

■点検項目 1 関係（均等・均衡待遇の確保）

(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ます。

同一就業先における通常の労働者と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消することにより、派遣労働という働き方を選択しても納得が得られる待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、派遣元事業主に対し、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・均衡を確保する措置を講ずることが義務付けられています。

具体的には、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

派遣先均等・均衡方式とは、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を図る方式です。

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理、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 3①）。

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 3②）。

(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

労使協定方式とは、派遣元において、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「労使協定」という。）を締結し、当該協定に基づいて派遣労働者の待遇を決定する方式です。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 4①）。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 4①ただし書）。

労使協定に定める「賃金」については、毎年度厚生労働省職業安定局長から出される通知を基に、派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において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であって、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額と同等以上になるように決定するとともに、昇給規程等の賃金改善の仕組みを設ける必要があります（派遣法 30 の 4① (2)、派遣則第 25 の 9）。

賃金以外の待遇（一部の待遇を除く。）については、派遣元の通常の労働者（派遣労働者を除く。）と比較して不合理な待遇差が生じないようにすることが求められます（派遣法 30 の 4① (4)）。なお、労使協定方式による場合であっても、派遣先が行う一定の教育訓練及び福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室）の利用については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡が求められます（派遣法 40②及び③）。

また、労使協定方式において、派遣先の変更を理由として、一の労働契約期間中に協定対象労働者であるか否かを変更することは、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派遣法の趣旨に反することから、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) 労使協定の記載事項

労使協定には次の事項を記載しなければなりません（派遣法 30 の 4①各号）。

イ その待遇が労使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

派遣労働者の職種（一般事務、エンジニア等）、労働契約期間（有期、無期）等の客観的な基準・特性に応じて、労使協定の対象となる派遣労働者の範囲を定めます。一つの派遣元事業主において、均等・均衡方式により待遇を決定する者と労使協定により待遇を決定する者が併存することはあり得ます。

ロ 派遣労働者の賃金の決定方法

賃金の決定方法は次の①及び②を満たさなければなりません。

- 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（「一般賃金」という。）の額と同等以上の賃金の額となること
- 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った場合に賃金が改善されること（職務内容に密接に関連しない賃金（通勤手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当等）については、この要件を満たす必要はありません）

ハ 公正な評価に基づく賃金の決定

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され、賃金改善に反映されるよう、適切な評価方法を定める必要があります。

ニ 賃金を除く待遇の決定の方法

賃金を除く派遣労働者の待遇のそれぞれについて、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、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のないものでなければなりません(待遇には、教育訓練(派遣法 40 ②)及び福利厚生施設は除きます(同条③))。

ホ 段階的かつ体系的な教育訓練

教育訓練計画に基づき、段階的かつ体系的に実施されるものでなければなりません。

ハ その他の事項

① 有効期間

労使協定の始期と終期を記載します。有効期間の長さについては、目安は2年以内とするのが望ましいとされています。

② 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲を派遣労働者の一部に限定する場合には、その理由
例えば、「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ため」と記載することが考えられます。

③ 特段の事情のない限り、一の労働契約期間中の、当該労働契約に係る派遣労働者について、派遣先の変更を理由として、協定対象派遣労働者であるか否かを変更しようとしないうこと
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方式の趣旨に反するおそれがあることは認められないことを記載するものです。

【* 労使協定方式を適用させる場合は、下記厚生労働省 HP 参照】

《[労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定\(イメージ\)](#)》

<https://www.mhlw.go.jp/content/001046217.pdf>

(5) 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