

職 発 1018 第 2 号
令和元年 10 月 18 日

各府省庁大臣官房長 殿

厚生労働省職業安定局長
(公 印 省 略)

「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の遵守について (通知)

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。以下「労働者派遣法」という。) の一部改正を含む「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) については、平成 30 年 7 月 6 日に公布されたところです。

このうち、労働者派遣法の改正に関する規定は令和 2 年 4 月 1 日から施行されることから、改正労働者派遣法の目的が派遣労働者の待遇の改善であること等を踏まえ、下記の内容にご留意いただくことが必要であると考えております。

つきましては、貴府省庁におかれましても、改正労働者派遣法の施行日以降に派遣労働者を受け入れる場合には、別添のリーフレットに記載の事項のほか、特に留意すべき下記の事項を踏まえ、法令に違反することなく労働者派遣の受入れを適正に行っていただくようお願い申し上げます。

また、独立行政法人、特殊法人、国立大学法人等、貴府省庁の関係法人・関係団体等においても改正労働者派遣法の施行日以降労働者派遣を受け入れる場合には、これらの関係法人・関係団体等において法令遵守のための適切な対応が行われるよう、関係部局を通じて、周知をお願い申し上げます。

ご不明な点がございましたら、以下の連絡先までお問い合わせください。

記

1. 不合理な待遇差をなくすための規定の整備等について

(1) 不合理な待遇差をなくすための規定の整備について

雇用形態にかかわらず、不合理な待遇差を是正するため、派遣労働者について、派遣元事業主は、具体的には次の①又は②のいずれかの方法により派遣労

働者の待遇を確保しなければならないこととされています。なお、派遣元事業主が採用している待遇決定方式は、派遣元事業主のホームページ等で確認できるようになります。

- ① 派遣先の通常の労働者との均等・均衡方式（以下、「派遣先均等・均衡方式」という。）（法第 30 条の 3）
 - ・ 職務内容及び職務内容・配置の変更範囲が同一である場合に均等待遇を確保すること。
 - ・ 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不合理な待遇差とならない均衡待遇を確保すること。
- ② 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式（以下、「労使協定方式」という。）（法第 30 条の 4）

同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金水準と同等以上であること等の要件を満たす書面による労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこと。

（2）裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備について

派遣労働者と派遣元又は派遣先との間で、次の事項に関してトラブルとなった場合には、派遣労働者は、都道府県労働局長による助言等や紛争調整委員会による調停等を求めることができることとされています。

- ① 派遣元が講ずべき措置
 - ・ 派遣先の通常の労働者との不合理な待遇差、差別的取扱いの禁止（法第 30 条の 3）
 - ・ 労使協定に基づく待遇の決定（法第 30 条の 4）
 - ・ 雇入れ時・派遣時の明示・説明（法第 31 条の 2 第 2 項及び同条第 3 項）
 - ・ 派遣労働者の求めに応じた説明と説明を求めたことによる不利益取扱いの禁止（法第 31 条の 2 第 4 項及び同条第 5 項）
- ② 派遣先が講ずべき措置
 - ・ 業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施（法第 40 条第 2 項）
 - ・ 食堂、休憩室、更衣室の利用の機会の付与（法第 40 条第 3 項）

2. 派遣労働者を受け入れる場合の国の機関における対応について

（1）比較対象労働者の待遇等に関する情報提供について

派遣元事業主が 1（1）の義務を履行できるよう、国の機関等も含め派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、別添のように派遣

元事業主に対して、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等の待遇に関する情報提供をしなければならないこととされていますので、派遣元事業主の選定に当たっては、ご注意ください。

① 派遣先均等・均衡方式

派遣先均等・均衡方式の場合、比較対象労働者（※）を選定した上で、比較対象労働者における、(1)職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態、(2)選定理由、(3)待遇の内容、(4)待遇の性質及び目的、(5)待遇決定に当たっての考慮事項に関する情報提供をしなければならないこととされています。

※ 比較対象労働者は、次の①～⑥の優先順位により選定します。

- ① 「職務内容」（業務の内容及び責任の程度）と「職務内容及び配置の変更範囲」（人材活用の仕組み、運用等）が同じ通常の労働者
- ② 「職務内容」が同じ通常の労働者
- ③ 「業務内容」または「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④ 「職務内容及び配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
- ⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者（短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要）
- ⑥ 派遣労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者（派遣先の通常の労働者との間で適切な待遇が確保されていることが必要）

② 労使協定方式

労使協定方式の場合、(1)業務に必要な能力を付与するための教育訓練、(2)食堂、休憩室、更衣室の利用に関する情報提供をしなければならないこととされています。

③ 留意すべきこと

派遣元事業主は、派遣先からこれらの情報の提供がないときは、派遣先との間で労働者派遣契約を締結してはならないこととされています。

また、仕様書に労働者派遣法を遵守するよう記載することなど、改正労働者派遣法に則った公正な待遇が確保されるようご注意ください。

そのほか、国の機関は、比較対象労働者の待遇に関する情報に人事院勧告等により変更があった場合は、遅滞なく、派遣元事業主に対して、変更の内容に関する情報を提供しなければなりません。

(2) 派遣料金の配慮について（法第 26 条第 11 項）

派遣先である国の機関は、派遣料金について、派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式による派遣労働者の公正な待遇が確保されるよう配慮しなければなりません。なお、この配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけでなく、締結又は更新がされた後にも求められるものです。比較対象労働者の待遇に関する情報に人事院勧告等により変更があり、変更された情報により、派遣労働者の待遇が変更される場合は、必要に応じて、契約金額の変更が必要になることにご留意ください。

(3) 教育訓練の実施・福利厚生施設の利用機会の付与・情報提供について（法第 40 条第 2 項及び同条第 3 項）

派遣元事業主の求めに応じて、派遣労働者に対しても業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施しなければならないこととされています。

また、福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）については利用の機会を与えなければならないこととされています。合わせて、物品販売所、病院等については、利用に関する便宜供与を講ずるよう配慮することとされています。

さらに、派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式による待遇決定及び派遣労働者に対する待遇に関する事項等の説明が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じて、派遣先である国の機関の労働者に関する情報、派遣労働者の業務遂行状況などの情報を提供するなど必要な協力をするように配慮することとされています。

(4) 派遣労働者に対する不利益取扱いの禁止について（法第 31 条の 2 第 5 項）

裁判外紛争解決手続を求めたことを理由として、派遣元及び派遣先は派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないこととされています。

(5) 施行日に係る取扱いについて

改正法の施行期日が令和 2 年 4 月 1 日とされたことから、労働者派遣を受け入れている場合においては、派遣労働者の待遇等について同日までに対応が必要なことにご留意ください。また、令和 2 年 4 月 1 日以降に締結された労働者派遣契約だけでなく、同日をまたぐ契約も、同日から、改正法の適用を受けます。

また、改正内容の詳細については、以下の厚生労働省ホームページ（派遣

労働者の同一労働同一賃金について) において、パンフレット、不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル等の参考資料を公表しているので、ご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html

【連絡先】 厚生労働省職業安定局
需給調整事業課 米岡、山口、名草
電話 03-3502-5227 (直通)