

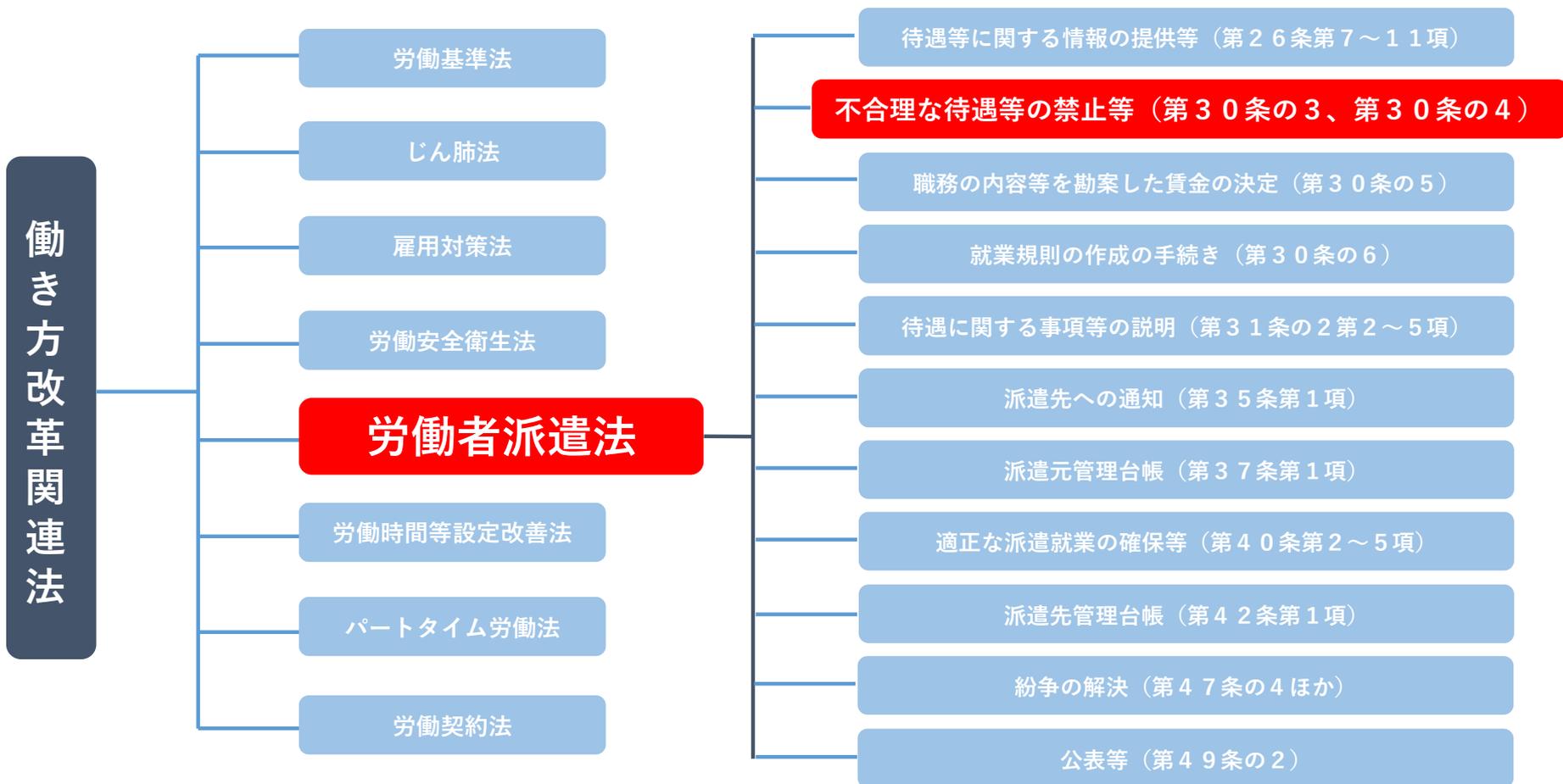
派遣先均等・均衡方式について

兵庫労働局職業安定部

需給調整事業課

働き方改革関連法について

2019年より順次施行された働き方改革関連法（労働8法）の改正により、長時間労働の是正、柔軟な働き方がしやすい環境整備、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）等のための措置が講じられたものです。このうち労働者派遣法の同一労働同一賃金については、①派遣先の労働者との均等均衡待遇、②一定の要件を満たす労使協定による待遇について定められました。



不合理な待遇等の禁止

労働契約をどのような内容にするかは、契約自由の原則によって、雇用主と労働者との合意があれば原則として自由に定められるものではあるが、2018年6月29日に成立した、いわゆる働き方改革関連法による労働者派遣法の改正により、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保が求められることとなった。

派遣労働者の待遇差に関する規定の整備にあたっては、以下のいずれかを確保することを義務化

① 派遣先の労働者との均等・均衡待遇

●派遣労働者の就業場所は派遣先であり、**派遣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、労働者が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るよう、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の均等・均衡を確保する措置を講ずることを義務付けたもの。

② 一定の要件を満たす労使協定による待遇

●派遣先の通常の労働者との均等均衡を確保するための措置を講ずることは重要な観点であるが、派遣先が変わるたびに派遣労働者の賃金水準が変わり、収入が不安定になることや、派遣先の賃金水準と職務の難易度が常に整合的とはいえず、結果として派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くことがある。このため**派遣元事業主が、一定の要件を満たす労使協定を締結した場合**には、労使協定により派遣労働者の待遇を決定することで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ことができるようにしたもの。

派遣先均等・均衡方式（法第30条の3）

均衡待遇

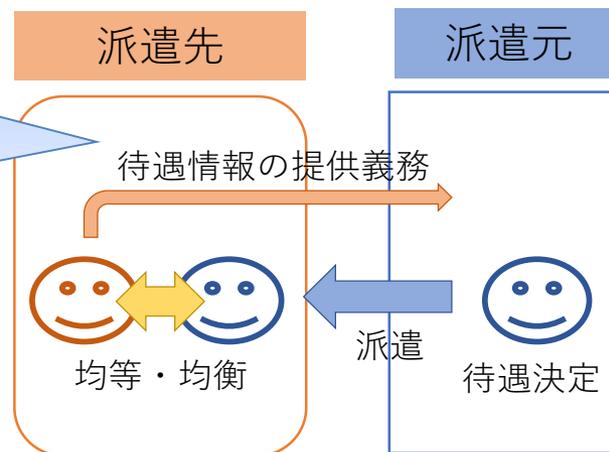
派遣先の通常の労働者と、「職務の内容（業務の内容+責任の程度）」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が異なる場合、当該待遇の性質及び当該待遇を目的に照らして適切と認められるものを考慮した上で、派遣先の通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けてはならない。

均等待遇

派遣先の通常の労働者と、「職務の内容（業務の内容+責任の程度）」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ場合、派遣労働者の待遇のそれぞれについて、派遣先の通常の労働者との間において差別的な取扱いをしてはならない。

派遣先は、派遣先の「通常の労働者（比較対象労働者）」の、主な待遇のすべてについて、派遣元に提供する義務がある。

福利厚生3施設（食堂・休憩室・更衣室）と教育訓練については、派遣先の通常の労働者と同様の取扱いが常に求められる。



主な待遇とは賃金（基本給・賞与・手当）だけではなく、福利厚生や教育訓練も含む。

提供を受けた主な待遇のそれぞれについて、不合理な待遇差を設けること（均衡）、差別的な取扱いをすること（均等）をしてはならない。

労使協定方式（法第30条の4）

労使協定方式

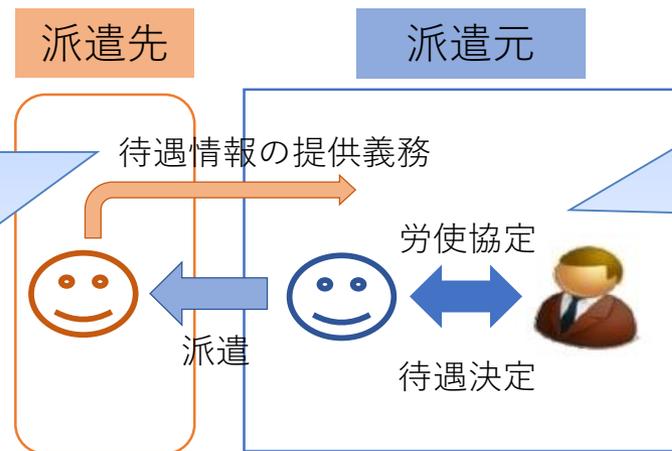
派遣元事業主は、過半数労働組合又は過半数代表者（過半数労働組合がない場合に限る）との間で、一定の事項を定めた協定を書面で締結したときは、一部の待遇を除き、協定に基づき待遇を決定することとなる。また、協定を締結した派遣元事業主は、協定を労働者に周知しなければならない。

労使協定の無効

労使協定を締結していない場合や、締結していても過半数代表者の選任に瑕疵がある場合、労使協定で定めた内容を遵守していない場合等については、労使協定は無効となり、派遣先均等均衡方式が適用されることとなる。

派遣先は、派遣先の通常の労働者（比較対象労働者）が利用する福利厚生3施設（食堂・休憩室・更衣室）の有無と、教育訓練の内容についてのみ情報提供が必要

福利厚生3施設（食堂・休憩室・更衣室）と教育訓練については、派遣先の通常の労働者と同様の取扱いが常に求められる。



派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇を決定。

福利厚生3施設（食堂・休憩室・更衣室）と教育訓練については、常に派遣先の通常の労働者と同様の取扱いであるため、労使協定の対象外。

派遣先均等・均衡方式



ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

事業主が実施すべき実務の流れ（労働者派遣法関係）（イメージ）

< 派遣先均等・均衡方式 >

① 比較対象労働者の待遇情報の提供（派遣先）
【法第26条第7項・第10項】

② 派遣労働者の待遇の検討・決定（派遣元）【法第30条の3】

③ 派遣料金の交渉（派遣先は派遣料金に関して配慮）
【法第26条第11項】

④ 労働者派遣契約の締結（派遣元及び派遣先）【法第26条第1項等】

⑤ 派遣労働者に対する説明（派遣元）

- 1) 雇用しようとする時
・ 待遇、事業運営等の明示・説明【法第31条の2第1項】
- 2) 雇入れ時
・ 待遇情報の明示・説明【法第31条の2第2項】
- 3) 派遣時
・ 待遇情報の明示・説明【法第31条の2第3項】
・ 就業条件の明示【法第34条第1項】

(注) 比較対象労働者の待遇に変更があったときは、変更部分について、派遣先から派遣元に待遇情報を提供。
派遣元は派遣労働者の待遇の検討を行い、必要に応じて、上記の流れに沿って対応。

(求めに応じて下記の対応)

○ 派遣労働者に対する比較対象労働者との待遇の相違等の説明（派遣元）【法第31条の2第4項】

○ 派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況等の情報の追加提供の配慮（派遣先）【法第40条第5項】

< 労使協定方式 >

○ 過半数代表者の選出 <過半数労働組合がない場合>（派遣元）
投票、挙手等の民主的な方法により選出

- 通知で示された最新の統計を確認
- 労使協定の締結（派遣元）【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（派遣元）
 - 1) 労働者に対する周知【法第30条の4第2項】
 - 2) 行政への報告【法第23条第1項】

① 比較対象労働者の待遇情報の提供（派遣先）
【法第26条第7項・第10項】

※ 法第40条第2項の教育訓練及び第40条第3項の福利厚生施設に限る。

② 派遣料金の交渉(派遣先は派遣料金に関して配慮)【法第26条第11項】

③ 労働者派遣契約の締結（派遣元及び派遣先）【法第26条第1項等】

④ 派遣労働者に対する説明（派遣元）

- 1) 雇入れようとする時
・ 待遇、事業運営等の明示・説明【法第31条の2第1項】
- 2) 雇入れ時
・ 待遇情報の明示・説明【法第31条の2第2項】
- 3) 派遣時
・ 待遇情報の明示・説明【法第31条の2第3項】
・ 就業条件の明示【法第34条第1項】

(注) 同種の業務に従事する一般労働者の平均賃金に変更があったときは、派遣元は、協定改定の必要性を確認し、必要に応じて、上記の流れに沿って対応。

(求めに応じて下記の対応)

○ 派遣労働者に対する労使協定の内容を決定するに当たって考慮した事項等の説明（派遣元）【法第31条の2第4項】

労働者派遣法第30条の3第1項（不合理な待遇の禁止等）

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。

比較対象労働者の待遇情報の提供①

派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、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等の待遇に関する情報を提供しなければならない。【法第26条第7項】

[留意点]

(1) 比較対象労働者

派遣先が次の①～⑥の優先順位により比較対象労働者を選定。

- ① 「職務の内容」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」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
- 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

(2) 待遇に関する情報

派遣先は、派遣元が派遣労働者の均等・均衡待遇を確保するために必要となる次の①～⑤の情報を提供。

- ① 比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ② 比較対象労働者を選定した理由
- ③ 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、その旨を含む。）
- ④ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的（例：基本給は能力向上の努力促進及び長期勤続奨励）
- ⑤ 比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項（例：能力・経験及び勤続年数を考慮）

- ※ 派遣労働者を労使協定方式の対象となる者に限定する場合には、次の待遇に関する情報に限る。
- ・ 派遣労働者と同種の業務に従事する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に実施する教育訓練（法第40条第2項の教育訓練）
 - ・ 給食施設、休憩室、更衣室（法第40条第3項の福利厚生施設）

(3) 情報提供に関する手続

- ・ 情報提供は、書面の交付等（書面の交付、ファクシミリ、電子メール等）により行わなければならない。
- ・ 派遣元事業主は書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、労働者派遣が終了した日から3年を経過する日まで保存しなければならない。

比較対象労働者の情報提供

派遣労働者と職務の内容等が近い者から優先的に選定する。

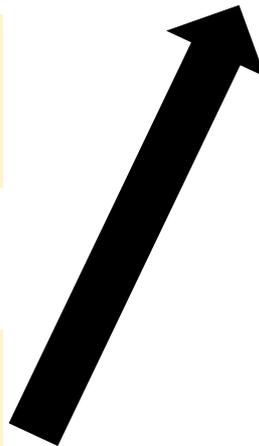
① **職務の内容 + 職務の内容及び配置の変更の範囲**が同じ正社員



② **職務の内容（業務の内容 + 責任の程度）**が同じ正社員



③ **業務の内容 or 責任の程度**が同じ正社員



④ **職務の内容及び配置の変更の範囲**が同じ正社員



⑤ ①～④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に従事させるために**新たに雇い入れたと仮定した場合**の正社員

⑤ ①～④までに相当する短時間・有期雇用労働者の要件

当該短時間・有期雇用労働者の待遇については、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が雇用する通常の労働者の待遇との間で、**短時間・有期雇用労働法第8条に基づき、不合理と認められる相違を設けてはならない。**

労働者派遣事業関係業務取扱要領（第5の2（3）ハ（イ）⑤）

⑥ 仮想の通常の労働者の要件

仮想の通常の労働者の待遇は、実際に雇い入れた場合の待遇であることを証する**一定の根拠に基づき決定されていることが必要**である。「一定の根拠」とは、例えば、これまで適用実績はないが、仮に雇い入れるとすれば適用される待遇が示されている就業規則であって、**労働基準監督署に届け出ている就業規則**、労働基準監督署には届け出ないが**モデル就業規則に基づき作成している就業規則**等が考えられ、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が明示的に説明できることが必要である。

また、仮想の通常の労働者は、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との間で適切な待遇が確保されている必要がある。「適切な待遇が確保されている」とは、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が、仮想の通常の労働者の待遇について、実際に雇用する通常の労働者との間で「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」等も考慮しつつ、客観的・具体的な実態に照らして不合理でないことについて派遣元事業主に説明できる状態であることをいう。

対象労働者の選定



標準的なモデル



一人の労働者

過去1年以内に
雇用していた人

複数人の労働者



雇用管理区分

総合職	一般職
事務職	技術職 営業職
正社員	契約社員 パートタイム労働者

比較対象労働者の待遇情報の提供②

派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、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等の待遇に関する情報を提供しなければならない。【法第26条第7項】
<再掲>

[留意点 (続き)]

(4) 待遇情報の取扱い

派遣先から派遣元事業主に提供された情報の取扱いについては、次の事項に留意する必要がある。

- ① 当該情報のうち個人情報に該当するものの保管又は使用については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限られること
- ② 当該情報のうち個人情報に該当しないものの保管又は使用については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡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であること。
- ③ 当該情報は、法第24条の4 (※) の秘密を守る義務の対象となること。

(※) 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（昭和60年法律第88号）
（秘密を守る義務）

第二十四条の四 派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由がある場合でなければ、その業務上取り扱ったことについて知り得た秘密を他に漏らしてはならない。派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者でなくなった後においても、同様とする。

 派遣元事業主は、派遣先から比較対象労働者の待遇に関する情報の提供がないときは、派遣先との間で労働者派遣契約を締結してはならない。【法第26条第9項】

比較対象労働者の待遇等に関する情報提供書面（例）

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

「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」P59以降に参考書式があります。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000501271.pdf>

比較対象労働者の待遇等に関する情報提供書面の続き（例）

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）【則第24条の4第1項第3号関係】
- (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【則第24条の4第1項第4号関係】
- (3) 待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項【則第24条の4第1項第5号関係】

(待遇の種類)		
(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		
20万円 ／月	<ul style="list-style-type: none"> 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 長期勤続を奨励する目的 	<ul style="list-style-type: none"> 能力・経験、勤続年数を考慮 半期ごとに評価し、その結果により職能等の有無、程度を決定。 勤続1年につき、0.25万円の加算。 能力・経験：定型的な販売業務の処理、クレーム対応が可能 勤続年数：1年目（入社後4ヶ月）

② 賞与		
40万円 ／年	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 基本給額、支給月数により算定 個人業績に係る評価を考慮 個人業績：B評価（「特に優秀」、「優秀」、「普通」の三段階評価の中評価）

派遣労働者の待遇の決定の検討・決定 <派遣先均等・均衡方式>

派遣元事業主は、派遣労働者の基本給、賞与等の全ての待遇のそれぞれについて、派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間で、均等待遇又は均衡待遇を確保しなければならない。【法第30条の3】

[留意点]

(1) 均等待遇

派遣先の通常の労働者と「①職務の内容（業務の内容＋責任の程度）」と「②職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ場合

→ 派遣労働者の待遇のそれぞれについて、派遣先の通常の労働者との間で差別的な取扱いをしてはならない。

(2) 均衡待遇

派遣先の通常の労働者と「①職務の内容（業務の内容＋責任の程度）」と「②職務の内容及び配置の変更の範囲」が異なる場合

→ 「①職務の内容（業務の内容＋責任の程度）」、「②職務の内容及び配置の変更の範囲」、「③その他の事情」のうち、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮した上で、派遣先の通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けてはならない。

◎ 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）

派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、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原則となる考え方及び具体例を待遇ごとに示すもの。

バランスの判断（問題となるケース）（賞与の例）

派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、賞与について、**会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給**しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと**同一のA社の業績等への貢献があるYに対して**、A社がXに支給するのと**同一の賞与を支給していない**。

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
第4の2（問題となる例）イ

バランスの判断（問題とならないケース）（役職手当の例）

派遣先であるA社及び派遣元事業主であるB社においては、役職手当について、**役職の内容に対して支給**しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就くYに、**所定労働時間に比例した役職手当**（例えば、所定労働時間がA社に雇用される通常の労働者の半分の派遣労働者にあっては、当該通常の労働者の**半分の役職手当**）**を支給**している。

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
第4の3（1）（問題とならない例）□

待遇決定方式の関係者への情報提供

派遣元事業主は、派遣労働者の数、派遣先の数、いわゆるマージン率、教育訓練に関する事項その他労働者派遣事業の業務に関しあらかじめ関係者に対して知らせておくことが適当である事項に関し、情報の提供を行わなければならない。【法第23条第5項】

[留意点]

(1) 情報提供する事項

現行情報提供することとされている事項に加えて、次の①及び②の事項を情報提供することとする。

① 労使協定を締結しているか否か

② 労使協定を締結している場合は、その対象となる派遣労働者の範囲及び有効期間の終期

(2) 情報提供の方法

上記の①及び②の事項に関する情報提供に当たっては、常時インターネットの利用により広く関係者とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することを原則とする。

派遣料金の交渉における配慮

派遣先は、労働者派遣に関する料金（派遣料金）について、派遣元事業主が、均等・均衡方式の場合には均等・均衡待遇を確保し、又は労使協定方式の場合には労使協定に定める賃金水準等を確保できるように配慮しなければならない。【法第26条第11項】

[留意点]

(1) 労働者派遣に関する料金(派遣料金)

派遣先が派遣元事業主に支払う料金であり、派遣労働者の賃金等の原資となり得るもの。

(2) 配慮する時点

派遣料金に関する配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけではなく、締結又は更新がされた後にも継続的に配慮することが求められる。

労働者派遣契約の締結

派遣元事業主と派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、一定の事項を定めなければならない。【法第26条第1項】

[留意点]

○ 労働者派遣契約の記載事項

現行の記載事項（業務の内容、労働者派遣の期間等）に加えて、次の①及び②の事項を記載しなければならない。

- ① 派遣労働者が従事する業務に伴う 責任の程度
- ② 労使協定の対象となる派遣労働者に限るか否かの別

派遣労働者に対する説明（雇用しようとする時）

派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、当該労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込みその他の当該労働者の待遇に関する事項等を説明しなければならない。【法第31条の2第1項】

[留意点]

1. 労働条件に関する明示

(1) 明示する内容

- ① 労働者を派遣労働者として雇用した場合における当該労働者の賃金の額の見込み、健康保険・厚生年金・雇用保険の各被保険者になることに関する事項、その他の当該労働者の待遇に関する事項
- ② 事業運営に関する事項
- ③ 労働者派遣に関する制度の概要（労働契約申込みみなし制度を含む）
- ④ キャリアアップ措置の内容

(2) 説明の方法

雇用しようとする時の明示は、次のいずれかの方法により行わなければならない。

- ・ 文書（書面）の交付
- ・ 派遣労働者がファクシミリ又は電子メール等の送信を希望した場合の当該方法
- ・ その他適切な方法（口頭説明やインターネット）

*賃金の額の見込みを説明する場合は、文書（書面）の交付かファクシミリや電子メールの送付により行う必要がある。

派遣労働者に対する説明（雇入れ時）

派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇入れようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、労働条件に関する一定の事項を明示するとともに、不合理な待遇差を解消するために講ずることとしている措置の内容を説明しなければならない。【法第31条の2第2項】

[留意点]

1. 労働条件に関する明示

(1) 明示する内容

- ① 昇給の有無
 - ② 退職手当の有無
 - ③ 賞与の有無
 - ④ 労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か（対象である場合には、労使協定の有効期間の終期）
 - ⑤ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- ※ 雇入れ時には、別途、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示が行われることとなる。

(2) 明示の方法

雇入れ時の明示は、次のいずれかの方法により行わなければならない。

- ・ 文書（書面）の交付
- ・ 派遣労働者がファクシミリ又は電子メール等の送信を希望した場合の当該方法

2. 不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明

(1) 説明する内容

派遣元事業主は、第30条の3（派遣先均等・均衡方式）及び第30条の5（職務の内容等を勘案した賃金決定の努力義務）により措置を講ずべきこととされている事項について説明しなければならない。

(2) 説明の方法

雇入れ時の説明は、書面の活用その他の適切な方法により行わなければならない。

派遣労働者に対する説明（派遣時）

派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、派遣労働者に対し、労働条件に関する一定の事項を明示するとともに、不合理な待遇差を解消するために講ずることとしている措置の内容を説明しなければならない。（労使協定方式の対象となる待遇に係るものを除く。）【法第31条の2第3項】

[留意点]

1. 労働条件に関する明示

(1) 明示する内容

派遣先の変更により待遇が変更される場合があることから、派遣時に次の事項を明示しなければならない。

- ① 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く。）の決定等に関する事項
 - ② 休暇に関する事項
 - ③ 昇給の有無
 - ④ 退職手当の有無
 - ⑤ 賞与の有無
 - ⑥ 労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か（対象である場合には、労使協定の有効期間の終期）
- ※ 派遣時には、別途、法第34条第1項に基づく就業条件の明示が行われることとなる。

(2) 明示の方法

- 派遣時の明示は、次のいずれかの方法により行わなければならない。
 - ・ 文書（書面）の交付
 - ・ 派遣労働者がファクシミリ若しくは電子メール等の送信を希望した場合の当該方法
- ただし、派遣時には労働者派遣の実態に応じた対応を可能にするため、労働者派遣の実施について緊急の必要があるためあらかじめ上記の方法による明示ができないときは、当該方法以外の方法によることができる。この場合において、派遣労働者から請求があったとき又は労働者派遣の期間が1週間を超えるときは、労働者派遣の開始後遅滞なく、上記の方法により明示しなければならない。

派遣労働者に対する説明（派遣時）

派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、派遣労働者に対し、労働条件に関する一定の事項を明示するとともに、不合理な待遇差を解消するために講ずることとしている措置の内容を説明しなければならない。（労使協定方式の対象となる待遇に係るものを除く。）【法第31条の2第3項】〈再掲〉

[留意点]

2. 不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明

(1) 説明する内容

派遣元事業主は、第30条の3（派遣先均等・均衡方式）及び第30条の5（職務の内容等を勘案した賃金決定の努力義務）により措置を講ずべきこととされている事項について説明しなければならない。

(2) 説明の方法

雇入れ時の説明は、書面の活用その他の適切な方法により行わなければならない。

比較対象労働者の待遇情報の変更時の対応①

派遣先は、比較対象労働者の賃金等の待遇に関する情報に変更があったときは、遅滞なく、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。【法第26条第10項】

[留意点]

(1) 情報提供に関する手続き

- ・ 情報提供は、書面の交付等（書面の交付、ファクシミリ、電子メール等）により行わなければならない。
- ・ 派遣元事業主は書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、労働者派遣が終了した日から3年を経過する日まで保存しなければならない。

(2) 変更時の情報提供が不要な場合

次の①又は②の場合には、比較対象労働者の待遇に関する情報に変更があった場合であっても、変更に関する情報の提供は不要。

① 現に派遣されている派遣労働者が労使協定方式の対象となる者のみである場合

- 法第40条第2項の教育訓練及び法第40条第3項の福利厚生施設を除き、変更に関する情報の提供は不要。ただし、新たに派遣先均等・均衡方式の対象となる者が含まれることとなったときは、遅滞なく、変更時の情報提供が必要。

② 労働者派遣契約の終了の間際における軽微な変更が生じた場合

具体的には、労働者派遣契約が終了する日前1週間以内における変更であって、当該変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくても、法第30条の3（派遣先均等・均衡方式）の規定に違反しないものであり、かつ、当該変更の内容に関する情報の提供を有しないものとして労働者派遣契約で定めた範囲を超えないものが生じた場合

- 当該軽微な変更に関する情報の提供は不要。

比較対象労働者の待遇情報の変更時の対応②

派遣先は、比較対象労働者の賃金等の待遇に関する情報に変更があったときは、遅滞なく、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。【法第26条第10項】〈再掲〉

[留意点 (続き)]

(4) 待遇情報の取扱い

比較対象労働者の待遇に関する情報に変更があったときに派遣先から派遣元事業主に提供された情報の取扱いについては、次の事項に留意する必要がある。

- ① 当該情報のうち 個人情報に該当するものの保管又は使用については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限られる こと。
- ② 当該情報のうち 個人情報に該当しないものの保管又は使用については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡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 であること。
- ③ 当該情報は、法第24条の4 (※) の秘密を守る義務の対象となる こと。

(※) 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（昭和60年法律第88号）
（秘密を守る義務）

第二十四条の四 派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由がある場合でなければ、その業務上取り扱ったことについて知り得た秘密を他に漏らしてはならない。派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者でなくなつた後においても、同様とする。

派遣労働者に対する説明 (派遣労働者から求めがあったとき) <派遣先均等・均衡方式>

派遣元事業主は、派遣労働者から求めがあったときは、派遣労働者に対し、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30条の3から第30条の6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。【法第31条の2第4項】

また、派遣元事業主は、派遣労働者が説明を求め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。【法第31条の2第5項】

[留意点]

(1) 説明する内容

派遣元事業主は、法第26条第7項の規定により提供を受けた比較対象労働者の情報に基づき、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明しなければならない。

(待遇の相違の内容)

次の①及び②の事項を説明しなければならない。

- ① 比較対象労働者及び派遣労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項の相違の有無
- ② 「比較対象労働者及び派遣労働者の待遇の個別具体的な内容」又は「比較対象労働者及び派遣労働者の待遇の実施基準」

(待遇の相違の理由)

比較対象労働者及び派遣労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明しなければならない。

(2) 説明の方法

派遣労働者がその内容を理解することができるよう、資料を活用し、口頭により説明することを基本とする。ただし、説明すべき事項を全て記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えない。

派遣先の労働者に関する情報等の提供に関する配慮 (派遣元から求めがあったとき)

派遣先は、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なければならない。【法第40条第5項】

[留意点]

○ 派遣先に雇用される労働者に関する情報(第31条の2第4項との関係)

- 派遣元事業主は、派遣先から提供された比較対象労働者の待遇情報をもとに、待遇差の内容・理由について説明を行うことが基本となるが、派遣労働者の理解を促進するためには、追加的な情報が必要となることもある。
- また、派遣元事業主が、派遣労働者の求めに応じて、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由を説明する際、比較対象労働者が次の①又は②であるときは、それぞれ次の事項も説明しなければならない。

比較対象労働者	説明が必要な事項
①パート・有期雇用労働者	派遣先の通常の労働者の待遇との間で <u>均衡待遇</u> が確保されている根拠
②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	派遣先の通常の労働者の待遇との間で <u>適切な待遇</u> が確保されている根拠

このため、派遣先は、派遣元事業主が上記の事項を派遣労働者に対して説明することができるよう、派遣元事業主からの求めに応じ、上記の根拠について情報提供することが求められる。

3

資料のご案内

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省
兵庫労働局 [↑ ホーム](#) [Google カスタム検索](#)

[ニュース&トピックス](#) [各種法令・制度・手続き](#) [事例・統計情報](#) [窓口案内](#)

[兵庫労働局](#) > [各種法令・制度・手続き](#) > [労働者派遣事業](#)

労働者派遣事業

[セミナー関係](#) **New** [同一労働同一賃金](#) [派遣制度・手続き](#) [協力員制度](#) [リーフレット集](#)

[過去のセミナー資料](#)

※ 最終更新日から1ヶ月以内の情報は **New**表示 をしております。

派遣労働者の同一労働同一賃金について

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保（派遣先均等・均衡方式）または、一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保（労使協定方式）のいずれかの方式により、派遣労働者の待遇の確保をしなければならないこととされています。

このうち労使協定方式については、「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金」と同等以上の賃金の額となるものであること等が必要とされています。

- 「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」
- 「労使協定方式に関するQ&A」
- 「労使協定のイメージ」
- 協定対象派遣労働者の賃金の額に関する確認書（同等以上の額であることを確認した旨の書面）のイメージ
- 派遣先均等・均衡方式に関するQ&A
- 派遣労働者の待遇改善に係る自主点検表
- 派遣労働者の同一労働同一賃金に係る自主点検表
- 不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル～改正労働者派遣法への対応～労働者派遣業界編

[→こちら](#) ※厚生労働省のホームページに遷移します。

雇用・労働 **派遣労働者の同一労働同一賃金について**

- [新着・更新情報](#)
- [派遣労働者の同一労働同一賃金の基本的な考え方](#)
- [パンフレット・リーフレットなど](#)
- [労使協定方式](#) ～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～
- [労使協定方式](#) ～賃金比較ツール、各種イメージ・様式集等～
- [労使協定方式](#) ～独自統計調査について～
- [派遣先均等・均衡方式（労働者派遣法第30条の3）について](#)
- [Q.&](#)
- [動画、マニュアル、自主点検表等について](#)
- [相談窓口、働き方改革支援](#)
- [裁判外紛争解決手続（行政ADR）](#)
- [公的機関に関するもの](#)
- [法律・省令・告示・通達など](#)

動画、マニュアル、自主点検表等について

◎動画

派遣労働者の同一労働同一賃金の基本的な内容を解説した動画です。
[同一労働同一賃金 | 働き方改革特設サイト | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](#)

派遣先均等・均衡方式、労使協定方式、派遣先の留意点の基本的な内容を解説した動画です。
[厚生労働省YouTubeチャンネル](#)

「派遣労働者の待遇改善に向けた対応マニュアル」について解説した動画です。
[厚生労働省YouTubeチャンネル](#)

◎マニュアル

● 不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（労働者派遣業界編）
雇用形態に関わらない公正な待遇を実現するための考え方と具体的な点検・検討手順を詳細に解説していますので、是非、ご活用下さい。

- ▶ 全体
- ▶ [第1部（非正規雇用労働者の待遇改善に向けて）](#)
- ▶ [第2部（派遣労働者の待遇決定に向けた取組の全体像）](#)
- ▶ [第3部（「派遣先均等・均衡方式」における点検・検討事項）](#)
- ▶ [第4部（「労使協定方式」における点検・検討事項）](#)

（参考） [図表4-12 個人別賃金一覧表](#)

ご清聴ありがとうございました。

