

規制の事後評価書

法令の名称：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による改正後の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）第 26 条第 7 項～第 10 項、第 30 条の 3、第 30 条の 4、第 35 条、第 37 条、第 42 条

規制の名称：派遣労働者が正規雇用労働者との待遇差について司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

規制導入時の区分：新設 拡充 緩和 廃止

担当部局：職業安定局需給調整事業課

評価実施時期：令和 7 年 1 月

1 事後評価結果の概要

<規制の内容>

正規雇用労働者（派遣先に雇用される通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者））と派遣労働者との不合理な待遇差の是正するため、以下を義務付ける改正を行った。

- 派遣先に対し、派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報を派遣元事業主に提供することを義務付け、派遣元事業主は、派遣先からの情報共有がない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないこととする。
- 派遣元事業主に対し、①派遣労働者と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 ②労使協定において、一定の事項（同種の業務に同一の地域で従事する一般労働者の平均賃金と同等以上の賃金であること等）を定めて派遣労働者の待遇を決定することのいずれかを講ずることを義務付ける。
- 派遣元事業主に対し、労働者派遣をするときに派遣先に通知しなければならない事項に、協定対象労働者であるか否かの別を追加することを義務付ける。また、その内容に変更があったときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先に通知することを義務付ける。
- 派遣元事業主及び派遣先のそれぞれに対し、派遣元管理台帳及び派遣先管理台帳に協定対象派遣労働者であるか否かの別を追加することを義務付ける。

<今後の対応>

そのまま継続 拡充して継続 緩和して継続 廃止

※ 関係審議会において、必要な見直しについて議論しているところであり、評価実施時点において今後の対応についての記載は困難である。

<課題の解消・予防の概況>

おおむね想定どおり

想定を下回るが、対応の変更は不要

想定を下回り、対応の変更が必要

<遵守費用の概況（新設・拡充のみ）>

おおむね想定どおり

想定を上回るが、対応の変更は不要

想定を上回り、対応の変更が必要

※ 事業主において不合理な待遇差の是正を行うために要する費用については、事業主によって義務の履行手段等が様々であることから、定量的な比較及び評価は困難である。

<行政費用の概況>

■ おおむね想定どおり

想定を上回るが、対応の変更は不要

想定を上回り、対応の変更が必要

<規制緩和・廃止により顕在化する負担の概況（緩和・廃止のみ）>

おおむね想定どおり

想定を上回るが、対応の変更は不要

想定を上回り、対応の変更が必要

2 事前評価時の予測との比較

<効果（課題の解消・予防）>

		算出方法と数値
派遣労働者に対する 待遇改善効果	事前評価時	—
	事後評価時	1～4の義務が法律上明確化されたことにより、事業主において派遣労働者の待遇改善に関する上記義務の適正な履行が確保されている。

<負担>

■ 遵守費用（新設・拡充のみ）

		算出方法と数値
事業主における、派遣労働者に対する待遇改善等を行うための費用	事前評価時	—
	事後評価時	事業主において派遣労働者に対する待遇改善等を行うために要する費用については、事業主によって義務の履行手段等が様々であることから、定量的な比較及び評価は困難である。

■ 行政費用

		算出方法と数値
派遣労働者に対する待遇改善等の規定について、事業主に周知するための費用	事前評価時	—
	事後評価時	他の労働者派遣法関連の事項と合わせて周知を行ってきたため、本規制の新設に伴う行政費用のみを切り出すことは困難である。

■ 規制緩和・廃止により顕在化する負担（緩和・廃止のみ）

		算出方法と数値
	事前評価時	
	事後評価時	

■ その他の負担

- ・ 事前評価時において、「その他の社会的費用は発生しないものと考えられる。」としていた通り、その他の追加的な費用は発生していない。

3 考察

- ・ 正規雇用労働者（派遣先に雇用される無期雇用フルタイム労働者）と派遣労働者との不合理な待遇差の解消が進み、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる待遇を受け、多様な働き方を自由に選択できるようになるため、引き続き法の履行を確保するとともに、関係審議会において必要な見直しについて議論を行う。

規制の事前評価書

政策の名称	派遣労働者が正規雇用労働者との待遇差について司法判断を求める際の根拠となる規定の整備	担当部局名	雇用環境・均等局 有期・短時間労働課	作成責任者名	有期・短時間労働課長 松永 久	評価実施時期	平成29年9月
法令案等の名称・関連条項	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による改正後の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）第26条第7項～第10項、第30条の3、第30条の4、第35条、第37条、第40条第2項及び第3項、第42条						
規制の目的、内容及び必要性等	<p>【現状及び問題点、規制の必要性】 我が国の非正規雇用労働者（短時間労働者、有期雇用労働者及び派遣労働者）は、現在全雇用者の約4割を占めるに至っている。正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には賃金、福利厚生、教育訓練などの面で待遇格差があるが、こうした格差は、少子化やひとり親家庭の貧困等の要因となる等将来にわたり社会全体へ影響する。また、労働力人口が減少する中、能力開発機会の乏しい非正規雇用労働者の増加は、労働生産性向上の隘路となりかねない。</p> <p>【規制の目的、内容】 ○派遣先に対し、派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報を提供することを義務付け、派遣元事業主は、派遣先からの情報提供がない場合は、労働者派遣契約を締結してはならないこととする。 ○派遣元事業主に対し、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇 ②労使協定において、一定の事項（同種業務の一般の労働者の賃金水準と同等以上の賃金であること等）を定めること のいずれかを講ずることを義務付ける。 ○派遣元事業主に対し、労働者派遣をするときに派遣先に通知しなければならない事項に、協定対象労働者であるか否かの別を追加することを義務付ける。また、その内容に変更があったときは、遅滞なく、その旨を当該派遣先に通知することを義務付ける。 ○派遣元事業主及び派遣先のそれぞれに対し、派遣元管理台帳及び派遣先管理台帳に協定対象派遣労働者であるか否かの別を追加することを義務付ける。</p>						
想定される代替案	正規雇用労働者と派遣労働者との不合理な待遇差の是正について、努力義務とする。						
規制の費用	費用の要素						代替案の場合
1 遵守費用	事業主に、派遣労働者の待遇改善を図るための費用が生じると考えられる。						事業主に、派遣労働者の待遇改善を図るための費用が生じると考えられる。
2 行政費用	不合理な待遇の禁止等の内容について、事業主に周知するための費用が発生する。						不合理な待遇の禁止等の内容について、事業主に周知するための費用が発生する。
3 その他の社会的費用	その他の社会的費用は発生しないものと考えられる。						その他の社会的費用は発生しないものと考えられる。
規制の便益	便益の要素						代替案の場合
	改正案により、企業内における正規雇用労働者と派遣労働者との不合理な待遇差の解消が進み、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる待遇を受け、多様な働き方を自由に選択できるようになる。						代替案により、事業主が努力義務を遵守した場合のみ、当該義務の新設により、企業内における正規雇用労働者と派遣労働者との不合理な待遇差の解消が進み、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる待遇を受け、多様な働き方を自由に選択できるようになる。
政策評価の結果 （費用と便益の関係の分析等）	改正案の導入により、企業内における正規雇用労働者と派遣労働者との不合理な待遇差の解消が進み、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる待遇を受け、多様な働き方を自由に選択できるようになる。また、代替案と比較すると、代替案は目的とする行政効果が得られるか不確定であり、便益は一般的に少なくなることが想定されるため、改正案が望ましいと考える。						
有識者の見解その他関連事項	改正案は、「同一労働同一賃金に関する法整備について」（平成29年6月16日労働政策審議会建議）を踏まえたもの						
レビューを行う時期又は条件	改正法案の附則において、この法律の施行後5年を目途として、改正後の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の施行状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする検討規定を設けている。						