

「均等・均衡処遇」、「教育訓練」等に関する資料

○ 派遣労働者の均衡処遇に係る指針の規定の概要

	派遣元事業主	派遣先
福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> ・有用な物品の貸与等について派遣先の同種の労働者の実情を把握し、均衡に配慮した措置を講ずること 	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣元が行う派遣先の同種の労働者の実情把握に協力すること ・診療所、給食施設等の施設の利用に関する便宜の供与を図るように努めること
教育訓練 能力開発	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣先の同種の労働者の実情を把握し、均衡に配慮した措置を講ずること 	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣元が行う教育訓練や派遣労働者の自主的な能力開発に可能な限り協力し、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図ること
賃金等の 基本的 労働条件	なし	なし

○ 派遣労働者の均衡処遇に係る法令・指針の規定【派遣元事業主】

労働者派遣法

(派遣労働者等の福祉の増進)

第30条 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望及び能力に応じた就業の機会及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることにより、これらの者の福祉の増進を図るように努めなければならない。

派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

第2 派遣元事業主が講ずべき措置

8 派遣労働者の福祉の増進

(1) 福利厚生等の措置に係る派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い

派遣元事業主は、労働者派遣に係る業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等をはじめとする派遣労働者の福利厚生等の措置について、必要に応じ派遣先に雇用され派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実状を把握し、当該派遣先において雇用されている労働者との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努めること。

(2) 派遣労働者の適性、能力、希望等に適合する就業機会の確保等

派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、当該労働者の適性、能力等を勘案して、最も適合した就業の機会の確保を図るとともに、就業する期間及び日、就業時間、就業場所、派遣先における就業環境等について当該労働者の希望と適合するような就業機会を確保するよう努めなければならないこと。また、派遣労働者はその有する知識、技術、経験等を活かして就業機会を得ていることにかんがみ、派遣元事業主は、就業機会と密接に関連する教育訓練の機会を確保するよう努めなければならないこと。

○ 派遣労働者の均衡処遇に係る法令・指針の規定【派遣先】

労働者派遣法

(適正な派遣就業の確保等)

第40条 (略)

2 前項に定めるもののほか、派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所、給食施設等の施設であつて現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているものの利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように努めなければならない。

派遣先が講ずべき措置に関する指針

第2 派遣先が講ずべき措置

9 適正な派遣就業の確保

(1) 適切な就業環境の維持、福利厚生等

派遣先は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、セクシュアルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持、その雇用する労働者が通常利用している診療所、給食施設等の施設の利用に関する便宜を図るよう努めなければならないこと。また、派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の福利厚生等の実状を把握するために必要な情報を派遣元事業主に提供する等の協力をするよう努めなければならないこと。

(2) 教育訓練・能力開発

派遣先は、派遣元事業主が行う教育訓練や派遣労働者の自主的な能力開発等の派遣労働者の教育訓練・能力開発について、可能な限り協力するほか、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければならないこと。

○ パート労働者に係る均衡のとれた待遇の確保の促進について (平成19年パートタイム労働法改正)

【パートタイム労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃 金		教育訓練		福利厚生	
			職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行 に必要な能力を付与するもの	左以外のもの(キャリアアップのための訓練など)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの(慶弔休暇、社宅の貸与等)
職務の内容 (業務の内容及び責任)	人材活用の仕組みや運用など (人事異動の有無及び範囲)	契約期間						
①通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者								
同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期or反復更新により無期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
②通常の労働者と職務の内容と人材活用の仕組みや運用などが同じパートタイム労働者								
同じ	一定期間は同じ	—	□	—	○	△	○	—
③通常の労働者と職務の内容が同じパートタイム労働者								
同じ	異なる	—	△	—	○	△	○	—
④通常の労働者と職務の内容も異なるパートタイム労働者								
異なる	異なる	—	△	—	△	△	○	—

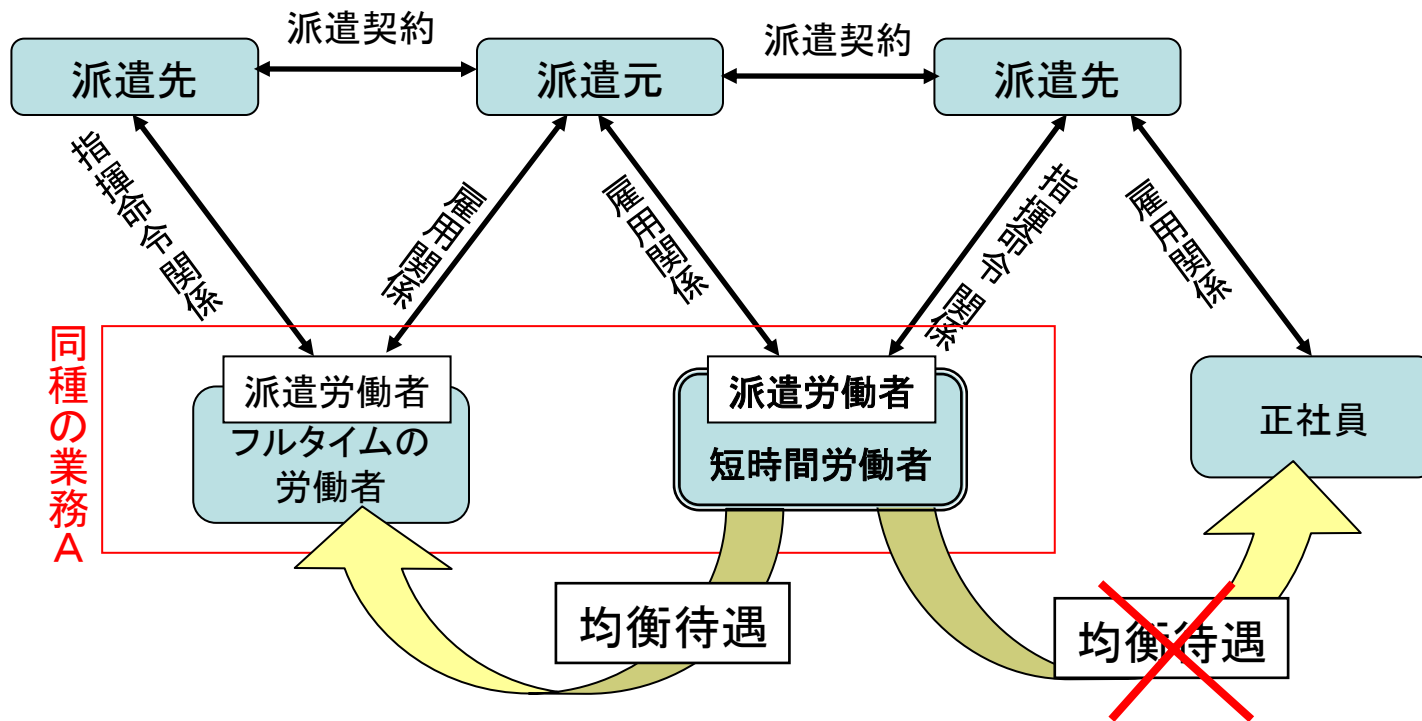
4 ◎…パートタイム労働者であることによる差別的取扱いの禁止 ○…実施義務・配慮義務
 □…同一の方法で決定する努力義務 △…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

○ 平成19年改正パート法の派遣労働者への適用について

派遣労働者は派遣元で雇用されていることから、パート法の適用に当たっての「事業主」は派遣元となる。したがって、派遣先で雇用されている正社員との均衡待遇を図ることにはならない。

◆適用関係の一例

業務の種類Aに関する「通常の労働者」が、フルタイムの派遣労働者となる場合



(参照条文)

○短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）

（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第八条 事業主は、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）が当該事業所に雇用される通常の労働者との同一の短時間労働者（以下「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

2 前項の期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。

（賃金）

第九条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第二項及び第十一条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。次項において同じ。）を決定するように努めるものとする。

2 事業主は、前項の規定にかかわらず、職務内容同一短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第一項において同じ。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうちの少なくとも一定の期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者との同一の方法により賃金を決定するように努めるものとする。

（教育訓練）

第十条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間労働者が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。

2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

（福利厚生施設）

第十一条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

○ EU指令案及びドイツ・フランスの均等待遇に係る規定の概要

EU指令案

- ・ 派遣労働者の基本的雇用・労働条件は、少なくとも、同一の業務に従事するために派遣先に直接雇用されたならば適用されるものとしなければならない。
 - ※ 常用雇用の派遣労働者の賃金については、例外を設けることができる。
 - ※ 上記原則を適用除外する協約を締結する選択肢を労使団体に与えることができる。
 - ※ 6週間を超えない派遣の場合の賃金については、適用しないこととすることができる。

ドイツ

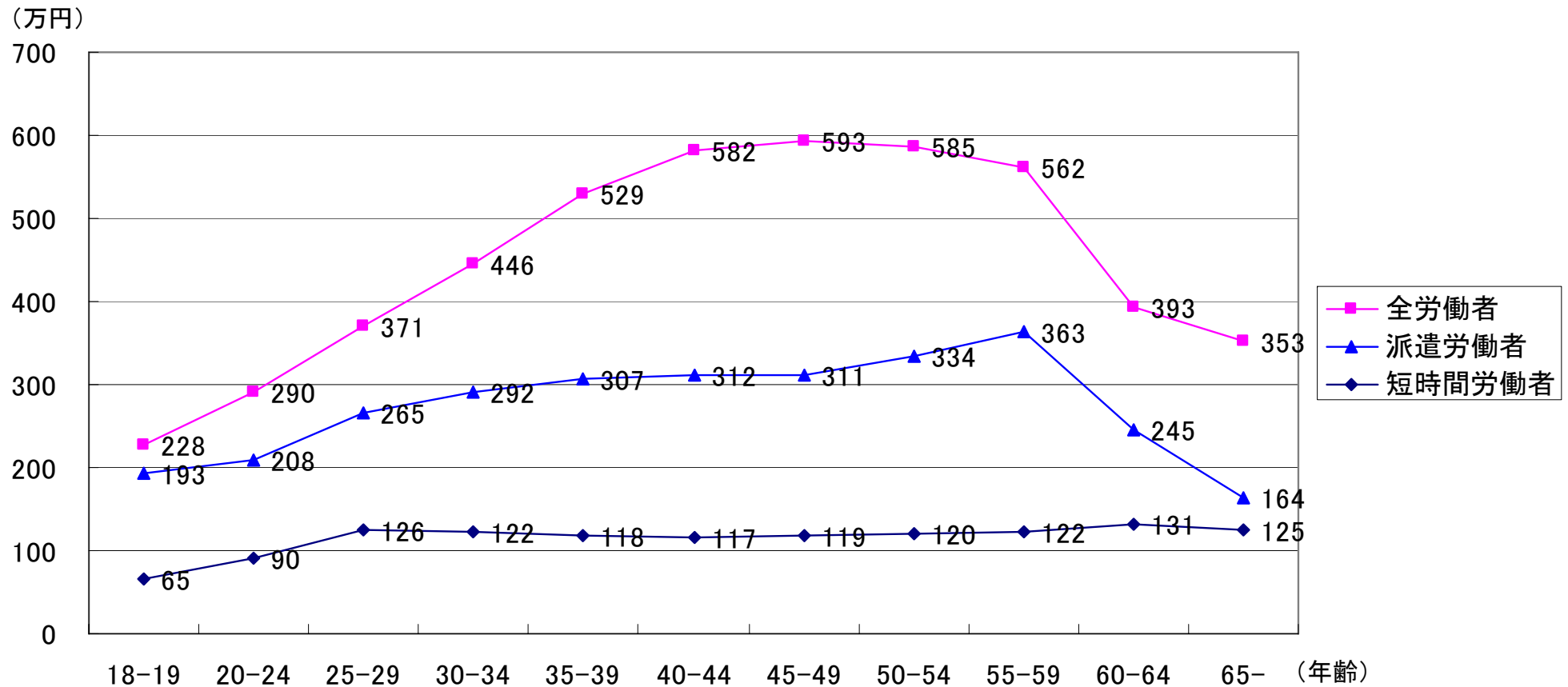
- ・ 派遣先の労働者に適用される労働条件を下回る労働条件を定める場合は、許可がなされない。また、当該定めは無効とされる。
 - ※ 常用雇用の派遣労働者については、適用されない。
 - ※ 労働協約で異なる定めをしている場合は、適用されない。

フランス

- ・ 派遣労働者の報酬は、派遣先の労働者の報酬を下回ってはならない。また、派遣労働者は、派遣先の労働者が利用できる福利厚生施設を利用することができる。

○ 派遣労働者の年収

派遣労働者の賃金は、年齢が上がるとともに上昇してはいるものの、全労働者と比較するとその上昇度合いは低い。



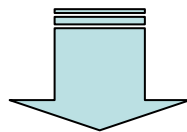
資料出所: 全労働者、短時間労働者については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成17年)
派遣労働者については、厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(平成17年)

○ 派遣料金と派遣労働者の賃金の差について

(第1回研究会資料4より抜粋)

① 派遣料金(全体平均)	一般労働者派遣事業	15,577円
	特定労働者派遣事業	22,948円

② 派遣労働者の賃金(全体平均)	一般労働者派遣事業	10,571円
	特定労働者派遣事業	14,156円



派遣料金(①)－賃金(②)	一般労働者派遣事業	5,006円(派遣料金の32.1%)
	特定労働者派遣事業	8,792円(派遣料金の38.3%)

※ 差額に含まれると考えられるもの

- (1) 法定福利費(労働保険、政府管掌健康保険、厚生年金保険の全てに加入している場合、賃金の約11.8%)
労働保険料の事業主負担率・・・1000分の16(注1)
政府管掌健康保険料の事業主負担率・・・1000分の41(注2)
厚生年金保険料の事業主負担率・・・1000分の61.21(注3)
- (2) 派遣労働者の教育訓練経費
- (3) 派遣元事業所において労働者派遣事業に従事する労働者の人件費
- (4) 派遣元事業主の利益等

(注1) 雇用保険料の事業主負担(1000分の11.5)＋労災保険料(その他の各種事業、1000分の4.5)

(注2) 平成18年3月分から適用される介護保険第2号被保険者に該当しない場合の政府管掌健康保険料率(8.2%)の事業主負担分(労使折半)

(注3) 平成18年9月分～平成19年8月分に適用される厚生年金保険料率(12.242%)の事業主負担分(労使折半)

(注4) 派遣料金、派遣労働者の賃金の出典は、労働者派遣事業の平成18年度事業報告の集計結果