

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－

I. はじめに

「働き方改革関連法」により労働者派遣法が改正され、2020年4月1日より、派遣労働者に関する均等・均衡待遇（同一労働同一賃金）の法規定が施行される。派遣労働者に関する均等・均衡待遇の法定化は、法技術的な困難さから幾度となく見送られてきたが、今次法改正で実現に至った。

派遣労働は、「雇用」と「使用」が分離された雇用形態であるため、本来果たされるべき雇用責任・使用者責任が曖昧となり、不安定雇用に陥りがちである。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、手当などの不合理な格差も浮き彫りとなっている。

法改正が実現した今こそ、労働組合は、どのような雇用形態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推進していく必要がある。派遣元労働組合のみならず、連合に集うすべての労働組合は以下のとおり取り組みを進める。

II. 法改正の主なポイント

今回の法整備では、派遣労働者の待遇決定は、①派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇（＝派遣先均等・均衡方式）を原則とした上で、②例外として、派遣元で派遣労働者の待遇改善に資する労使協定を締結し、労使協定に基づき待遇を決定すること（＝労使協定方式）も認められた。また、パート・有期雇用に関する同一労働同一賃金の法整備と同様に、ガイドラインの整備や待遇に関する説明義務の強化なども行われる（条文は[参考1](#)、ガイドラインは[参考2](#)）。

1. 派遣先均等・均衡方式（原則）

均衡待遇 (法30条の3 1項)	派遣元事業主は、派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、以下の3考慮要素に照らし、不合理な待遇差を設けてはならない。 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
均等待遇 (法30条の3 2項)	派遣元事業主は、派遣先の通常の労働者と2考慮要素（上記①と②）が同一である派遣労働者は、基本給や賞与などの待遇を不利なものとしてはならない。

2. 労使協定方式（例外）

協定の内容 (法30条の4 1項)	派遣元事業主が、過半数労働組合等と以下の6つの要件を定めた労使協定を締結した場合は、派遣先均等・均衡を適用しない。ただし、労使協定で定めた事項を遵守していない場合などはこの限りでない（派遣先均等・均衡方式に戻る）。
----------------------	---

	①派遣労働者の範囲 ②賃金の決定方法（同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上の賃金額／職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善するものであること） ③派遣労働者の賃金は、職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること（＝評価方法） ④賃金以外の待遇の決定方法 ⑤段階的・計画的な教育訓練 ⑥その他（有効期間）
協定の周知 (法30条の4 2項)	派遣元事業主は、協定内容を①書面交付、②社内掲示板（インターネット）への掲示、③事業所への備付（概要は書面交付）のいずれかで周知しなければならない。

3. 派遣先の義務

派遣元への待遇情報提供 (法26条7項)	派遣先は、労働者派遣契約を締結する際、派遣元事業主に、比較対象労働者の賃金等の待遇情報を提供しなければならない（情報提供がない場合は、労働者派遣契約の締結不可）。
派遣料金設定 (法26条11項)	派遣先は、派遣労働者の待遇改善が可能な水準で、派遣料金を設定するよう配慮しなければならない。
教育訓練 (法40条2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しなければならない。
派遣先施設の利用 (法40条3項・4項)	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なければならない。また、診療所、保育所等は利用の配慮をしなければならない。

4. 派遣元事業主の義務

労働条件明示 (法31条の2 1項～3項)	派遣元事業主は、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らない。また、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しなければならない。
待遇差の説明 (法31条の2 4項)	派遣元事業主は、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らない。

Ⅲ. 労働組合の取り組みのポイント

1. 基本的な考え方

派遣元労働組合が、自社の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必要不可欠である。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、自社の通常の労働者との間で不合理な待遇差等がある場合は、主体的に改善の働きかけを行っていくことも極めて重要である。

連合は、派遣先・派遣元双方で派遣労働者の待遇改善に向けた取り組みを進めていく。同時に、「改正労働者派遣法に関する連合の取り組み」（第2回中央執行委員会／2015.11.20）などを踏まえ、同一労働同一賃金の法改正対応に限らず、派遣労働者の雇用の安定と公正な労働条件の確保に向けた全般的な取り組みを進める。

2. 派遣先労働組合の取り組み（参考3）および（参考4）参照

（1）派遣労働者の受入れ前（時）の対応

＜派遣契約締結前の事前確認＞

- 1) 労働者派遣契約を締結する予定の派遣元事業主について、行政処分などを受けていないか確認し、業務停止命令はもとより業務改善命令期間中の派遣元事業主からの派遣労働者の受入れは基本的に行わないよう求める。なお、確認にあたっては、厚生労働省「人材サービス総合サイト」における派遣元事業主の行政処分の状況等を参照する。
- 2) 派遣先均等・均衡方式が原則であることを踏まえた上で、受入れ予定の派遣労働者の待遇決定方式が、派遣先均等・均衡方式か労使協定方式のいずれかであるかを事前に確認する（派遣元事業主には、①労使協定を締結しているか、②（締結している場合は）労使協定の対象となる派遣労働者の範囲と協定の有効期間をインターネットで開示する義務がある）。

＜比較対象労働者の待遇情報の適正な提供＞

- 3) 派遣元事業主へ比較対象労働者の待遇情報を提供する前に、比較対象労働者の選定方法と提供情報の内容（情報提供のひな型は参考5）について確認・協議を行う。「労働者派遣事業関係業務取扱要領」では、派遣労働者と「職務の内容」や「職務の内容及び配置の変更の変更範囲」などが同じ通常の労働者がいない場合は「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」などが同じ通常の労働者を雇入れたと仮定した場合を比較対象労働者として選定することも可能とされているが、実在の通常の労働者の待遇情報を提供するように求める。

待遇方式	派遣先が派遣元事業主に情報提供すべき項目
派遣先 均等・均衡 方式	<ul style="list-style-type: none"> ○ 比較対象労働者の基本情報（職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲、雇用形態） ○ 比較対象労働者の選定理由（なぜ選定したのか） ○ 比較対象労働者の待遇内容とその性質・目的（比較対象労働者にはどのような待遇で、待遇の目的は何か） （※）情報提供すべき待遇は、参考5で示されている待遇だけでなく、名称などにかかわらず比較対象労働者のすべての待遇 ○ 比較対象労働者の待遇の決定の考慮事項（待遇のそれぞれについて、考慮した事項は何か）
労使協定 方式	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教育訓練の情報 ○ 福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の情報

- 4) 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かも含め確認を徹底する（虚偽の情報や比較対象労働者の選定が不適切であった場合などは、法26条7項違反として派遣先が勧告及び公表の対象となる）。
- 5) 法26条11項を踏まえ、派遣料金について、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求める。

（2）派遣労働者の受入れ後の対応

＜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＞

- 1) 法40条2項および3項で派遣先の義務とされた、派遣労働者が業務に必要な教育訓練の実施と、福利厚生施設の利用が適正に行われているか確認する。なお、給食施設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する。加えて、法40条4項で配慮義務化された、事業所内保育所や診療所の利用などについても、法を上回る取り組みとして派遣労働者も利用できるよう求める。
- 2) 安全管理の措置は、労使協定方式の場合、法律上は派遣元事業主の通常の労働者との均等・均衡となるが〔参考2〕同一労働同一賃金ガイドライン)、派遣労働者の就業場所である派遣先の通常の労働者との均等・均衡が本来的には必要である。そのため、派遣先均等・均衡方式の場合のもとより、労使協定方式の場合においても、派遣労働者の安全管理は、自社（派遣先）の通常の労働者と同様の措置がとられるよう求める（例：同一品質の作業着・防塵マスクの支給など）。
- 3) 派遣労働者の有給休暇や慶弔休暇の取得状況および労働時間について実態把握を行うとともに、確実な休暇取得や長時間労働の是正に向け交渉・協議を実施する。なお、基本給や一時金、各種手当などについても、自社の正規雇用労働者と派遣労働者の間に不合理な待遇差がないかなどを確認し、不合理な待遇差がある場合は是正に向け交渉・協議を実施する。

<変更情報の適切な提供>

- 4) 比較対象労働者の待遇情報に変更があった場合（例：自社（派遣先）での春季生活闘争の結果、自社の通常の労働者に支給する〇〇手当の額が増額された）は、速やかに派遣元事業主に情報提供を行うよう求める。

<派遣労働者からの相談などへの対応>

- 5) 派遣先労働組合としても、派遣労働者の相談や問い合わせに対応するとともに、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る。
- 6) 派遣労働者から比較対象労働者に関する問い合わせや相談（例：派遣前に比較対象労働者として説明を受けた人ではなく、他に同じような業務をしている派遣元の通常の労働者がいる など）があれば、派遣先労働組合としても比較対象労働者の選定の妥当性を検証した上で労使協議を行う。

3. 派遣元労働組合の取り組み

- (1) 待遇決定方式などについて、団体交渉・労使協議を行う。
 - 1) 派遣労働者の待遇決定方式について、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協議する。なお、労使協定方式によって派遣労働者の待遇決定をする際は、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（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）。
 - 2) 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、派遣元の通常の労働者との均等・均衡待遇規定（パート・有期法8条・9条）の対象となる。そのため、派遣労働者と、派遣元の通常の労働者との間で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（取り組みの考え方・手順は「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－パート・有期編－
2018. 12. 20／第17回中央執行委員会確認を参照)。

(2) 派遣先均等・均衡方式の場合は、以下の取り組みをはかる (参考3参照)。

<適切な待遇情報の共有>

- 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ようにする。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る。なお、派遣先から提供された待遇情報は、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、労使でルール化をはかる。
- 2) 派遣先から待遇情報が提供された比較対象労働者が、パート・有期雇用労働者である場合や通常の労働者を雇入れたと仮定した場合の情報であった際は、当該比較対象労働者が派遣先の通常の労働者と均等・均衡待遇がはかられたものであるかの根拠資料の提出を派遣先に提供してもらうよう求める。

<不合理な待遇差の是正に向けた団体交渉・労使協議>

- 3) 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・労使協議を行う (具体的な取り組みは、「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－パート・有期編－」2018. 12. 20／第17回中央執行委員会確認を参照)。

(3) 労使協定方式の場合は、以下の取り組みをはかる (参考4、参考6参照)。

<過半数要件の確認>

- 1) 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た上で、過半数労働組合として協議する場合も、労働組合に加入していない派遣労働者の声を集約し、労使協定を締結する。なお、過半数要件を満たしていない場合には、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、組合に加入していない労働者の加入拡大に向けた取り組みを進める。

<賃金(退職手当・通勤手当を除く)> (協定例は参考7)

- 2) 賃金は、厚生労働省が毎年6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」を乗じた額を上回る額で設定する必要があることから、以下の点を踏まえ団体交渉・労使協議を行う。なお、厚生労働省が示す指標はあくまで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・労使協議を行う (以下、「退職手当」、「通勤手当」なども同様)。

確認項目	留意点・確認のポイント
一般の労働者の平均的な賃金の額	<ul style="list-style-type: none">○ 「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るため、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る。○ 厚生労働省が公表する統計以外の統計 (業界統計など) を用いることも可能であるが、その場合は、当該

	統計の妥当性はもとより、厚生労働省の統計を活用しない理由を慎重に確認する。
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種類が示されるが、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する（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）。
能力向上等に 応じた賃金	○法30条の4 2号ロの規定を踏まえ、職務内容、能力、経験等の向上に応じた賃金テーブルを整備する。

<退職手当>

3) 退職手当は、a)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て退職手当制度を比較する方法、b)一般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）上乗せした額と同額以上の時給を支払う方法、c)中退共（中小企業退職金共済）等に参加する方法のいずれかで設定する必要があることを踏まえ、その方法および水準を労使で協議する。

<通勤手当>

4) 通勤手当は、a)実費を支払う方法、b)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額以上の時給を支払う方法の2種類が認められているが、通勤手当は、自宅から職場（派遣先）への交通費の実費弁償という性質であることから、a)によって基本給とは別枠で支払われるようにする。なお、実費支払いと引き換えに基本給の引き下げなどを行うことは、同一労働同一賃金の法の趣旨に反するものであり、認めない。

<その他の待遇（休暇制度など）>

5) 派遣元の通常の労働者と不合理な差がないか確認をする。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する。

<その他>

- 6) 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・見直しを行う。
- 7) 協定の内容は、派遣労働者への書面交付を原則とし、派遣労働者への周知徹底をはかる。
- 8) 協定で定めた事項は、就業規則に記載する（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る）。

(4) 派遣労働者に対する待遇（差）説明を徹底させる。

<書面による待遇情報の説明の徹底>

- 1) 文書明示が義務化されている雇入れ時・派遣時の待遇情報明示（法31条の2 2項1号、同条3項1号）はもとより、「資料の活用その他適切な方法」とさ

れている、不合理な待遇差を解消するための措置の説明（雇入れ時：法31条の2 2項2号、派遣時：同条3項2号）も文書により行われるようルール化を求める。なお、労働者派遣法の規定とは別に労働基準法15条の労働条件明示も適切に行う必要がある点にも留意する。

<待遇差の説明のルール化>

- 2) 待遇差の説明（法31の2 4項）は、待遇の納得性を高める観点から、派遣労働者からの求めの有無にかかわらず、雇い入れ時や契約更新時に説明を行うようルール化する。

<変更情報の提供のルール化>

- 3) 派遣先から比較対象労働者の待遇情報の変更通知があった場合、派遣労働者に対しても当該変更情報を提供するようルール化する。

<外国人派遣労働者への丁寧な説明>

- 4) 同一労働同一賃金の法規定は国籍にかかわらず適用されることから、上記1)～3)の待遇情報の説明などや、(3) 7)の労使協定の周知は、母語や平易な日本語を用いるなど、外国人派遣労働者が理解できる方法および内容で説明などを行うよう求める。

以 上

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）

（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つたときは、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に係るものを除く。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。）
 - 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つ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つたときは、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、誠意をもつて、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つて、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つ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。

同一労働同一賃金ガイドライン（＝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）【派遣労働者部分の概要】

第1 目的

- ・同一労働同一賃金は、短時間・有期雇用労働法にあっては、同一の事業主に雇用されるおける通常の労働者と短時間・有期雇用労働者等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を、労働者派遣法にあっては、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を目指すもの。

第2 基本的な考え方

- ・指針は、いかなる待遇の相違が不合理と認められるもので、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考え方及び具体例を示したもの。
- ・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も不合理な待遇の相違の解消等が求められる。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な待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、各事業主の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が望ましい対応とはいえない。
- ・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な待遇の相違の解消等を行う必要がある。

第3 短時間・有期雇用労働者

- ・（略）

第4 派遣先・均等均衡方式の派遣労働者

（基本給）

- ・労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数（派遣就業期間）に応じて支払うものなど、それぞれの趣旨・性格に照らして、派遣先の通常の労働者と実態が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。昇給であって、労働者の勤続（派遣就業の継続）による能力の向上に応じて行うものについては、派遣先の通常の労働者と勤続による能力の向上が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

（一時金）

- ・派遣先の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものは、派遣先の通常の労働者と会社の業績等への貢献が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

（役職手当）

- ・役職の内容に対して支給するものは、派遣先の通常の労働者と役職の内容が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

（その他手当）

- ・派遣先の通常の労働者との間で、業務の危険度又は作業環境が同一の場合の特殊作業手当、交替制勤務等の勤務形態が同一の場合の特殊勤務手当、業務内容が同一の場合の精皆勤手当、派遣先の通常の労働者の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、同一の深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中で食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等は、同一の支給を行わなければならない。

(食堂、休憩室、更衣室)

- ・派遣先の通常の労働者と同一の利用を認めなければならない。

(転勤用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障)

- ・派遣先の通常の労働者と支給要件が同一の場合は、同一の利用・付与を行わなければならない。

(病気休職)

- ・無期雇用の派遣労働者は派遣先の通常の労働者と同一の、有期雇用の派遣労働者は派遣就業が終了するまでの期間を踏まえて取得を認めなければならない。

(法定外休暇その他の休暇であって勤続期間に応じて取得を認めているもの)

- ・派遣先の通常の労働者と同一の勤続期間（派遣就業期間）であれば同一の付与が必要。なお、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日から通算して就業期間を評価することを要する。

(教育訓練)

- ・現在の職務の遂行に必要な技能・知識を習得するために実施するものは、派遣先の通常の労働者と同一の業務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

(安全管理に関する措置・給付)

- ・派遣先の通常の労働者と同一の勤務環境に置かれている場合には同一の措置・給付を行わなければならない。

第5 協定対象派遣労働者

(賃金)

- ・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同等以上の賃金の額となるものでなければならない。
- ・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。
- ・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、賃金を決定しなければならない。

(食堂、休憩室、更衣室)

- ・派遣先の通常の労働者と同一の利用を認めなければならない。

(転勤用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障)

- ・派遣元の通常の労働者との間で、支給要件が同一の場合は、同一の利用・付与を行わなければならない。

(病気休職)

- ・無期雇用派遣労働者は派遣元の通常の労働者と同一の、有期雇用派遣労働者は労働契約が終了するまでの期間を踏まえて取得を認めなければならない。

(法定外休暇その他の休暇であって勤続期間に応じて取得を認めているもの)

- ・勤続期間に応じて取得を認めているものは、派遣元の通常の労働者と同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。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。

(教育訓練)

- ・現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものは、派遣先の通常の労働者と同一の業務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

(安全管理に関する措置・給付)

- ・派遣元の通常の労働者と同一の勤務環境に置かれている場合には同一の措置・給付を行わなければならない。

派遣先均等・均衡方式の場合の取り組みフロー

派遣元労働組合

派遣先労働組合

派遣会社の選定 (先)

- 派遣会社の適法性確認
- 受入れ予定の待遇決定方式の確認

比較対象労働者の待遇情報提供
(先→元) 【法26条7項・10項】
追加提供の配慮 (先)
【法第40条5項】

- 待遇情報の労使共有
- 追加情報の求め

- 比較対象労働者の方法と提供情報の内容確認
(※) 情報に疑義がある場合は協議
(※) 情報に変更がある場合は派遣先に提供

派遣労働者の待遇の検討・決定
(元) 【法30条の3】

- 派遣先の通常の労働者と不合理な待遇差がある場合は是正に向けた労使協議

派遣料金の交渉
(先は料金配慮) 【法26条11項】

- 均等・均衡待遇をはかることが可能な派遣料金の設定

労働者派遣契約の締結
(元・先) 【法26条1項等】

派遣労働者に対する説明 (元)
1) 雇入れ時 【法31条の2 2項】
・ 待遇情報明示
2) 派遣時 【法31条の2 3項】
・ 待遇情報明示
3) 労働者の求めに応じて
【法31条の2 4項】
・ 待遇差の説明

- 説明義務の履行徹底
(派遣労働者からの求めが無くとも待遇差の説明が行われるよう求めるなど)

派遣先での
派遣労働者の就業開始

- 派遣労働者の待遇などに関する継続的なモニタリング など

- 福利厚生施設の利用、教育訓練の実施の確認
- 自社の通常の労働者と同水準の安全管理措置の履行
- 相談の受付 など

労使協定方式の場合の取り組みフロー

派遣元労働組合

- 過半数要件の確認（過半数組合がない場合は過半数代表者の適正選出）
- 協定対象の範囲の協議
- 法を上回る協定の締結
 - 適切な「一般の労働者の平均的な賃金の額」「地域指数」の選定
 - 有効期間の1年化など

派遣先労働組合

労使協定の締結（元）

【法第30条の4第1項】

（※）労使協定における賃金の定めを就業規則等に記載

労使協定の周知等（元）

労働者に対する周知

【法第30条の4第2項】

派遣会社の選定（先）

- 派遣会社の適法性確認
- 受入れ予定の待遇決定方式の確認

比較対象労働者の待遇情報提供

（先→元）教育訓練と福利厚生施設【法26条7項・10項】

追加提供の配慮（先）

【法第40条5項】

- 比較対象労働者の方法と提供情報の内容確認
- （※）情報に疑義がある場合は協議
- （※）情報に変更がある場合は派遣先に提供

- 待遇情報の労使共有
- 追加情報の求め

派遣料金の交渉

（先は料金配慮）【法26条11項】

- 労使協定方式による待遇決定が可能な派遣料金の設定

労働者派遣契約の締結

（元・先）【法26条1項等】

派遣労働者に対する説明（元）

派遣先均等・均衡と同様

- 説明義務の履行徹底（派遣労働者からの求めが無くとも待遇差の説明が行われるよう求めるなど）

派遣先での派遣労働者の就業開始

- 福利厚生施設の利用、教育訓練の実施の確認
- 自社の通常の労働者と同水準の安全管理措置の履行
- 相談の受付 など

- 派遣労働者の待遇などに関する継続的なモニタリング など

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：仮想の通常の労働者（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。

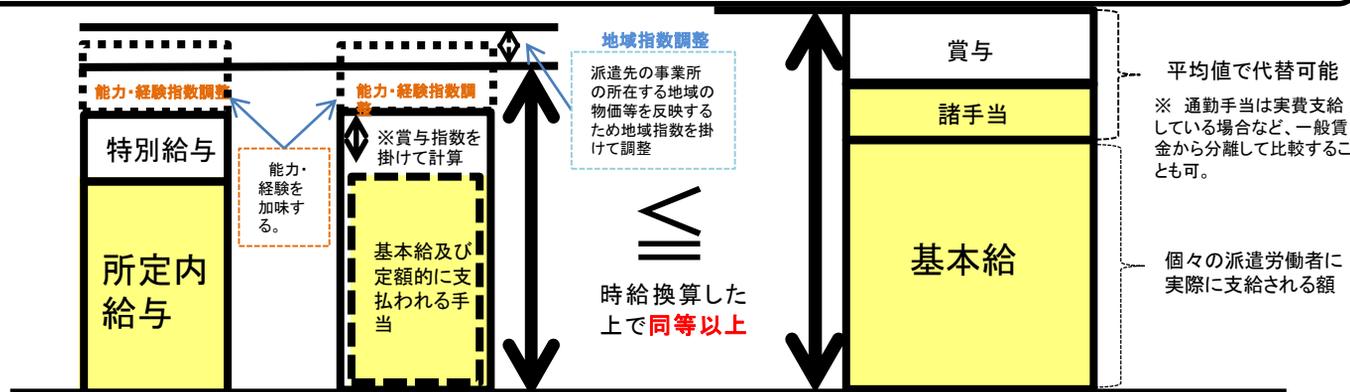
※ 派遣元は、派遣先から提供された比較対象労働者の待遇等に関する情報のうち個人情報に該当するものの保管及び使用について、派遣労働者の待遇の確保等の目的の範囲に限ること。個人情報に該当しない待遇情報の保管及び使用等についても、派遣労働者の待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切な対応が必要となること。

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。

同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準及びそれと比較する派遣労働者の賃金(案)

1. 局長通達で示す統計(賃金構造基本統計調査及び職業安定業務統計)を用いる場合

- ・職種別の賃金統計を把握できる政府統計として、賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計(職業大分類、中分類及び小分類)を用いる
- ・同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準は職種別の一覧表と能力・経験調整指数、地域指数(都道府県別及びHW別)を毎年、政府が公表(時給ベース)
- ・対応する個々の派遣労働者の賃金を時給換算した上で同等以上か確認



同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準(職種別)

個々の派遣労働者の賃金

- ※ 同種の業務に従事する一般労働者とは、同じ職種、同じ地域、同程度の能力・経験の無期雇用かつフルタイムの労働者
- ※ 賃金構造基本統計調査の勤続0年には中途採用者も含まれるため、学歴計の初任給との差(12%)を調整。職業安定業務統計は下限求人賃金の平均値を使用
- ※ 職業安定業務統計では特別給与額が分からないので、賃金構造基本統計調査から計算した賞与指数を掛けることで特別給与込みの給与を計算
- ※ 労使協定には同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準及び派遣労働者の賃金の両方の数字を明示することとする
- ※ 退職金は国が示した各種統計調査の中から実際に比較するものを選択肢1)、又は、退職金分(6%)を同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準に上乘せて比較(選択肢2)又は、中小企業退職金共済等に加入(選択肢3)

平成29年賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金(時給換算)

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÷1.2)÷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) (補正前)
		1年	2年	3年	5年	10年	
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 診療放射線技師	1,250	1,501	1,607	1,699	1,791	2,099	1,615

2. 局長通達で示す統計以外を用いる場合

賃金等で把握できる職種と派遣労働者が実際に行う業務との間に乖離がある場合などに以下のいずれかの条件を満たせば局長通達で示す統計以外を用いることが可能

- ・ 公的統計(国又は地方公共団体が作成)であること
- ・ 集計項目ごとに実標本数を一定数以上確保するよう標本設計した上で無作為抽出で調査を実施する場合

選択肢1~3のいずれかを労使の話し合いで選択することが考えられる。

選択肢1 退職手当の導入割合、最低勤続年数及び支給月数の相場について、国が各種調査結果を示し、その中のいずれかを選択し、それと退職手当制度を比較

(例)

対象従業員の退職手当の比較対象となる「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」は、次の各号に掲げる条件を満たした別表のとおりとする。

(1) 退職手当の受給に必要な最低勤続年数

通達に定める「平成28年中小企業の賃金・退職金事情」(東京都)の中で最も回答割合が高かったもの(会社都合及び自己都合ともに3年)

(2) 退職時の勤続年数ごと(3年、5年、10年、15年、20年、25年、30年、33年)の支給月数

退職事由に応じて、通達に定める「平成28年中小企業の賃金・退職金事情」(東京都)の大卒自己都合、大卒会社都合のそれぞれの勤続年数別の支給月数に退職制度導入割合(69.8%)を掛けたもの。

勤続年数	3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年
自己都合	0.8	1.3	2.9	5.0	7.2	10.1	12.4	14.0
会社都合	1.2	1.8	3.8	6.2	8.7	11.6	14.1	15.7

以下の退職金テーブル(例)をもつ派遣会社の退職手当制度は上記のテーブルの平均支給月数を上回っているので「同等以上」

勤続年数	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 25年未満	25年以上 35年未満
自己都合	1.0	3.0	7.0	10.0	15.0
会社都合	2.0	5.0	9.0	12.0	17.0

選択肢2 派遣労働者の退職手当相当にかかる費用について時給換算し、派遣労働者の賃金に加算。同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準に退職費用分(6%)を上乗せ。その上で両者を比較

○退職手当相当にかかる費用については、厚生労働省「平成28年就労条件総合調査」より、退職給付等の費用は18,834円。

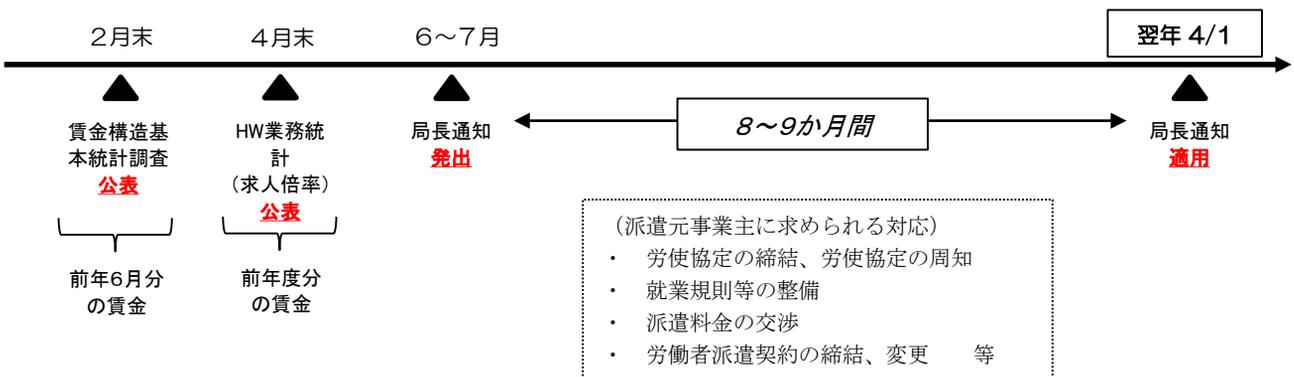
○就労条件総合調査の現金給与額には、超過勤務手当も含まれていることから、平成28年賃金構造基本統計調査を使い超過勤務手当分を調整した現金給与額に占める比率は6%

選択肢3 派遣労働者が中小企業退職金共済制度(確定給付企業年金や確定拠出年金等の掛金も含む)に(給与の6%以上で)加入している場合は、退職手当については同種の業務に従事する一般労働者と同等以上であるとする

労使協定方式の実務の流れ(年間スケジュール)(案)

○ 局長通知の比較対象となる賃金額が改定された後、労使協定等の見直しには、一定の期間が必要であり、「局長通知の発出」から「改定後の賃金額の適用」までに一定の期間を確保することが必要。

局長通知の適用日を公表日の翌年4月1日とする <統計:年度単位の公表>



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「その他厚労省令で定める事項」

【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、認めないこと。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いうことを労使協定に定めることとされている。

（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。

(ア) _____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」

- (イ) _____ 職種については、「賃金構造基本統計調査」の 職種
 ……
 (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あるが、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）を活用する。
- 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るが、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する（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						

……

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」と比較するにあつては、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ある。
- 退職手当は、以下の3つの支給方法が認められているが、本記載例はb)の時給上乗せ方式を採用した場合。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）」を参照のこと。
 - 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・労使協議を行う。
- 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、時給換算で示されることから、基本給、一時金は時給換算して比較する。
- 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る。

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る（※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る）。
- 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る。

（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るが、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する。

(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、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)中退共等に参加するケースである。

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「賃金決定に当たっての評価」

(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。

第6号「その他厚生労働省令で定める事項」

【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・見直しを行う。

____年__月__日

株式会社____人材サービス 代表取締役社長〇〇〇〇印

____人材サービス労働組合 中央執行委員長〇〇〇〇印