

改正派遣法 概要 2020年4月1日施行

第5 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一部改正

1 待遇に関する情報の提供等（第26条第7項から第11項まで関係）

- (1) 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第26条第1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ものとしたこと。
- (2) (1)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って、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ものとしたこと。
- (3) 派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から(1)による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならないものとしたこと。
- (4) 派遣先は、(1)の情報に変更があったときは、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ものとしたこと。
- (5) 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、2の(3)の協定に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあっては2の(1)及び(2)、2の(3)の協定に係る労働者派遣にあっては2の(3)のイからオ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ものとしたこと。

2 不合理な待遇の禁止等（第30条の3及び第30条の4関係）

- (1) 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の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その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないものとしたこと。
- (2) 派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業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派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における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ことが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならないものとしたこと。
- (3) 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（8の(1)の教育訓練、8の(2)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。(3)において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、(1)及び(2)は、ア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ものとしたこと。ただし、イ、エ若しくはオに掲げる事項であって当該協定で定めたものを遵守していない場合又はウ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、この限りでないものとしたこと。
 - ア 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
 - イ アに掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（a及びb（通動手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、a）に該当するものに限る。）
 - a 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。
 - b 派遣労働者の職務の内容、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の向上があつた場合に賃金が改善されるものであ

ること。

ウ 派遣元事業主は、イに掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たっては、派遣労働者の職務の内容、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公正に評価し、その賃金を決定すること。

エ アに掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。エにおいて同じ。）の決定の方法（派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の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その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。）

オ 派遣元事業主は、アに掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第30条の2第1項の規定による教育訓練を実施すること。

カ アからオまでに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

(4) (3)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ものとしたこと。

3 職務の内容等を勘案した賃金の決定（第30条の5関係）

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（2の(2)の派遣労働者及び2の(3)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ものとしたこと。

4 就業規則の作成の手続（第30条の6関係）

派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければならないものとしたこと。

5 待遇に関する事項等の説明（第31条の2第2項から第5項まで関係）

(1) 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇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（(2)において「文書の交付等」という。）により、ア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、イに掲げる措置の内容を

説明しなければならないものとしたこと。

ア 労働条件に関する事項のうち、労働基準法第15条第1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

イ 2の(1)から(3)まで及び3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15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項及びア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

(2) 派遣元事業主は、労働者派遣（2の(3)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、ア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、イに掲げる措置の内容を説明しなければならないものとしたこと。

ア 労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項及び(1)のイに掲げる事項（厚生労働省令で定めるものを除く。）

イ (1)のイに掲げる措置の内容

(3) 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と1の(2)の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2から4まで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を説明しなければならないものとしたこと。

(4) 派遣元事業主は、派遣労働者が(3)の求めをしたことを理由として、当該派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとしたこと。

6 派遣先への通知（第35条第1項関係）

派遣元事業主が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、当該労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの別を追加したこと。

7 派遣元管理台帳（第37条第1項関係）

派遣元管理台帳に記載しなければならない事項に、協定対象派遣労働者であるか否かの別を追加したこと。

8 適正な派遣就業の確保等（第40条第2項から第5項まで関係）

(1) 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、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する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、当該派遣労働者が当該業

務に必要な能力を習得することができるようにするため、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合その他厚生労働省令で定める場合を除き、当該派遣労働者に対しても、これを実施する等必要な措置を講じなければならないものとしたこと。

(2) 派遣先は、当該派遣先に雇用される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、業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならないものとしたこと。

(3) 第40条第1項に定めるもの並びに(1)及び(2)のもののほか、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っ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(2)の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配慮しなければならないものとしたこと。

(4) 派遣先は、第30条の2の規定による措置並びに2の(1)から(3)まで及び5の(3)の措置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、当該派遣先に雇用される労働者に関する情報、当該派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であって当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするよう配慮しなければならないものとしたこと。

9 派遣先管理台帳(第42条第1項関係)

派遣先管理台帳に記載しなければならない事項に、協定対象派遣労働者であるか否かの別を追加したこと。

10 紛争の解決

(1) 苦情の自主的解決(第47条の4関係)

ア 派遣元事業主は、2及び5に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が当該派遣先から通知されたときは、その自主的な解決を図るよう努めなければならないものとしたこと。

イ 派遣先は、8の(1)及び(2)に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るよう努めなければならないものとしたこと。

(2) 紛争の解決の促進に関する特例(第47条の5関係)

2及び5についての派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争並びに8の(1)及び(2)についての派遣労働者と派遣先との間の紛争については、個別労働

関係紛争の解決の促進に関する法律第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、(3)及び(4)によるものとしたこと。

(3) 紛争の解決の援助(第47条の6関係)

ア 都道府県労働局長は、(2)の紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができるものとしたこと。

イ 派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者がアの援助を求めたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないものとしたこと。

(4) 調停(第47条の7及び第47条の8関係)

ア 都道府県労働局長は、(2)の紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があっ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6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとしたこと。

イ (3)のイは、派遣労働者がアの申請をした場合について準用するものとしたこと。

ウ アの調停の手続については、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の規定を準用するものとするとともに、必要な調整を行うものとしたこと。

11 公表等(第49条の2関係)

厚生労働大臣による勧告及び公表の対象に、1の(1)若しくは(4)又は8の(1)若しくは(2)に違反している場合及びこれらに違反して第48条第1項の規定による指導又は助言を受けたにもかかわらずなおこれらに違反するおそれがあると認める場合を追加したこと。

12 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。