㈡　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こととした。（第三〇条の三第二項関係）

㈢　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（第四〇条第二項の教育訓練、同条第三項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。㈢において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、㈠及び㈡は、(1)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こととした。ただし、(2)、(4)若しくは(5)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(3)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、この限りでないこととした。（第三〇条の四第一項関係）

(1)　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

(2)　(1)に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（イ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあっては、イ）に該当するものに限る。）

イ　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。

ロ　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った場合に賃金が改善されるものであること。

(3)　派遣元事業主は、(2)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。

(4)　(1)に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。(4)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。）

(5)　派遣元事業主は、(1)に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三〇条の二第一項の規定による教育訓練を実施すること。

(6)　(1)から(5)までに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

待遇に関する事項等の説明に関する事項

㈠　派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い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（㈡において「文書の交付等」という。）により、(1)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、(2)に掲げる措置の内容を説明しなければならないこととした。（第三一条の二第二項関係）

(1)　労働条件に関する事項のうち、労働基準法第一五条第一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

(2)　1及び第三〇条の五の規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第一五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び(1)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

㈡　派遣元事業主は、労働者派遣（1の㈢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、(1)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、(2)に掲げる措置の内容を説明しなければならないこととした。（第三一条の二第三項関係）

(1)　労働基準法第一五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び㈠の(1)に掲げる事項（厚生労働省令で定めるものを除く。）

(2)　㈠の(2)に掲げる措置の内容

㈢　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1並びに第三〇条の四第二項、第三〇条の五及び第三〇条の六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らないこととした。（第三一条の二第四項関係）

㈣　派遣元事業主は、派遣労働者が㈢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こととした。（第三一条の二第五項関係）

3　紛争の解決に関する事項

㈠　1及び2並びに第三〇条の四第二項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第四〇条第二項及び第三項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四条、第五条及び第一二条から第一九条までの規定は適用せず、㈡及び㈢並びに第四七条の八及び第四七条の九に定めるところによることとした。（第四七条の五関係）

㈡　都道府県労働局長は、㈠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こととした。（第四七条の六関係）

㈢　都道府県労働局長は、㈠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六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせることとした。（第四七条の七関係）

五　労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の一部改正関係

1　「労働時間等の設定」の定義に関する事項

「労働時間等の設定」の定義に、深夜業の回数及び終業から始業までの時間を追加することとした。（第一条の二第二項関係）

2　事業主等の責務に関する事項

㈠　事業主の責務として、労働者の健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定を講ずるように努めなければならないことを追加することとした。（第二条第一項関係）

㈡　事業主の責務として、他の事業主との取引を行う場合において、著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと等取引上必要な配慮をするように努めなければならないことを追加することとした。（第二条第四項関係）

六　短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正関係

1　題名に関する事項

題名を「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に改めることとした。（題名関係）

2　定義に関する事項

㈠　「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業主に雇用される労働者にあっては、厚生労働省