

派遣社員の
同一労働
同一賃金

待遇などに
関する

情報提供

2020年4月より、派遣社員の同一労働同一賃金の実現に向け、派遣社員と派遣先に雇用される通常の労働者との間の不合理な待遇差の解消を図るため、右記のいずれかの方式により待遇を確保することが義務化されました。なお、いずれの方式を選択するかは、派遣会社が決定しますが、派遣社員の公正な待遇が確保されるよう、派遣先が適切に対応しなければならないことがあります。

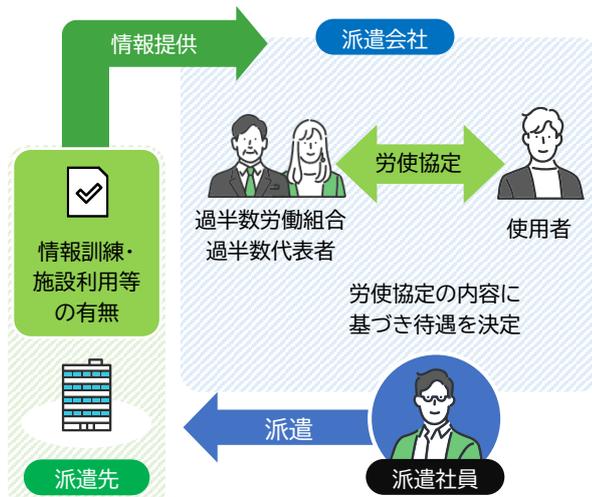
派遣先は、派遣契約を締結する際、あらかじめ、派遣社員が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金等の情報を派遣会社に対し、提供しなければなりません。また、派遣先は、派遣会社が「労使協定方式」または「派遣先均等・均衡方式」により派遣社員の公正な待遇を確保できるよう、「派遣料金」について配慮義務がかかります。



1 派遣会社に対し提供すべき待遇等に関する情報

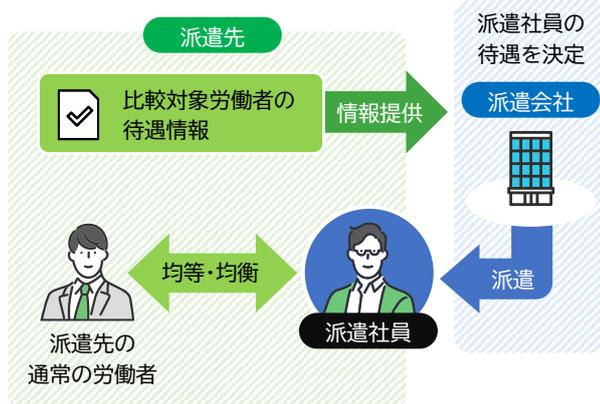
労使協定方式

派遣会社において、労働者の過半数で組織する労働組合、または、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、その協定に基づき派遣社員の待遇を決定する方式



派遣先均等・均衡方式

派遣先の通常の労働者（いわゆる正社員、期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者）との均等・均衡待遇を図る方式



派遣先は、比較対象労働者の待遇等に関する情報提供をせずに、派遣会社と派遣契約を締結することはできません。派遣会社に提供すべき待遇情報は、労使協定の対象となる労働者（協定対象派遣社員）に限定して派遣する契約とする場合と、協定対象派遣社員に限定せず派遣する契約とする場合で内容が異なります。

協定対象派遣社員に限定する場合の情報提供内容

派遣会社が派遣社員の待遇を決定するにあたり、いわゆる「労使協定方式」を適用している場合

1. 業務に必要な能力を付与するための教育訓練の内容 (ない場合はその旨)

ここでいう教育訓練とは、派遣先が、派遣社員と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して行う業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を指します。派遣会社の求めに応じて、派遣会社が実施可能な場合を除き、派遣社員に対しても同様の教育訓練を実施するなど必要な措置を講じなければなりません。

2. 給食施設(食堂等)、休憩室、更衣室の内容 (ない場合はその旨)

それぞれの施設の利用の機会の付与の有無、および、利用時間帯等の具体的内容を提供する必要があります。なお、派遣先の労働者が上記施設を利用している場合、派遣社員に対しても利用の機会を与えなければなりません。そのため、労働者派遣契約に記載がなくても当然付与すべき事項として、便宜供与に関する記載事項*とはなっていません。

便宜供与の例

派遣先が設置および運営する物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書室、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設であって現に雇用される労働者が通常利用しているもの(給食施設、休憩室、更衣室を除く)の利用、レクリエーション等に関する施設または設備の利用、制服の貸与等

*1 派遣先が派遣社員に対し、福祉の増進のための便宜を供与する旨の定めをした場合には、その便宜の供与に関する事項について、労働者派遣契約に記載しなければなりません。

✓ 協定対象派遣社員に限定しない場合の情報提供内容

1. 比較対象労働者の職務内容、職務内容および配置変更の範囲、ならびに雇用形態
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に関する内容
(昇給、賞与その他の主な待遇がない場合は、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およびその待遇を行う目的
5. 比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するにあたり考慮した事項

比較対象労働者とは？

派遣先の通常の労働者のうち、右の1～6の優先順位により、それぞれの派遣社員ごとに「比較対象労働者」が派遣先により選定され、派遣会社はその比較対象労働者の待遇情報に基づき、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保します。なお、協定対象派遣社員に限定する場合は、比較対象労働者を選定する必要はありません。

1. 「職務の内容*1」と「職務の内容およ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」または「責任の程度*2」が同じ通常の労働者
4. 「職務の内容およ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パート・有期雇用労働者
6. 派遣社員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通常の労働者

*1 職務の内容とは、「業務の内容」+「責任の程度」を指します。

*2 責任の程度とは、派遣社員が従事する業務に伴い行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等を指します。



POINT

派遣会社への情報提供は、書面の交付等(書面の交付、FAX、電子メール等)により行い、通知した書面等の写しは、労働者派遣が終了した日から3年を経過するまで保存しなければなりません。また、派遣会社へ提供した情報に変更があったときは、派遣先は、遅滞なく、派遣会社にその内容に関する情報を提供しなければなりません。

2 派遣料金の交渉における配慮

派遣会社が派遣社員の公正な待遇を確保できるよう、派遣先には派遣料金の配慮義務があります。この配慮義務は、派遣契約の締結、または更新時だけでなく、締結、または更新がなされた後にも求められます。



POINT

派遣会社から要請があるにも関わらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じない場合や、派遣会社が、または派遣先均等・均衡方式に基づく派遣社員の待遇の確保に必要な額を派遣先に提示し、派遣料金の交渉を行ったにも関わらず、派遣料金がその額を下回る場合は、配慮義務を尽くしたとは言えず、指導の対象となる可能性があります。

公正取引委員会「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」

<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>

2023年11月に内閣官房および公正取引委員会の連名で策定された指針では、派遣料金も例外ではないとされ、発注者として採るべき行動等が示されています。



派遣労働者の同一労働同一賃金について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html

- 協定対象派遣社員に限定する場合の待遇に関する情報提供は、「◎様式集(労使協定方式)」を参照ください。
- 協定対象派遣社員に限定しない場合の比較対象労働者の情報提供は、「◎様式集(派遣先均等・均衡方式)」を参照ください。
- 他にも「◎派遣先の皆さま」に、派遣先に特化したパンフレット・リーフレットが掲載されています。

