

同一労働同一賃金の概要について (派遣労働者の場合)

茨城労働局 職業安定部 需給調整事業室

(電話 029-224-6239)

本日のテーマ

- 1 派遣労働者の同一労働同一賃金について
- 2 2つの待遇決定方式について
 - 派遣先均等・均衡方式
 - 労使協定方式
- 3 比較対象労働者等の情報提供について

1 派遣労働者の同一労働同一賃金について

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（パートタイム労働法、労働契約法、**労働者派遣法の改正**）

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、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て判断されるべき旨を明確化。
（有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」））
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

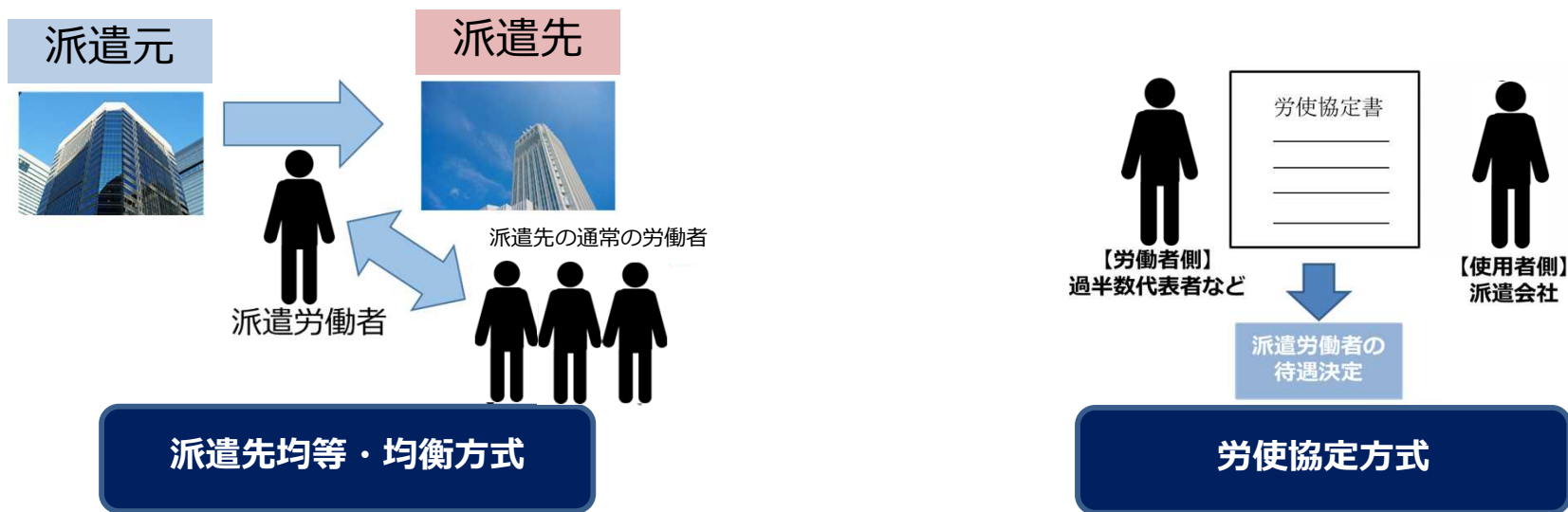
施行期日：令和2年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は令和3年4月1日）

※ 施行期日（令和2年4月1日）をまたぐ労働者派遣契約についても、同日から適用

派遣労働者の同一労働同一賃金については、派遣元事業主に対し「派遣先均等・均衡方式」又は「労使協定方式」のいずれかの待遇決定方式による公正な待遇の確保を義務づけている（令和2年4月施行）

「派遣先均等・均衡方式」：派遣先の通常の労働者と比較して、派遣労働者の待遇を確保

「労使協定方式」：一定の要件を満たす派遣元の労使協定により、派遣労働者の待遇を確保



- 派遣元が「**派遣先均等・均衡方式**」を選択している場合には、派遣先は「比較対象労働者の情報」を派遣元に提供することが必要
- 派遣元が「**労使協定方式**」を選択している場合には、派遣先は「業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練」と「福利厚生施設（給食施設、更衣室、休憩室）」の待遇のみ 情報提供が必要（※「比較対象労働者」の情報提供は不要）

2 2つの待遇決定方式について

○ 派遣先均等・均衡方式

○ 労使協定方式

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]

派遣元事業主は、派遣先から提供される「比較対象労働者の待遇等に関する情報」等に基づき、派遣先の通常の労働者との間の **(1) 均等待遇** 又は **(2) 均衡待遇** を確保する必要がある。

★対象となる「待遇」：全ての賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償等の全ての待遇

※ 労働時間、労働契約の期間、派遣先の労使が運営する共済会、派遣先の労働者が被保険者として加入する健康保険組合等が実施しているものは含まれない。

(1) 均等待遇

「業務の内容」+「責任の程度」

人材活用の仕組み

派遣先の通常の労働者と「①職務の内容」かつ「②職務の内容・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」ないし「②職務の内容・配置の変更の範囲」が**異なる**場合
→ 「**①職務の内容**」、「**②職務の内容・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。**

職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯等の諸事情

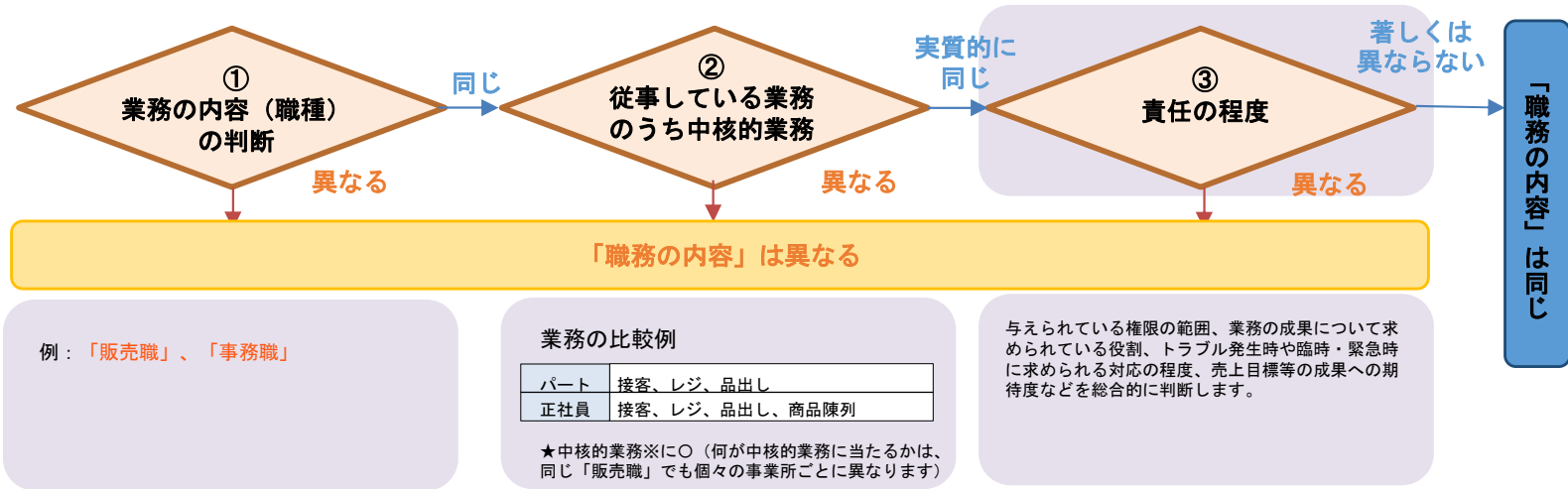
※「均衡待遇」に関して民事訴訟が提起された場合の裁判上の主張立証については、不合理の評価を基礎付ける事実は派遣労働者が、不合理の評価を妨げる事実は派遣元が主張立証責任を負うものと解される。

※派遣労働者が短時間労働者又は有期雇用労働者である場合には、労働者派遣法に基づく待遇の確保のほか、短時間・有期雇用労働法の適用がある。

参考：「職務の内容」・「職務の内容・配置の変更範囲」が同じか否かの判断手順

〔派遣労働者と比較対象労働者について〕

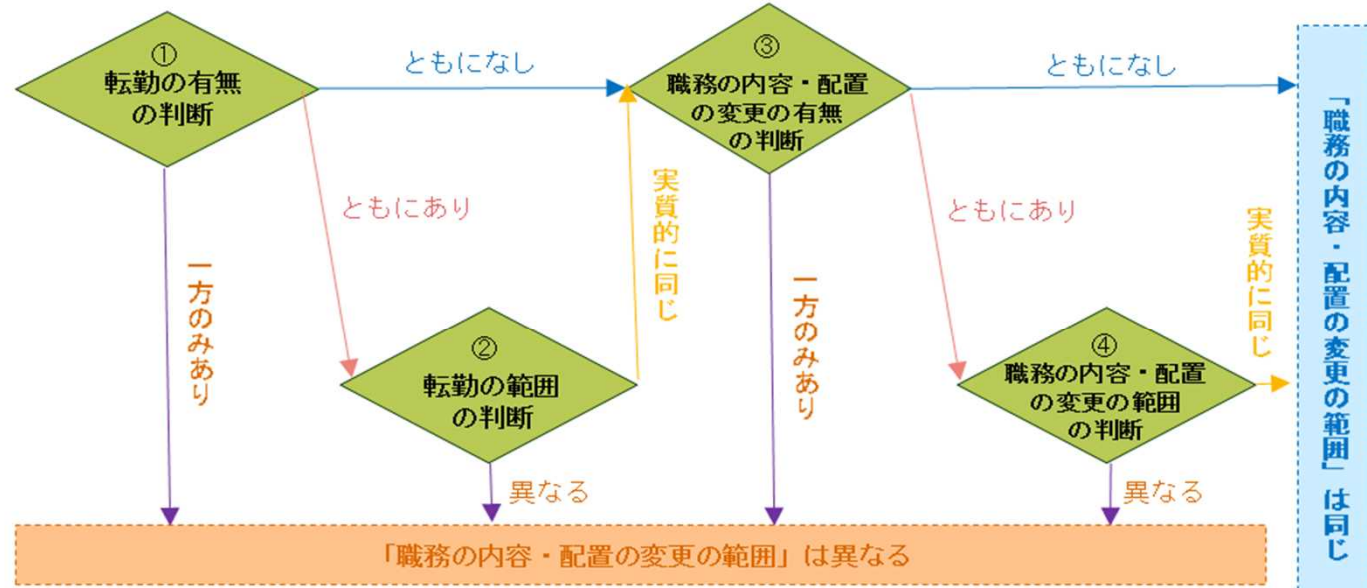
**「職務の内容」
= 業務の内容
+
責任の程度
が同じか否か**



※「中核的業務」とは、ある労働者に与えられた職務に伴う個々の業務のうち、その職務を代表する中核的なものを指し、与えられた職務に不可欠な業務、業務の成果が事務所の業績や評価に大きな影響を与える業務、労働者の職務全体に占める時間・頻度において割合が大きい業務といった基準に従って総合的に判断します。

〔派遣労働者と比較対象労働者について〕

**「職務の内容・配置の変更の範囲」
が同じか否か**



※ここでの職務の内容・配置の変更とは勤務先の変更にかかわらず、事務から営業への職種の変更や、一般社員から主任への昇進などをいいます (勤務先の事業所の変更は手順①、手順②で確認済み。)

(判断に当たっての留意点)

※ これらの同じか否かの判断に当たっては、将来にわたる可能性についても勘案。

2 2つの待遇決定方式について

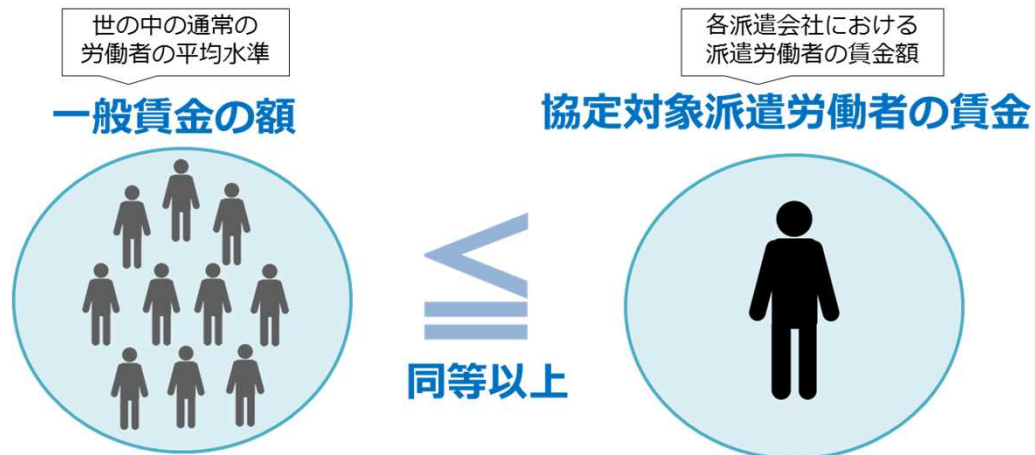
○ 派遣先均等・均衡方式

○ 労使協定方式

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。【法第30条の4】

内容を「一般労働者の賃金（一般賃金）額と同等以上」とするなど要件がある。

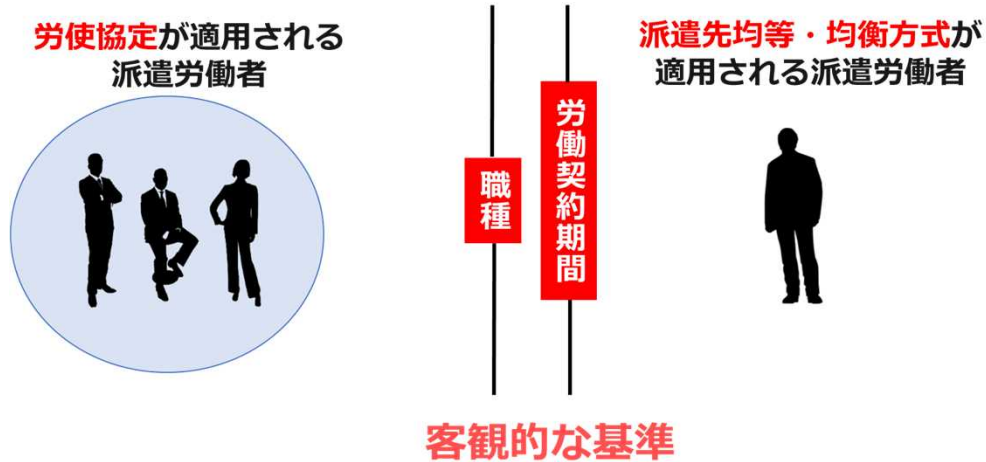


派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものであること。

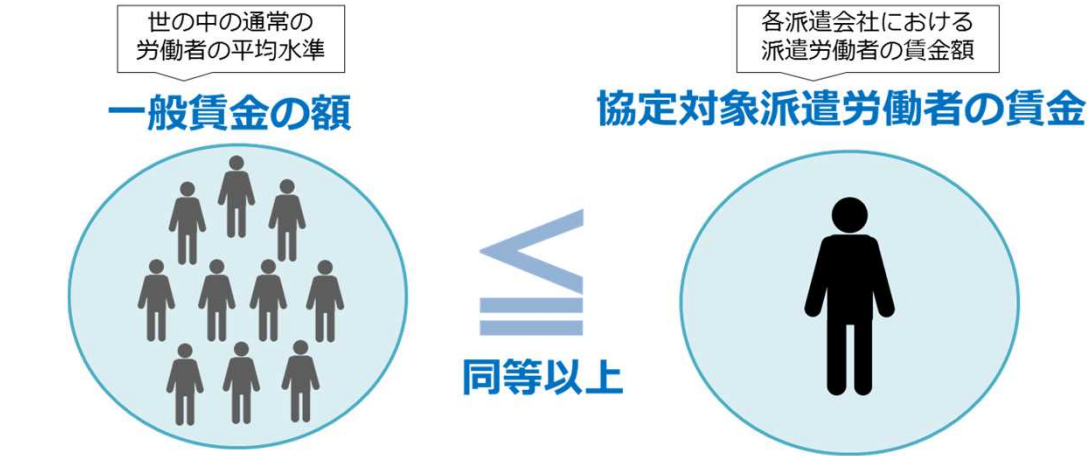


協定内で定めなければならない事項

派遣労働者の範囲



賃金の決定方法



賃金等^(※)以外の待遇の決定方法



教育訓練を実施すること



有効期間等

第〇条 本協定の有効期間は、〇〇年〇月〇日から〇〇年〇月〇日までの〇年間とする。

(※) 労使協定の対象とならない待遇（労働者派遣法第40条第2項の教育訓練及び同法第40条第3項の福利厚生施設）も除かれます。

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。【法第30条の4】

[留意点]

(1) 労使協定方式の対象とならない待遇

「派遣先均等・均衡方式」によらなければ実質的な意義を果たすことができない以下の待遇。

・ 第40条第2項の**教育訓練**

(派遣先の労働者に対して実施される「業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練」)

・ 第40条第3項の**福利厚生施設（派遣先の労働者が利用する給食施設、休憩室、更衣室）**

(2) 労使協定の締結単位

「派遣元事業主単位」又は「事業所単位」で締結することが可能。

待遇の引下げを目的として恣意的に締結単位を分けることは不適當。

過半数代表の選任に係る投票等にあわせて派遣労働者の意見、希望等を集約するなど、派遣労働者の意思が反映されることが望ましい。

(3) 過半数代表者の選出手続等

○ 過半数代表者は、次の①と②のいずれにも該当する者（①に該当する者がいないときは②に該当する者）。

① 管理監督者でないこと

② 労使協定を締結する者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法により選出された者であって、派遣元事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

労働者の話し合い、持ち回り決議等

○ 派遣元は「過半数代表者であることや当該者になろうとしたこと」、「過半数代表者として正当な行為をしたこと」を理由に、過半数代表者等に対して解雇、賃金減額、降格等労働条件の不利益な取扱いをしてはならない。

例えば、意見集約のための事務機器（イントラネットや社内メールを含む）、事務スペースの提供

○ 派遣元事業主は、過半数代表者が事務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない。

(4) 労使協定に係る書面の保存

派遣元は、協定に係る書面を、その有効期間が終了した日から3年を経過する日まで保存。

(5) 労使協定に定める事項

- ・ 職種（一般事務、エンジニア等）、労働契約期間（有期、無期）等の客観的基準により定める（性別、国籍等、他の法令に照らして不適切な基準によることは認められない）。
- ・ 「賃金が高い企業に派遣する労働者」とすることは、労使協定方式を設けた趣旨に照らして不適當。

① 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲

② 賃金の決定方法（次のア及びイに該当するものに限る。）

ア 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（一般賃金）の額と同等以上

イ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの

※ イについては、職務の内容に密接に関連して支払われるもの以外のもの（通勤手当等）を除く。

③ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること

④ 「労使協定の対象とならない待遇（法第40条第2項の教育訓練・法第40条第3項の福利厚生施設）及び賃金」を除く待遇の決定方法（派遣元に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く）との間で不合理な相違がないもの）

⑤ 派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること

⑥ その他の事項

一般賃金の額は毎年改定

- ・ 有効期間（労使協定の始期と終期） ※ 2年以内が望ましい。
- ・ 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は、その理由
- ・ 「特段の事情」がない限り、一の労働契約の期間中に派遣先の変更を理由として、協定の対象となる派遣労働者であるか否かを変えようとするしないこと

④の対象となる待遇は、転勤者用社宅、慶弔休暇等の法定外休暇、病気休職等の福利厚生、派遣元で実施する教育訓練等

「特段の事情」とは、①が職種で定められている場合で派遣労働者の職種転換により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派遣労働者から合意を得た場合等のやむを得ない場合



上記②～⑤として労使協定に定めた事項を遵守していない場合、労使協定を書面で締結していない場合、適切に過半数代表者を選出していない場合、法律上、労使協定方式は適用されず、派遣先均等・均衡方式となる。

(6) 労使協定の周知対象

派遣労働者だけでなく、**雇用する全ての労働者**に周知しなければならない。

(7) 労使協定の周知方法

労使協定の周知は、**次の①～③のいずれかの方法**により行わなければならない。

① 書面の交付等（書面の交付、ファクシミリ、電子メール等）

※ ファクシミリ、電子メール等については、労働者が希望した場合に限る。

② 電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、労働者が当該記録の内容を常時確認できるようにすること

例えば、派遣労働者のログイン・パスワードを発行し、イントラネット等で常時確認できる方法。

③ 常時派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること（協定の概要について、書面の交付等によりあわせて周知する場合に限る。）

※ 協定の概要には、少なくとも「対象となる派遣労働者の範囲」、「派遣労働者の賃金（基本給、賞与、通勤手当、退職手当等）の決定方法」、「有効期間」を盛り込み、派遣労働者が容易に理解できるものとするのが望ましい。また、派遣労働者の賃金の決定方法に加えて、比較対象である一般賃金の額を記載するのが望ましい。

(8) 行政機関への報告

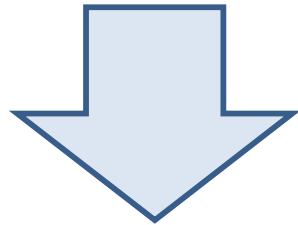
労使協定を締結した派遣元は、毎年度、6月30日までに提出する事業報告書に**労使協定を添付**するとともに、労使協定の対象となる派遣労働者の**職種ごとの人数及び職種ごとの賃金額の平均額**を報告しなければならない。

(9) 労使協定の対象となる派遣労働者に対する安全管理に関する措置・給付

安全管理に関する措置・給付のうち職務内容に密接に関連するものについては、**派遣先の通常の労働者との間で不合理と認められる相違が生じないようにすることが望ましい。**

不適切な協定を締結した場合は・・・

- 適切な過半数代表者の選出を行っていない
- 協定内容に不備がある など

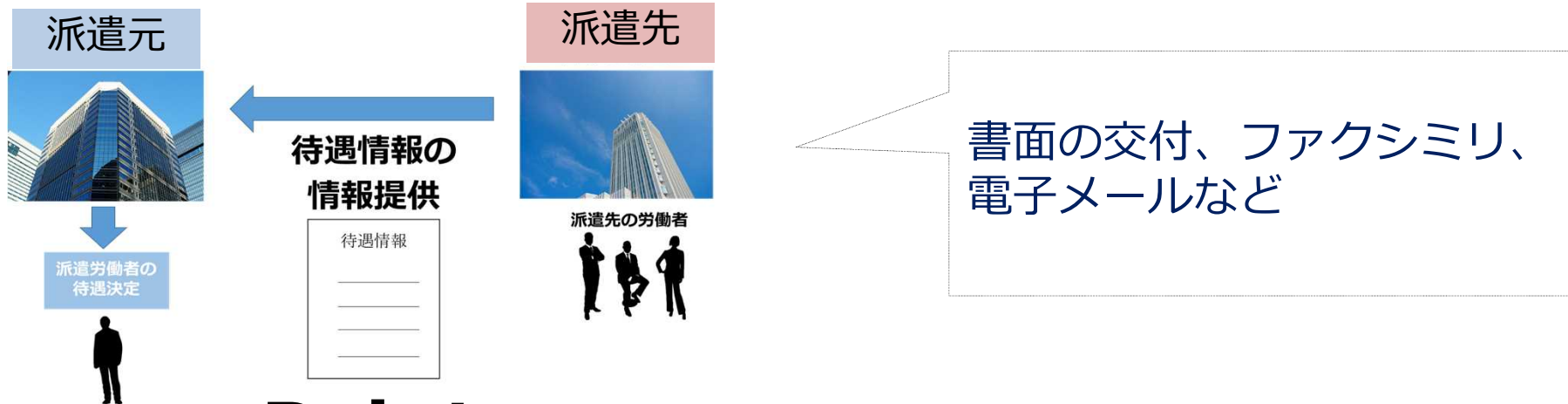


派遣先均等・均衡方式

~~**労使協定方式**~~

3 比較対象労働者等の情報提供について

情報提供の概要（派遣先の義務）



Point

派遣元の待遇決定方式により、提供する待遇情報が異なる

派遣先均等・均衡方式

派遣先の労働者（比較対象労働者）の待遇情報



労使協定方式

業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練
福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）



派遣先

法第26条第7項違反

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る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その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない。

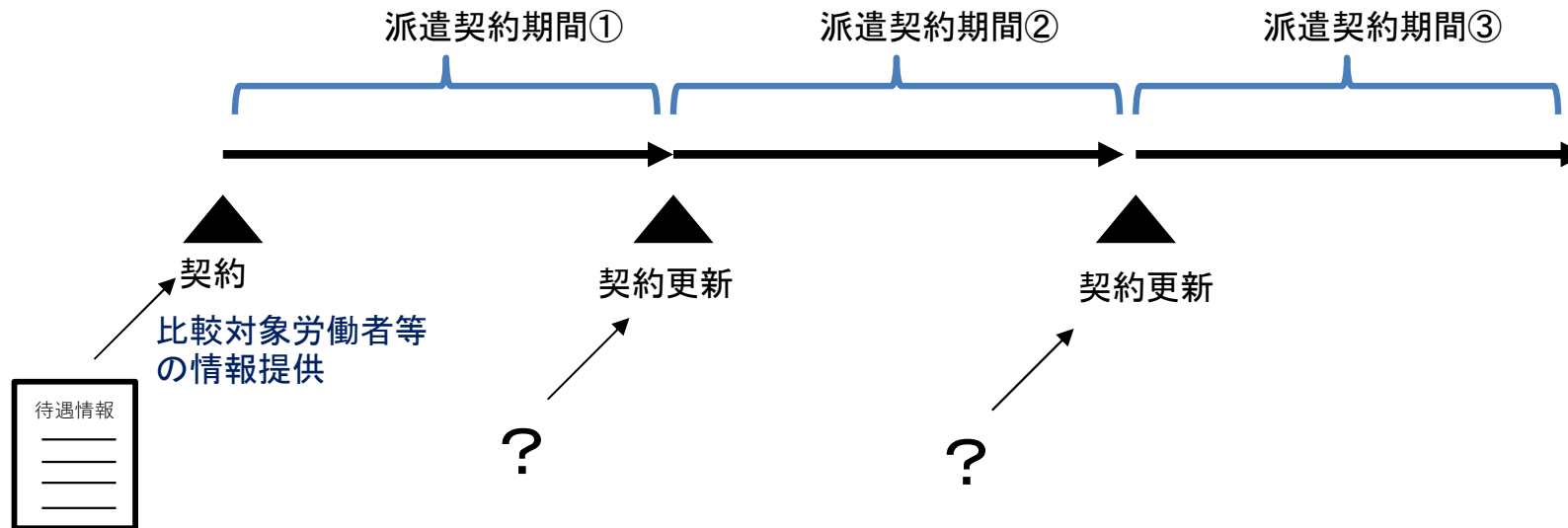
派遣元

法第26条第9項違反

派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から第七項の規定による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。

その他の留意点

労働者派遣契約の更新



派遣先均等・均衡方式に関するQ&A 令和元年12月26日公表

問 労働者派遣契約の更新も法第26条第7項の「労働者派遣契約を締結するに当たって」に該当し、改めて比較対象労働者の情報提供が必要なのか。

答 貴見のとおり。ただし、比較対象労働者及びその待遇に関する情報に変更がない場合には、更新時に改めて同一の情報を提供する必要はなく、「令和〇年〇月〇日付けの情報提供から変更がない」旨を書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信をすることにより、派遣先から派遣元事業主に提供することで差し支えない。

比較対象労働者の待遇等に関する情報の提供（派遣先均等・均衡方式の場合）

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等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。

派遣就業場所の労働者に限らず、派遣先の全ての労働者が選定対象

① 「職務の内容」と「職務の内容・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・配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者

⑤ ①～④に相当する短時間・有期雇用労働者

※ 当該短時間・有期雇用労働者が、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」が確保されている場合に限る。

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（仮定の通常の労働者）

※ 当該労働者の待遇について、仮に雇い入れた場合の待遇であることを証する就業規則等の一定の根拠に基づき決定されていることが必要。かつ、当該労働者が、派遣先の通常の労働者との間で「適切な待遇」が確保されている場合に限る。

「いわゆる正規型の労働者」+「無期雇用フルタイム労働者」

<比較対象労働者が①から⑤までの同じ分類に複数の労働者が該当する場合の選定>

例えば、次の観点から、派遣労働者と最も近いと考える者を選定。

- ・ 基本給の決定等において重要な要素（職能給であれば能力・経験、成果給であれば成果など）における実態
- ・ 派遣労働者と同一の事業所に雇用されているかどうか

<比較対象労働者の単位>

- ・ 一人の労働者
- ・ 複数人の労働者又は雇用管理区分
- ・ 過去1年以内に雇用していた一人又は複数人の労働者
- ・ 労働者の標準的なモデル（新入社員、勤続〇年目の一般職など）

(2) 提供する情報

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）

(3) 情報提供に関する手続

- ・ **書面の交付等（書面の交付、ファクシミリ、電子メール等）**により情報提供。
- ・ 書面等（派遣元）、書面等の写し（派遣先）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。

(4) 待遇情報の取扱い

派遣先から派遣元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 **個人情報に該当するものの保管又は使用** → **均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限られる。**
- ② **個人情報に該当しないものの保管又は使用** → **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。**
（適切な対応として、この他、保存義務経過後に利用することがなくなった情報を速やかに消去することも考えられる。）
- ③ **法第24条の4の秘密を守る義務の対象** → 派遣元事業主及びその代理人、使用人その他従業者は、**正当な理由がある場合でなければ、比較対象労働者の待遇等に関する情報を他に漏らしてはならない。**



派遣元事業主は、派遣先から比較対象労働者の待遇等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】

事業主が実施すべき実務の流れ（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) 雇入れ時
 - ・ 待遇情報の明示・説明【法第31条の2第2項】
- 2) 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) 雇入れ時
 - ・ 待遇情報の明示・説明【法第31条の2第2項】
- 2) 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】