

■点検項目 17 関係（不合理な待遇差の解消）

(1) 不合理な待遇差の解消のための措置

派遣労働者の待遇については、実態として正社員との間で格差が存在すること等が指摘されている現状を踏まえ、派遣元事業主に対しては、派遣労働者の待遇について派遣先の通常の労働者との間で均等・均衡待遇を確保する「派遣先均等・均衡方式」または締結した労使協定に基づき、協定対象派遣労働者の長期的なキャリア形成に配慮した雇用管理を行う「労使協定方式」のいずれかの方式により、派遣労働者の待遇を確保することが義務付けられています。

(2) 派遣先均等・均衡方式による公正な待遇の確保

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業務の内容及びそれに伴う責任の程度（以下「職務の内容」といいます。）、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りません（派遣法 30 の 3 ①）。

また、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りません（派遣法 30 の 3 ②）。

(3) 一定の要件を満たす労使協定方式による公正な待遇の確保

派遣元事業主は、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（以下「過半数労働組合」という。）、当該過半数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（以下「過半数代表者」という。）との書面による協定（以下、単に「労使協定」という。）により、その雇用する派遣労働者の待遇（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係るものを除く。）について、一定の事項を定めたときは、派遣先に雇用される通常の労働者との均等・均衡を確保するための措置（派遣法 30 条の 3 の規定に基づく措置）は適用されません（派遣法 30 の 4 ①）。ただし、労使協定で定めた事項を遵守していない場合又は労使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、(2)の派遣先均等・均衡方式が適用となります（派遣法 30 の 4 ①ただし書）。

また、派遣労働者の待遇決定方式（派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式）が、派遣先の変更を理由として、一の労働契約期間中に変更されることは、所得の不安定化を防ぎ、中長期的なキャリア形成を可能とする労使協定制度の趣旨に反するおそれがあることから、特段の事情がない限り、認められません（派遣則 25 の 10(3)）。

「特段の事情」とは、労使協定の対象となる派遣労働者の範囲が職種によって定められている場合であって派遣労働者の職種の転換によって待遇決定方式が変更される場合、待遇決定方式を変更しなければ派遣労働者が希望する就業機会を提供できない場合であって当該派遣労働者から合意を得た場合等の

やむを得ないと認められる事情がある場合が考えられます。

なお、当然のことながら、待遇を引き下げることが目的として、派遣先ごとに待遇決定方式を変更することは、労働者派遣法の趣旨に反するものであり、適当ではありません。

(4) 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（以下「ガイドライン」という。）においては、派遣法 30 条の 3 及び 30 条の 4 等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ており、派遣労働者等の公正な待遇の確保を実現する際に参考としてください。

【* 公正な待遇の確保に関する詳細は、下記厚生労働省 HP 参照】

《派遣労働者の同一労働同一賃金について》

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html