

(派遣元)  
株式会社ふくしま 御中

(派遣先)  
フクシマ株式会社  
代表取締役〇〇〇〇

## 比較対象労働者の待遇等に関する情報提供 (標準的なモデル): 待遇の標準的な考え方

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	電子部品製造
②中核的業務	電子部品(PC基板)の加工、組立
③その他の業務	検品
(2)責任の程度	
①権限の範囲	ラインリーダー(部下2~3名)
②トラブル・緊急対応	リーダー不在である間の対応
③成果への期待・役割	現場における生産状況の正確な把握、定期的な報告を迅速に行う
④所定外労働	週1~2回、計2~3時間程度(生産数等データをまとめるため)
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	ICチップの製造部門に従事する可能性あり、部門リーダーまで昇進する可能性あり
②配置の変更の範囲	3年1回程度、転居を伴わない範囲で人事異動の可能性あり
(4)雇用形態	
例1: 正社員(年間所定労働時間〇時間) 例2: 有期雇用労働者(年間所定労働時間〇時間、通算雇用期間〇年) 例3: 仮想の通常の労働者(年間所定労働時間〇時間)	

### 2. 比較対象労働者を選定した理由

比較対象労働者:	業務の内容が同一である通常の労働者(標準的なモデル)
(理由):	受け入れようとする派遣労働者と「職務の内容及び配置の変更の範囲」または「職務の内容」が同一である通常の労働者はいないが、「業務の内容」が同一である「通常の労働者」がいるため。

### <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と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	-
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(仮想の通常の労働者)	-

### 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) …以下表の「●」

(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 …以下表の「■」

(3)待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項 …以下表の「▲」

#### ① 基本給

●正社員賃金規定の賃金表のうち、1級1号棒～10号棒までを適用 (別添の「正社員賃金規定 賃金表」を参照)	
■労働に対する基本的な対償として支払われるもの ■労働者の能力の向上のための努力を促進する目的 ■長期継続を奨励する目的	▲能力・経験、勤続年数を考慮。 ▲能力・経験:工程基礎指導可能、業務のトラブル対応可能 ▲勤続年数:2年目(入社後1年3ヶ月)

#### ② 昇級:制度あり

●5,000円/月	
■業務遂行能力を評価し、業務意欲を維持する目的	▲年1回の個人業績の評価、または能力経験、勤続年数を考慮。中程度の評価とした平均

#### ③ 賞与:あり

●基本給2か月分に、個人業績の評価係数(※)を乗じた額を支給 ※ 評価係数は、A評価(特に優秀):1.2、B評価(優秀):1.0、C評(普通):0.8	
■会社の利益を分配することによって、社員の士気を高める目的	▲基本給額、支給月数により算定、個人業績の評価を考慮 ▲個人業績:A～C評価(「特に優秀」、「優秀」、「普通」の三段階評価)

#### ④ 役職手当:制度あり

●部門リーダー3万円/月、ラインリーダー1.8万円/月を支給	
■スタッフ社員にはない特別な責任と役割に応じ支給されるもの ■一定の責任と役割の履行を促進する目的	▲責任の程度を考慮 ▲役職:ラインリーダー

#### ⑤ 特殊作業手当:制度なし

--	--

#### ⑥ 特殊勤務手当:制度なし

--	--

#### ⑦ 精皆勤手当:制度あり

●部下がおらず、かつ無欠勤の場合に一律5000円/月を支給	
■一定数の業務を行う人数を確保するため皆勤を奨励する目的	▲責任の程度:部下2～3名 ▲欠勤の有無:無欠勤、欠勤1日

#### ⑧ 時間外労働手当(法定割増率以上):制度なし

--	--

#### ⑨ 深夜及び休日労働手当(法定割増率以上):制度なし

--	--

#### ⑩ 通勤手当:制度あり

●実費を支給(上限3万円/月)	
■通勤に要する交通費を補填する目的	▲通勤距離を考慮

#### ⑪ 出張旅費:制度あり

●出張に要する交通費を全額支給	
■出張に要する交通費を補填する目的	▲出張距離を考慮 ▲出張なし

#### ⑫ 食事手当:制度なし

--	--

#### ⑬ 単身赴任手当:制度なし

--	--

#### ⑭ 地域手当:制度なし

--	--

#### ⑮ 食堂:施設あり

●利用の機会を付与	
■業務の円滑な遂行に資する目的	▲就業する事業所に食堂の有無を考慮 ▲就業する事業所:フクシマ株式会社 福島支社 あづま工場

#### ⑯ 休憩室:施設あり

●利用の機会を付与	
■業務の円滑な遂行に資する目的	▲就業する事業所に休憩室の有無を考慮 ▲就業する事業所:フクシマ株式会社 福島支社 あづま工場

⑰ 更衣室:施設あり

●利用の機会を付与	
■業務の円滑な遂行に資する目的	▲就業する事業所に更衣室の有無を考慮 ▲就業する事業所:フクシマ株式会社 福島支社 あづま工場

⑱ 転勤者用社宅:制度あり

●転勤があり、かつ就業する事業所が転勤者用社宅を保有している場合に提供	
■住居を確保し、転勤に伴う負担を軽減する目的	▲職務の内容及び人材活用の範囲 ▲職務の内容及び人材活用の範囲:転勤を伴う人事異動なし

⑲ 慶弔休暇:制度あり

●勤続1年以上の者に一律10日/年付与	
■冠婚葬祭への参加を促進することで就業継続や業務能率の向上を図る目的	▲勤続年数を考慮 ▲勤続年数:2年目(入社後1年3か月)

⑳ 健康診断に伴う勤務免除及び有給:制度なし

--	--

㉑ 病気休職:制度なし

--	--

㉒ 法定外の休暇(慶弔休暇を除く):制度なし

--	--

㉓ 安全管理に関する措置及び給付:制度なし

--	--

㉔ 教育訓練:制度あり

●「工程基礎研修Ⅰ」を希望者に対して実施(3ヶ月に1回)	
■職務の遂行に必要な技能又は知識を習得する目的	▲業務の内容を考慮。 ▲業務の内容:電子部品(PC基板)の加工、組立

㉕ 退職手当:制度あり

●勤続3年以上の場合に支給	
■長期勤続を奨励する目的 ■退職後の生活を保障する目的	▲基本給額、勤続年数、離職理由により算定 ▲勤続年数:2年目(入社後1年3か月)

㉖ 住宅手当:制度なし

--	--

㉗ 家族手当:制度あり

●扶養家族1人につき1万円を支給(上限3万円)	
■労働者の家族を扶養するための生活費を補助する目的	▲扶養家族の人数を考慮。 ▲扶養家族:0~1人

㉘ ○○○:制度あり・制度なし

●	
■	▲

※ 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。