

派遣労働者の同一労働同一賃金に係る自主点検表 (派遣先用)

本自主点検表については、労働者派遣法における派遣労働者の同一労働同一賃金に関して、**派遣先において遵守**していただく内容を簡易に点検していただけるようまとめたものです。

本自主点検表を積極的に活用し、適切な労働者派遣事業の実施に資するとともに、派遣労働者の待遇改善につなげていただくようお願いいたします。

なお、本自主点検表の内容は、派遣労働者のいわゆる同一労働同一賃金に関する主な取扱いを記載したものであり、すべての取扱いを網羅的に記載したものではないことにご留意ください。

《比較対象労働者等の情報提供》

- 1 派遣元事業主に、**比較対象労働者の待遇等に関する情報**(※)を書面の交付、FAX、電子メール等により、提供していますか？(労働者派遣法第26条第7項)

※ 労使協定方式の場合は、比較対象労働者の選定は不要ですが、法第40条第2項の教育訓練及び法第40条第3項の福利厚生施設の待遇情報の提供が必要です。

※ 適切な労使協定でない場合は、当該労使協定が適用されず、派遣先均等・均衡方式が適用される場合があります。その場合は、当該規定に基づき、比較対象労働者の待遇等に関する情報提供が必要になります。

☐提供している ☐提供していない

【点検のPoint】

- ☐ **情報提供の内容**は、漏れがないことが必要です。詳しくは、厚生労働省のホームページの様式例をご覧ください。

(様式リンク先：

派遣先均等・均衡方式 <https://www.mhlw.go.jp/content/000776592.pdf>

労使協定方式 <https://www.mhlw.go.jp/content/000594124.pdf>

- ☐ 派遣先は、**比較対象労働者の情報等に変更**があった場合は、遅滞なく、派遣元事業主に対し、変更の情報提供をしなければなりません。

※ 変更がない場合であっても、派遣先は、派遣元の求めに応じて、派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務遂行状況などの情報を提供するなど必要な協力をするように配慮する義務があります。

- ☐ 比較対象労働者の待遇等に関する情報は、その書面等の写しを労働者派遣が終了した日から起算して3年を経過する日まで保存することが必要です。

(派遣先均等・均衡方式の場合)

- ☐ **比較対象労働者(※1)**は、以下の**優先順位**により選定することが必要です。
- ① 「職務の内容(※2)」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
 - ② 「職務の内容(※2)」が同じ通常の労働者
 - ③ 「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者
 - ④ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
 - ⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者(短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要)
 - ⑥ 派遣労働者と同一の職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労働者(実際に雇い入れた場合の待遇であることを証する一定の根拠(就業規則等)に基づき決定されていることが必要)

※1 労使協定方式の場合は、比較対象労働者を選定する必要はありません。

※2 職務の内容とは、「業務の内容」＋「責任の程度」をいいます。

《労働者派遣契約の締結等》

- 2 **労働者派遣契約書など**に、派遣労働者の同一労働同一賃金に関係して、記載事項として追加された項目を記載していますか？(労働者派遣法第26条第1項第10号など)

☐記載している ☐記載していない

【点検のPoint】派遣労働者の同一労働同一賃金に関係して、追加された項目

記載例

派遣先均等・均衡方式 <https://www.mhlw.go.jp/content/000776572.pdf>

労使協定方式 <https://www.mhlw.go.jp/content/000776559.pdf>

☐ **労働者派遣契約書**

→「責任の程度」及び「協定対象派遣労働者に限定するか否か別」

☐ **派遣先管理台帳**

→「責任の程度」及び「協定対象派遣労働者であるか否かの別」

※責任の程度：派遣労働者が従事する業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等のことをいいます。

(例) 副リーダー(部下2名、リーダー不在の間における緊急対応が週1回程度有)

《派遣料金の配慮義務》

- 3 **派遣料金の額**について、派遣元事業主が「派遣先均等・均衡方式」又は「労使協定方式」による待遇改善が行われるよう配慮していますか？（労働者派遣法第 26 条第 11 項）

☐ 配慮している ☐ 配慮していない

※ 例えば、派遣元事業主から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じない場合や、派遣元事業主が法第 30 条の 3 又は法第 30 条の 4 第 1 項に基づく賃金を確保するために必要な額を派遣先に提示した上で派遣料金の交渉を行ったにもかかわらず、派遣料金が当該額を下回る場合には、配慮義務を尽くしたとは解されず、指導の対象となり得るものです。

《派遣先が講ずべき措置》

- 4 派遣先の労働者に対して業務の遂行に必要な能力を付与するための**教育訓練**を実施する場合に、派遣元事業主から求めがあったときは、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ていますか？（労働者派遣法第 40 条第 2 項）

※派遣元事業主が実施可能な場合等を除く。

☐ 講じている ☐ 講じていない

- 5 派遣先の労働者が利用する**給食施設、休憩室及び更衣室**の福利厚生施設について、派遣労働者に対しても利用の機会を与えていますか？（労働者派遣法第 40 条第 3 項）

☐ 与えている ☐ 与えていない

- 6 派遣先が設置・運営し、派遣先の労働者が通常利用している**物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設**の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮していますか？（労働者派遣法第 40 条第 4 項）

☐ 配慮している ☐ 配慮していない

7 段階的・体系的な教育訓練、派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式による待遇決定及び派遣労働者に対する待遇に関する事項等の説明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があったときは、派遣先に雇用される労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であつて必要なものを提供する等必要な協力をするよう配慮していますか？（労働者派遣法第 40 条第 5 項）

☐配慮している ☐配慮していない
