



株式会社 エフテック

派遣社員・派遣先企業の皆様へ

2020年4月1日施行 改正労働者派遣法について

2020年4月1日から派遣労働者の同一労働・同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法が施行されます。改正点は次の3点です。

1. 不合理な待遇差をなくすための規定の整備
2. 派遣労働者の待遇に関する説明義務の強化
3. 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

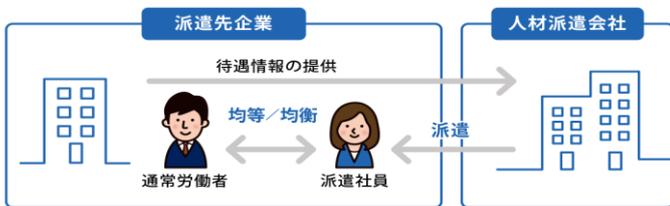
それぞれの改正内容をご確認の上、派遣で働く方の公正な待遇が確保されるよう適切に対応してください。

1. 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

派遣元が講ずべき措置として、次の①または②の待遇決定方式により公正な待遇が確保されます。

【①派遣先均等・均衡方式】

派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を図る方式



【②労使協定方式】

派遣会社が一定の要件を満たす労使協定を締結し、派遣社員の待遇を決定する方式



エフテックでは【②労使協定方式】を採用しております。

派遣先から派遣元への比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

労働者派遣契約を締結する前に、あらかじめ、派遣元に対し、
比較対象労働者の待遇 などに関する情報を提供しなければなりません。
※情報提供をせず、派遣元との間で労働者派遣契約を締結することはできません。

【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

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

<教育訓練>

派遣元の求めに応じて、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するなどの義務があります。

<福利厚生施設> → 派遣先の労働者が利用する福利厚生施設に関する措置

- 食堂・休憩室・更衣室 → 利用の機会を与える義務があります。
- 物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設などの施設 → 利用に関する便宜供与を講ずるよう配慮する義務があります。

<情報提供>

派遣元の求めに応じて、派遣先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義務があります。

【2.派遣労働者の待遇に関する説明義務の強化】

雇入れ時・派遣時に次の事項を明示・説明する義務が課されます。

- ・労働条件に関する事項の明示(昇給・退職手当・賞与の有無など)
- ・【労使協定方式】により不合理な待遇差を解消する旨の説明など

また、派遣元に対し、派遣労働者の求めに応じて【労使協定方式】による待遇決定に当たって考慮した事項などを説明する義務が課されます。

- ・本協定は派遣先で弊社の派遣従業員として働く全従業員に適用します。
- ・弊社の労使協定方式の有効期間は2022年4月1日から2024年3月31日までの2年間です。

【3.裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備】

派遣労働者と派遣元または派遣先との間で、次の事項に関してトラブルとなった場合には、「都道府県労働局長による助言・指導・勧告」や「紛争調整委員会による調停」を求めることができます。この制度は無料で利用することができ、調停等の内容が公にされないため、プライバシーが保護されます。また、これらを求めたことを理由として、派遣元およ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。

<派遣元が講ずべき措置>

- ① 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
- ② 労使協定に基づく待遇の決定
- ③ 雇入れ時・派遣時の明示・説明
- ④ 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

<派遣先が講ずべき措置>

- ① 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
- ② 食堂、休憩室、更衣室の利用の機会の付与

☆「派遣労働者の同一労働同一賃金について」(厚生労働省HP)において、改正内容の詳細をまとめたパンフレット、不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアルなどの参考資料を公表しています。

～ご不明な点については、まずお近くの都道府県労働局へお問い合わせください～

《 京都労働局 需給調整事業課 075-241-3225 》