改正労働者派遣法における
同一労働・同一賃金について

神奈川労働局需給調整事業課

派遣労働者の不合理な待遇差を解消するための規定の整備

●派遣先均等・均衡方式

●労使協定方式

※サンプル調査では約9割が労使協定方式を採用

過半数代表者の適切な選出手続き

労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続きが必要です。

労使協定の内容の周知

派遣元事業主は、労使協定を締結したときは、次の①～③のいずれかの方法により、その内容を雇用する労働者に周知しなければなりません。

①書面の交付等（労働者が希望した場合は、電子メール等）

②社内イントラネット等で常時確認できる方法

③常時派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること

（協定の概要について、書面の交付等によりあわせて周知する場合に限る。）

労使協定に定める事項　※①～⑥のすべての事項を定める必要があります。

①労使協定の対象となる派遣労働者の範囲

②賃金の決定方法（次のア及びイに該当するものに限る。）

ア.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労働者の平均的な賃金の額と同等以上の賃金額となるもの

イ.派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験の向上があった場合に賃金が改善されるもの

③派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること

労使協定に定める事項　※①～⑥のすべての事項を定める必要があります。

④「労使協定の対象とならない待遇（法第40条第2項の教育訓練及び法第40条第3項の福利厚生施設）及び賃金」を除く待遇の決定方法（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）との間で不合理な相違がないものに限る。）

⑤派遣労働者に対して段階的・計画的な教育訓練を実施すること

⑥その他事項

・有効期間（2年以内が望ましい）
・労使協定の対象となる派遣労働者の範囲を派遣労働者の一部に限定する場合は、その理由
・特段の事情がない限り、一の労働契約の期間中に派遣先の変更を理由として、協定の対象となる派遣労働者であるか否かを変えようとしないこと

マージン率の情報提供に追加された記載事項

①労使協定を締結しているか否か

②労使協定を締結している場合には

・労使協定の対象となる派遣労働者の範囲

・労使協定の有効期間の終期

労働者派遣契約に追加された記載事項

①派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

②労使協定方式の対象となる派遣労働者に限るか否か

派遣先への通知事項に追加された事項

①協定対象派遣労働者であるか否か

派遣元管理台帳・派遣先管理台帳に追加された記載事項

①派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

②労使協定方式の対象となる派遣労働者に限るか否か

比較対象労働者の待遇等に関する情報の提供（派遣先）

労働者派遣契約において、派遣労働者を協定対象労働者に限定することを定める場合、次の事項について情報提供が必要となります。

・法第４０条第２項の教育訓練の内容（業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練）

・則３２条の３各号に掲げる福利厚生施設の内容（給食施設、休憩室、更衣室をいう）

※派遣元事業主は当該情報提供がないときは、労働者派遣契約を締結してはならない。

派遣労働者に対する説明義務の強化

雇い入れ時の説明

〇雇い入れ時の労働条件に関する事項の明示

①昇給の有無

②退職手当の有無

③賞与の有無

④労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か

（対象である場合には、労使協定の有効期間の終期）

⑤派遣労働者から申し出を受けた苦情の処理に関する事項

雇い入れ時の説明

〇雇い入れ時の不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明

①派遣先均等・均衡方式によりどのような措置を講ずるか

②労使協定方式によりどのような措置を講ずるか

上記の説明は書面を用い口頭による説明を基本とします。

派遣時の説明

〇派遣時の労働条件に関する事項の明示

①労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か

（対象である場合には、労使協定の有効期間の終期）

〇派遣時の不合理な待遇差を解消するための措置の説明

派遣先均等・均衡方式によりどのような措置を講じるか

法第４０条第２項の教育訓練の内容（業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練）及び則３２条の３各号に掲げる福利厚生施設の内容（給食施設、休憩室、更衣室をいう）に係るものに限る

令和3年1月1日 及び令和3年4月1日から施行・適用される事項について

＜令和３年１月１日施行・適用＞

〇派遣労働者の雇い入れ時の説明の義務付け

キャリアアップ措置（教育訓練やキャリアコンサルティングの内容）について説明を行うことが必要となります。

〇派遣労働者として雇用しようとする労働者に対する教育訓練計画の説明

教育訓練計画の内容や変更について、派遣労働者に説明を行うことが必要となります。

〇労働者派遣契約に係る事項の電磁的記録による作成

○派遣先における派遣労働者からの苦情の処理

派遣先に適用される労働法令上の義務に関する苦情については、派遣先は誠実かつ主体的に対応しなければなりません。

○日雇派遣における労働者派遣契約の解除時の措置

派遣元事業主は、派遣契約の解除がなされた場合、新たな就業機会の確保ができない場合は、休業等を行い、日雇労働者の雇用の維持、休業手当の支払等の労働基準法に基づく責任を果たすことが必要です。

○「労働者派遣に関する概要」の説明における労働契約申込みなし制度の説明

「労働者派遣に関する概要」の説明については、労働者派遣制度の概要が分かれば足りるものであるが、この説明には労働契約申込みなし制度の内容を含むことが必要です。

＜令和３年４月１日施行・適用＞

〇雇用安定措置に係る派遣労働者の希望の聴取等

派遣元事業主は、雇用安定措置を講じるにあたっては、予め派遣労働者から希望する当該措置の内容を聴取することが義務化されました。

また、派遣元事業主は、特定有期雇用派遣労働者等から聴取した内容を、派遣元管理台帳に記載を行うことが必要となります。

〇マージン率等に係る情報提供について

マージン率等については、原則としてインターネットの利用による情報提供が必要となります