

2020年4月1日施行

同一労働同一賃金の 法整備を踏まえた 労働組合の取り組み ～労働者派遣編～

働き方改革関連法の成立により、2020年4月から、派遣労働者に関する同一労働同一賃金の法規定が施行されます。

派遣という働き方は、「雇用」と「使用」が分離された雇用形態であるため、雇用責任・使用者責任が曖昧となり、不安定雇用に陥ることが少なくありません。また、待遇面でも、正規雇用労働者との間には賃金や一時金、手当などについての不合理な格差もあります。

労働組合としては、どのような働き方であっても誰もが安心して健康に充実して働き続けられるよう、「底上げ・底支え」「格差是正の取り組み」を強力に進めていきましょう。

目次 CONTENTS

派遣労働者にかかわる 同一労働同一賃金の法整備の内容を理解しよう	01
-------------------------------------	----

職場での取り組みの進め方

1 基本的な考え方	05
2 派遣先労働組合の取り組み	07
3 派遣元労働組合の取り組み	09

参考資料

1 改正労働者派遣法条文(抄)	13
2 短時間・有期雇用労働者及び 派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針	16
3 待遇情報の提供モデル(厚生労働省作成)	26
4 労使協定例(連合作成)	30

2019年4月

同一労働同一賃金の法整備の内容を理解しよう

「同一労働同一賃金」というと、男女間の賃金格差や企業間の賃金格差の解消を思い浮かべる人も多いと思いますが、今回の法整備は雇用形態の違いによる不合理な待遇差を禁止するものです。

このうち派遣労働者に関しては、労働者派遣法が改正され、原則として、**派遣労働者と派遣労働者を受入れる企業（＝派遣先）の正社員との間で不合理な待遇差を設けてはいけないルールが盛り込まれました。**

1 派遣労働者の待遇決定ルールの法定化

派遣労働者の待遇は、派遣先均等・均衡方式によって決定することが原則となりますが、例外的に、一定の要件を満たす労使協定を締結しその協定に基づき待遇を決めることも可能となりました。

原則 派遣先均等・均衡方式による待遇決定（派遣法30条の3）

今回の法整備では、派遣労働者と、派遣先の正社員との間で不合理な待遇差を禁止する規定（均衡待遇・均等待遇）が設けられました。

具体的には、派遣先が派遣先正社員の待遇情報を派遣会社に提供し、その情報をもとに、派遣会社は、派遣労働者の待遇を、派遣先の正社員と均等・均衡のとれた内容にすることが義務化されました。

均衡待遇（法30条の3 1項）

派遣会社は、派遣労働者と派遣先の正社員との間で、基本給や賞与などの1つ1つの待遇ごとに、**①職務の内容、②職務の内容・配置の変更範囲、③その他の事情**に照らし、不合理な待遇差を設けてはならない。

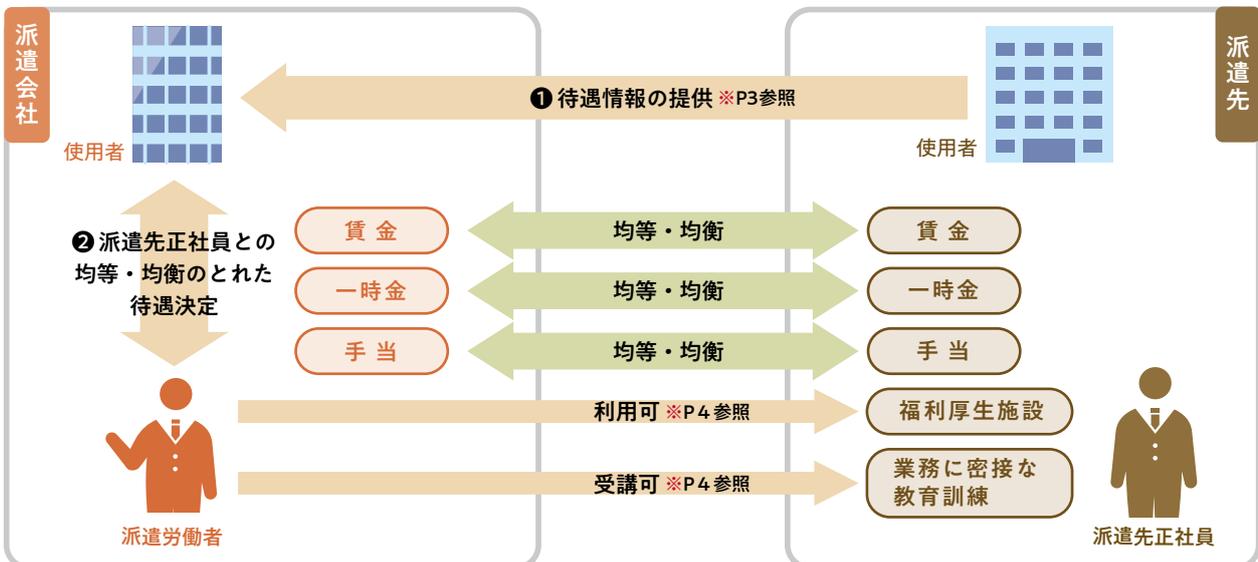
均等待遇（法30条の3 2項）

派遣会社は、派遣先の正社員と**①職務の内容、②職務の内容・配置の変更範囲**の2つの考慮要素が同じ派遣労働者について、すべての待遇を差別的取り扱いしてはならない。



考慮要素の具体的な内容とは？

- ① 職務の内容……業務の内容及び責任の程度
- ② 職務の内容及び配置の変更範囲……転勤、昇進、人事異動等
- ③ その他の事情……合理的な労使の慣行などの諸事情



例外

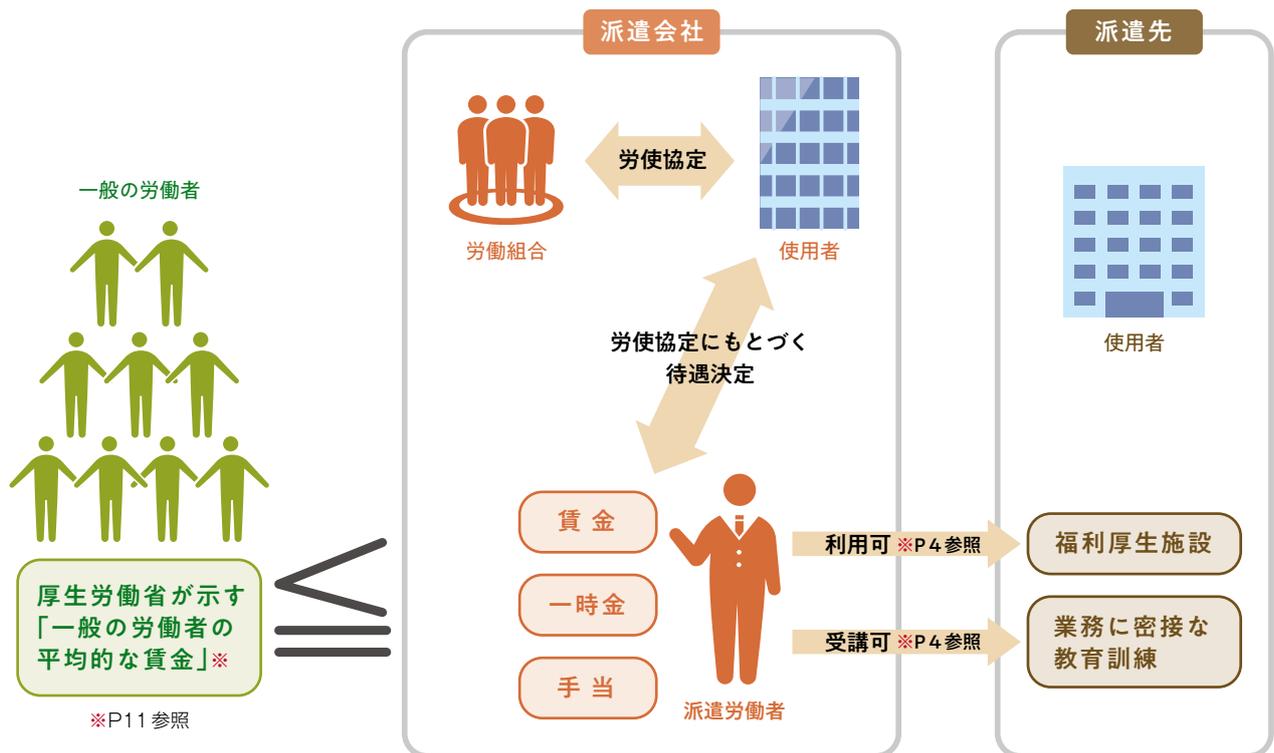
労使協定方式による待遇決定（派遣法30条の4）

派遣会社と派遣会社の過半数労働組合との間で、派遣労働者の待遇改善に関する労使協定を締結し、協定に基づき派遣労働者の待遇を決定することも例外として認められます。なお、労使協定で定める派遣労働者の賃金は、厚生労働省が示す「一般の労働者の平均的な賃金の額」※を上回る額とする必要があります。※P11 参照

Check!
☑ 協定で決めたことを
守っていない場合は？

例えば、協定で定めた賃金以下の額しか払っていない場合などの協定を守っていない場合は、**原則の派遣先均等・均衡方式に戻ります。**

また、派遣会社は派遣労働者に対して、協定を书面交付したりイントラネットへ掲示するなどして、その内容を周知することが義務化されました。



※派遣先均等・均衡方式、労使協定方式ともに、どのような待遇差が不合理であるかの考え方を示した「同一労働同一賃金ガイドライン」も策定されています（P16～25に掲載）

2 派遣先の義務の強化

1. 派遣会社への待遇情報の提供（派遣法26条7項）

派遣先は、労働者派遣契約を締結する際に、**派遣労働者と待遇を比較する正社員（比較対象労働者）の待遇情報を、派遣会社に提供する必要があります。**派遣先から提供された情報に基づき、派遣会社は派遣労働者の待遇を決定することになります。情報提供がない場合は、労働者派遣契約を結ぶことができません。なお、派遣先が派遣会社に提供する必要がある情報は、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式で異なります。

▶ 提供が必要な待遇情報

派遣先均等・均衡の場合

- 1 比較対象労働者の**基本情報**（職務の内容はなにか、どのような雇用形態かなど）
- 2 比較対象労働者の**選定理由**（なぜ比較対象労働者として選定したのか）
- 3 比較対象労働者の**待遇**（比較対象労働者の待遇と水準、待遇の目的）
- 4 比較対象労働者の**待遇決定の考慮事項**（待遇の決定に際して考慮した事項は何か）

労使協定方式の場合

- 1 どのような**教育訓練**があるのか
- 2 どのような**福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）**があるか

Check! 待遇情報は どうやって提供するの？

派遣先が派遣会社にどのように待遇情報を提供するかについては、厚生労働省が情報提供の「ひな型」を示しています（P26～29）。ただし、「ひな型」にない待遇についても、派遣先の正社員（比較対象労働者）にある待遇があれば、その情報を派遣会社に提供する必要があります。例えば、派遣先の正社員に、福利厚生の一環でいわゆる「カフェテリアプラン」などがある場合、その情報も提供する必要があるので注意しましょう。

2. 派遣料金に対する配慮義務（派遣法26条11項）

派遣先は、派遣料金について、派遣会社が**派遣労働者の待遇改善が可能な水準で設定できるように配慮しなければなりません。**

3. 教育訓練の実施、福利厚生施設の利用（派遣法40条3項・4項）

派遣先は、派遣労働者に対し、現在の業務遂行に必要な技能等を付与するための教育訓練を実施することが義務化されました。

また、派遣先は、派遣労働者に対し、自社の福利厚生施設（給食施設・休憩室・更衣室）の利用の機会を与えることも義務化されました。

3 派遣会社の義務の強化

派遣労働者が不合理な待遇差を感じることを無いうように、派遣会社は、雇入れ時や派遣時、派遣労働者から求めがあった場合に、待遇の説明を行うことが義務化されました。

- ① **雇入れ時・派遣時に、派遣労働者に対して、労働条件（昇給・退職手当の有無など）を、文書明示しなければなりません（派遣法31条の2 2項・3項）。**
- ② **不合理な待遇差を解消するために講ずる措置を、資料を活用して説明する必要があります（派遣法31条の2 3項）。**
- ③ 派遣会社は、派遣労働者の求めに応じ、**比較対象労働者との間の待遇の相違の内容・理由等を説明しなければなりません（派遣法31条の2 4項）。**



職場での取り組みの進め方

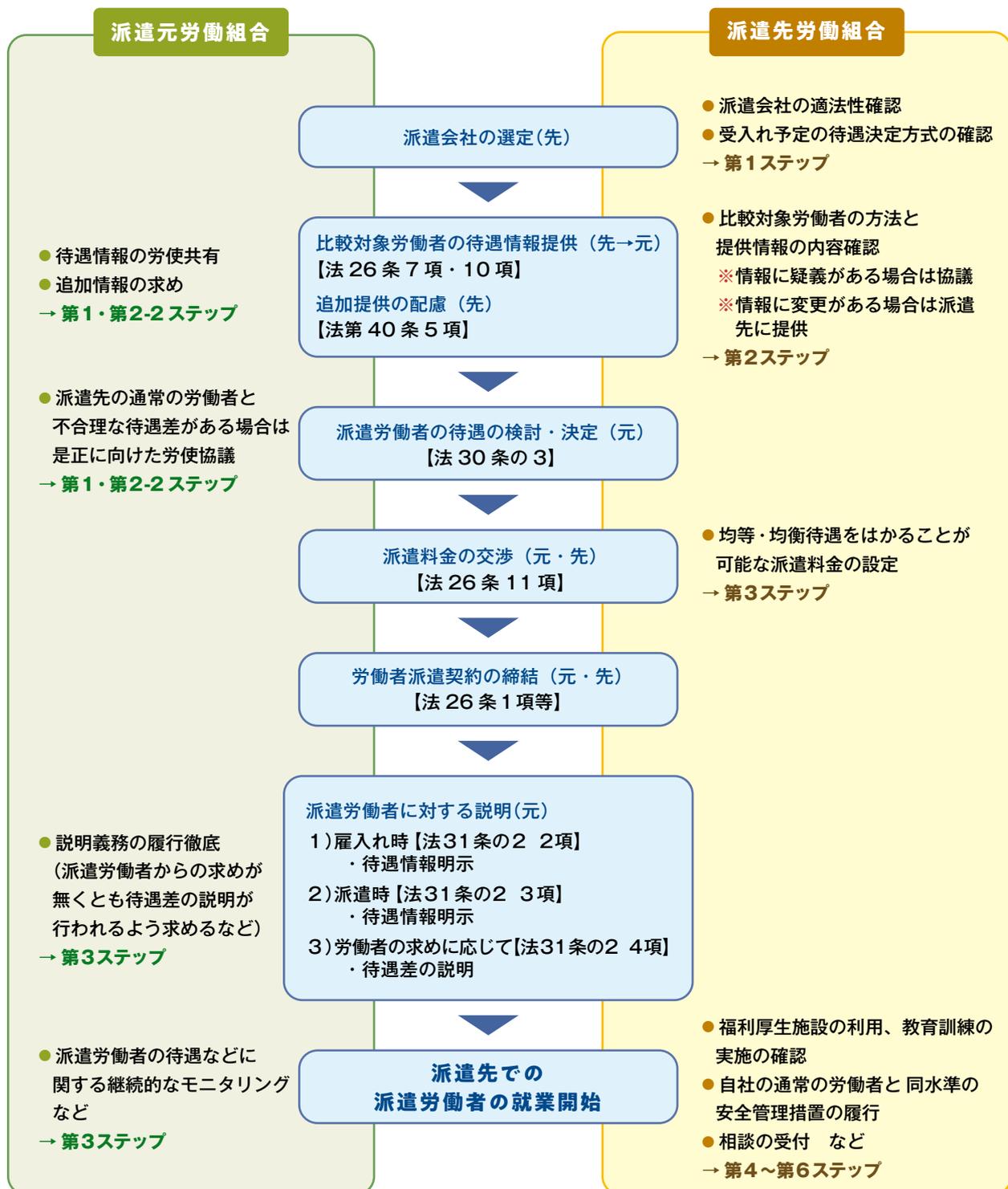
1. 基本的な考え方

派遣元労働組合が、派遣労働者の労働組合加入を進め、法令遵守はもとより法を上回る賃金・労働条件の整備に取り組むことは、派遣労働者の待遇改善に向けて必要不可欠です。

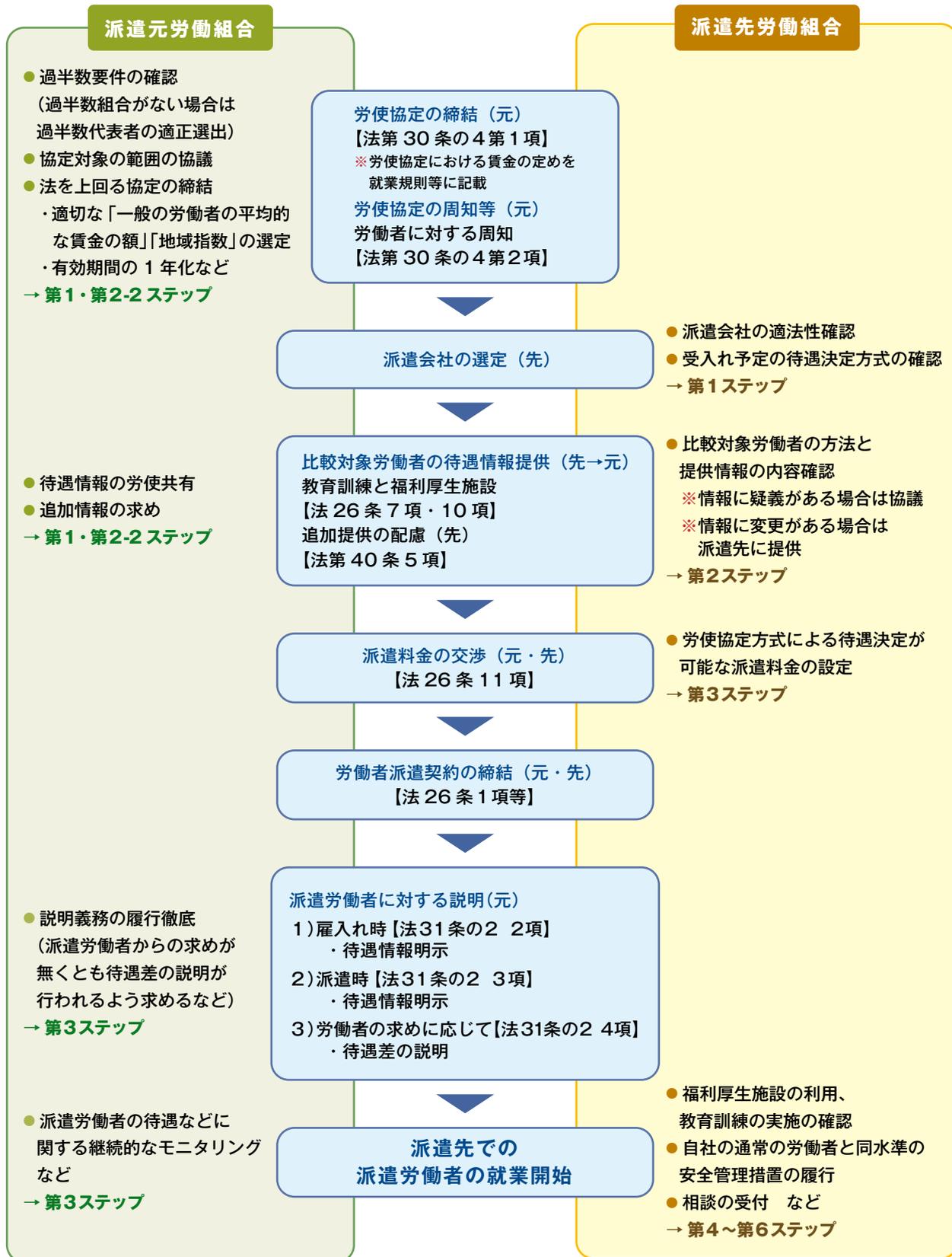
同時に、派遣先労働組合も、同じ職場で働く派遣労働者の労働条件に目を向け、その声を踏まえ、自社の労働者との間で不合理な待遇差等がある場合は、改善の働きかけを行っていくことも重要です。

派遣先労働組合・派遣元労働組合双方で、派遣労働者の方の雇用の安定と公正な労働条件の確保に向けた取り組みを進めていきましょう。

▶ 派遣先均等・均衡方式の場合の取り組みフロー



▶ 労使協定方式の場合の取り組みフロー



2. 派遣先労働組合の取り組み

▶ 派遣労働者の受入れ前

■ ■ ■ ■ ■ 第1ステップ

派遣契約締結前の事前確認

- 1 派遣会社が、行政処分を受けていないか確認しましょう。その上で、行政処分を受けている派遣会社とは派遣契約を締結しないように自社に求めましょう。



行政処分の状況などは
どうやって調べるの？

派遣会社の行政処分の状況は、厚生労働省の「人材サービス総合サイト」(<https://www.jinzai-sougou.go.jp/>)で確認ができます。

検索

2

- 受入れ予定の派遣労働者が、派遣先均等・均衡方式か労使協定方式のいずれかであることを確認しましょう。どちらの待遇決定方式であるかによって、派遣会社へ提供する情報が違います。なお、労使協定方式の対象派遣労働者の範囲などは、派遣会社が自社のインターネットで開示することとなっています。

■ ■ ■ ■ ■ 第2ステップ

比較対象労働者の待遇情報の適正な提供

自らが派遣会社に対して、**比較対象労働者の待遇情報を正しく提供しているか確認・協議**しましょう。比較対象労働者の待遇情報は、派遣労働者の賃金・労働条件の決定にあたって重要な要素であるため、派遣先労働組合としても比較対象労働者の選定方法や理由が妥当であることをしっかり確認することが必要です。



比較対象労働者は
どうやって
選べばよいの？

まずは、派遣労働者と「職務の内容」や「職務の内容及び配置の変更範囲」などが同じ派遣先の正社員を選ぶことになります。しかし、派遣労働者と「職務の内容」などが同じ正社員がいない場合、派遣先は「職務の内容」などが同じパート・有期雇用労働者や、「職務の内容」などが同じ社員を雇った場合の待遇情報を提供することも可能とされています。派遣先労働組合としてはきちんと実在する正社員の待遇情報を提供するように求めましょう。

■ ■ ■ ■ ■ 第3ステップ

派遣料金の適正設定

派遣料金を、受入れ予定の派遣労働者の待遇改善が可能な水準で設定するように事業主に求めましょう（派遣先には派遣料金の配慮義務が課せられています！）。

派遣契約の締結・派遣労働者の受け入れ

▶ 派遣労働者の受入れ後

■■■■■ ■■■ 第4ステップ

派遣労働者が安心して働くことのできる職場環境の整備

1 派遣労働者が業務に必要な**教育訓練の実施と、福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）の利用が適正に行われているかを確認**しましょう。なお、食堂の利用に際して自己負担などが発生する場合、派遣労働者にだけ不合理な条件などが設定されないようにしましょう。

2 派遣労働者も、**自社の社員と同様の安全管理の措置がとられるよう求め**ましょう（例：同一品質の作業着や防塵マスクの支給など）。



労使協定方式の場合の安全管理の措置は？

派遣労働者の安全管理の措置は、労使協定方式の場合、法律上は派遣会社の社員との均等・均衡をとることとなっています。

しかし、派遣労働者の安全管理は、本来的には実際に就業している派遣先の通常の労働者との均等・均衡であるべきです。そのため派遣先労働組合としては法を上回る取り組みとして、自社の社員と同様の安全管理措置が派遣労働者にもとられるよう求めましょう。

3 派遣労働者の有給休暇や慶弔休暇の取得状況、労働時間について実態把握を行い、**確実な休暇取得や長時間労働の是正に向け交渉・協議を実施**しましょう。

■■■■■ ■■■ 第5ステップ

待遇情報の変更があった場合の提供

比較対象労働者の待遇情報に変更があった場合は、**速やかに派遣会社に情報提供を行うよう求め**ましょう。

来月から正社員に支給している〇〇手当をアップすることになりました

それではわが社の派遣社員に支給する手当もアップさせます。



派遣先



派遣会社

■■■■■ ■■■ 第6ステップ

派遣労働者が安心して働くことができる職場環境の整備

派遣先労働組合としても、派遣労働者に法内容を周知した上で、相談や問い合わせを受けましょう。その上で、不合理な待遇差の是正につなげることはもとより、派遣労働者が働きやすい職場環境の整備に向けた取り組みをはかりましょう。

3. 派遣元労働組合の取り組み

第1ステップ

待遇決定方式の決定

派遣労働者の待遇決定を、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のいずれを採用するか、各待遇決定方式の派遣労働者の範囲を労使協議のうえで決定しましょう。

Check!
 有期雇用の派遣労働者にはパート・有期法も適用されるの？

有期雇用の派遣労働者は、労働者派遣法とともにパート・有期法も適用され、派遣会社の正社員との均等・均衡待遇規定(パート・有期法8条・9条)の対象となります。そのため、派遣元労働組合としては、有期雇用の派遣労働者と、派遣元の正社員との不合理な待遇差がないかも確認し、不合理な待遇差がある場合はその是正に向けて団体交渉・労使協議を行う必要があります。具体的な取り組みの方法は、「同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組みーパート・有期編ー」をご参照ください。

▶ 派遣先均等・均衡方式



▶ 労使協定方式



※P11 参照

第2-1ステップ

派遣先均等・均衡方式における待遇決定

- 1 派遣先から提供された**比較対象労働者の待遇情報**を、**労使で共有する**にしましょう。なお、派遣先から提供された待遇情報の量や内容に疑義が生じた場合は、派遣先から追加情報を提供してもらうよう求めましょう。



情報の取り扱いのルール化

派遣先から提供された待遇情報は、極めて機密性の高い情報です。労使での共有にあたっては、派遣労働者の待遇決定のみに使用することとし、**みだりに第三者に提供しないなど、しっかりルール化をはかる**ことが必要です。

- 2 比較対象労働者の待遇情報をもとに、**派遣労働者の待遇の総点検と待遇の目的・性質の再確認**を行い、**不合理な待遇差がないか**確認し、不合理な待遇差がある場合は、その是正に向けた団体交渉・労使協議を行いましょ。

第2-2ステップ

労使協定方式における待遇決定

- 1 自分の労働組合が、**過半数労働組合としての要件を満たしているか**を確認しましょう。なお、過半数要件を満たしていない場合には、労働組合の委員長や役員が過半数代表者となるために立候補するとともに、労働組合に加入していない労働者の組織化に向けた取り組みを進めましょう。



過半数要件を満たしていない場合は？

過半数要件を満たしていない労働組合が締結した労使協定は無効で、原則である派遣先・均等均衡に戻るようになります。

- 2 法律では、派遣労働者の賃金は厚生労働省が示す「**一般の労働者の平均的な賃金の額**」以上とされていますが、**法律を上回る内容で労使協定を締結**しましょう。なお、労働者保護の観点から、「労使協定」ではなく「労働協約」を締結することが望ましいです（※労働協約を締結する場合も過半数要件を満たすことが必要）。さらに、法律では、「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」が必要とされていることから、**派遣労働者の能力や経験等の向上に応じた賃金テーブルを整備**しましょう。なお、労使協定の例は P30 に掲載しています。

■ 労使協定締結のポイント

① 賃金

派遣労働者の賃金は、厚生労働省が毎年6月～7月に公表する「一般の労働者の平均的な賃金の額」に、「地域指数」を乗じた額以上で設定する必要があります。労働組合としては、「一般の労働者の平均的な賃金の額」を上回る、より高く納得性のある賃金水準となるよう、協議しましょう。

▶ 一般の労働者の平均的な賃金の額

無期雇用かつフルタイムの労働者について、(所定内給与+特別給与÷12)÷所定内時間で時給換算したものを特別集計企業規模計

	基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値					参考値(0年)
		1年	2年	3年	5年	10年	(補正前)
0 産業計	1,225	1,425	1,530	1,624	1,724	1,991	1,463
201 自然科学系研究者	1,719	1,999	2,147	2,279	2,419	2,793	2,024
202 化学分析員	1,246	1,449	1,556	1,652	1,753	2,025	1,487
203 技術士	1,477	1,718	1,845	1,959	2,078	2,400	1,749
204 一級建築士	2,014	2,342	2,515	2,671	2,834	3,273	2,360
205 測量技術者	1,133	1,318	1,415	1,502	1,594	1,841	1,359
206 システム・エンジニア	1,566	1,821	1,956	2,077	2,203	2,545	1,851
207 プログラマー	1,160	1,349	1,449	1,538	1,632	1,885	1,389
208 医師	4,297	4,997	5,367	5,698	6,046	6,983	4,954
209 歯科医師	1,876	2,182	2,343	2,488	2,640	3,049	2,203
210 獣医師	1,519	1,767	1,897	2,014	2,137	2,468	1,797
211 薬剤師	1,763	2,050	2,202	2,338	2,481	2,865	2,074
212 看護師	1,391	1,618	1,737	1,844	1,957	2,260	1,652
213 准看護師	1,177	1,369	1,470	1,561	1,656	1,913	1,408
214 看護補助者	934	1,086	1,167	1,238	1,314	1,518	1,132
215 診療放射線・診療エックス線技師	1,359	1,581	1,697	1,802	1,912	2,208	1,615
216 臨床検査技師	1,192	1,386	1,489	1,581	1,677	1,937	1,425

▶ 地域指数

都道府県別地域指数(※)	
全国計	100.0
北海道	91.7
青森	83.8
岩手	86.6
宮城	96.4
秋田	85.3
山形	92.1
福島	92.1
茨城	100.1
栃木	98.5
群馬	97.7
埼玉	105.2
千葉	105.5
東京	114.6
神奈川	109.4
新潟	94.4
富山	97.7



「一般の労働者の平均的な賃金の額」

「一般の労働者の平均的な賃金の額」は、賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計(ハローワークの求人賃金)をもとに職種毎に算定されます。まずは、派遣労働者の職種毎に適切な統計が活用されているか確認した上で、それを上回るより高い賃金水準を求めましょう。



地域指数

「地域指数」は都道府県毎の指数とハローワーク毎の指数の2種類が示されますが、地域指数の恣意的な運用が行われていないか確認しましょう。(例:同一都道府県内であっても賃金の低い地域の派遣先で働く派遣労働者にはハローワーク別の数値を、賃金の高い地域で働く派遣労働者には都道府県別の数値を活用するなど)

② 退職金

派遣労働者の退職金は、以下の3つのいずれかの方法で定める必要がありますので、労使でどの方法を選択するか、どういった退職金の水準とするかをしっかり協議しましょう。

- 1 厚生労働省が毎年6月～7月に通達で示す退職金調査を踏まえた退職手当制度とする方法
- 2 一般の労働者の時給に退職手当分6% (※一般の労働者に関し、賃金に占める1月あたりの退職給付割合として厚生労働省が算出した割合)を上乗せして、その額以上の時給を派遣労働者に支払う方法
- 3 中退共(中小企業退職金共済制度)などに加入する方法

③通勤手当

通勤手当は、a) 実費を支払う方法、b) 一般労働者の平均的な賃金の額に71円（一般の労働者の平均的な通勤交通費として厚労省が算出した額）を上乗せしてその額以上の時給を支払う方法の2種類が認められています。この点、自宅から職場（派遣先）への交通費の実費弁償という通勤手当の基本的性格を踏まえ、実費によって**基本給とは別枠で支払われるように求めましょう。**



通勤交通費は
基本給と別枠で
支払おう！



**このような運用は
認められません！**

通勤手当を基本給とは別枠で支給することと引き換えに、基本給を引き下げようなことは、同一労働同一賃金の法の趣旨に反するものであり、認めるべきではありません。

④その他の待遇

派遣元の通常の労働者と不合理な差がないか確認しましょう。ただし、福利厚生施設および教育訓練は、派遣先均等・均衡であることに留意し、**派遣労働者の派遣先における福利厚生施設の利用状況や教育訓練の状況を確認しましょう。**

⑤有効期間

協定の有効期間は1年で設定し、1年ごとに内容の点検・見直しましょう。また、協定で定めた事項は、就業規則に記載しましょう（就業規則に記載することで、就業規則の定めを下回る労働条件は無効となり、就業規則で定めた事項が労働契約の内容となります）。

■■■ 第3ステップ

派遣労働者に対する待遇（差）説明の徹底

雇入れ時・派遣時の待遇情報明示などがしっかり行われるように求めましょう。また、比較対象労働者との待遇差の説明は、派遣労働者からの求めの有無にかかわらず、雇入れ時や契約更新時に説明を行うようルール化しましょう。

さあ、取り組みを進めましょう！

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(抄)

※施行は2020年4月1日

契約の内容等

第26条 1～6(略)

- 7 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない。
- 8 前項の「比較対象労働者」とは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者であって、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚生労働省令で定めるものをいう。
- 9 派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から第七項の規定による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。
- 10 派遣先は、第七項の情報に変更があったときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、派遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならない。
- 11 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、第三十条の四第一項の協定に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあつては第三十条の三の規定、同項の協定に係る労働者派遣にあつては同項第二号から第五号までに掲げる事項に関する協定の定めを遵守することができる

ものとなるように配慮しなければならない。

不合理な待遇の禁止等

第30条の3

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、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派遣先に雇用される通常の労働者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を設けてはならない。

- 2 派遣元事業主は、職務の内容及び配置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つて、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。

第30条の4

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(第四十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を除く。以下この項において同じ。)について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号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。ただし、第二号、第四号若しくは第五号

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第三号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。

- 一 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
- 二 前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）
 - ① 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。
 - ② 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つた場合に賃金が改善されるものであること。
- 三 派遣元事業主は、前号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。
- 四 第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。以下この号において同じ。）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。）
- 五 派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する

派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施すること。

六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

- 2 前項の協定を締結した派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該協定をその雇用する労働者に周知しなければならない。

待遇に関する事項等の説明

第31条の2（略）

- 2 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（次項において「文書の交付等」という。）により、第一号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、第二号に掲げる措置の内容を説明しなければならない。
 - 一 労働条件に関する事項のうち、労働基準法第十五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
 - 二 第三十条の三、第三十条の四第一項及び第三十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（労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前号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
- 3 派遣元事業主は、労働者派遣（第三十条の四第一項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、第一号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、第二号に掲げる措置の内容を説明しな

ければならない。

一 労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び前項第一号に掲げる事項（厚生労働省令で定めるものを除く。）

二 前項第二号に掲げる措置の内容

4 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、当該派遣労働者と第二十六条第八項に規定する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第三十条の三から第三十条の六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らない。

5 派遣元事業主は、派遣労働者が前項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。

適正な派遣就業の確保等

第40条

派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者から当該派遣就業に関し、苦情の申出を受けたときは、当該苦情の内容を当該派遣元事業主に通知するとともに、当該派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければならない。

2 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、当該派遣労働者が当該業務に必要な能力を習得することができるようにするため、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合その他厚生労働省令で定める場合を除き、当該派遣労働者に対しても、これを実施する等必要な措置を講じなければならない。

3 派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

4 前三項に定めるもののほか、派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（前項に規定する厚生労働省令で定める福利厚生施設を除く。）の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。

5 派遣先は、第三十条の二、第三十条の三、第三十条の四第一項及び第三十一条の二第四項の規定による措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、当該派遣先に雇用される労働者に関する情報、当該派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であって当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように配慮しなければならない。

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針

(平成30年厚生労働省告示第430号)

第1 目的

この指針は、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（平成5年法律第76号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。）第8条及び第9条並びに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（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第30条の3及び第30条の4に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めるものである。

我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消並びに派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消（協定対象派遣労働者にあつては、当該協定対象派遣労働者の待遇が労働者派遣法第30条の4第1項の協定により決定された事項に沿った運用がなされていること）を目指すものである。

もとより賃金等の待遇は労使の話し合いによって決定されることが基本である。しかし、我が国においては、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間には、欧州と比較して大きな待遇の相違がある。政府としては、この問題への対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州の制度の実態も参考としながら政策の方向性等を検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要であるとの示唆を得た。

我が国においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合も多いため、まずは、各事業主において、職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容や職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使の話し合いによって確認し、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使で共有することが肝要である。また、派遣労働者

者については、雇用関係にある派遣元事業主と指揮命令関係にある派遣先とが存在するという特殊性があり、これらの関係者が不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けて認識を共有することが求められる。

今後、各事業主が職務の内容や職務に必要な能力等の内容の明確化及びその公正な評価を実施し、それに基づく待遇の体系を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに、かつ、計画的に構築していくことが望ましい。

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成、職業能力の開発及び向上等を含めた取組が必要であり、特に、職業能力の開発及び向上の機会の拡大は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の職業に必要な技能及び知識の蓄積により、それに対応した職務の高度化や通常の労働者への転換を見据えたキャリアパスの構築等と併せて、生産性の向上と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善につながるため、重要であることに留意すべきである。

このような通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の取組を通じて、労働者がどのような雇用形態及び就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指す。

第2 基本的な考え方

この指針は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。事業主が、第3から第5までに記載された原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある。なお、この

指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

なお、短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、雇用管理区分が複数ある場合であっても、通常の労働者のそれぞれと短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を求めるものである。このため、事業主が、雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者よりも低く設定したとしても、当該他の通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間でも不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。また、事業主は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。

さらに、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善である。事業主が、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に対応するため、就業規則を変更することにより、その雇用する労働者の労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法（平成19年法律第128号）第9条の規定に基づき、原則として、労働者と合意する必要がある。また、労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に変更する場合、当該変更は、同法第10条の規定に基づき、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要がある。ただし、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的に鑑みれば、事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることは、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。

加えて、短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違等を対象とするものであり、この指針は、当該通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に実際に待遇の相違が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的にみて待遇の相違が存在しない場合については、この指針の対象ではない。

第3

短時間・有期雇用労働者

(略)

第4

派遣労働者

労働者派遣法第30条の3第1項において、派遣元事業主は、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先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、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を設けてはならないこととされている。

また、同条第2項において、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、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されている。

他方、労働者派遣法第30条の4第1項において、労働者の過半数で組織する労働組合等との協定により、

同項各号に規定する事項を定めたときは、当該協定で定めた範囲に属する派遣労働者の待遇について、労働者派遣法第30条の3の規定は、一部の待遇を除き、適用しないこととされている。ただし、同項第2号、第4号若しくは第5号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同項第3号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されている。

派遣労働者（協定対象派遣労働者を除く。以下この第4において同じ。）の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

1 基本給

(1) 基本給であって、

労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の能力又は経験を有する派遣労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

問題とならない例

- ① 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給している派遣先であるA社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。A社の通常の労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得したため、その能力に応じた基本給をXに支給している。これに対し、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYは、その能力を習得していないため、B社はその能力に応じた基本給をYには支給していない。
- ② 派遣先であるA社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であってA社で就業する間は職務の内容及び配置に変更のないYの助言を受けながら、Yと同様の定型的な業

務に従事している。A社がXにキャリアコースの一環として当該定型的な業務に従事させていることを踏まえ、B社はYに対し、当該定型的な業務における能力又は経験はXを上回っているものの、Xほど基本給を高く支給していない。

- ③ 派遣先であるA社においては、かつては有期雇用労働者であったが、能力又は経験が一定の水準を満たしたため定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用されたXと、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYとが同一の職場で同一の業務に従事している。B社は、A社で就業する間は職務の内容及び勤務地に変更がないことを理由に、Yに対して、Xほど基本給を高く支給していない。
- ④ 派遣先であるA社に雇用される通常の労働者であるXと、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYとが同一の能力又は経験を有しているところ、B社は、A社がXに適用するのと同じ基準をYに適用し、就業の時間帯や就業日が土日祝日か否か等の違いにより、A社がXに支給する時間当たりの基本給との間に差を設けている。

問題となる例

派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であるYに対し、A社に雇用される通常の労働者であるXに比べて経験が少ないことを理由として、A社がXに支給するほど基本給を高く支給していないが、Xのこれまでの経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

(2) 基本給であって、

労働者の業績又は成果に応じて支給するもの

基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の業績又は成果を有する派遣労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に

応じた手当を支給する場合も同様である。

問題とならない例

- ① 派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働時間がA社に雇用される通常の労働者の半分であるYに対し、その販売実績がA社に雇用される通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、A社に雇用される通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分を支給している。
- ② 派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXは、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYと同様の業務に従事しているが、XはA社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Yは、A社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。B社はYに対し、待遇上の不利益を課していないこととの見合いに応じて、A社がXに支給するほど基本給を高く支給していない。

問題となる例

派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働時間がA社に雇用される通常の労働者の半分であるYに対し、当該通常の労働者が販売目標を達成した場合にA社が行っている支給を、Yについて当該通常の労働者と同じの販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

(3) 基本給であって、労働者の勤続年数(派遣労働者にあつては、当該派遣先における就業期間。以下この(3)において同じ。)に応じて支給するもの

基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの勤続年数である派遣労働者には、勤続年数に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの基本給を支給しなければならない。また、

勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

問題とならない例

派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社は、基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣している期間の定めのある労働者派遣契約を更新している派遣労働者であるYに対し、A社への労働者派遣の開始時から通算して就業期間を評価した上で基本給を支給している。

問題となる例

派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社は、基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣している期間の定めのある労働者派遣契約を更新している派遣労働者であるYに対し、YのA社への労働者派遣の開始時から通算して就業期間を評価せず、その時点の労働者派遣契約に基づく派遣就業の期間のみにより就業期間を評価した上で基本給を支給している。

(4) 昇給であって、労働者の勤続(派遣労働者にあつては、当該派遣先における派遣就業の継続。以下この(4)において同じ。)による能力の向上に応じて行うもの

昇給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した派遣労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

注

派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間に賃金の決定基準・ルールが異なる場合の取扱い

派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者の間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として当該通常の労働者と派遣労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「派遣労働者に対する派遣元事業主の将来の役割期待は派遣先に雇用される通常の労働者に対する派遣先の将来の役割期待と異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、当該

通常の労働者と派遣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の客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。

2 賞与

賞与であって、派遣先及び派遣元事業主が、会社（派遣労働者にあつては、派遣先。以下この2において同じ。）の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の貢献である派遣労働者には、貢献に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

問題とならない例

- ① 派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であつて、A社に雇用される通常の労働者であるXと同一のA社の業績等への貢献があるYに対して、A社がXに支給するのと同一の賞与を支給している。
- ② 派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXは、A社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、A社に雇用される通常の労働者であるZや、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYは、A社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社はXに対して賞与を支給しているが、Zに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で賞与を支給していないところ、B社はYに対して、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で賞与を支給していない。

問題となる例

- ① 派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であつて、A社に雇用される通常の労働者であるXと同一のA社の業績等への

貢献があるYに対して、A社がXに支給するのと同一の賞与を支給していない。

- ② 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給している派遣先であるA社においては、通常の労働者の全員に職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず何らかの賞与を支給しているが、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であるYに賞与を支給していない。

3 手当

(1) 役職手当であつて、

役職の内容に対して支給するもの

役職手当であつて、派遣先及び派遣元事業主が、役職の内容に対して支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の内容の役職に就く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。

問題とならない例

- ① 派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であつて、A社に雇用される通常の労働者であるXの役職と同一の役職名（例えば、店長）であつて同一の内容（例えば、営業時間中の店舗の適切な運営）の役職に就くYに対し、A社がXに支給するのと同一の役職手当を支給している。
- ② 派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であつて、A社に雇用される通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であつて同一の内容の役職に就くYに、所定労働時間に比例した役職手当（例えば、所定労働時間がA社に雇用される通常の労働者の半分の派遣労働者にあつては、当該通常の労働者の半分の役職手当）を支給している。

問題となる例

派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、役職手当について、役職の内容に対

して支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就くYに対し、A社がXに支給するのに比べ役職手当を低く支給している。

(2) 業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。

(3) 交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の特殊勤務手当を支給しなければならない。

問題とならない例

① 派遣先であるA社においては、就業する時間帯又は曜日を選定して就業する通常の労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深夜又は土日祝日に就業する場合に時給に上乗せして特殊勤務手当を支給するが、就業する時間帯及び曜日を特定していない通常の労働者には労働者の採用が難しい時間帯又は曜日に勤務する場合であっても時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。派遣元事業主であるB社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、就業する時間帯及び曜日を選定して就業していないYに対し、採用が難しい時間帯や曜日に勤務する場合であっても時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。

② 派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁閑等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYについては、A社への労働者派遣に当たり、派遣先で交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給にA社におい

て通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分が盛り込まれている。A社には、職務の内容がYと同一であり通常勤務のみに従事することが予定され、実際に通常勤務のみに従事する労働者であるZがいるところ、B社はYに対し、A社がZに対して支給するのに比べ基本給を高く支給している。A社はXに対して特殊勤務手当を支給しているが、B社はYに対して特殊勤務手当を支給していない。

(4) 精皆勤手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一の派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。

問題とならない例

派遣先であるA社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、それが待遇に反映される通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、派遣元事業主であるB社は、B社からA社に派遣されている派遣労働者であって、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていないYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

(5) 時間外労働に対して支給される手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者の所定労働時間を超えて、当該通常の労働者と同一の時間外労働を行った派遣労働者には、当該通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

(6) 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の深夜労働又は休日労働を行った派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

問題とならない例

派遣元事業主であるB社においては、派遣先であるA社に派遣されている派遣労働者であって、A

社に雇用される通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行ったYに対し、A社がXに支給するのと同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。

問題となる例

派遣元事業主であるB社においては、派遣先であるA社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行ったYに対し、Yが派遣労働者であることから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を当該通常の労働者より低く設定している。

(7) 通勤手当及び出張旅費

派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。

問題とならない例

- ① 派遣先であるA社においては、本社の採用である労働者に対し、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、派遣元事業主であるB社は、それぞれの店舗の採用である労働者については、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、B社の店舗採用であってA社に派遣される派遣労働者であるYが、A社への労働者派遣の開始後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。
- ② 派遣先であるA社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い（例えば、週4日以上）通常の労働者に、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働日数が少ない（例えば、週3日以下）又は出勤日数が変動する派遣労働者に、日額の交通費に相当する額を支給している。

(8) 労働時間の途中で食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当

派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇

用される通常の労働者と同一の食事手当を支給しなければならない。

問題とならない例

派遣先であるA社においては、その労働時間の途中で昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるXに食事手当を支給している。その一方で、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であって、その労働時間の途中で昼食のための休憩時間がない（例えば、午後2時から午後5時までの勤務）派遣労働者であるYに支給していない。

問題となる例

派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXに食事手当を支給している。派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であるYにA社がXに支給するのに比べ食事手当を低く支給している。

(9) 単身赴任手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の支給要件を満たす派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の単身赴任手当を支給しなければならない。

(10) 特定の地域で働く労働者に対する

補償として支給される地域手当

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の地域で働く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。

問題とならない例

派遣先であるA社においては、通常の労働者であるXについて、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給している。一方で、派遣元事業主であるB社においては、A社に派遣されている派遣労働者であるYについては、A社に派遣されている間は勤務地の変更がなく、その派遣先の所在する地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。

問題となる例

派遣先であるA社に雇用される通常の労働者であるXは、その地域で採用され転勤はないにもかかわらず、A社はXに対し地域手当を支給してい

る。一方、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYは、A社に派遣されている間転勤はなく、B社はYに対し地域手当を支給していない。

4 福利厚生

(1) 福利厚生施設(給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この(1)において同じ。)

派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の事業所で働く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の福利厚生施設の利用を認めなければならない。

なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の3の規定に基づく義務を免れるものではない。

(2) 転勤者用社宅

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の支給要件(例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額)を満たす派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

(3) 慶弔休暇並びに健康診断に伴う

勤務免除及び有給の保障

派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

問題とならない例

派遣元事業主であるB社においては、派遣先であるA社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されているYに対しては、A社がXに付与するのと同様に慶弔休暇を付与しているが、A社に派遣されている派遣労働者であって、週2日の勤務であるWに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

(4) 病気休職

派遣元事業主は、派遣労働者(期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者である場合を除

く。)には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの病気休職の取得を認めなければならない。また、期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者にも、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

問題とならない例

派遣元事業主であるB社においては、当該派遣先における派遣就業期間が1年である派遣労働者であるYについて、病気休職の期間は当該派遣就業の期間が終了する日までとしている。

(5) 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇(慶弔休暇を除く。)であって、勤続期間(派遣労働者にあつては、当該派遣先における就業期間。以下この(5)において同じ。)に応じて取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇(慶弔休暇を除く。)であって、派遣先及び派遣元事業主が、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、派遣元事業主は、当該派遣先に雇用される通常の労働者と同一の勤続期間である派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇(慶弔休暇を除く。)を付与しなければならない。なお、当該派遣先において期間の定めのある労働者派遣契約を更新している場合には、当初の派遣就業の開始時から通算して就業期間を評価することを要する。

問題とならない例

派遣先であるA社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるXに対し、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与している。派遣元事業主であるB社は、A社に派遣されている派遣労働者であるYに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。

5 その他

(1) 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの

教育訓練であって、派遣先が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものに

ついて、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、その雇用する通常の労働者と業務の内容が同一である派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第 30 条の 3 の規定に基づく義務を免れるものではない。

また、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業務の内容に一定の相違がある場合においては、派遣元事業主は、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

なお、労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項の規定に基づき、派遣元事業主は、派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。

(2) 安全管理に関する措置又は給付

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの業務環境に置かれている派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。

なお、派遣先及び派遣元事業主は、労働者派遣法第 45 条等の規定に基づき、派遣労働者の安全と健康を確保するための義務を履行しなければならない。

第 5 協定対象派遣労働者

協定対象派遣労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

1 賃金

労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号イにおいて、協定対象派遣労働者の賃金の決定の方法については、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様以上の賃金の額となるものでなければならないこととされている。

また、同号ロにおいて、その賃金の決定の方法は、

協定対象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なければならないこととされている。

さらに、同項第 3 号において、派遣元事業主は、この方法により賃金を決定するに当たっては、協定対象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、その賃金を決定しなければならないこととされている。

2 福利厚生

(1) 福利厚生施設(給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この(1)において同じ。)

派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの事業所で働く協定対象派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの福利厚生施設の利用を認めなければならない。

なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第 30 条の 3 の規定に基づく義務を免れるものではない。

(2) 転勤者用社宅

派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同じの支給要件(例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額)を満たす協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同じの転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

(3) 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障

派遣元事業主は、協定対象派遣労働者にも、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同じの慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

問題とならない例

派遣元事業主であるB社においては、慶弔休暇について、B社の雇用する通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている協定対象派遣労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の協定対象派遣労働者であるWに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ

慶弔休暇を付与している。

(4) 病気休職

派遣元事業主は、協定対象派遣労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者である協定対象派遣労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

問題とならない例

派遣元事業主であるB社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であり、かつ、協定対象派遣労働者であるYについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

(5) 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の勤続期間である協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。

問題とならない例

派遣元事業主であるB社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、B社に雇用される通常の労働者であるXに対し、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、協定対象派遣労働者であるYに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。

3 その他

(1) 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの

教育訓練であって、派遣先が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものについて、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一である協定対象派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の3の規定に基づく義務を免れるものではない。

また、協定対象派遣労働者と派遣元事業主が雇用する通常の労働者との間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者と派遣元事業主の雇用する通常の労働者との間の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

なお、労働者派遣法第30条の2第1項の規定に基づき、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。

(2) 安全管理に関する措置及び給付

派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の業務環境に置かれている協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。

なお、派遣先及び派遣元事業主は、労働者派遣法第45条等の規定に基づき、協定対象派遣労働者の安全と健康を確保するための義務を履行しなければならない。

平成 年 月 日

_____ (派遣元) _____ 御中

_____ (派遣先) _____

比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

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 26 条第 7 項に基づき、比較対象労働者の待遇等に関する情報を下記のとおり情報提供いたします。

1. 比較対象労働者の職務の内容(業務の内容及び責任の程度)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態

(1) 業務の内容

- ① 職種：
- ② 中核的業務：
- ③ その他の業務：

(2) 責任の程度

- ① 権限の範囲：
- ② トラブル・緊急対応：
- ③ 成果への期待・役割：
- ④ 所定外労働：
- ⑤ その他：

(3) 職務の内容及び配置の変更の範囲

- ① 職務の内容の変更の範囲：
- ② 配置の変更の範囲：

(4) 雇用形態

- 例 1：正社員(年間所定労働時間●時間)
- 例 2：有期雇用労働者(年間所定労働時間●時間、通算雇用期間●年)
- 例 3：仮定の通常の労働者(年間所定労働時間●時間)

2. 比較対象労働者を選定した理由

比較対象労働者：
(理由)

<参考:チェックリスト>

比較対象労働者（次の①～⑥の優先順位により選出）	対象者の有無（○or×）
① 職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	
② 職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	
③ 業務の内容又は責任の程度のいずれかが派遣労働者と同一である見込まれる通常の労働者	
④ 職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者	
⑤ ①から④までに相当する短時間・有期雇用労働者 ※派遣先の通常の労働者との間で短時間・有期雇用労働法等に基づく均衡が確保されている者に限る。	
⑥ 派遣労働者と同一の職務の内容で業務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該通常の労働者（仮定の通常の労働者） ※派遣先の通常の労働者との間で適切な待遇が確保されている者に限る。	

3. 待遇の内容等

- (1) 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合にはその旨）
- (2) 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び待遇を行う目的
- (3) 待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

待遇の種類 制度 有・無		
待遇の内容	待遇の性質・目的	待遇決定に当たって考慮した事項
① 基本給		
円	する目的	を考慮
② 賞与		
円	する目的	を考慮
③ 役職手当：有・無		
円	する目的	を考慮
④ 特殊作業手当：有・無		
円	する目的	を考慮

⑤ 特殊勤務手当：有・無		
円	する目的	を考慮
⑥ 精皆勤手当：有・無		
円	する目的	を考慮
⑦ 時間外労働手当（法定割増率以上）：有・無		
円	する目的	を考慮
⑧ 深夜及び休日労働手当（法定割増率以上）：有・無		
円	する目的	を考慮
⑨ 通勤手当：有・無		
円	する目的	を考慮
⑩ 出張旅費：有・無		
円	する目的	を考慮
⑪ 食事手当：有・無		
円	する目的	を考慮
⑫ 単身赴任手当：有・無		
円	する目的	を考慮
⑬ 地域手当：有・無		
円	する目的	を考慮
⑭ 食堂：有・無		
円	する目的	を考慮
⑮ 休憩室：有・無		
円	する目的	を考慮
⑯ 更衣室：有・無		
円	する目的	を考慮
⑰ 転勤者用社宅：有・無		
円	する目的	を考慮
⑱ 慶弔休暇：有・無		
円	する目的	を考慮
⑲ 健康診断に伴う勤務免除及び有給：有・無		
円	する目的	を考慮

⑳ 病気休職：有・無		
円	する目的	を考慮
㉑ 法定外の休暇（慶弔休暇を除く）：有・無		
円	する目的	を考慮
㉒ 教育訓練：有・無		
円	する目的	を考慮
㉓ 安全管理に関する措置及び給付：有・無		
円	する目的	を考慮
㉔ 退職手当：有・無		
円	する目的	を考慮
㉕ 住宅手当：有・無		
円	する目的	を考慮
㉖ 家族手当：有・無		
円	する目的	を考慮
㉗ ●●●：有・無		
円	する目的	を考慮

※個々の待遇に係る制度がある場合には、(1)～(3)の事項を情報提供することが必要であり、当該制度がない場合には、制度がない旨を情報提供することが必要。

制度がない場合には、表形式ではなく、制度がない個々の待遇をまとめて記載することでも差し支えない。

<制度がない旨の記載例>

●●●手当、●●●手当、●●●手当、●●●休暇については、制度がないため、支給等していない。

※提供すべき情報が形式的に不足していた場合、虚偽の情報を提供した場合、比較対象労働者の選定が不適切であった場合等については、労働者派遣法第26条第7項違反として、派遣先（労働者派遣の役務の提供を受ける者）の勧告及び公表の対象となる場合があるため、正確に情報提供すること。

※派遣元は、派遣先から提供された比較対象労働者の待遇等に関する情報のうち個人情報に該当するものの保管及び使用について、派遣労働者の待遇の確保等の目的の範囲に限ること。個人情報に該当しない待遇情報の保管及び使用等についても、派遣労働者の待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切な対応が必要となること。

また、比較対象労働者の待遇等に関する情報は労働者派遣法第二十四条の四の秘密を守る義務の対象となるため、派遣元は、正当な理由なく、当該情報を他に漏らしてはならないこと。

これらに違反する派遣元は、指導等の対象となることに留意すること。

労使協定例(連合作成)

(連合作成)

協定対象の派遣労働者の待遇に関する労使協定(例)

株式会社_____人材サービス株式会社(以下「会社」という)と_____人材サービス労働組合(以下「組合」という)は、労働者派遣法第30条の4第1項の規定(労使協定方式)に基づき待遇を決定する派遣労働者の待遇に関し、次のとおり協定する。

対象となる派遣労働者の範囲

第1条 本協定は、派遣先で次の各号の業務に従事する従業員(以下「対象従業員」という)に適用する。

(1) _____職種

(2) _____職種

⋮

2 対象従業員については、派遣先が変更される頻度が高いことから、中長期的なキャリア形成を行い所得の不安定化を防ぐ等のため、本労使協定の対象とする。

3 会社は、対象従業員について、一の労働契約の契約期間中に本協定の適用を除外しないものとする。

第1号
「適用される
派遣労働者の範囲」

第6号
「その他厚生労働省で
定める事項」

【ポイント】

労働契約期間中に、労使協定の対象から派遣先均等・均衡方式に変更することについては、派遣労働者の労働条件が不安定になり、派遣労働者の長期的なキャリア形成を阻害する可能性があるため、認めないようにしましょう。派遣法第30条の4第1項第6号及び派遣則第25条の10第3号により、「特段の事情がない限り」一の労働契約期間中に、派遣先の変更を理由として待遇決定方式を変更しようとしなことを労使協定に定めることとされています。

賃金の構成

第2条 対象従業員の賃金は、基本給、一時金、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当、退職手当とする。

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

第3条 対象従業員の基本給及び一時金の比較対象となる「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」(時給換算)は次の各号のとおりとする。

(1) 使用する統計は、厚生労働省通達「労働者派遣法第30条の4第1項第2号イの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について」(以下「通達」という)の「平成____年賃金構造基本統計調査」とする。

(2) 第1条第1項各号に定める各職種と、比較対象となる「賃金構造基本統計調査」における職種との対応は以下のとおりとする。

第2号イ
「賃金の決定方法」

- (ア) _____ 職種については、「賃金構造基本統計調査」の _____ 職種
 (イ) _____ 職種については、「賃金構造基本統計調査」の _____ 職種

第2号イ
「賃金の決定方法」

- (3) 地域調整は、通達に定める「地域指数」の都道府県指数とする。
 (4) 通勤手当は、基本給及び一時金とは分離し、第6条のとおりとする。

【ポイント】

- 「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金」は、厚生労働省が通達で公表する公的統計以外の統計（業界統計など）を用いることも可能ですが、原則として厚生労働省が毎年6～7月に公表する公的統計（賃金構造基本統計調査または職業安定業務統計）を活用しましょう。
- 地域指数は、都道府県毎とハローワーク毎の数値が示されますが、地域ごとに低い指数を活用するなどの恣意的な運用が行われていないか確認しましょう（例：同一都道府県内であっても賃金の低い地域の派遣先で働く派遣労働者にはハローワーク別の数値を、賃金の高い地域で働く派遣労働者には都道府県別の数値を活用するなど）。

基本給及び一時金

第4条 対象従業員の賃金（基本給（※退職手当相当分を含む）及び一時金）は、次のとおり一般労働者の平均賃金以上の額とする。

(1) _____ 職種

		0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
職種	(職種名)	円	円	円	円	円	円	円
退職金指数※	6%							
地域指数	(地域名)							
一般労働者の平均賃金		円	円	円	円	円	円	円
等級		1級	2級	3級	4級	5級	10級	20級
基本給		円以上						
一時金		円	円	円	円	円	円	円
対象従業員の賃金		円以上						

(2) _____ 職種

		0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
職種	(職種名)	円	円	円	円	円	円	円
退職金指数※	6%							
地域指数	(地域名)							
一般労働者の平均賃金		円	円	円	円	円	円	円
等級		1級	2級	3級	4級	5級	10級	20級
基本給		円以上						
一時金		円	円	円	円	円	円	円
対象従業員の賃金		円以上						

第2号イ
「賃金の決定方法」

- 2 会社は、第8条の規定による対象従業員の勤務評価の結果を踏まえ、昇給を行う。また、会社は能力に応じた派遣就業の機会を提示するように努めるものとする。
- 3 一時金は、半期ごとに行う勤務評価によって額を決定する。ただし、「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」と比較するにあたっては、標準的な評価の者の一時金の額を時給換算とした額とする。

【ポイント】

- 本記載例は職能等級制度を採用し、且つ、退職手当相当分を基本給に上乗せして支払うケースです。
- 退職手当は、以下の3つの支給方法が認められていますが、本記載例はb)の時給上乗せ方式を採用した場合です。時給とは別に支払うa)及びc)を採用する場合は、本条の※の記載は不要で、本記載例の後記「第7条(退職金)」を参照してください。
 - a) 厚生労働省が毎年6～7月に通達で示す退職金調査を踏まえて退職手当制度を比較する方法
 - b) 派遣労働者の時給について、一般労働者の時給に退職手当分6%（※一般労働者の賃金に占める1月あたりの退職給付割合として厚生労働省が算出した割合）を上乗せした額と同等以上の額で支払う方法
 - c) 中退共等に加入する方法
- 「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金」は最低限上回るべき基準であるため、派遣元労働組合としては、法定要件を満たすことはもとより、より高く、納得性のある賃金水準を追求し、団体交渉・労使協議を行いましょ。
- 厚生労働省が通達で示す「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金」は、時給換算で示されますので、基本給、一時金は時給換算して比較しましょう。
- 派遣職種や地域が多岐にわたる場合は、別表で詳細を定めることも考えられます。

第5条 対象従業員の時間外労働手当、深夜・休日労働手当は、就業規則第___条に基づき支給する。

【ポイント】

- 同一労働同一賃金の観点から、通常の労働者（正社員）とパート・有期雇用労働者の就業規則は別々に定めるのではなく基本的に一本化するように求めましょう（※本協定例では、就業規則は一本化されていることを前提としています）。
- なお、正社員就業規則とパート・有期雇用労働者就業規則のように別建てで定めている場合などは、時間外労働手当や深夜・休日労働手当の割増率は、派遣元の通常の労働者と同様の割増率によって支払われるよう求めましょう。

通勤手当

第6条 対象従業員の通勤手当は、就業規則第____条に基づき通勤に要する実費に相当する額を支給する。

【ポイント】

通勤手当は、a) 実費を支払う方法、b) 派遣労働者の時給について、一般労働者の時給に71円（一般の労働者の平均的な通勤交通費として厚労省が算出した額）を上乗せした額と同等以上の額で支払う方法の2種類が認められていますが、自宅から職場（派遣先）への交通費の実費弁償という通勤手当の基本的性格に鑑み、a) によって基本給とは別枠で支払われるようにしましょう。

第2号イ「賃金の決定方法」

退職金

第7条 会社は、対象従業員について独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部との間に退職金共済契約を締結するものとする。

2 前項の掛金月額は、基本給と一時金の時給を合算した額の6%以上となるようにし、支給方法などを含む詳細は退職金規則の定めによるものとする。

【ポイント】

本記載例は、c) 中退共等に加入するケースです。

第2号イ「賃金の決定方法」

賃金の決定に当たっての評価

第8条 勤務評価の方法は就業規則第____条に基づき行うこととし、勤務評価を踏まえ昇給および一時金の額を決定する。

第3号
「賃金決定に
あたっての評価」

賃金以外の待遇

第9条 教育訓練（次条に定めるものを除く。）、福利厚生その他の賃金以外の待遇については正社員と同一とし、就業規則第____条から第____条までの規定を準用する。

第4号
「賃金以外
の待遇の待遇」

教育訓練

第10条 労働者派遣法第30条の2に規定する教育訓練については、別途定める「人材サービス教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

第5号
「教育訓練」

その他

第11条 本協定に定めのない事項については、別途、労使で誠実に協議する。

有効期間

第12条 協定の有効期間は、____年____月____日から____年____月____日までの____年間とする。

【ポイント】

- 協定の有効期間は「2年以内が望ましい」とされているが、「一般の労働者の平均的な賃金の額」などの指標は毎年更新されることから、協定の有効期間も1年で設定し、1年ごとに内容の点検・見直しを行きましょう。

第6号
「その他厚生労働省令で定める事項」

____年____月____日

株式会社_____人材サービス 代表取締役社長〇〇〇〇〇印
_____人材サービス労働組合 中央執行委員長〇〇〇〇〇印

2020年4月1日施行

同一労働同一賃金の 法整備を踏まえた 労働組合の取り組み ～労働者派遣編～

発行者 日本労働組合総連合会(連合) 総合労働局
〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台 3-2-11
発行 2019年4月



連合ホームページ
▶ <https://www.jtuc-rengo.or.jp/>



連合 Facebook
▶ <https://www.facebook.com/jtuc.rengo/>