び待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務を創設。

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、事業主に正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等の説明義務（求めた場合）を創設。

- 説明を求めた場合の不利益取扱い禁止を規定。

	短時間	有期	派遣
待遇内容	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由	× → ○	× → ○	× → ○

×:規定なし ○:規定あり

行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

【現行】

○行政による報告徴収・助言・指導等

⇒ 短時間労働者・派遣労働者は規定あり / 有期雇用労働者は規定なし

○行政による裁判外紛争解決手続（調停など）

⇒ 短時間労働者のみ規定あり / 有期雇用労働者・派遣労働者は規定なし

⇒ 短時間労働者についても、均衡待遇規定に関する紛争は対象外



【改正】

○有期雇用労働者についても、事業主に対する報告徴収・助言・指導等の根拠規定を整備。

○有期雇用労働者・派遣労働者について、行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）の根拠規定を整備。

○均衡待遇や待遇差の内容・理由に関する説明についても行政ADRの対象に追加。

	短時間	有期	派遣
行政による履行確保措置	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△(※) → ○	× → ○	× → ○

×:規定なし △:部分的に規定あり ○:規定あり
※均衡待遇は行政ADRの対象外

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1及び2に掲げる事項を説明するものとする。

- 1 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の相違の有無
- 2 次の(1)又は(2)に掲げる事項
 - (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に関する基準

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	(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)	<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。
説明の方法		<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、資料を活用し、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、説明すべき事項を全て記載した短時間・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ものとする。

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	(賃金) 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。	<省令> 法第10条の厚生労働省令で定める賃金は、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名称の如何を問わず支払われる賃金(職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。)とすること。
労働条件の明示の方法	(労働条件に関する文書の交付等) 第六条 事業主は、<u>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。)</u>により明示しなければならない。 2 (略)	<省令> ・ <u>事業主は、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ものとする。</u> ・ <u>労働条件の明示の方法について、短時間・有期雇用労働者が希望した場合には、電子メールに加え、その他のそ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の送信の方法(当該短時間・有期雇用労働者がそ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> とすることができるものとする。 ※ 下線部が、今回の改正により追加する部分

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】		
労使協定の締結に関する手続	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> - 法第30条の4第1項の労働者の過半数を代表する者(以下「過半数代表者」という。)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場合にあっては、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項の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、派遣元事業主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ものとする。 - 派遣元事業主は、過半数代表者が法第30条の4第1項の協定に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならないものとする。

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
労使協定の締結に関する手続		<省令> 派遣元事業主は、法第30条の4第1項の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年を経過する日まで保存しなければならないものとする。
労使協定の対象とならない待遇	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 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 二～五 (略) 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 2 (略)	<省令> 法第30条の4第1項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとすること。 (1) 法第40条第2項の教育訓練 (2) 施行規則第32条の3各号に掲げる福利厚生施設
労使協定の対象となる派遣労働者の範囲		<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、次のとおりとすること。 (2) 法第30条の4第1項第1号に掲げ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 (3) 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、当該労働契約に係る派遣労働者について、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更しようとししないこと

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
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）	＜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賃金の額は、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こと。
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）	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号の厚生労働省令で定める賃金及び法第30条の5の厚生労働省令で定める賃金は、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名称の如何を問わず支払われる賃金（職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。）とすること。

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	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。 一～五 (略) 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 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。	<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、次のとおりとすること。 (1) 有効期間
労使協定の周知		<省令> 法第30条の4第2項の周知は、次のいずれかの方法により行わなければならないものとする。 (1) 書面の交付の方法 (2) 次のいずれかの方法によることを当該労働者が希望した場合における当該方法 イ ファクシミリを利用してする送信の方法 ロ 電子メール等の送信の方法(当該電子メール等の受信をする者が当該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。) (3) 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方法 (4) 常時当該派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける方法(法第30条の4第1項の協定の概要について、(1)又は(2)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	(事業報告等) 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。 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。 3～5 (略)	<省令> - 法第30条の4第1項の協定を締結した派遣元事業主は、事業報告書には、当該協定を添付しなければならないものとする。 - 当該事業報告書において、協定対象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ものとする。

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
協定対象派遣労働者 に対する安全管理		<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とすること。
派遣先における施設 の利用に関する配慮	(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<u>に配慮しなければならない。</u> <u>5 (略)</u>	<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、<u>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の供与の措置を講ずるよう</u><u>に配慮しなければならないこととすること。</u> ※ 下線部が、今回の改正部分

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
【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、 <u>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。</u> 8 前項の「比較対象労働者」とは、<u>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 派遣先は、<u>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)	<省令> 法第26条第8項の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとすること。 (1) 職務の内容及びに当該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と見込まれる通常の労働者 (2) (1)の労働者がいない場合にあつては、職務の内容及び派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者 (3) (1)及び(2)の労働者がいない場合にあつては、(1)及び(2)に掲げる者に準ずる労働者

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
【派遣先から派遣元への待遇情報の提供について】		
情報提供の内容	(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、<u>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)	<省令> 法第26条第7項の厚生労働省令で定める情報は、次の(1)及び(2)に掲げる区分に応じ、それぞれ次に掲げる情報とするものとする。 (1) 労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定める場合 次のイからホまでに掲げる情報 - イ 比較対象労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態 - ロ 当該比較対象労働者を選定した理由 - ハ 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。) - ニ 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 - ホ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの (2) 労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定することを定める場合 次のイ及びロに掲げる情報 - イ 法第40条第2項の教育訓練の内容(当該教育訓練がない場合には、その旨) - ロ 施行規則第32条の3各号に掲げる福利厚生施設の内容(当該福利厚生施設がない場合には、その旨)

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
情報提供に関する手続	(契約の内容等) 第二十六条 (略) 2～6 (略) <u>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。</u> <u>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。</u> 9 (略) <u>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。</u> 11 (略)	<省令> - 法第26条第7項の情報の提供は、書面の交付等により行わなければならないものとする。 - 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年を経過する日まで保存しなければならないものとする。

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	(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 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)	<省令> - 法第26条第10項の情報の提供は、同条第7項の情報に変更があつたときは、遅滞なく、書面の交付等により行わなければならないものとする。 - 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年を経過する日まで保存しなければならないものとする。
		<省令> 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定めた労働者派遣契約に基づき現に行われている労働者派遣に係る派遣労働者の中に協定対象派遣労働者以外の者がいない場合には、法第26条第10項の情報(法第40条第2項の教育訓練及び施行規則第32条の3各号に掲げる福利厚生施設に係るものを除く。)の提供を要しないものとする。この場合において、当該派遣労働者の中に新たに協定対象派遣労働者以外の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ものとする。

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	(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)	<省令> 労働者派遣契約が終了する日前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が生じた場合には、法第26条第10項の情報の提供を要しないものとする。

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
待遇情報の取扱い	(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)	<指針> - 法第26条第7項及び第10項並びに第40条第5項の規定により提供を受けた情報(以下「待遇等に関する情報」という。)のうち個人情報に該当するものの保管又は使用は、法第30条の2、第30条の3、第30条の4第1項、第30条の5及び第31条の2第4項の規定による待遇の確保等という目的(以下「待遇の確保等の目的」という。)の範囲に限られることとすること。 - 派遣元事業主は、待遇等に関する情報のうち個人情報に該当しないものの保管又は使用を待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切に対応することとすること。 - 待遇等に関する情報は、法第24条の4の秘密を守る義務の対象となるものであることとすること。

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、法第26条第7項及び第10項並びに第40条第5項の規定により提供を受けた情報に基づき、派遣労働者と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こと。
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) 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、<u>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。</u> 5 (略)	＜指針＞ 派遣元事業主は、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容として、次の(1)及び(2)に掲げる事項を説明すること。 (1) 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たつて考慮した事項の相違の有無 (2) 次のイ又はロに掲げる事項 イ 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の個別具体的内容 ロ 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇に関する基準
待遇の相違の理由		＜指針＞ 派遣元事業主は、派遣労働者及び比較対象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こと。

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等の説明について（派遣先との均等・均衡方式の場合）】		
説明の方法	(待遇に関する事項等の説明) 第三十一条の二 (略) <u>2・3 (略)</u> <u>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。</u> <u>5 (略)</u>	<指針> 派遣元事業主は、派遣労働者が説明の内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とすること。 ただし、説明すべき事項を全て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こと。

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、<u>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。</u> 5（略）	＜指針＞ - 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の賃金が法第30条の4第1項第2号に掲げる事項であつて同項の協定で定めたもの及び同項第3号に関する当該協定の定めによる公正な評価に基づき決定されていることについて説明すること。 - 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の待遇（賃金、法第40条第2項の教育訓練及び施行規則第32条の3各号に掲げる福利厚生施設を除く。）が法第30条の4第1項第4号に基づき決定されていること等について、派遣労働者（協定対象派遣労働者を除く。）に対する説明の内容に準じて説明すること。
説明の方法		＜指針＞ 派遣元事業主は、派遣労働者が説明の内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とすること。 ただし、説明すべき事項を全て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こと。

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）】		
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		<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、当該派遣労働者に対し、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法第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こと。

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】		
待遇決定方式の明示	(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。	<省令> - 法第23条第5項の厚生労働省令で定める事項に、次の1及び2を加えるものとする。 - 法第30条の4第1項の協定を締結しているか否かの別 - 法第30条の4第1項の協定を締結している場合にあつては、協定対象派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期間の終期 <指針> - 派遣元事業主は、法第30条の4第1項の協定を締結しているか否かの別並びに当該協定を締結している場合における協定対象派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期間の終期の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とする。

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
労働者派遣契約の記載事項	(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。 一～九 (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)	<省令> 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1及び2を加えるものとする。 1 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度 2 派遣労働者を協定対象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	(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。 一～十二 (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。 一～十 (略) 十一 その他厚生労働省令で定める事項 2・3 (略)	<省令> 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、派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度を加えるものとする。

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
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)	(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。)</u>により、<u>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 3～5 (略)	<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、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こと。 (1) ファクシミリを利用してする送信の方法 (2) 電子メール等の送信の方法(当該電子メール等の受信をする者が当該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。) ・ 法第31条の2第2項第1号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとすること。 (1) 昇給の有無 (2) 退職手当の有無 (3) 賞与の有無 (4) 協定対象派遣労働者であるか否か(協定対象派遣労働者である場合は、当該協定の有効期間の終期) (5) 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当該事項を事実と異なるものとしてはならないものとする。
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)		<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、書面の活用その他の適切な方法により行わなければならないものとする。

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 <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。)</u>により、<u>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<u>関し講ずることとしている措置の内容</u> 3 <u>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。)</u>をしようとするときは、<u>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。</u> 一 <u>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。)</u> 二 <u>前項第二号に掲げる措置の内容</u> 4～5（略）	<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は、次のとおりとすること。 - 労働契約の期間に関する事項 - 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項 - 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項 - 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項 - 退職に関する事項(解雇の事由を含む。) - 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項 【別紙1:省令案要綱第1の7の5】 - 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り法第31条の2第3項(第1号に係る部分に限る。)の明示を行うことができないときは、当該文書の交付等以外の方法によることができるものとする。 この場合において、次のいずれかに該当するときは、当該労働者派遣の開始の後遅滞なく、文書の交付等により当該派遣労働者に明示しなければならないものとする。 - 当該派遣労働者から請求があつたとき (1)以外の場合であつて、当該労働者派遣の期間が1週間を超えるとき 【別紙1:省令案要綱第1の7の4】

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説明（法第31条の2第3項第2号関係）	（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。）に関し講ずることとしている措置の内容</u> 3 <u>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。</u> 一 <u>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。）</u> 二 <u>前項第二号に掲げる措置の内容</u> 4～5 （略）	<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、書面の活用その他の適切な方法により行わなければならないものとする。 【別紙1：省令案要綱第1の7の3】

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
調停	<u>(調停の委任)</u> <u>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。</u> <u>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。</u>	
	<u>(調停)</u> <u>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。</u> <u>(厚生労働省令への委任)</u> <u>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。</u>	<省令> 法第47条の7第1項の調停の手続について、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第3条から第12条までの規定を準用することとし、所要の読替えを定めるものとする。 【別紙1:省令案要綱第1の10】

項目	条文	省令・指針において定める内容(案)
派遣料金に関する配慮義務	(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>	<指針> 法第26条第11項の規定による配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけではなく、当該締結又は更新がなされた後にも求められるものであることとすること。 【別紙3:派遣先指針案要綱第2】