

現行制度に関する参考資料

同一労働同一賃金に関する主な法制度（日本-EU）

○ 日本では、正社員-非正社員(パート労働者/有期契約労働者)の間の待遇差（賃金差等）については、パートタイム労働法(第8条)・労働契約法(第20条)において、**下記①～③の考慮要素に照らした不合理な待遇差を禁止**。

※ ただし、正社員-非正社員間で、下記①～③の考慮要素に、どのような「違い」があれば、どのような待遇差(賃金差等)が合理/不合理と判断されるのか、従来、詳細解釈を示してきていないことが課題

	(1)待遇の「違い」が不合理と判断されるか否かの「考慮要素」	(2) 法制度の内容
日本	①職務内容（＝業務内容+責任の程度） ②職務内容・配置の変更範囲 （＝「人材活用の仕組み・運用等」） + ③その他の事情 （※従来、詳細解釈を示しておらず）	①・②(※)が正社員と同じ場合 → 同じ待遇 が求められる【いわゆる「 均等 待遇】 （＝正社員より不利な取扱いをしてはならない） （※成果・能力・経験等による賃金差は許容（不利な取扱いに当たらない）） （パートタイム労働法第9条）
		①～③が正社員と違う場合 → ①～③を考慮して「不合理」な待遇差は禁止 【いわゆる「 均衡 待遇】 （※従来、合理/不合理の詳細解釈を示さず ⇒2016年末にガイドライン案を提示） （パートタイム労働法第8条、労働契約法第20条）
（参考）EU	客観的正当化事由 （具体的には司法判断）	客観的正当化事由がない場合 → 正社員(＝フルタイム労働者/常用雇用労働者)よりも 不利益な取扱いを受けない（原則禁止）
		客観的正当化事由がある場合 → 不利益取扱いが許容される（例外） （EUパートタイム労働指令4条1項、有期労働指令4条1項/ドイツ：パートタイム有期契約労働法4条1項、2項）

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）

（短時間労働者の待遇の原則）

第八条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者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。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲 その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第九条 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

労働契約法（平成19年法律第128号）

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

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（昭和60年法律第88号）

（均衡を考慮した待遇の確保）

第三十条の三 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。

均等・均衡待遇に関する規定の全体像 ①

雇用形態

規定の内容

パートタイム労働者

○短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)
※行政による助言・指導等を規定する法律

【労働条件の明示】(第6条)

- ・ 「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」の4つの事項について、文書の交付などにより、雇入れ後速やかに短時間労働者に明示(義務)
- ※ 上記のほか、労働基準法第15条の規定に基づき、「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについて、文書で明示することが義務付けられている。(労働者全体。後述)

【待遇の原則】(均衡待遇・第8条)

- ・ ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮し、不合理な相違は不可
- ※ 具体的には、①~③を考慮して、個々の労働条件ごとに司法判断

【均等待遇】(第9条)

- ・ 以下が通常の労働者と同一の短時間労働者は全ての待遇につき差別的取扱いを禁止
- ① 職務内容(業務・責任)
- ② 職務内容・配置の変更範囲(人材活用の仕組み・運用等)

【賃金】(第10条)

- ・ 職務の内容に密接に関連して支払われる賃金(基本給、賞与、役付手当等)について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務内容、能力、経験等を勘案し、決定(努力義務)

【教育訓練】(第11条)

- ・ 職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練について、通常の労働者と同一の職務内容の短時間労働者に対しても実施(義務)(第1項)
- ・ 第1項に規定する教育訓練以外の教育訓練(キャリアアップのための訓練等)について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務内容、能力、経験等に応じ、実施(努力義務)(第2項)

【福利厚生施設】(第12条)

- ・ 通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するもの(省令で給食施設、休憩室、更衣室を規定)については、短時間労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮(配慮義務)

【事業主が講ずる措置の内容等の説明】(第14条)

- ・ 雇入れ後速やかに、雇用管理の改善措置(第9条から第12条までの措置等)の内容について、短時間労働者に説明(義務)(第1項)
- ・ 短時間労働者から求められた場合に、雇用管理の改善措置(第6条、第9条から第12条までの措置等)の決定に当たり考慮した事項について、短時間労働者に説明(義務)(第2項)

均等・均衡待遇に関する規定の全体像 ②

有期雇用労働者

○労働契約法(平成19年法律第128号)
※純粋な民事法規

【不合理な労働条件の相違の禁止】(均衡待遇・第20条)

- ・ ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮し、不合理な相違は不可
- ※ 具体的には、①~③を考慮して、個々の労働条件ごとに司法判断

派遣労働者

○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(昭和60年法律第88号)
※行政による助言・指導等を規定する法律

【派遣元に係る規定】

- ・ 賃金決定等の際に考慮した内容について派遣労働者に説明(義務)(第31条の2第2項)
 - ・ 派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準や、派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案し、賃金を決定(配慮義務)(第30条の3第1項)
 - ・ 派遣先の労働者との均衡を考慮し、教育訓練、福利厚生その他必要な措置を実施(配慮義務)(第30条の3第2項)
- ※ 短時間労働者及び有期雇用労働者の場合のような司法判断の根拠条文は整備されていない。

【派遣先に係る規定】

- ・ 派遣労働者に関して、賃金水準の情報提供等、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用について配慮(配慮義務)(第40条第2項、第3項、第5項)

(参考)労働基準・契約一般に関する規定

労働基準法第15条(昭和22年法律第49号)

【労働条件の明示】(第15条)

- ・ 「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについて、文書で明示(義務)(第1項)

労働契約法(平成19年法律第128号)

【労働契約の原則】(第3条)

- ・ 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする(第1項)
- ・ 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする(第3項)

【労働契約内容の理解の促進】(第4条)

- ・ 使用者は労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について労働者の理解を深めるようにする(第1項)
- ・ 労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面で確認する(第2項)

労働者派遣法における待遇に関する規定

<派遣元>

<派遣先>

義務	<p>【賃金・教育訓練・福利厚生】派遣労働者から求めがあった場合、均衡を考慮して待遇を決定するよう配慮すべきとされている事項に関する決定の際に考慮した事項について、その派遣労働者に説明する義務(法第31条の2第2項)</p>	なし
配慮義務	<p>【賃金】同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は派遣労働者の職務の内容・成果・意欲・能力・経験等を勘案して賃金を決定する配慮義務(法第30条の3第1項)</p> <p>※派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮した結果のみをもって派遣労働者の賃金を引き下げよう取扱いとは法の趣旨に反する(派元指針第2の8(6)ロ)</p> <p>【教育訓練・福利厚生】同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、実施する配慮義務(法第30条の3第2項)</p>	<p>【賃金】派遣元の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準に関する情報(派遣先の労働者の賃金水準・一般の労働者の賃金水準(賃金相場))又はその業務に従事する労働者の募集に係る事項(賃金に係る情報に限る)を提供する等の配慮義務(法第40条第5項)</p> <p>【教育訓練】派遣元の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者の業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、派遣労働者にも実施する配慮義務(法第40条第2項)</p> <p>【福利厚生】派遣先の労働者に利用の機会を与えている福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)は、派遣労働者にも利用の機会を与える配慮義務(法第40条第3項)</p>
努力義務	<p>【賃金】派遣労働者の職務の成果、意欲等を適切に把握し、当該職務の成果等に応じた適切な賃金を決定する努力義務(派元指針第2の8(6)イ)</p> <p>【賃金】派遣料金の交渉が派遣労働者の待遇改善にとって重要であることを踏まえ、交渉にあたる努力義務(派元指針第2の8(6)ハ)</p> <p>【賃金】派遣料金の引上げを賃金の引上げに反映する努力義務(派元指針第2の8(6)ニ)</p> <p>【教育訓練・福利厚生】同種の業務に従事する派遣先の労働者の福利厚生等の実状を把握し、派遣先の労働者との均衡に配慮して必要な措置を講じる努力義務(派元指針第2の8(6)ホ)</p>	<p>【賃金】派遣元が派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣元からの求めに応じ、派遣労働者の職務の評価等に協力する努力義務(派先指針第2の9(1))</p> <p>【賃金】派遣料金の決定の際、派遣労働者と派遣先の同種の業務の労働者の賃金水準の均衡が図られたものとなるようにする努力義務(派先指針第2の9(2))</p> <p>【賃金】派遣契約更新の際、就業の実態や労働市場の状況、業務内容・責任の程度、派遣労働者に要求する技術水準の変化等を勘案して派遣料金を決定する努力義務(派先指針第2の9(2))</p> <p>【教育訓練・福利厚生】派遣元の求めに応じ、派遣社員と同種の業務に従事する派遣先の労働者に関する情報や派遣労働者の業務の遂行の状況等の情報の提供等必要な協力をする努力義務(法第40条第6項)</p> <p>【福利厚生】派遣先の労働者が通常利用している診療所等の施設の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずる努力義務(法第40条第4項) 6</p>

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等の一部を改正する法律（平成27年法律第73号）の概要

平成24年改正時の附帯決議等を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、特定労働者派遣事業を廃止するとともに、労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他派遣就業の場所ごとに派遣可能期間を設ける等の所要の措置を講ずる。

1. 派遣事業の健全化

- 労働者派遣事業の健全な育成を図るため、特定労働者派遣事業(届出制)^{※1}と一般労働者派遣事業(許可制)^{※1}の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする。

※1 特定労働者派遣事業:派遣労働者が常時雇用される労働者のみの場合
一般労働者派遣事業:派遣労働者が常時雇用される労働者のみでない場合

2. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

- 派遣労働者の雇用が不安定、キャリアアップが図られにくいという課題へ対応するため、以下の措置を講ずる。

- ① 派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置^{※2}(雇用を継続するための措置)を派遣元に課す。
(3年経過時は義務、1年以上3年未満は努力義務)
- ② 派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリアコンサルティングを派遣元に義務付け。

派遣元の義務規定への違反に対しては、許可の取消も含め厳しく指導。

※2 雇用安定措置の内容:①派遣先への直接雇用の依頼 ②新たな就業機会(派遣先)の提供 ③派遣元での無期雇用
④その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置

3. よりわかりやすい派遣期間規制への見直し

- 専門業務等からなるいわゆる26業務には期間制限がかからず

その他の業務には最長3年の期間制限がかかる制度をわかりやすいものとするため廃止し、新たに以下の制度を設ける。

- ① 個人単位の期間制限:派遣先の同一の組織単位(課)における同一の派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とする。
- ② 事業所単位の期間制限:派遣先の同一の事業所における派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とする。それを超えて受け入れようとするときは過半数労働組合等からの意見聴取が必要。意見があった場合には説明義務を課す。

※3 平成24年の労働者派遣法一部改正法の附帯決議においても、専門26業務の該当の有無によって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、分かりやすい制度となるよう速やかに見直しの検討を開始することとされている。

4. 派遣労働者の均衡待遇措置の強化

- 派遣元と派遣先の双方において、派遣労働者の均衡待遇確保のための取組を強化する。

施行期日:平成27年9月30日

派遣労働者のキャリアアップの推進の在り方について

背景

- 派遣労働者は、正規雇用労働者に比べ職業能力形成の機会が乏しい

キャリアアップ支援を初めて義務化

改正前

改正後

1. 派遣元が講ずべき措置

なし

- 派遣元は、派遣労働者に対して、
 - ・計画的な教育訓練
 - ・希望者に対するキャリアコンサルティングを実施する義務
※無期雇用の派遣労働者には、長期的なキャリア形成を視野に入れて実施
★ 義務違反に対しては、許可の取消を含め厳しく指導
- 教育訓練等の実施状況について事業報告を求め、行政がチェックし、必要な指導等を実施
- 労働者派遣事業の許可・更新要件に「キャリア形成支援制度を有すること」を追加
★ 要件を満たさない場合、不許可又は不更新

2. 派遣先が講ずべき措置

なし

- 派遣先は、派遣元の求めに応じ、派遣労働者の職務遂行状況や遂行能力の向上度合など派遣元によるキャリアアップ支援に必要な情報を派遣元に提供する努力義務

派遣労働者と派遣先の労働者との均衡待遇の確保について

趣旨

平成24年改正で創設された派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇を強化(初めて義務規定を創設)

改正前



改正後

派遣元

○均衡を考慮しつつ、

- ・派遣労働者の職務の内容、能力・経験等を勘案して賃金を決定する
- ・教育訓練を実施する
- ・福利厚生を実施する

配慮義務

左記に加え、

○均衡待遇の確保のために考慮した内容を、本人の求めに応じて説明する義務

★ 義務違反に対しては、許可の取消を含め厳しく指導

- ⇒
- ・派遣労働者の納得性の向上
 - ・履行確保につながる

派遣先

○派遣先の労働者に関する賃金等の情報提供等の努力義務

○左記努力義務を、具体的な措置を行う「配慮義務」に格上げ

○派遣先の労働者に業務に密接に関連した教育訓練を実施する場合は、派遣労働者にも実施する配慮義務

○派遣労働者に対し、派遣先の労働者が利用する福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)の利用の機会を与える配慮義務

都道府県労働局を通じた平成24年・27年 労働者派遣法改正法施行状況調査（抄）

調査の概要

1. 調査期間

平成28年2月1日～4月30日

2. 調査対象

派遣元事業所 1,112事業所

（うち、労働者派遣事業：385事業所、（旧）特定労働者派遣事業：727事業所）

3. 調査方法

- 指導監督の際に、需給調整指導官が質問事項に即して、事業所等からヒアリングを行い、聞き取った内容を記入。
- 説明会等に参加する派遣元事業所に対して調査票を配布・回収。

4. 調査内容

- 平成24年、27年労働者派遣法改正により新たに設けられた規制等についての対応状況（選択方式）

※指導監督の際に本調査を行う場合で、本調査票の記入に際して、対象派遣元事業所等における法令違反等が判明した場合には、通常の定期指導における場合と同様、適正に是正指導等の対応を行っている。

平成24年労働者派遣法改正法施行状況調査

5. 均衡待遇

(1) 平成24年改正法施行後、派遣労働者の均衡待遇を図るためにどのような配慮をしているか(複数選択可)

総数	【賃金】派遣先の労働者との均衡	【賃金】一般の労働者の勘案	【賃金】職務内容や成果等の勘案	【教育訓練】派遣先の労働者との均衡	【福利厚生】派遣先の労働者との均衡	特段対応していない	※その他
1,112	341	315	464	429	679	101	30
100%	30.7%	28.3%	41.7%	38.6%	61.1%	9.1%	2.7%

※その他(複数記載有): 正社員・無期雇用労働者を派遣しているため社内規定で待遇を決定(7)、派遣先との派遣料金の交渉(4)等

(2) (1)で【賃金】について「派遣先の労働者との均衡」または「一般の労働者の勘案」を選択した場合、均衡待遇を図るに当たって何を考慮しているか(複数選択可)

総数	基本給	職務手当、精皆勤手当	賞与、期末手当等特別賞与(いわゆるボーナス)	退職金	通勤手当	家族手当、住宅手当	※その他
542	499	142	100	27	188	48	21
100%	92.1%	26.2%	18.5%	5.0%	34.7%	8.9%	3.9%

※その他(複数記載有): 資格手当・技術手当等(7)、総支給額(2)等

(3) (平成27年改正法施行前)均衡待遇の配慮内容について派遣労働者に説明したか

総数	有	無
1,112	665	447
100%	59.8%	40.2%

(4) (平成27年改正法施行前)派遣先に協力を求めた事項はあるか(複数選択可)

総数	派遣先で同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準の情報提供	教育訓練の情報提供	福利厚生の情報提供	派遣労働者の職務の評価(成果・意欲・能力等)	※1 その他	※2 協力を求めている
1,112	376	529	656	624	24	87
100%	33.8%	47.6%	59.0%	56.1%	2.2%	7.8%

※1 その他(複数記載有):昇給や派遣料金の適正化・見直し(6)、キャリア形成支援(3)等

※2 理由:正社員・無期雇用派遣労働であるため(9)、既に承知している内容であるため(4)、派遣先の社員と格差があり過ぎるため(3)、自社で全て対応を行っているため(2)等

(5) (平成27年改正法施行前)派遣先からの協力を得られた事項はあるか(複数選択可)

総数	派遣先で同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準の情報提供	教育訓練の情報提供	福利厚生の情報提供	派遣労働者の職務の評価(成果・意欲・能力等)	※その他	協力を求めている
1,112	300	521	658	625	31	74
100%	27.0%	46.9%	59.2%	56.2%	2.8%	6.7%

※ その他(複数記載有):派遣料金の改定(3)、通勤手当の支給(2)等

(6) 均衡待遇を進めるに当たり、問題となっている事項はあるか(複数選択可)

総数	派遣先の労働者の待遇に関する情報が手に入らない	派遣労働者と同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準が分からない	派遣労働者の派遣先での評価が分からず、賃金等に反映されない	派遣先に協力を求めても、派遣先が協力してくれない	待遇を改善するための原資が不十分	※その他	特にな
1,112	247	242	69	100	321	47	493
100%	22.2%	21.8%	6.2%	9.0%	28.9%	4.2%	44.3%

※ その他(複数記載有):派遣料金が上がらない(9)、派遣先の賃金と比較が難しい(8)等

(7) 均衡待遇を進めるに当たり、派遣先の社員との均衡と派遣労働者の均衡のどちらを重視しているか(複数選択可)

総数	派遣先の社員との均衡	派遣労働者間の均衡	両者のバランスを取る
1,112	152	568	486
100%	13.7%	51.1%	43.7%

平成27年労働者派遣法改正法施行状況調査

4. 均衡待遇の推進

(1) 平成27年改正法施行後、均衡待遇の確保のために考慮した内容について、派遣労働者から説明を求められたことがあるか、また、求めに応じたか

総数	求められたことがあり、説明した	求められたことがあるが、説明しなかった	求められたことがない
1,112	111	2	999
100%	10.0%	0.2%	89.8%

(2) 平成27年改正法施行後、同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金情報の提供を派遣先に求めたことがあるか、また、派遣先は求めに応じたか

総数	求めたことがあり、賃金情報を提供した	求めたことがあるが、賃金情報を提供しなかった	求めたことがない
1,112	307	98	707
100%	27.6%	8.8%	63.6%

(3) 平成27年改正法施行後、教育訓練の実施について、派遣先に求めたことがあるか、また、派遣先は求めに応じたか

総数	求めたことがあり、派遣先による教育訓練が行われた(又は行われる予定)	求めたことがあるが、派遣先による教育訓練は行われなかった	求めたことがない
1,112	498	39	575
100%	44.8%	3.5%	51.7%

関連規定の具体的な運用等①

待遇に関する事項等の説明(労働者派遣法第31条の2)

(待遇に関する事項等の説明)

第三十一条の二 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項(※)を説明しなければならない。

※説明すべき事項は次のとおり(労働者派遣法施行規則第25条の6第2項)

- ①労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込み
健康保険、厚生年金保険、雇用保険法の各労働・社会保険の被保険者になることに関する事項
その他の当該労働者の待遇に関する事項
- ②事業運営に関する事項
- ③労働者派遣に関する制度の概要

2 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、第三十条の三の規定により配慮す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(※)について、当該派遣労働者に説明しなければならない。

※説明すべき事項は均衡待遇確保のために配慮した内容

【参考】規定の解釈について(出典:労働者派遣事業関係業務取扱要領)

《第1項関係》

「派遣労働者として雇用しようとする労働者」: 例えば、いわゆる登録型で労働者派遣事業が行われる場合における登録状態にある労働者の他、いわゆる常用型で労働者派遣事業が行われる場合で、新たに労働者を派遣労働者として雇用しようとする者(雇い入れ後に一定期間研修を受講したり、派遣による就業以外の業務を行ったりした後に派遣される者を含む。)等も該当する。

「賃金の額の見込み」: 当該労働者の能力・経験・職歴・保有資格等を考慮し、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合の現時点における賃金額の見込みであり、一定の幅があっても差し支えない。

「その他の当該労働者の待遇に関する事項」: 想定される就業時間や就業日・就業場所・派遣期間、教育訓練、福利厚生等が該当するが、当該時点において説明可能な事項について労働者に説明することで差し支えない。

《第2項関係》

「均衡待遇確保のために配慮した内容」: 均衡を考慮した待遇の確保を図るために配慮した内容の説明とは、例えば、派遣労働者の賃金の決定にあたって派遣先から提供のあった派遣先の同種の労働者に係る賃金水準を参考にした等の説明をいう。

関連規定の具体的な運用等②

履行確保措置(労働者派遣法第14条、第48条、第49条、第49条の2)①

【労働者派遣をする事業主に対する履行確保措置】

※指導・助言以外は派遣元事業主に対する履行確保措置

- 指導・助言(この法律の施行に関し必要があると認めるとき)
- 改善命令(この法律(※を除く。)その他労働に関する法律の規定に違反した場合において、適正な派遣就業を確保するために必要があると認めるとき)
- 許可の取消し
 - ・許可の欠格事由に該当するとき
 - ・労働者派遣法(※を除く。)・職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく命令・処分に違反したとき
 - ・許可の条件に違反したとき
 - ・指示を受けたにもかかわらずなお※に違反したとき
- 事業停止命令
 - ・労働者派遣法(※を除く。)・職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく命令・処分に違反したとき
 - ・許可の条件に違反したとき
- 勧告(専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的としている場合)
- 指示(指導・助言をしたにもかかわらずなお※に違反したとき)
- 労働者派遣の停止命令(派遣先が派遣労働者を適用除外業務に従事させている場合において、当該派遣就業を継続させることが著しく不相当であると認めるとき)

※関係派遣先への派遣割合報告書の提出、関係派遣先への派遣割合制限、特定有期雇用派遣労働者(派遣先の同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある者に限る。)に対する雇用安定措置

【労働者派遣の役務の提供を受ける者に対する履行確保措置】

- 指導・助言(この法律の施行に関し必要があると認めるとき)
- 勧告
 - ・派遣労働者を適用除外業務に従事させている場合
 - ・派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受けている場合
 - ・派遣受入期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けている場合
 - ・過半数組合等からの意見を聴取せずに派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受ける場合
 - ・過半数組合等からの異議があったにもかかわらず派遣可能期間の延長の理由等について説明をしない場合
 - ・派遣先を離職して1年以内の者(60歳以上の定年退職者を除く。)について、当該派遣先が当該者を派遣労働者として受け入れ、労働者派遣の役務の提供を受けていた場合
 - ・上記に該当し指導・助言をした場合において、なお、違法行為を行っており又は違法行為を行うおそれがあると認めるとき
- 公表(勧告に従わなかったとき)

(許可の取消し等)

第十四条 厚生労働大臣は、派遣元事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第五条第一項の許可を取り消すことができる。

- 一 第六条各号(第四号から第七号までを除く。)のいずれかに該当しているとき。
- 二 この法律(第二十三条第三項、第二十三条の二、第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項及び次章第四節の規定を除く。)若しくは職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき。
- 三 第九条第一項の規定により付された許可の条件に違反したとき。
- 四 第四十八条第三項の規定による指示を受けたにもかかわらず、なお第二十三条第三項、第二十三条の二又は第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項の規定に違反したとき。

2 厚生労働大臣は、派遣元事業主が前項第二号又は第三号に該当するときは、期間を定めて当該労働者派遣事業の全部又は一部の停止を命ずることができる。

関連規定の具体的な運用等③

履行確保措置(労働者派遣法第14条、第48条、第49条、第49条の2)②

(指導及び助言等)

第四十八条 厚生労働大臣は、この法律(前章第四節の規定を除く。第四十九条の三第一項、第五十条及び第五十一条第一項において同じ。)の施行に関し必要があると認めるときは、労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、労働者派遣事業の適正な運営又は適正な派遣就業を確保するために必要な指導及び助言をすることができる。

2 厚生労働大臣は、労働力需給の適正な調整を図るため、労働者派遣事業が専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われている場合(第七条第一項第一号の厚生労働省令で定める場合を除く。)において必要があると認めるときは、当該派遣元事業主に対し、当該労働者派遣事業の目的及び内容を変更するように勧告することができる。

3 厚生労働大臣は、第二十三条第三項、第二十三条の二又は第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項の規定に違反した派遣元事業主に対し、第一項の規定による指導又は助言をした場合において、当該派遣元事業主がなお第二十三条第三項、第二十三条の二又は第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項の規定に違反したときは、当該派遣元事業主に対し、必要な措置をとるべきことを指示することができる。

(改善命令等)

第四十九条 厚生労働大臣は、派遣元事業主が当該労働者派遣事業に関しこの法律(第二十三条第三項、第二十三条の二及び第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項の規定を除く。)その他労働に関する法律の規定(これらの規定に基づく命令の規定を含む。)に違反した場合において、適正な派遣就業を確保するため必要があると認めるときは、当該派遣元事業主に対し、派遣労働者に係る雇用管理の方法の改善その他当該労働者派遣事業の運営を改善するために必要な措置を講ずべきことを命ずることができる。

2 厚生労働大臣は、派遣先が第四条第三項の規定に違反している場合において、同項の規定に違反している派遣就業を継続させることが著しく不適当であると認めるときは、当該派遣先に労働者派遣をする派遣元事業主に対し、当該派遣就業に係る労働者派遣契約による労働者派遣の停止を命ずることができる。

(公表等)

第四十九条の二 厚生労働大臣は、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、第四条第三項、第二十四条の二、第四十条の二第一項、第四項若しくは第五項、第四十条の三若しくは第四十条の九第一項の規定に違反しているとき、又はこれらの規定に違反して第四十八条第一項の規定による指導若しくは助言を受けたにもかかわらずなおこれらの規定に違反するおそれがあると認めるときは、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、第四条第三項、第二十四条の二、第四十条の二第一項、第四項若しくは第五項、第四十条の三若しくは第四十条の九第一項の規定に違反する派遣就業を是正するために必要な措置又は当該派遣就業が行われることを防止するために必要な措置をとるべきことを勧告することができる。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

■ 目的（第1条）

- 近年、雇用形態が多様化する中で、雇用形態により労働者の待遇や雇用の安定性について格差が存在し、それが社会における格差の固定化につながることに懸念されていることに鑑み、それらの状況を是正するため、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策に関し、基本理念を定め、国の責務等を明らかにするとともに、労働者の雇用形態による職務及び待遇の相違の実態、雇用形態の転換の状況等に関する調査研究等について定めることにより、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を重点的に推進し、もって労働者がその雇用形態にかかわらず充実した職業生活を営むことができる社会の実現に資することを目的とする。

■ 基本理念（第2条）、国の責務等（第3条）

■ 法制上の措置等（第4条）

- 政府は、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策を実施するため、必要な法制上、財政上又は税制上の措置その他の措置を講ずる。

■ 調査研究（第5条）

- 国は、i 労働者の雇用形態の実態、ii 労働者の雇用形態による職務の相違及び賃金、教育訓練、福利厚生、その他の待遇の相違の実態、iii 労働者の雇用形態の転換の状況、iv 職場における雇用形態による職務の分担及び管理的地位への登用の状況 について調査研究を行う。
- 国は、上記iiiについて調査研究を行うに当たっては、通常の労働者以外の労働者が通常の労働者への転換を希望する場合における処遇その他の取扱いの実態、当該転換を妨げている要因等について重点的に行う。

■ 職務に応じた待遇の確保（第6条）

- 国は、雇用形態の異なる労働者についてもその待遇の相違が不合理なものとならないようにするため、事業主が行う**通常の労働者及び通常の労働者以外の労働者の待遇に係る制度の共通化の推進**その他の必要な施策を講ずる。
- 政府は、派遣労働者の置かれている状況に鑑み、**派遣労働者について、派遣元事業主及び派遣先に対し、派遣労働者の賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇についての規制等の措置を講ずることにより、派遣先に雇用される労働者との間においてその業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度その他の事情に応じた均等な待遇及び均衡のとれた待遇の実現を図るものとし、この法律の施行後、3年以内に法制上の措置を含む必要な措置を講ずるとともに、当該措置の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、所要の措置を講ずる。**

■ 雇用環境の整備（第7条）

- 国は、労働者が意欲及び能力に応じて希望する雇用形態により就労することが不当に妨げられることのないよう、労働者の就業形態の設定、採用及び管理的地位への登用等の雇用管理の方法の多様化の推進その他雇用環境の整備のために必要な施策を講ずる。また、施策を講ずるに当たっては、通常の労働者以外の労働者の雇用管理の改善及び通常の労働者以外の労働者から通常の労働者への転換が促進されるよう必要な配慮を行う。

■ 教育の推進（第8条）

- 国は、国民が職業生活設計の重要性について理解を深めるとともに、労働者が主体的に職業生活設計を行い、自らの選択に応じ充実した職業生活を営むことができるよう、職業生活設計についての教育の推進その他必要な施策を講ずる。



EU:雇用形態間の待遇格差に関する規定 (EU指令)

<p>【パート】 EUパートタイム労働指令(1997年)</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用条件に関して、パートタイム労働者は、パートタイムで労働するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取扱いを受けないものとする。(4条1項) 適切な場合には、時間比例の原則が適用されるものとする。(4条2項) <p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> 同一事業所において、勤続期間や資格／技能を含む他の考慮事項に適切な考慮を払いつつ、同一の又は類似の労働／職業に従事するところの、同一種類の雇用契約又は雇用関係を有するフルタイム労働者をいう。(3条2項) <p>※ 同一の事業所において比較可能なフルタイム労働者がいない場合には、比較は適用可能な労働協約について行い、適用可能な労働協約がない場合には、国内法、労働協約又は慣行に従う。(3条2項)</p>
<p>【有期】 EU有期労働指令(1999年)</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用条件に関して、有期契約労働者は、有期雇用契約又は有期雇用関係を有するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能な常用労働者よりも不利な取扱いを受けないものとする。(4条1項) 適切な場合には、期間比例の原則が適用されるものとする。(4条2項) <p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> 同一の事業所において、資格／技能に適切な考慮を払いつつ、同一の又は類似の労働／職業に従事するところの、期間の定めなき雇用契約又は雇用関係を有する労働者をいう。(3条2項) <p>※ 同一の事業所において比較可能な常用労働者がいない場合には、比較は適用可能な労働協約について行い、適用可能な労働協約がない場合には、国内法、労働協約又は慣行に従う。(3条2項)</p>
<p>【派遣】 EU派遣労働指令(2008年)</p>	<p>《概要》</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者の労働雇用条件は、その利用者企業への派遣の期間中、同一職務に利用者企業によって直接採用されていれば適用されたものを下回らないものとする。(5条1項) <p>※別途、労働協約により5条1項とは異なる条件を定めることを許容。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「賃金に関しては、加盟国は、労使団体に協議した上で、労働者派遣事業者と常用雇用契約を有する派遣労働者が、派遣の合間の期間においても引き続き賃金を支払われている場合には、5条1項の原則に対する例外を規定することができる。」 「加盟国は、労使団体に協議した上で、加盟国で定める条件に従い適当なレベルの労使団体に、派遣労働者の全体的な保護を尊重しつつ、5条1項の原則とは異なる労働雇用条件に関する取り決めを確立する労働協約を維持し又は締結する選択肢を与えることができる。」 <p>《比較対象者》</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者の労働雇用条件は、その利用者企業への派遣の期間中、同一職務に利用者企業によって直接採用されていれば適用されたものを下回らないものとし、仮想比較対象者の考えを採用している。