



同一労働・同一賃金 セミナー

第1回 派遣先均等・均衡方式と 労使協定方式の概要

施行日

改正労働者派遣法（同一労働同一賃金）の
施行日（中小企業も同じ）

2020年4月1日

均衡待遇の確保のための考え方

労働者派遣法

第30条の3

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。**

均衡待遇の確保のための考え方

労働者派遣法

第30条の4

派遣元事業主は、厚生労働省で定めるところにより、**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、労働者の過半数で組織する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との書面による協定により**、その**雇用する派遣労働者の待遇**について、次に掲げる事項を**定めたとき**は、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については、適用しない。

待遇決定方式

派遣先均等・均衡方式

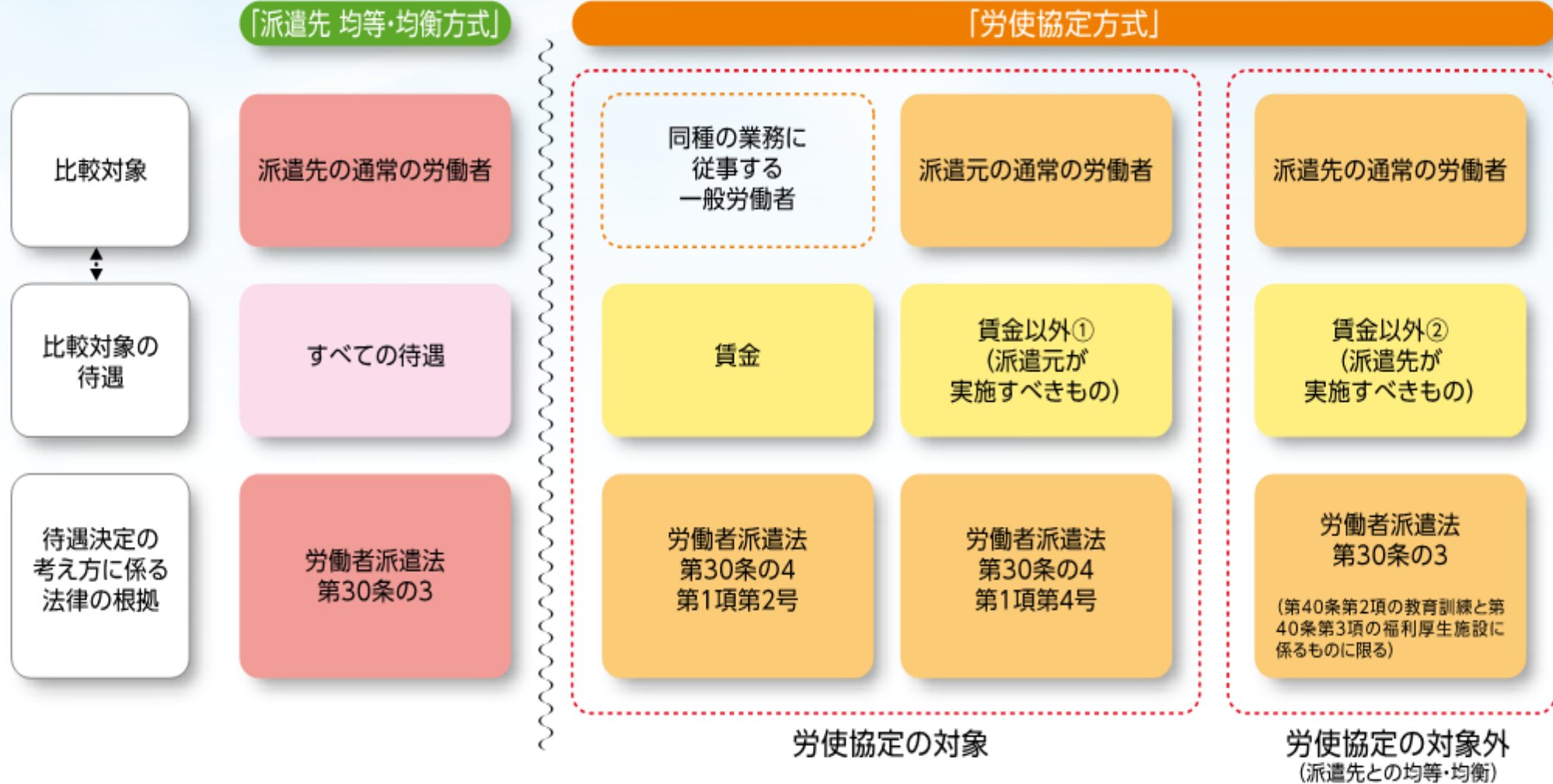
労使協定方式

いずれかにより
待遇確保

対象となる待遇



派遣労働者の待遇決定における二つの方式



待遇決定方式

労働者派遣事業報告書に添付される労使協定書の賃金等の記載状況について（一部事業所の集計結果（令和3年度））

1 選択している待遇決定方式

**およそ 9 割の
事業所が
労使協定方式**

選択している待遇決定方式	選択の割合 (N=322)
派遣先均等・均衡方式	7.8%
労使協定方式	88.2%
併用	4.0%

厚生労働省ホームページに掲載

派遣先均等・均衡方式の概要

派遣元

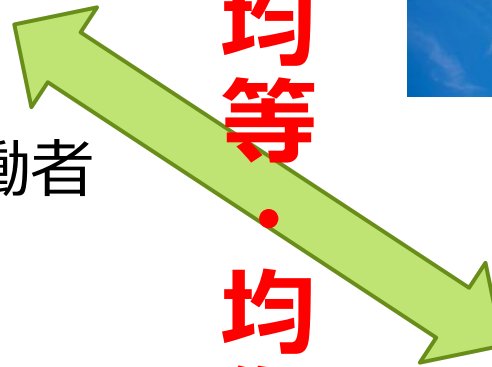


派遣先



派遣労働者

均等・均衡



派遣先の通常の労働者

労働者派遣法

第26条第7項

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第1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。

比較の対象となる労働者

派遣元



派遣労働者の
待遇決定

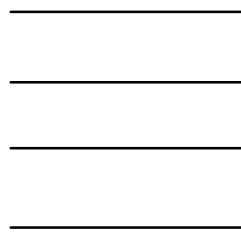


比較対象労働者



待遇情報の 提供

待遇情報



派遣先



派遣先の労働者



比較対象労働者の「選び方」

① **職務の内容 + 人材活用の仕組**
が同じ通常の労働者



② **職務の内容(業務の内容 + 責任の程度)**
が同じ通常の労働者



③ **業務の内容 or 責任の程度**
が同じ通常の労働者



④ **人材活用の仕組**が同じ通常の
労働者



⑤ ①～④までに相当する
短時間・有期雇用労働者



⑥ **仮想**の通常の労働者

派遣先の労働者



比較対象労働者の情報の「記載例」

令和 年 月 日

(派遣元)

(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

比較対象労働者の情報の「記載例」

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 	能力・経験、勤続年数を考慮。 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か月）

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 	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）

比較対象労働者の情報を提供しなかった場合

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。

均等待遇・均衡待遇の意味

均等待遇

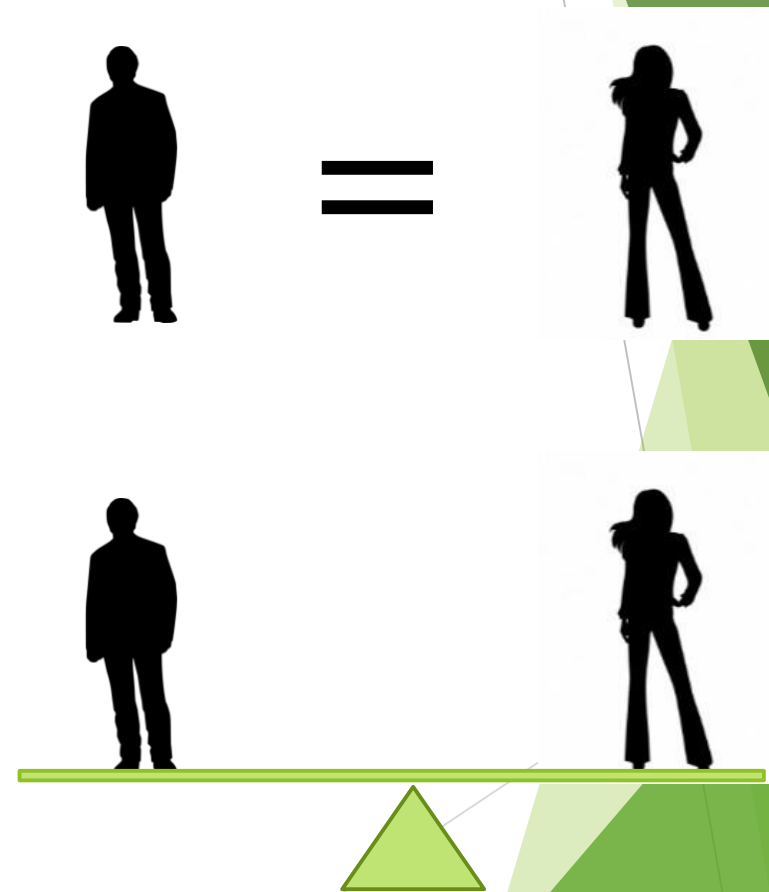
職務の内容や人材活用の仕組みが同じなら

待遇を**イコール**に

均衡待遇

職務の内容や人材活用の仕組みが異なるのなら

待遇を**バランス**のとれたものに



均衡待遇の確保のための考え方

3 均衡待遇の
考慮要素

1 職務の内容

業務の内容 + 責任の程度

2 人材活用の仕組み

(職務の内容の変更の範囲・配置の変更の範囲)

転勤の有無、職種の変更、昇進など

3 その他の事情

職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使の交渉の経緯など

個々の待遇ごとに性質・目的に照らして判断

均衡待遇の確保のための考え方

問題とならない例（食事手当）

労働時間の途中に食事のための
休憩時間なし
⇒食事手当なし



派遣労働者

(例)
午後2時から
午後6時までの勤務

労働時間の途中に食事のための
休憩時間あり
⇒食事手当あり



派遣先の通常の労働者

問題となる例（食事手当）

食事手当あり

（派遣先の通常の労働者より
低く支給）



派遣労働者



食事手当あり



派遣先の通常の労働者

均衡待遇の確保のための考え方

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（協定対象派遣労働者を除く。以下この第4において同じ。）の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

1 基本給

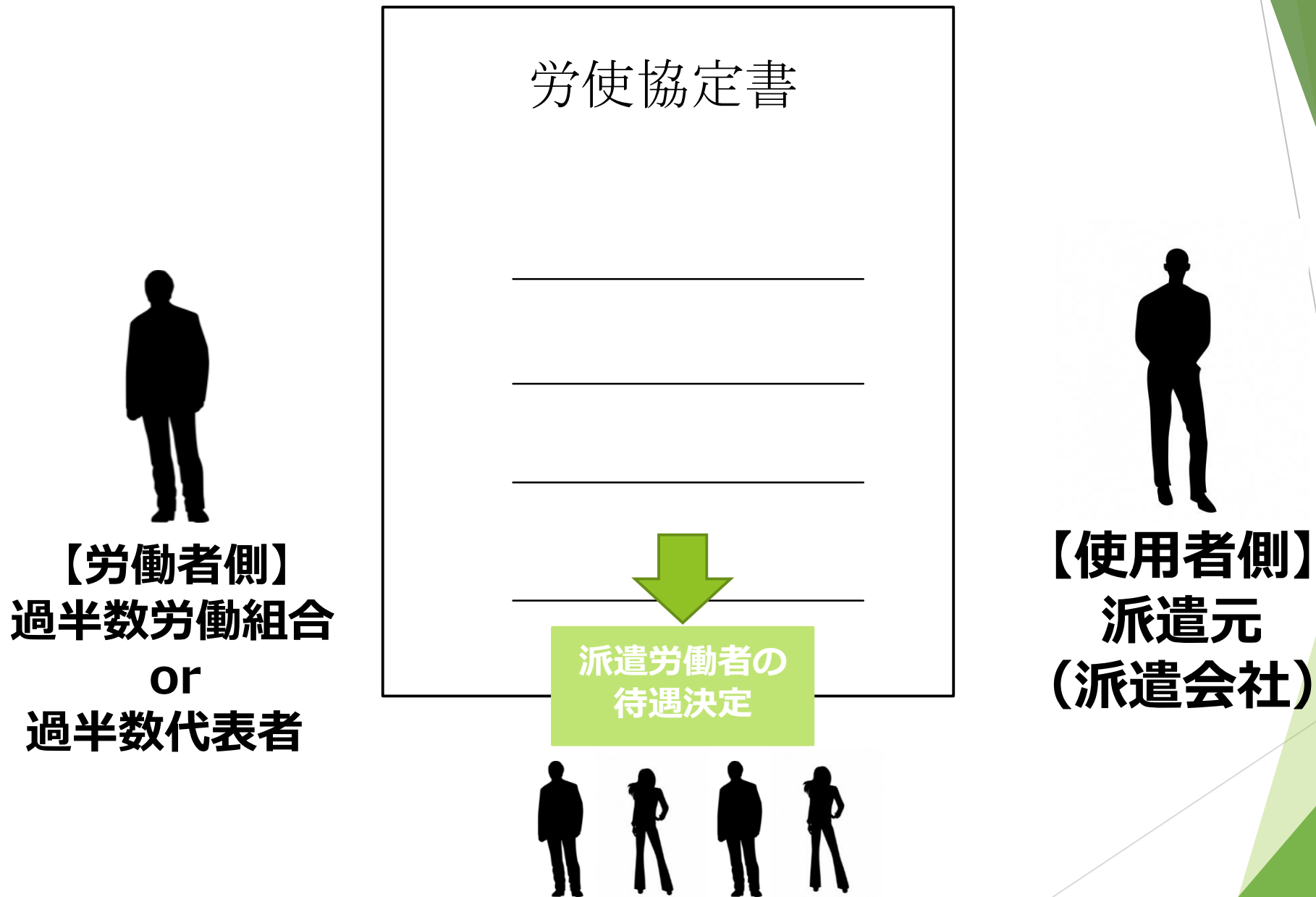
① 基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の能力又は経験を有する派遣労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

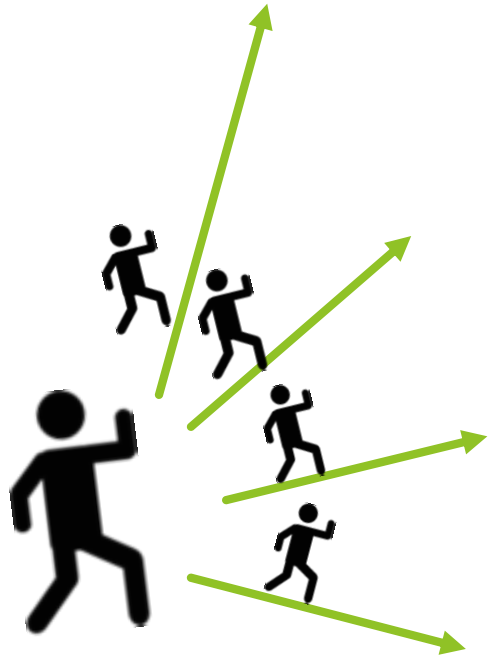
(問題とならない例)

イ 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給している派遣先であるA社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。A社の通常の労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得したため、その能力に応じた基本給をXに支給している。これに対し、派遣元事業主であるB社からA社に派遣されている派遣労働者であるYは、その能力を習得していないため、B社はその能力に応じた基本給をYには支給していない。

**いかなる待遇差が不合理なものであり、
いかなる待遇差は不合理なものでないのか、
原則となる考え方と具体例を示したもの。**



労使協定方式の趣旨



長期的なキャリア形成



過半数代表者

適切な選出手続きを！

リーフレット 過半数代表者の適切な選出手続きを ～選出するにあたっての5つのポイントを紹介します～

派遣労働者の「同一労働同一賃金」

過半数代表者の適切な選出手続きを ～選出するにあたっての5つのポイントをご紹介します～

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、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の待遇改善を図ることが義務付けられています。
- ・ 労使協定方式は、過半数代表者などと派遣元事業主との間で一定の事項を定めた労使協定を書面で締結することが必要です。
- ・ 適切な手続きを経て選出された過半数代表者と締結された労使協定でなければ、労使協定方式は適用されず、派遣先均等・均衡方式が適用されます。

1 過半数代表者となることができる労働者の要件があります

労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

管理監督者とは、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

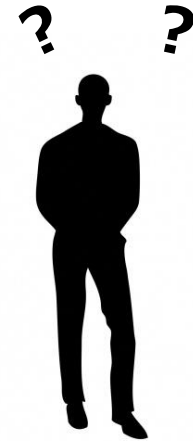
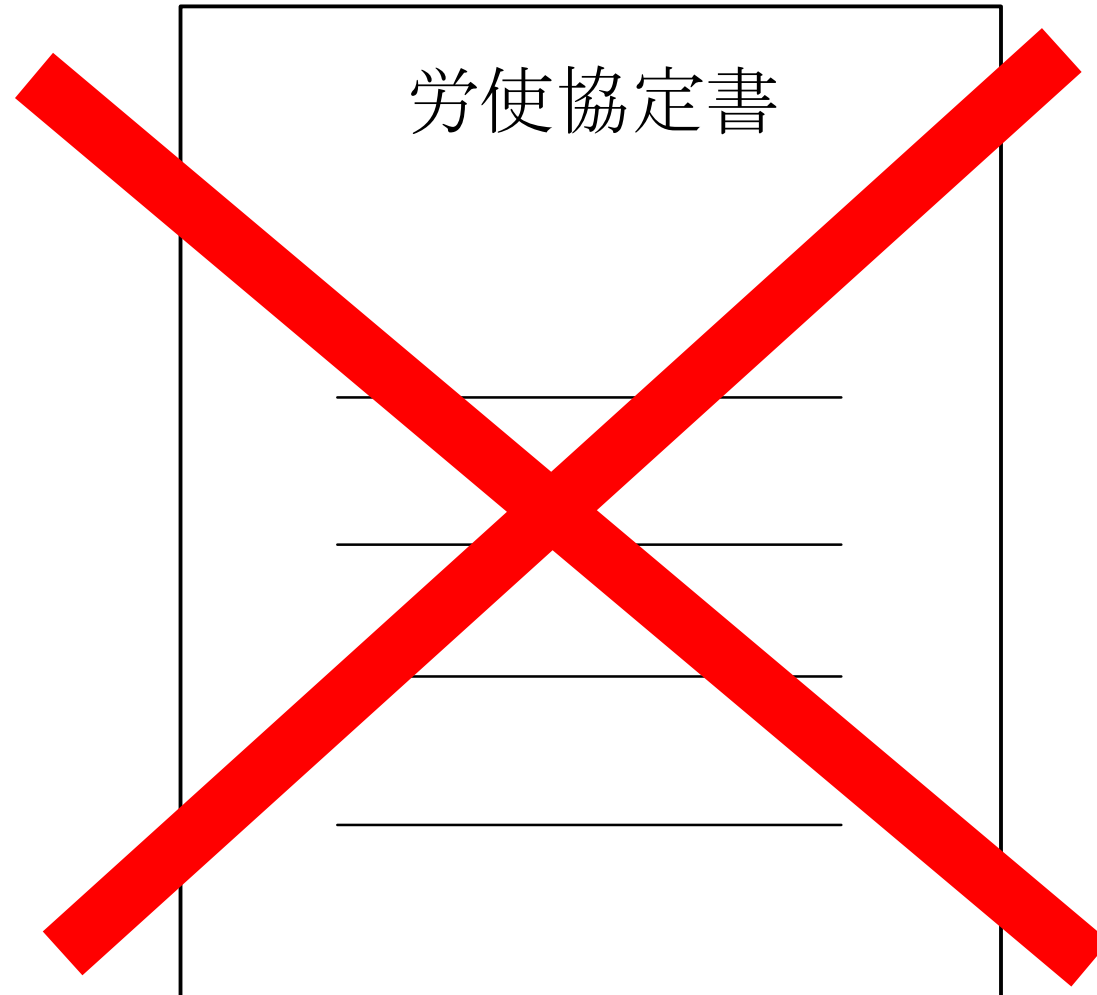
過半数代表者の選出に当たっては、管理監督者に該当する可能性のある人は避けたい方がよいでしょう。

2 過半数代表者を選出するための正しい手続きが必要です

派遣労働者の同一労働同一賃金の労使協定を締結するために過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票・挙手などにより選出すること

- 選出手続きは、投票や挙手の他に、労働者の話し合いや持ち回り決議などでも構いませんが、労働者の過半数による選出を支持し得るもの明確にする必要があります。

労使協定はどんな内容でもよい？



労使協定に定めないといけない事項 (労働者派遣法第30条の4第1項第1号～第6号)

- ① 派遣労働者の範囲 (第1号)
- ② 一般賃金と同等以上の賃金 (第2号イ)
- ③ 賃金の改善規定 (第2号ロ)
- ④ 公正な評価規定 (第3号)
- ⑤ 賃金以外の待遇の決定方法 (第4号)
- ⑥ 教育訓練の実施 (第5号)
- ⑦ 有効期間、一部に限定する理由、待遇決定方式の変更 (第6号)



労使協定に定めた事項を遵守していない場合は、労使協定方式は適用されず、派遣先均等・均衡方式が適用

② 一般賃金と同等以上の賃金

労働者派遣法 第30条の4 第1項第2号イ

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の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものであること。

「一般賃金 ≤ 協定対象派遣労働者の賃金の額」
のイメージ

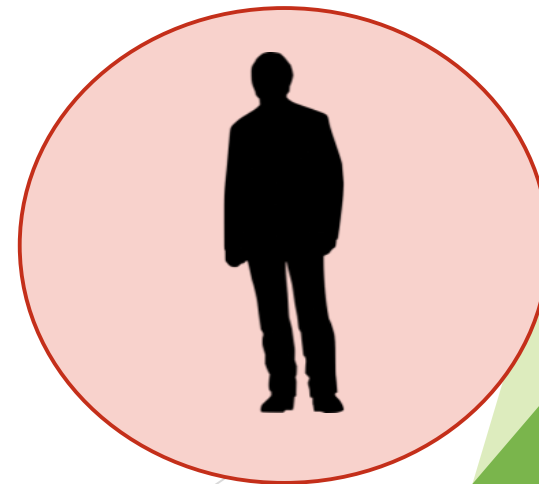
一般賃金の額

世の中の通常の
労働者の平均額



協定対象派遣労働者の賃金

派遣元の
派遣労働者の賃金額



≤
同等以上

おさらい 3つのポイント

- ① 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ため、改正労働者派遣法が2020年4月1日に施行。**
- ② 派遣労働者の待遇は以下の**いずれか**の方法で決定することが義務化。
 - ・ 派遣先均等・均衡方式
 - ・ 労使協定方式
- ③ 労使協定には、**定めないとはいけない事項が決まっている。**

言語切替 日本語 ? ▶ 点字ダウンロード ▶ サイト閲覧支援ツール起動 (ヘルプ) | 文字サイズの変更 標準 大 特大 ▶ English site

ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

ホーム

カスタム検索 検索

テーマ別に探す 報道・広報 政策について 厚生労働省について 統計情報・白書 所管の法令等 申請・募集・情報公開

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用 > 労働者派遣事業・職業紹介事業等 > 派遣労働者の同一労働同一賃金について

雇用・労働 派遣労働者の同一労働同一賃金について

- トピックス
- 理解を深めるための進め方 (一例)
- 労使協定方式 (労働者派遣法第30条の4) 「同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準」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
- 裁判外紛争解決手続 (行政ADR)
- パンフレット・リーフレット・マニュアルなど
- 自主点検表
- 相談窓口など
- 公的機関に関するもの
- 法律・省令・告示・通達など
- 労働政策審議会での議論について

トピックス

パンフレット

平成30年
労働者派遣法
改正の概要
〈同一労働同一賃金〉

～2020年4月1日施行～

局長通達・Q&A・
労使協定イメージ等

職発 0806 第3号
令和3年8月6日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長
(公 印 省 略)

令和4年度の「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30条の4第1項第2号イに定める「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」等について

「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。以下「法」という。)により、派遣元事業主は、派遣労働者の公正な待遇を確保するため、派遣先に雇用される通常の労働者との間の

点検・検討マニュアル

