

現行規定に関する参考資料 (労働者派遣法関係)

※ 本資料における略称

・労働者派遣事業関係業務取扱要領（令和 7 年 1 月厚生労働省職業安定局）・・・業務要領

第 30 条の 3 関係（派遣先均等・均衡方式）

○均衡を考慮した待遇の確保のための措置（第 30 条の 3 第 1 項）

・趣旨

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（法第 30 条の 3 第 1 項）。（業務要領第 6 の 4（1）より）

・法違反の効果（民事効、補充効）

法第 30 条の 3 第 1 項については、私法上の効力を有する規定であり、派遣労働者に係る労働契約のうち、同条に違反する待遇の相違を設ける部分は無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解されるものである。また、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との待遇の相違が法第 30 条の 3 第 1 項に違反する場合であっても、同項の効力により、当該派遣労働者の待遇が比較の対象である派遣先に雇用される通常の労働者の待遇と同一となるものではないと解されるものである。（業務要領第 6 の 4（3）トより）

・比較対象者となる「通常の労働者」

派遣労働者の待遇については、派遣労働者と同一の事業所で就業する派遣先に雇用される通常の労働者や職務の内容が同一の通常の労働者との間だけではなく、派遣先に雇用される全ての通常の労働者との間で、不合理と認められる待遇の相違を設けることが禁止されるものであること。（業務要領第 6 の 4（3）ロより）

（※参考：「通常の労働者」について）

「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者及び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（以下「無期雇用フルタイム労働者」という。）をいう。「いわゆる正規型の労働者」とは、労働契約の期間の定めがないことを前提として、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は

昇給の有無)を総合的に勘案して判断するものであること。また、「無期雇用フルタイム労働者」とは、その業務に従事する無期雇用労働者のうち、1週間の所定労働時間が最長の労働者をいうこと。(業務要領第5の2(3)ニ(イ)より)

・主張立証責任

法第30条の3第1項に基づき民事訴訟が提起された場合の裁判上の主張立証については、待遇の相違が不合理であるとの評価を基礎付ける事実については派遣労働者が、当該相違が不合理であるとの評価を妨げる事実については派遣元事業主が主張立証責任を負うものと解され、同項の司法上の判断は、派遣労働者及び派遣元事業主双方が主張立証を尽くした結果が総体としてなされるものであり、立証の負担が派遣労働者側に一方的に負わされることにはならないと解されるものである。(業務要領第6の4(3)チより)

・不合理性の判断

派遣労働者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、派遣先の通常の労働者との均衡(バランス)をとることを目指すものである。「均衡」とは、派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先の通常の労働者の待遇との間で、「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」及び「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をいう。(業務要領第6の4(3)イより)

(※参考:「待遇」の解釈)

「待遇」には、基本的に、全ての賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償等の全ての待遇が含まれる。一方、例えば、労働時間及び労働契約の期間については、個々の待遇を決定する要素であり、ここにいう「待遇」には含まれない。なお、派遣先ではなく、派遣先の労使が運営する共済会、派遣先に雇用される労働者が被保険者として加入する健康保険組合等が実施しているものは、均等・均衡待遇の確保の措置の対象となる「待遇」には含まれない。(業務要領第6の4(3)ハより)

・「その他の事情」の考慮要素

「職務の内容」及び「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、具体的には、職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合との間の交渉といった労使交渉の経緯などの諸事情が想定されるものであり、考慮すべきその他の事情があるときに考慮すべきものである。

また、法第31条の2第4項に基づく待遇の相違の内容及びその理由等に関する説明については労使交渉の前提となりうるものであり、派遣元事業主が十分な説明をせず、その後の労使交渉においても十分な話し合いがなされず、労使間で紛争となる場合があると考えられる。「その他の事情」に労使交渉の経緯が含まれると解されることを考えると、このように待遇の相違の内容及びその理由等について十分な説明をしなかったと認められる場合には、そ

の事実も「その他の事情」に含まれ、不合理性を基礎付ける事情として考慮されうると考えられるものである。（業務要領第6の4（3）へより）

○均等を考慮した待遇の確保のための措置（第30条の3第2項）

・趣旨

派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣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派遣先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、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（法第30条の3第2項）。（業務要領第6の4（1）より）

・均等待遇の確保のための措置の考え方

均等待遇の確保のための措置（法第30条の3第2項）の要件を満たした場合については、派遣元事業主は、派遣労働者であることを理由として、賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償等の全ての待遇について、当該待遇に対応する派遣先の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。

この場合、待遇の取扱いが同じであっても、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者について査定や業績評価等を行うに当たり、意欲、能力、経験、成果等を勘案することにより、それぞれの賃金水準が異なることは、通常の労働者の間であっても生じうることであって問題とはならないが、当然、当該査定や業績評価等は客観的かつ公正に行われるべきである。また、労働時間が短いことに比例した取扱いの差異として、査定や業績評価等が同じである場合であっても、賃金が時間比例分少ないといった合理的な差異は許容される。（業務要領第6の4（5）イより）

なお、均等待遇を確保するための措置として、短時間・有期雇用労働法第9条においては、通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者について「短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない」と規定しており、法第30条の3第2項とは規定ぶりが異なる。これは、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者の待遇を決定する立場にないため、法第30条の3第2項では「差別的取扱い」という文言を用いなかったことによるものであるが、同項は短時間・有期雇用労働法第9条と同様の趣旨であり、これらの規定の内容が異なるものではない。（業務要領第6の4（6）ハより）

・「その他の事情」の考慮要素

「その他の事情」とは、例えば、人事規程等により明文化されたもの等が含まれるものであること。なお、ここでいう「その他の事情」とは、職務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用の仕組み、運用等）を判断するに当たって、当該派遣先における「慣行」と同等と考えられるべきものを指すものであり、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者の待遇の相違の不合理性を判断する考慮要素としての法第 30 条の 3 第 1 項の「その他の事情」とは異なる。（業務要領第 6 の 4（5）ニより）

・法第 30 条の 3 第 2 項の要件

次に掲げる要件に該当するときは、均等待遇の確保のための措置（法第 30 条の 3 第 2 項）の適用対象となる。

- ① 職務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用の仕組み、運用等）が、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、派遣先に雇用される通常の労働者と同一であること
- ② 職務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用の仕組み、運用等）が、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、派遣先に雇用される通常の労働者と同一であること（業務要領第 6 の 4（6）イより）

「当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間」とは、当該派遣労働者が派遣先に雇用される通常の労働者と「職務の内容」が同一となり、かつ、「職務の内容及び配置の変更の範囲」（人材活用の仕組み、運用等）が派遣先に雇用される通常の労働者と同一となってから雇用関係が終了するまでの間であること。すなわち、派遣先に派遣された後、上記要件を満たすまでの間に派遣先に雇用される通常の労働者と「職務の内容」が異なり、また、「職務の内容及び配置の変更の範囲」（人材活用の仕組み、運用等）が派遣先に雇用される通常の労働者と異なっていた期間があっても、その期間まで「全期間」に含めるものではなく、同一となった時点から将来に向かって判断するものである。（業務要領第 6 の 4（5）ホより）

第 30 条の 4 関係（労使協定方式）

・趣旨

派遣労働者については、その就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮するためには、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保するための措置を講ずることは重要な観点である。一方、この場合には、派遣先が変わるたびに派遣労働者の賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定され、また、一般に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業であるほど低い傾向にあるが、派遣労働者が担う職務の難易度は、同様の業務であっても、大企業であるほど高度で、小規模の企業であるほど容易とは必ずしも言えず、結果として、派遣労働者個人の段階的かつ体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くことがあり得る。

このため、派遣元事業主が、労使協定を締結した場合には、労使協定に基づき派遣労働者の待遇を決定することで、計画的な教育訓練や職務経験による人材育成を経て、段階的に待遇を改善するなど、派遣労働者の長期的なキャリア形成に配慮した雇用管理を行うことができるようにしたものである。（業務要領第6の5（2）より）

第30条の5 関係（職務の内容等を勘案した賃金の決定）

・趣旨

均衡待遇を確保する対象となる派遣労働者の賃金については、派遣先に雇用される通常の労働者との間において、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、当該賃金の性質及び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。不合理と認められない相違がある中で、派遣労働者の納得感の向上、就業の促進等を図るためには、働き又は貢献に関する事情を考慮して賃金を決定するように努めることが望ましいことから、均衡待遇の確保の上乗せの措置として、職務の内容等を勘案して派遣労働者の賃金を決定する努力義務を課すこととしたものである。（業務要領第6の6（2）イより）

通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金（職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。）については、職務の内容等を勘案した賃金の決定の対象外となる（則第25条の13）。（業務要領第6の6（3）より）