

■点検項目 6 関係（派遣労働者への説明）

派遣労働者の待遇に関する納得性を高めるとともに、派遣労働者が自らの待遇に納得できない場合に、まずは、労使間での対話を行い、不合理な待遇差の是正につなげていくとともに、事業主しか持っていない情報のために、派遣労働者が訴えを起こすことができないことを防止する等のため、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派遣法 30 条の 3 から 30 条の 6 までの規定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りません（派遣法 31 の 2④）。

【説明事項】

[1] 派遣労働者と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派遣法 30 条の 3 及び 30 条の 4 の規定より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

a 協定対象派遣労働者以外の派遣労働者の場合

派遣元事業主は、派遣先から提供を受けた情報に基づき、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由を説明しなければなりません。

b 協定対象派遣労働者の場合

協定対象派遣労働者の賃金について、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の賃金が労使協定で定めた事項及び労使協定の定めによる公正な評価に基づき決定されていることについて説明しなければなりません。また、①労使協定に定められた待遇の決定方法をどのように適用したか、例えば、能力をどのような方法でどのように評価して賃金を決定したか、②協定対象派遣労働者の待遇（賃金、派遣法 40 条 2 項の教育訓練及び同条 3 項の福利厚生施設を除く。）について、当該待遇が労使協定で定めた決定方法に基づき決定されていること、③派遣法 40 条 2 項の教育訓練及び同条 3 項の福利厚生施設について、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で均等・均衡が確保されていることについて説明しなければなりません。

[2] 派遣法 30 条の 5（職務の内容等を勘案した賃金の決定）の規定より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

賃金の決定に当たって勘案する職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験等のうちどれを勘案しているか、どのように勘案しているかを説明しなければなりません。

[3] 派遣法 30 条の 6（就業規則の作成の手続）の規定より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

就業規則の作成又は変更しようとするときの意見聴取の対象となった派遣労働者がどのように選出され、どのような事項に関して意見聴取したのかを説明しなければなりません。

【説明方法】

説明の方法は、派遣労働者が、派遣元事業主が講ずる措置の内容を理解できるよう、書面を活用し、口頭により行うことが基本です（派遣則 25 の 18）。説明すべき事項をすべて記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の書面を用いる場合には、当該書面を交付する等の方法でも差し支えありません。