

○厚生労働省告示第 号

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第四十四条の規定により読み替えて適用される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（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の十一の規定に基づき、送出労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針を次のように定め、令和二年四月一日から適用する。

令和元年 月 日

厚生労働大臣 加藤 勝信

送出労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針

目次

- 第1 目的
- 第2 基本的な考え方
- 第3 送出労働者
 - 1 基本給
 - 2 賞与
 - 3 手当
 - 4 福利厚生

5 その他

第4 協定対象送出労働者

1 賃金

2 福利厚生

3 その他

第1 目的

この指針は、建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第44条の規定により読み替えて適用する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「読替え後の労働者派遣法」という。）第30条の3及び第30条の4に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めるものである。

我が国が目指す同一労働同一賃金は、建設業務労働者就業機会確保事業においては、受入事業主に雇用される通常の労働者と送出労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消（協定対象送出労働者にあつては、当該協定対象送出労働者の待遇が読替え後の労働者派遣法第30条の4第1項の協定により決定された事項に沿った運用がなされていること）を目指すものである。

我が国においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合も多いため、まずは、各事業主において、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。）や職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容や職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、送出労働者を含む労使の話合いによって確認し、送出労働者を含む労使で共有することが肝要である。また、送出労働者については、雇用関係にある送出事業主と指揮命令関係にある受入事業主とが存在するという特殊性があり、これらの関係者が不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けて認識を共有することが求められる。

今後、各事業主が職務の内容や職務に必要な能力等の内容の明確化及びその公正な評価を実施し、それに基づく待遇の体系を、労使の話合いにより、可能な限り速やかに、かつ、計画的に構築していくことが望ましい。

通常の労働者と送出労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成、職業能力の開発及び向上等を含めた取組が必要であり、特に、職業能力の開発及び向上の機会の拡大は、送出労働者の職業に必要な技能及び知識の蓄積により、それに対応した職務の高度化や通常の労働者への転換を見据えたキャリアパスの構築等と併せて、生産性の向上と送出労働者の待遇の改善につながるため、重要であることに留意すべきである。

このような通常の労働者と送出労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の取組を通じて、労働者がどのような雇用形態及び就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにすることを目指す。

第2 基本的な考え方

この指針は、通常の労働者と送出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示したものである。事業主が、第3及び第4に記載された原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある。なお、この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

なお、読替え後の労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、雇用管理区分が複数ある場合であっても、通常の労働者のそれぞれと送出労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を求めるものである。このため、事業主が、雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者よりも低く設定したとしても、当該他の通常

の労働者と送出労働者との間でも不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。また、事業主は、通常の労働者と送出労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、当該通常の労働者と送出労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。

さらに、読替え後の労働者派遣法に基づく通常の労働者と送出労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的は、送出労働者の待遇の改善である。事業主が、通常の労働者と送出労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に対応するため、就業規則を変更することにより、その雇用する労働者の労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法（平成19年法律第128号）第9条の規定に基づき、原則として、労働者と合意する必要がある。また、労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に変更する場合、当該変更は、同法第10条の規定に基づき、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要がある。ただし、読替え後の労働者派遣法に基づく通常の労働者と送出労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的に鑑みれば、事業主が通常の労働者と送出労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。

加えて、読替え後の労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定は、通常の労働者と送出労働者との間の不合理と認められる待遇の相違等を対象とするものであり、この指針は、当該通常の労働者

働者と送出労働者との間に実際に待遇の相違が存在する場合に参照されることを目的としている。
このため、そもそも客観的にみて待遇の相違が存在しない場合については、この指針の対象ではない。

第3 送出労働者

読替え後の労働者派遣法第30条の3第1項において、送出事業主は、送出労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する受入事業主に雇用される通常の労働者の待遇との間において、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こととされている。

また、同条第2項において、送出事業主は、職務の内容が受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の送出労働者であって、当該建設業務労働者就業機会確保契約及び当該受入事業主における慣行その他の事情からみて、当該受入事業主における送出就業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受入事業主との雇用関係が終了するまでの全期間における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ことが見込まれるものについては、正当な理由がなく、待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならないこととされている。

他方、読替え後の労働者派遣法第30条の4第1項において、労働者の過半数で組織する労働組合等との協定により、同項各号に規定する事項を定めたときは、当該協定で定めた範囲に属する送出労働者の待遇について、読替え後の労働者派遣法第30条の3の規定は、一部の待遇を除き、適用しないこととされている。ただし、同項第2号、第4号若しくは第5号に掲げる事項であって当該協定で定めたものを遵守していない場合又は同項第3号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでないこととされている。

送出労働者（協定対象送出労働者を除く。以下この第3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、受入事業主及び送出事業主が、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、送出事業主は、受入事業主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送出労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、受入事業主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受入事業主である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、送出事業主であるB社からA社に送り出されている送出労働者である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。
- ロ 受入事業主であるA社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の幹部候補であるXは、建築施工管理を行う管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、建設工場の現場において、送出事業主であるB社からA社に送り出されている送出労働者であってA社で就業する間は職務の内容及び配置に変更のないYの助言を受けながら、Yと同様の定型的な業務に従事している。A社がXにキャリアコースの一環として当該定型的な業務に従事させていることを踏まえ、B社はYに対し、当該定型的な業務における能力又は経験はXを上回っているものの、Xほど基本給を高く支給していない。
- ハ 受入事業主であるA社においては、かつては有期雇用労働者であったが、能力又は経験が一定の水準を満たしたため定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者と

して登用された X と、送出事業主である B 社から A 社に送り出されている送出労働者である Y とが同一の職場で同一の業務に従事している。B 社は、A 社で就業する間は職務の内容及び勤務地に変更がないことを理由に、Y に対して、X ほど基本給を高く支給していない。

ニ 受入事業主である A 社に雇用される通常の労働者である X と、送出事業主である B 社から A 社に送り出されている送出労働者である Y とが同一の能力又は経験を有しているところ、B 社は、A 社が X に適用するのと同じ基準を Y に適用し、就業の時間帯や就業日が日曜日、土曜日又は国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（3③において「土日祝日」という。）か否か等の違いにより、A 社が X に支給する時間当たりの基本給との間に差を設けている。

（問題となる例）

受入事業主である A 社及び送出事業主である B 社においては、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ところ、B 社は、A 社に送り出されている送出労働者である Y に対し、A 社に雇用される通常の労働者である X に比べて経験が少ないことを理由として、A 社が X に支給するほど基本給を高く支給していないが、X のこれまでの経験は X の現在の業務に関連性を持たない。

(2) 基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの

基本給であって、受入事業主及び送出事業主が、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、送出事業主は、受入事業主に雇用される通常の労働者との同一の業績又は成果を有する送出労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、受入事業主に雇用される通常の労働者との同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果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。

なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じた手当を支給する場合も同様である。

(問題とならない例)

イ 受入事業主であるA社及び送出事業主であるB社においては、基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているところ、B社は、A社に送り出されている送出労働者であって、所定労働時間がA社に雇用される通常の労働者の半分であるYに対し、その作業実績がA社に雇用される通常の労働者に設定されている作業目標の半分の数値に達した場合には、A社に雇用される通常の労働者が作業目標を達成した場合の半分を支給している。

ロ 受入事業主であるA社においては、通常の労働者であるXは、送出事業主であるB社からA社に送り出されている送出労働者であるYと同様の業務に従事しているが、XはA社

における作業効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Yは、A社における作業効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。B社はYに対し、待遇上の不利益を課していないこととの見合いに応じて、A社がXに支給するほど基本給を高く支給していない。

(問題となる例)

受入事業主であるA社及び送出事業主であるB社においては、基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているところ、B社は、A社に送り出されている送出労働者であって、所定労働時間がA社に雇用される通常の労働者の半分であるYに対し、当該通常の労働者が作業目標を達成した場合にA社が行っている支給を、Yについて当該通常の労働者と同じの作業目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

- ③ 基本給であって、労働者の勤続年数（送出労働者にあっては、当該受入事業主における就業期間。以下この③において同じ。）に応じて支給するもの

基本給であって、受入事業主及び送出事業主が、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、送出事業主は、受入事業主に雇用される通常の労働者と同じの勤続年数である送出労働者には、勤続年数に応じた部分につき、受入事業主に雇用される通常の労働者と同じの基本

給を支給しなければならない。また、勤続年数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。

(4) 昇給であって、労働者の勤続（送出労働者にあつては、当該受入事業主における送出就業の継続。以下この④において同じ。）による能力の向上に応じて行うもの

昇給であって、受入事業主及び送出事業主が、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、送出事業主は、受入事業主に雇用される通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した送出労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

(注) 受入事業主に雇用される通常の労働者と送出労働者との間に賃金の決定基準・ルールの相違がある場合の取扱い

受入事業主に雇用される通常の労働者と送出労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として当該通常の労働者と送出労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「送出労働者に対する送出事業主の将来の役割期待は受入事業主に雇用される通常の労働者に対する受入事業主の将来の役割期待と異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルール

の相違は、当該通常の労働者と送出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の客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。

2 賞与

賞与であって、受入事業主及び送出事業主が、会社（送出労働者にあつては、受入事業主。以下この2において同じ。）の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、送出事業主は、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の貢献である送出労働者には、貢献に応じた部分につき、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ 受入事業主であるA社及び送出事業主である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社に送り出されている送出労働者であつて、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る。

ロ 受入事業主であるA社においては、通常の労働者であるXは、A社における作業効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利

益を課されている。その一方で、A社に雇用される通常の労働者であるZや、送出事業主であるB社からA社に送り出されている送出労働者であるYは、A社における作業効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。A社はXに対して賞与を支給しているが、Zに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で賞与を支給していないところ、B社はYに対して、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で賞与を支給していない。

(問題となる例)

イ 受入事業主であるA社及び送出事業主である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社に送り出されている送出労働者であって、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。

ロ 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受入事業主であるA社においては、通常の労働者の全員に職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず何らかの賞与を支給しているが、送出事業主であるB社においては、A社に送り出されている送出労働者であるYに賞与を支給していない。

3 手当

(1) 役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの

役職手当であって、受入事業主及び送出事業主が、役職の内容に対して支給するものについて、送出事業主は、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の内容の役職に就く送出労働者には、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 受入事業主であるA社及び送出事業主である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社に送り出されている送出労働者であって、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（例えば、職長）であって同一の内容（例えば、建設工場の現場における技能労働者への指導及び監督）の役職に就くYに対し、A社がXに支給するのと同一の役職手当を支給している。

ロ 受入事業主であるA社及び送出事業主である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社に送り出されている送出労働者であって、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送出労働者にあつては、当該通常の労働者の半分の役職手当)を支給している。

(問題となる例)

受入事業主であるA社及び送出事業主である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社に送り出されている送出労働者であつて、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つて同一の内容の役職に就くYに対し、A社がXに支給するのに比べ役職手当を低く支給している。

(2) 業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当

送出事業主は、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する送出労働者には、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。

(3) 交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

送出事業主は、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する送出労働者には、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の特殊勤務手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 受入事業主であるA社においては、就業する時間帯又は曜日を特定して就業する通常の労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深夜又は土日祝日に就業する場合に時給に上乗せして特殊勤務手当を支給するが、就業する時間帯及び曜日を特定していない通常の労働者には労働者の採用が難しい時間帯又は曜日に勤務する場合であっても時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。送出事業主であるB社は、A社に送り出されている送出労働者であって、就業する時間帯及び曜日を特定して就業していないYに対し、採用が難しい時間帯や曜日に勤務する場合であっても時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。

ロ 受入事業主であるA社においては、通常の労働者であるXについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁閑等作業の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。送出事業主であるB社からA社に送り出されている送出労働者であるYについては、A社への建設業務労働者の就業機会確保に当たり、受入事業主で交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給にA社において通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分が盛り込まれている。A社には、職務の内容がYと同一であり通常勤務のみに従事することが予定され、実際に通常勤

務のみに従事する労働者であるZがいるところ、B社はYに対し、A社がZに対して支給するのに比べ基本給を高く支給している。A社はXに対して特殊勤務手当を支給しているが、B社はYに対して特殊勤務手当を支給していない。

(4) 精皆勤手当

送出事業主は、受入事業主に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一の送出労働者には、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

受入事業主であるA社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、それが待遇に反映される通常の労働者であるXには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、送出事業主であるB社は、B社からA社に送り出されている送出労働者であって、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていないYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。

(5) 時間外労働に対して支給される手当

送出事業主は、受入事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間を超えて、当該通常の労働者と同一の時間外労働を行った送出労働者には、当該通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対し

て支給される手当を支給しなければならない。

(6) 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当

送出事業主は、受入事業主に雇用される通常の労働者との同一の深夜労働又は休日労働を行った送出労働者には、受入事業主に雇用される通常の労働者との同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

送出事業主であるB社においては、受入事業主であるA社に送り出されている送出労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行ったYに対し、A社がXに支給するのと同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。

(問題となる例)

送出事業主であるB社においては、受入事業主であるA社に送り出されている送出労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行ったYに対し、Yが送出労働者であることから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を当該通常の労働者より低く設定している。

(7) 通勤手当及び出張旅費

送出事業主は、送出労働者にも、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 受入事業主であるA社においては、本社の採用である労働者に対し、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、送出事業主であるB社は、それぞれの事業所の採用である労働者については、当該事業所の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、B社の事業所採用であってA社に送り出される送出労働者であるYが、A社への建設業務労働者の就業機会確保の開始後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。

ロ 受入事業主であるA社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い（例えば、週4日以上）通常の労働者に、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、送出事業主であるB社においては、A社に送り出されている送出労働者であって、所定労働日数が少ない（例えば、週3日以下）又は出勤日数が変動する送出労働者に、日額の交通費に相当する額を支給している。

- (8) 労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当

送出事業主は、送出労働者にも、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の食事手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

受入事業主であるA社においては、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるXに食事手当を支給している。その一方で、送出事業主であるB社においては、A社に送り出されている送出労働者であって、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がない（例えば、午後2時から午後5時までの勤務）送出労働者であるYに支給していない。

(問題となる例)

受入事業主であるA社においては、通常の労働者であるXに食事手当を支給している。送出事業主であるB社においては、A社に送り出されている送出労働者であるYにA社がXに支給するのに比べ食事手当を低く支給している。

- (9) 単身赴任手当

送出事業主は、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の支給要件を満たす送出労働者

には、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の単身赴任手当を支給しなければならない。

(10) 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当

送出事業主は、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の地域で働く送出労働者には、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。

(問題とならない例)

受入事業主であるA社においては、通常の労働者であるXについて、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給している。一方で、送出事業主であるB社においては、A社に送り出されている送出労働者であるYについては、A社に送り出されている間は勤務地の変更がなく、その受入事業主の所在する地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。

(問題となる例)

受入事業主であるA社に雇用される通常の労働者であるXは、その地域で採用され転勤はないにもかかわらず、A社はXに対し地域手当を支給している。一方、送出事業主であるB社からA社に送り出されている送出労働者であるYは、A社に送り出されている間転勤はなく、B社はYに対し地域手当を支給していない。

4 福利厚生

- (1) 福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この①において同じ。）

受入事業主は、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の事業所で働く送出労働者には、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の福利厚生施設の利用を認めなければならない。
なお、送出事業主についても、読替え後の労働者派遣法第30条の3の規定に基づく義務を免れるものではない。

- (2) 転勤者用社宅

送出事業主は、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす送出労働者には、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

- (3) 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障（以下この③及び第4の2③において「有給の保障」という。）

送出事業主は、送出労働者にも、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

（問題とならない例）

送出事業主であるB社においては、受入事業主であるA社に送り出されている送出労働者

であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されているYに対しては、A社がXに付与するのと同様に慶弔休暇を付与しているが、A社に送り出されている送出労働者であって、週2日の勤務であるWに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

(4) 病気休職

送出事業主は、送出労働者には、受入事業主における送出就業が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならない。

(問題とならない例)

送出事業主であるB社においては、当該受入事業主における送出就業期間が3か月である送出労働者であるYについて、病気休職の期間は当該送出就業の期間が終了する日までとしている。

(5) 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間（送出労働者にあつては、当該受入事業主における就業期間。以下この⑤において同じ。）に応じて取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、受入事業主及び送出事業主が、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、送出事業主は、当該受入事

業主に雇用される通常の労働者と同一の勤続期間である送出労働者には、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。

（問題とならない例）

受入事業主であるA社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるXに対し、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与している。送出事業主であるB社は、A社に送り出されている送出労働者であるYに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。

5 その他

- (1) 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの
教育訓練であって、受入事業主が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものについて、受入事業主は、送出事業主からの求めに応じ、その雇用する通常の労働者と業務の内容が同一である送出労働者には、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。なお、送出事業主についても、読替え後の労働者派遣法第30条の3の規定に基づく義務を免れるものではない。

また、送出労働者と受入事業主に雇用される通常の労働者との間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、送出事業主は、送出労働者と受入事業主に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

なお、読替え後の労働者派遣法第30条の2第1項の規定に基づき、送出事業主は、送出労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。

(2) 安全管理に関する措置又は給付

送出事業主は、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の業務環境に置かれている送出労働者には、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。

なお、受入事業主及び送出事業主は、読替え後の労働者派遣法第45条等の規定に基づき、送出労働者の安全と健康を確保するための義務を履行しなければならない。

第4 協定対象送出労働者

協定対象送出労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

1 賃金

読替え後の労働者派遣法第30条の4第1項第2号イにおいて、協定対象送出労働者の賃金の決

定の方法については、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なければならないこととされている。

また、同号ロにおいて、その賃金の決定の方法は、協定対象送出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なければならないこととされている。

さらに、同項第3号において、送出事業主は、この方法により賃金を決定するに当たっては、協定対象送出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を公正に評価し、その賃金を決定しなければならないこととされている。

2 福利厚生

(1) 福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この①において同じ。）

受入事業主は、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の事業所で働く協定対象送出労働者には、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の福利厚生施設の利用を認めなければならない。

なお、送出事業主についても、読替え後の労働者派遣法第30条の3の規定に基づく義務を免れるものではない。

(2) 転勤者用社宅

送出事業主は、送出事業主の雇用する通常の労働者と同一の支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす協定対象送出労働者には、送出事業主の雇用する通常の労働者と同一の転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

(3) 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障

送出事業主は、協定対象送出労働者にも、送出事業主の雇用する通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

(問題とならない例)

送出事業主であるB社においては、慶弔休暇について、B社の雇用する通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている協定対象送出労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の協定対象送出労働者であるWに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

(4) 病気休職

送出事業主は、協定対象送出労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、送出事業主の雇用する通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者である協定対象送出労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職

の取得を認めなければならない。

(問題とならない例)

送出事業主であるB社においては、労働契約の期間が1年である有期雇用労働者であり、かつ、協定対象送出労働者であるYについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

- (5) 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じた取得を認めているもの

法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じた取得を認めているものについて、送出事業主は、送出事業主の雇用する通常の労働者と同一の勤続期間である協定対象送出労働者には、送出事業主の雇用する通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。

(問題とならない例)

送出事業主であるB社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、B

社に雇用される通常の労働者であるXに対し、勤続10年で3日、20年で5日、30年で7日の休暇を付与しており、協定対象送出労働者であるYに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。

3 その他

- (1) 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの
教育訓練であって、受入事業主が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものについて、受入事業主は、送出事業主からの求めに応じ、受入事業主に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一である協定対象送出労働者には、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。なお、送出事業主についても、読替え後の労働者派遣法第30条の3の規定に基づく義務を免れるものではない。

また、協定対象送出労働者と送出事業主が雇用する通常の労働者との間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、送出事業主は、協定対象送出労働者と送出事業主の雇用する通常の労働者との間の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。

なお、読替え後の労働者派遣法第30条の2第1項の規定に基づき、送出事業主は、協定対象送出労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。

(2) 安全管理に関する措置及び給付

送出事業主は、送出事業主の雇用する通常の労働者と同じの業務環境に置かれている協定対象送出労働者には、送出事業主の雇用する通常の労働者と同じの安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。

なお、受入事業主及び送出事業主は、読替え後の労働者派遣法第45条等の規定に基づき、協定対象労働者の安全と健康を確保するための義務を履行しなければならない。