

規制影響分析書要旨

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	
主管部局・課室	雇用環境・均等局有期・短時間労働課	
関係部局・課室	-	
評価実施時期	平成29年9月	
規制の新設・改廃の内容・目的	<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>	
	(根拠条文)	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
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。	
想定される費用	新設・改廃する規制案	代替案
(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。
(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。

	(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。
想定される便益		新設・改廃する規制案	代替案
		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。
分析結果	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実であり、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。		
一定期間経過後の見直し(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。		
備考	-		