

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（令和元年厚生労働省告示第 203 号）の新旧案

（傍線部分は改正部分）

改 正 後	改 正 前
目次 第 1 ・ 第 2 （略） 第 3 送出労働者 1 ・ 2 （略） <u>3 退職手当</u> <u>4 各種手当（退職手当を除く。）</u> <u>5 ・ 6 （略）</u> 第 4 （略） 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<u>かかわらない</u>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	目次 第 1 ・ 第 2 （略） 第 3 送出労働者 1 ・ 2 （略） （新設） <u>3 手当</u> <u>4 ・ 5 （略）</u> 第 4 （略） 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<u>関わらない</u>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。

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当たっては、読替え後の労働者派遣法第30条の3第1項の規定において、個々の待遇ごとに、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事情を考慮して判断されるべき旨が明確化されていること等も踏まえ、この指針に基づき、客観的及び具体的な実態に照らして対応することが求められる。

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し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、労使の話し合いにより、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

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し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、労使の話し合いにより、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。

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はないのか等の原則となる考え方及び具体例並びに留意すべき事項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待遇や、具体例に該当しない場合であっても、通常の労働者と送出労働者との間の待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある場合についても、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。当該議論に当たっては、送出労働者の意向を十分に考慮した上で、不合理と認められる待遇の相違の解消等の取組を進めることが望ましいことや、当

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は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

該取組が当該労働者の自らの待遇に対する納得性の向上にも資することに留意すべきである。

不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たっては、次の事項について留意すべきである。

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、当該通常の労働者と送出労働者との間に実際に待遇の相違が存在す

	<u>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。</u>
<u>1 雇用管理区分が複数ある場合及び職務の内容等を分離した場合の取扱い</u> <u>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、それぞれの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。</u>	(新設)
<u>2 通常の労働者と送出労働者との間に賃金その他の待遇の決定基準・ルール</u><u>の相違がある場合等の取扱い</u> <u>通常の労働者と送出労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金その他の待遇の相違がある場合において、その要因として通常の労働者と送出労働者の待遇の決定基準・ルールの相違があるときであっても、当該待遇の相違は読替え後の労働者派遣法第30条の3の適用を受けるものであり、待遇の決定基準・ルールの相違については、「通常の労働者と送出労働者との間で将来の役割期待が異なるため、待遇の決定基準・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、読替え後の労働者派遣法第30条の3の規定に基づき、</u>	(新設)

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。

3 不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たり、就業規則の変更により労働条件を変更する場合の留意事項

(新設)

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り、その目的に鑑みれば、当該待遇の相違の解消等に当たっては、通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、送出労働者の労働条件の改善を図ることが求められる。

その上で、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、やむを得ず、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、基本的に、こうした対応は、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。

4 その他

(新設)

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おり、相違を設ける場合であっても、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とすることが求められている。

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

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。

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。

(注)

1 読替え後の労働者派遣法第30条の3第1項及び第30条の4第1項第4号におけるその他の事情の取扱い

読替え後の労働者派遣法第30条の3第1項及び第30条の4第1項第4号におけるその他の事情については、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲に関連する事情に限定されるものではなく、職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、送出事業主と労働組合や過半数代表者等との間の交渉といった労使交渉の経緯や結果等の諸事情が想定されるものであり、その他考慮すべき事情があるときに考慮すべきものである。

また、送出事業主が読替え後の労働者派遣法第31条の2第4項の規定に基づき読替え後の労働者派遣法第26条第8項に規定する比較対象労働者と送出労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について十分な説明を行わなかったと認められる場合や、送出事業主が待遇の体系に係る議論において送出労働者の意向を十分に考慮せず一方的に送出労働者の待遇を決定した場合には、当該事実も読替え後の労働者派遣法第30条の3第1項及び第30条の4第1項第4号におけるその他の事情に含まれ、通常の労働者と送出労働者との間の待遇の相違が不合理と認められることを基礎付ける事情として考慮されうる。

2 「受入事業主に雇用される通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的で待遇を行う場合の取扱い

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、各種手当等の待遇（協定対象送出労働者に

(新設)

あつては読替え後の労働者派遣法第40条第2項に規定する教育訓練及び同条第3項に規定する福利厚生施設に限る。)に相違がある場合において、その要因として当該待遇を行う目的に「受入事業主に雇用される通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的があつたとしても、当該待遇の相違が不合理と認められるか否かは、当該待遇の他の性質及び当該待遇を行う他の目的に照らしても適切と認められる客観的及び具体的な実態に照らして判断されるものであり、「受入事業主に雇用される通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的があることのみをもって直ちに当該待遇の相違が不合理ではないと当然に認められるものではない。

また、送出事業主に雇用される通常の労働者（送出労働者を除く。）と協定対象送出労働者との間に待遇（賃金を除く。）の相違がある場合も、同様である。

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並びに留意すべき事項は次のとおりである。

1 基本給

- (1)～(4) (略)
(削る)

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)～(4) (略)

(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

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の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の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に支給するのと同じ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

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の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の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に支給するのと同じ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に支給するのと同じ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。

(注) 賞与については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の労働意欲の向上等の様々な性質及び目的が含まれるものであるが、受入事業主に雇用される通常の労働

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に支給するのと同じ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。

(新設)

者と同様に送出労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、送出労働者に対し、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、当該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均衡のとれた内容の賞与を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の送出労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該賞与の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。

3 退職手当

退職手当については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質及び目的が含まれうるものであるが、受入事業主に雇用される通常の労働者と同様に送出労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、送出労働者に対し、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、当該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均衡のとれた内容の退職手当を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の送出労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該退職手当の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。

4 各種手当（退職手当を除く。）

(1)～(6) (略)

(7) 無事故手当

(新設)

3 手当

(1)～(6) (略)

(新設)

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無事故手当を支給しなければならない。

(8) (略)

(9) 住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの

送出事業主は、住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものについて、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更が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住宅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、転居を伴う配置の変更が見込まれる通常の労働者であるXには住宅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、送出労働者であるYには転居を伴う配置の変更が見込まれないため、住宅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社においては、転居を伴う配置の変更が見込まれることを理由として、通常の労働者であるXに対し、住宅手当を支給しており、当該変更が見込まれないことを理由として、送出事業主であるB社においては、送出労働者であるYには住宅手当を支給していないが、A社では実態として通常の労働者に対しても、転居を伴う配置の変更を命じていない。

(注) 住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無にかかわらず支給されるものについても、職務の内容、

(7) (略)

(新設)

(新設)

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に留意すべきである。

(10)～(12) (略)

5 福利厚生

(1) 福利厚生施設

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給食施設、休憩室及び更衣室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く、福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件についても読替え後の労働者派遣法第30条の3第1項の適用を受けるものであり、受入事業主に雇用される通常の労働者と送出労働者の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。

(2)・(3) (略)

(4) 病気休職（療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む。以下この(4)及び第4の2の(4)において同じ。）

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。

(8)～(10) (略)

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)・(3) (略)

(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) 夏季冬季休暇

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の夏季冬季休暇を付与しなければならない。

(問題となる例)

送出事業主であるB社においては、送出労働者（繁忙期に限定された短期間の送出就業のために送り出された者を除く。）であるYに対し、受入事業主であるA社に雇用される通常の労働者との夏季冬季休暇を付与していない。

(6) 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。以下この(6)及び第4の2の(6)において同じ。）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(6)及び第4の2の(6)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

(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。

(新設)

(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の法定外の有給の休暇その他

同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇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。

(7) 褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するもの

褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するものについて、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期間勤続（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。）した送出労働者には、受入事業主に雇用される通常の労働者との同一の褒賞を付与しなければならない。

6 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の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

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。

(新設)

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の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) (略)

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 (略)

2 福利厚生

(1) 福利厚生施設

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給食施設、休憩室及び更衣室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又は第30条の4の規定に基づく義務を免れるものではなく、福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件についても読替え後の労働者派遣法第30条の3又は第30

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) (略)

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 (略)

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。

条の4の適用を受けるものであり、受入事業主に雇用される通常の労働者又は送出事業主に雇用される通常の労働者と協定対象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。

(2)・(3) (略)

(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) 夏季冬季休暇

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夏季冬季休暇を付与しなければならない。

(問題となる例)

送出事業主であるB社においては、繁忙期に限定された短期間の勤務ではない協定対象送出労働者であるYに対し、雇用する通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与していない。

(2)・(3) (略)

(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。

(新設)

- (6) 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇であって、勤続期間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であって、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、送出事業主の雇用する通常の労働者と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の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇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。

- (7) 褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するもの

褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するものについて、送出事業主は、送出事業主に雇用される通常の労働者との期間勤続した協定対象送出労働者には、送出事業主に雇用される通常の労働者との褒賞を付与しなければならない。

3 その他

- (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、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、送出事業主の雇用する通常の労働者と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。

(新設)

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。

(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。