

待遇に関する事項等の説明（雇用時）

（派遣先均等・均衡方式の場合）【法 31 条の 2 第 2 項】

明示事項

令和〇〇年〇月〇〇日

殿

事業所名：〇〇〇〇（株）

事業所所在地：〇〇〇県〇〇〇市〇〇〇町〇-〇-〇

使用者職氏名：代表取締役 〇〇 〇〇

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第 31 条の 2 第 2 項に基づき、下記の内容の事項等について明示いたします。

昇給の有無	なし ※「昇給」とは、一つの労働契約の中での賃金の増額をいう。したがって、有期労働契約の契約更新時の賃金改定は、「昇給」にはあたらない。 ※「昇給」が業績等に基づき実施されない可能性がある場合には、制度としては「有」と明示しつつ、あわせて「昇給」が業績等に基づき実施されない可能性がある旨を明示することが必要である。
退職手当の有無	退職手当の制度としてはあるが、就業規則に基づき、勤続年数等により支給されない可能性あり ※「退職手当」とは、労使間において、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確になっており、退職により支給されるものであればよく、その支給形態が退職一時金であるか、退職年金であるかは問わない。 ※「退職手当」が勤続年数等に基づき支給されない可能性がある場合には、制度としては「有」と明示しつつ、あわせて「退職手当」が勤続年数等に基づき支給されない可能性がある旨について明示することが必要である。
賞与の有無	賞与の制度はあるが、業績等に基づき支給されない可能性あり ※「賞与」とは、定期または臨時に支給されるものであって、その支給額が予め確定されていないものをいう。「賞与」が業績等に基づき支給されない可能性がある場合には、制度としては「有」と明示しつつ、あわせて「賞与」が業績等に基づき支給されない可能性がある旨を明示することが必要である。
協定対象派遣労働者であるか否かの別（対象である場合は、協定の有効期間の終期も記載）	協定対象派遣労働者である （労使協定の有効期間の終期は令和 3 年 3 月 31 日）
派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項	(1) 苦情の申出を受ける者 派遣先：営業課主任 〇〇〇〇 TEL：〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇 派遣元：総務部長 〇〇〇〇 TEL：〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇 (2) 苦情処理方法、連携体制等 ① 派遣元における（1）の記載の者が苦情の申出を受けた時は、ただちに派遣元責任者へ連絡することとし、当該派遣元責任者が中心となって、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。 ② 派遣先における（1）の記載の者が苦情の申出を受けた時は、ただちに派遣先責任者へ連絡することとし、当該派遣先責任者が中心となって、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切迅速な処理を図ることとし、その結

	<p>果について必ず派遣労働者に通知することとする。</p> <p>③ 派遣元及び派遣先は、自らでその解決が容易であり、即時に処理した苦情の他は、相互に遅滞なく通知するとともに、密接に連絡調整を行いつつ、その解決を図ることとする。</p> <p>※「派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項」とは、以下の事項をいう。</p> <p>① 派遣労働者の苦情の申出を受ける者（派遣元及び派遣先）</p> <p>② 派遣元及び派遣先において苦情処理をする方法</p> <p>③ 派遣元と派遣先との連携のための体制等</p>
--	---

説明事項

令和〇〇年〇月〇〇日	
<p>殿</p> <p style="margin-top: 20px;">事業所名：〇〇〇〇(株)</p> <p>事業所所在地：〇〇〇県〇〇〇市〇〇〇町〇-〇-〇</p> <p>使用者職氏名：代表取締役 〇〇 〇〇</p>	
<p>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第31条の2第2項に基づき、下記の内容の事項等について説明いたします。</p>	
<p>派遣先の通常の労働者と派遣労働者との間で不合理な相違を設けない旨</p> <p>【法第30条の3関係】 (均等均衡方式の場合)</p> <p>※均等待遇の場合は【差別的な取扱いをしない旨】を説明すること</p>	<p>別紙「待遇に関する事項等の説明（説明事項）」を参照</p> <p>※派遣労働者の待遇のうち均衡待遇の対象となるものについては、派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理な相違を設けない旨をいうこと。派遣労働者の待遇のうち均等待遇の対象となるものについては、派遣先に雇用される通常の労働者との間で差別的な取扱いをしない旨をいうこと</p>
<p>賃金等の待遇が法第30条の4第1項の労使協定に基づき決定される旨</p> <p>【法第30条の4第1項関係】 (労使協定方式の場合)</p>	<p>別紙「労使協定書」を参照</p>
<p>職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他就業の実態に関する事項のうち、どの要素を勘案するか</p> <p>【法第30条の5関係】 (均等均衡方式の場合)</p> <p>※この項目は均等待遇の場合の</p>	<p>別紙「待遇に関する事項等の説明（説明事項）」を参照</p> <p>※均衡待遇の対象となる派遣労働者の賃金について、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うち、どの要素を勘案しているのかを説明すること</p>

み説明が必要(均等待遇の場合 についてはこの項目の説明は 不要)	
--	--