

同一労働同一賃金ガイドラインのたたき台 対照表（派遣労働者に関する部分）

※ 派遣労働者については、短時間・有期雇用労働者に倣って内容を加筆。このため、短時間・有期雇用労働者に関する部分のたたき台との対照表を作成した。

※ 派遣先均等・均衡方式の対象となる派遣労働者（第5）に加え、労使協定の対象となる派遣労働者（第6）、短時間・有期雇用労働者である派遣労働者（第7）についても新規に書き起こした。

たたき台（派遣労働者に関する部分）	たたき台（パートタイム労働者・有期雇用労働者に関する部分） （8月30日同一労働同一賃金部会提出資料）
<p><u>第5 派遣労働者（労働者派遣法第三十条の四第一項の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者（以下「協定対象派遣労働者」という。）を除く。）</u></p> <p><u>派遣労働者については、そ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、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更範囲、③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（労働者派遣法第三十条の三第一項）。</u></p> <p><u>また、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</u></p>	<p><u>第4 短時間・有期雇用労働者</u></p> <p><u>短時間・有期雇用労働者については、その待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、①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。）、②当該職務の内容及び配置の変更範囲、③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（短時間・有期雇用労働法第八条）。</u></p> <p><u>また、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、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ことが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、待遇のそれぞれ</u></p>

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（同条第二項）。

ただし、労働者の過半数で組織する労働組合等との協定により、労働者派遣法第三十条の四第一項各号に規定する事項を定めるときは、当該協定で定めた範囲に属する派遣労働者の待遇について、同法第三十条の三の規定は、一部の待遇を除き、この限りでないこと等とされている（同法第三十条の四第一項）。

派遣労働者（協定対象派遣労働者を除く。）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。

なお、協定対象派遣労働者の待遇に関して原則となる考え方及び具体例については、第6に記載のとおりである。

#### 1 基本給

(1) 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給する場合

基本給について、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の能力又は経験に応じて支給する場合、派遣元事業主は、派遣先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派遣労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、同一の支給を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、その相違に応じた支給をしなければならない。

(問題とならない例)

について、差別的取扱いをしてはならない（同法第九条）。

短時間・有期雇用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 基本給

(1) 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給する場合

基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給する場合、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、同一の支給を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、その相違に応じた支給を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A社（派遣先）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、B社（派遣元事業主）からA社に派遣されている派遣労働者である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 A社（派遣先）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総合職であるXは、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、店舗等において、B社（派遣元事業主）からA社に派遣されている派遣労働者であって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のアドバイスを受けながら、Yと同様の定型的な業務に従事している。A社は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から、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ほど基本給を高くしていない。

ハ A社（派遣先）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に登用されたXと、B社（派遣元事業主）からA社に派遣されている派遣労働

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。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。短時間労働者であるYは、その能力を習得していない。A社は、その能力に応じた基本給をXには支給し、Yには支給していない。

ロ 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総合職であるXは、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、店舗等において、職務の内容及び配置に変更のない短時間労働者であるYのアドバイスを受けながら、Yと同様の定型的な業務に従事している。A社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における能力又は経験に応じることなく、Yに比べ基本給を高くしている。

ハ A社においては、同一の職場で同一の業務に従事している有期雇用労働者であるXとYのうち、能力又は経験が一定の水準を満たしたYを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に登用し、その後、職務の内容や勤務地に変更が

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ほど基本給を高くしていない。

ニ A社（派遣先）に雇用される通常の労働者であるXと、B社（派遣元事業主）からA社に派遣されている派遣労働者である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土日祝日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）

A社（派遣先）及びB社（派遣元事業主）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社に派遣されている派遣労働者である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）基本給について、労働者の業績又は成果に応じて支給する場合

基本給について、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の業績又は成果に応じて支給する場合、派遣元事業主は、派遣先に雇用さ

あることを理由に、Xに比べ基本給を高くしている。

ニ A社においては、同一の能力又は経験を有する通常の労働者であるXと短時間労働者であるYがいるが、XとYに共通して適用される基準を設定し、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（昭和二十三年法律第百七十八号）に規定する休日（以下「土日祝日」という。）か否か等の違いにより、時間当たりの基本給に差を設けている。

（問題となる例）

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A社において、通常の労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの経験を有することを理由として、Xに対し、Yよりも基本給を高くしているが、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）基本給について、労働者の業績又は成果に応じて支給する場合

基本給について、労働者の業績又は成果に応じて支給する場合、通常の労働者と同一の業績又は成果を有する短時間・有期雇

れる通常の労働者と同一の業績又は成果を有する派遣労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、同一の支給を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、その相違に応じた支給を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 A社(派遣先)及びB社(派遣元事業主)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社に派遣されている派遣労働者であって、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、その販売実績が通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分支給している。

ロ A社(派遣先)においては、通常の労働者であるXは、B社(派遣元事業主)からA社に派遣されている派遣労働者であるYと同様の業務に従事しているが、Xは生産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、待遇上のペナルティを課されている。その一方で、Yは、生産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、待遇上のペナルティを課されていない。B社はYに対し、ペナルティを課していないこと

用労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、同一の支給を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、その相違に応じた支給を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 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A社において、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者であるXに対し、その販売実績が通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分支給している。

ロ A社においては、通常の労働者であるXは、短時間労働者であるYと同様の業務に従事しているが、Xは生産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、待遇上のペナルティを課されている。その一方で、Yは、生産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、待遇上のペナルティを課されていない。A社は、Xに対しYに比べ、ペナルティを課していることとのバランスに応じて基本給を高くして

とのバランスに応じて、A社からXに支給されるほど基本給を高くしていない。

(問題となる例)

A社（派遣先）及びB社（派遣元事業主）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社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働時間がA社に雇用される通常の労働者の半分の勤務時間のYに対し、当該通常の労働者が販売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販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

(3) 基本給について、労働者の勤続年数（派遣労働者にあつては、当該派遣先における就業期間。以下（3）において同じ。）に応じて支給する場合

基本給について、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の勤続年数に応じて支給する場合、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの勤続年数である派遣労働者には、勤続年数に応じた部分につき、同一の支給を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、その相違に応じた支給をしなければならない。

(問題とならない例)

いる。

(問題となる例)

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A社において、通常の労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、短時間労働者であるXについて通常の労働者と同じの販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

(3) 基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給する場合

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給する場合、通常の労働者と同じの勤続年数である短時間・有期雇用労働者には、勤続年数に応じた部分につき、同一の支給を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、その相違に応じた支給をしなければならない。

(問題とならない例)

A社（派遣先）及びB社（派遣元事業主）は、基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣している派遣労働者であるYに対し、A社への労働者派遣の開始時から通算して就業期間を評価した上で基本給を支給している。

（問題となる例）

A社（派遣先）及びB社（派遣元事業主）は、基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているところ、B社は、A社に派遣している派遣労働者であるYに対し、YのA社への労働者派遣の開始時から通算せず、その時点の労働者派遣契約に基づく派遣就業の期間のみの評価により支給している。

（4）昇給について、労働者の勤続（派遣労働者にとっては、当該派遣先における派遣就業の継続。以下（4）において同じ。）

による能力の向上に応じて行う場合

昇給について、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の勤続による能力の向上に応じて行う場合、派遣元事業主は、派遣先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派遣労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、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。

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、有期雇用労働者であるXに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価した上で支給している。

（問題となる例）

基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているA社において、有期雇用労働者であるXに対し、勤続年数について当初の労働契約の開始時から通算せず、その時点の労働契約の期間のみの評価により支給している。

（4）昇給について、労働者の勤続による能力の向上に応じて行う場合

昇給について、労働者の勤続による能力の向上に応じて行う場合、通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した短時間・有期雇用労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、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) 派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者の間に基本給、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派遣労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「派遣労働者に対する派遣元事業主の将来の役割期待は派遣先に雇用される通常の労働者に対する派遣先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派遣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、不合理なものであってはならない。

(注) 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、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、通常の労働者と短時間・有期雇用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、不合理なものであってはならない。

また、通常の労働者と定年後の継続雇用の有期雇用労働者との間の賃金の相違については、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容される。

さらに、定年制の下における通常の労働者の賃金体系は、当該労働者が定年に達するまで長期間雇用することを前提に定められたものであることが少なくないと解される。これに対し、事業主が定年に達した者を有期雇用労働者として継続雇用する場合、当該者を長期間雇用することは通常予定されていない。また、定年に達した後に継続雇用される有期雇用労働者は、定年に達するまでの間、通常の労働者として賃金の支給を受けてきた者であり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることが予定されている。そして、このような事情は、定



<p>2 手当  (1) 賞与について、会社（派遣先）の業績等への労働者の貢献に応じて支給する場合</p>	<p><u>年に達した後に継続雇用される有期雇用労働者の賃金体系の在り方を検討するに当たって、その基礎になるものであるということが出来る。そうすると、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理であるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第八条における「その他の事情」として考慮される事情に当たりうる。また、定年に達した後に引き続き有期雇用労働者として雇用する場合の待遇について、例えば、労働組合等との交渉を経て、当該有期雇用労働者に配慮したものとしたことや、待遇の性質及び目的を踏まえつつ他の待遇の内容を考慮すると、通常の労働者との間の差が一定の範囲にとどまっていること、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給が開始されるまでの間、一定の上乗せが行われること、定年退職に関連して退職一時金や企業年金の支給を受けていることなどの様々な事情が総合考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理であるか否かが判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用される者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないとされるものではない。</u></p> <p>2 手当  (1) 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する場合</p>
---	--

賞与について、会社（派遣先）の業績等への労働者の貢献に応じて支給する場合、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の貢献である派遣労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給を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、その相違に応じた支給をしなければならない。

（問題とならない例）

イ A社（派遣先）及びB社（派遣元事業主）においては、賞与について、会社（派遣先）の業績等への労働者の貢献に応じた支給をしているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと同一の会社（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支給をしている。

ロ A社（派遣先）においては、通常の労働者であるXは、A社における生産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、待遇上のペナルティを課されている。その一方で、A社に雇用される通常の労働者であるZや、B社（派遣元事業主）からA社に派遣されている派遣労働者であるYは、A社における生産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、待遇上のペナルティを課されていない。A社はXに対して賞与を支給しているが、Zに対しては、ペナルティを課し

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する場合、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、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 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じた支給をしているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対して、Xと同一の支給をしている。

ロ A社においては、通常の労働者であるXは、生産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、待遇上のペナルティを課されている。その一方で、通常の労働者であるYや、有期雇用労働者であるZは、生産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、待遇上のペナルティを課されていない。A社は、Xに対し、賞与を支給しているが、YやZに対しては、ペナルティ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。

ていないこととの見合いの範囲内で、支給していないところ、B社はYに対して、ペナルティ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 A社(派遣先)及びB社(派遣元事業主)においては、賞与について、労働者の会社(派遣先)の業績等への貢献に応じた支給をしているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと同一の会社(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支給をしていない。

ロ 賞与について、A社(派遣先)においては、通常の労働者に職務の内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、B社(派遣元事業主)は、A社に派遣されている派遣労働者であるYに支給していない。

(2) 役職手当について、役職の内容(責任の程度)に対して支給する場合

役職手当について、派遣先及び派遣元事業主が、役職の内容(責任の程度)に対して支給する場合、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の内容の役職に就く派遣労働者には、同一の支給を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、その相違に応じた支給をしなければならない。

(問題となる例)

イ 賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じた支給をしているA社において、通常の労働者であるXと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるYに対し、Xと同一の支給をしていない。

ロ 賞与について、A社においては、通常の労働者には職務の内容や貢献等にかかわらず全員に支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。

(2) 役職手当について、役職の内容(責任の程度)に対して支給する場合

役職手当について、役職の内容(責任の程度)に対して支給する場合、通常の労働者と同一の内容の役職に就く短時間・有期雇用労働者には、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 A社(派遣先)及びB社(派遣元事業主)においては、役職手当について、役職の内容(責任の程度)に対して支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、A社に雇用される通常の労働者であるXと同一の役職名(例えば店長)であって同一の内容(例えば営業時間中の店舗の適切な運営)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 A社(派遣先)及びB社(派遣元事業主)においては、役職手当について、役職の内容(責任の程度)に対して支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、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派遣労働者にあつては、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)

A社(派遣先)及びB社(派遣元事業主)においては、役職手当について、役職の内容(責任の程度)に対して支給しているところ、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、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

(問題とならない例)

イ 役職手当について、役職の内容(責任の程度)に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXの役職と同一の役職名(例えば店長)であって同一の内容(例えば営業時間中の店舗の適切な運営)の役職に就く有期雇用労働者であるYに対し、同一の役職手当を支給している。

ロ 役職手当について、役職の内容(責任の程度)に対して支給しているA社において、通常の労働者であるXと同一の役職名であって同一の内容の役職に就く短時間労働者であるYに、所定労働時間に比例した役職手当(例えば、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者にあつては、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)

役職手当について、役職の内容(責任の程度)に対して支給しているA社において、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有期雇用労働者であるYに対し、Xに比べて役職手当を低くしている。

名であっ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て役職手当を低くしている。

(3) 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

派遣先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派遣労働者には、同一の支給をしなければならない。

(4) 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  
派遣先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派遣労働者には、同一の支給をしなければならない。

(問題とならない例)

イ A社(派遣先)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ついては、労働者の採用が難しい時間帯(例えば早朝又は深夜)又は曜日(例えば土日祝日)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、時給に上乗せをして支給していない。B社(派遣元事業主)は、A社に派遣されている派遣労働者であって、就業する時間帯又は曜日を特定して就業していないYに対し、採用が難

(3) 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

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短時間・有期雇用労働者には、同一の特殊作業手当を支給しなければならない。

(4) 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  
通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、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 A社においては、通常の労働者か短時間・有期雇用労働者かの別を問わず、就業する時間帯又は曜日を特定して就業する労働者については、労働者の採用が難しい時間帯(早朝又は深夜)又は曜日(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、それ以外の労働者にはそのような上乗せをして支給していない。

しい時間帯や曜日の時給を上乗せして支給していない。

ロ A社（派遣先）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、生産の都合等に応じて通常勤務に従事することもあれば、交替制勤務に従事することもあり、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。B社（派遣元事業主）からA社に派遣されている派遣労働者であるYについては、A社への労働者派遣に当たり、派遣先で交替制勤務に従事することが明確にされた上で当該派遣先に派遣され、Yの基本給には、派遣先である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と比べて基本給を高くしている。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。

(5) 精皆勤手当

派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一の派遣労働者には、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)

ロ 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、生産の都合等に応じて通常勤務に従事することもあれば、交替制勤務に従事することもあり、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。短時間労働者であるYについては、採用に当たり、交替制勤務に従事することが明確にされた上で入社し、Yの基本給には、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おり、Yには、実際に通常勤務のみに従事する短時間労働者に比べ基本給を高くしている。A社はXに対し、特殊勤務手当を支給しているが、Yに対しては支給していない。

(5) 精皆勤手当

通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、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)

A社（派遣先）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、そのことを待遇に反映す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、B社（派遣元事業主）は、B社からA社に派遣されている派遣労働者であって、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。

（6）時間外労働に対して支給される手当

派遣先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派遣労働者には、当該通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、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。

（7）深夜労働又は休日労働に対して支給される手当

派遣先に雇用される通常の労働者と同一の深夜労働又は休日労働を行った派遣労働者には、同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支払われる手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

B社（派遣元事業主）においては、A社（派遣先）に派遣されている派遣労働者であって、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

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、そのことを待遇に反映す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、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者である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。

（6）時間外労働に対して支給される手当

通常の労働者の所定労働時間を超えて、通常の労働者と同一の時間外労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、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。

（7）深夜労働又は休日労働に対して支給される手当

通常の労働者と同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間・有期雇用労働者には、同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支払われる手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

A社においては、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短時間労働者であるYに対し、同一の深夜労働又は休日労働に対して支給され

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)

B社(派遣元事業主)においては、A社(派遣先)に派遣されている派遣労働者であって、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が派遣労働者であることから、深夜労働又は休日労働に対する手当の単価も当該通常の労働者より低くしている。

(8) 通勤手当及び出張旅費

派遣労働者にも、派遣先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 A社(派遣先)においては、一般の採用である通常の労働者に対し、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、B社(派遣元事業主)は、B社の近隣から通える範囲での通勤手当の上限を設定して採用した派遣労働者に対しては、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、A社に派遣される派遣労働者であるYが、A社への労働者派遣の開始後、本人の都合で通勤手当の上限の額の範囲の外へ転居した場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。

る手当を支給している。

(問題となる例)

A社においては、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短時間労働者であるYに対し、深夜労働又は休日労働以外の勤務時間が短いことから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価も通常の労働者より低くしている。

(8) 通勤手当及び出張旅費

短時間・有期雇用労働者にも、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 A社においては、一般の採用である通常の労働者に対し、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、A社の近隣から通える範囲での通勤手当の上限を設定して採用した短時間労働者に対しては、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、短時間労働者であるXが、その後、本人の都合で通勤手当の上限の額の範囲の外へ転居した場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。



ロ A社（派遣先）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）通常の労働者には、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、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派遣労働者には、日額の交通費に相当する額を支給している。

（9）労働時間の途中で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する食事手当  
派遣労働者にも、派遣先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）

A社（派遣先）においては、その労働時間の途中で昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるXには食事手当を支給している。その一方で、B社（派遣元事業主）は、A社に派遣されている派遣労働者であって、その労働時間の途中で昼食のための休憩時間がない（例えば午後2時から5時までの勤務）派遣労働者であるYには支給していない。

（問題となる例）

A社（派遣先）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。B社（派遣元事業主）は、A社に派遣され

ロ 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）通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者には、月額定期券の金額に相当する額を支給しているが、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短時間・有期雇用労働者には、日額の交通費に相当する額を支給している。

（9）労働時間の途中で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する食事手当  
短時間・有期雇用労働者にも、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）

A社においては、その労働時間の途中で昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるXに支給している食事手当を、その労働時間の途中で昼食のための休憩時間がない（例えば午後2時から5時までの勤務）短時間労働者であるYには支給していない。

（問題となる例）

A社においては、通常の労働者であるXには、有期雇用労働者であるYに比べ、食事手当を高くしている。

ている派遣労働者であるYに対し、A社がXに支給するのに比べて食事手当を低くしている。

(10) 単身赴任手当

派遣先に雇用される通常の労働者と同一の支給要件を満たす派遣労働者には、同一の単身赴任手当を支給しなければならない。

(11) 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当

派遣先に雇用される通常の労働者と同一の地域で働く派遣労働者には、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)

A社においては、通常の労働者であるXには全国一律の基本給の体系を適用している一方で、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。B社（派遣元事業主）においては、A社に派遣されている派遣労働者であるYについては、A社に派遣されている間は勤務地の変更がなく、その派遣先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)

(10) 単身赴任手当

通常の労働者と同一の支給要件を満たす短時間・有期雇用労働者には、同一の単身赴任手当を支給しなければならない。

(11) 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当

通常の労働者と同一の地域で働く短時間・有期雇用労働者には、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)

A社においては、通常の労働者であるXには全国一律の基本給の体系を適用している一方で、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が、有期雇用労働者であるYと短時間労働者であるZについては、それぞれの地域で採用し、それぞれの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)

A社（派遣先）においては、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、地域手当が支給されている。一方、B社（派遣元事業主）からA社に派遣されている派遣労働者であるYには、A社に派遣されている間、転勤はなく、B社はYに対し地域手当を支給していない。

### 3 福利厚生

#### (1) 福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室）

派遣先に雇用される通常の労働者と同一の事業所で働く派遣労働者には、同一の福利厚生施設（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。

#### (2) 転勤者用社宅

派遣先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、収入の額）を満たす派遣労働者には、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保障

派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給保障を付与しなければならない。

（問題とならない例）

A社においては、通常の労働者であるXと有期雇用労働者であるYにはいずれも全国一律の基本給の体系を適用しており、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Yには地域手当を支給していない。

### 3 福利厚生

#### (1) 福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室）

通常の労働者と同一の事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、同一の福利厚生施設（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。

#### (2) 転勤者用社宅

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、収入の額）を満たす短時間・有期雇用労働者には、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保障

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給保障を付与しなければならない。

（問題とならない例）

B社（派遣元事業主）においては、A社（派遣先）に派遣されている派遣労働者であって、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社が当該通常の労働者に付与するのと同様に慶弔休暇を付与している。また、B社は、A社に派遣されている派遣労働者であって、週2日の勤務であるZ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

派遣労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の病気休職を認めなければならない。また、期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者にも、当該派遣先における派遣就業の残存期間を踏まえて、病気休職を認めなければならない。

(問題とならない例)

B社（派遣元事業主）においては、当該派遣先における派遣就業期間が1年である派遣労働者であるYについて、病気休職の期間は当該派遣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。）について、勤続期間（派遣労働者にあつては、当該派遣先における就業期間。以下（5）において同じ。）に応じて認

A社においては、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短時間労働者である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日の勤務の短時間労働者であるZ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

短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働者と同一の病気休職を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約の残存期間を踏まえて、病気休職を認めなければならない。

(問題とならない例)

A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るX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。）について、勤続期間に応じて認めている場合

めている場合

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。）について、派遣先及び派遣元事業主が、勤続期間に応じて認めている場合、派遣元事業主は、当該派遣先に雇用される通常の労働者と同一の勤続期間である派遣労働者には、同一の付与をしなければならない。なお、当該派遣先において派遣就業を反復継続している場合には、当初の派遣就業の開始時から通算した期間を就業期間として算定することを要する。

（問題とならない例）

A社（派遣先）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。B社（派遣元事業主）は、A社に派遣されている派遣労働者であるYに対して、所定労働時間に比例した日数を付与している。

#### 4 その他

（1）教育訓練について、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場合

教育訓練について、派遣先及び派遣元事業主が、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場合、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と職務の

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。）について、勤続期間に応じて認めている場合、通常の労働者と同一の勤続期間である短時間・有期雇用労働者には、同一の付与を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た期間を勤続期間として算定することを要する。

（問題とならない例）

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おり、短時間労働者であるYに対して、所定労働時間に比例した日数を付与している。

#### 4 その他

（1）教育訓練について、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場合

教育訓練について、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場合、通常の労働者と職務の内容が同一である短時間・有期雇用労働者には、同一の実施をしなければならない

内容が同一である派遣労働者には、同一の実施をする等必要な措置を講じなければならない。また、職務の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた実施をしなければならない。

(2) 安全管理に関する措置又は給付

派遣先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派遣労働者には、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。

第6 派遣労働者（協定対象派遣労働者）

協定対象派遣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

協定対象派遣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様以上の賃金の額となるものでなければならない。（労働者派遣法第三十条の四第一項第二号イ）

また、その賃金の決定の方法は、派遣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。（同号ロ）

さらに、派遣元事業主は、この方法により賃金を決定するに当たっては、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又

らない。また、職務の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた実施をしなければならない。

(2) 安全管理に関する措置及び給付

通常の労働者と同一の業務環境に置かれている短時間・有期雇用労働者には、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。

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。(同項第三号)

## 2 福利厚生

### (1) 福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室）

派遣先に雇用される通常の労働者と同一の事業所で働く派遣労働者には、同一の福利厚生施設（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。

### (2) 転勤者用社宅

派遣元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、収入の額）を満たす派遣労働者には、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保障

派遣労働者にも、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給保障を付与しなければならない。

(問題とならない例)

B社（派遣元事業主）においては、慶弔休暇について、そ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派遣労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶

(以下再掲)

## 3 福利厚生

### (1) 福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室）

通常の労働者と同一の事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、同一の福利厚生施設（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。

### (2) 転勤者用社宅

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、収入の額）を満たす短時間・有期雇用労働者には、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保障

短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給保障を付与しなければならない。

(問題とならない例)

A社においては、慶弔休暇について、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短時間労働者である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

弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の派遣労働者であるZ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

派遣労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の病気休職を認めなければならない。また、有期雇用労働者である派遣労働者にも、労働契約の残存期間を踏まえて、病気休職を認めなければならない。

(問題とならない例)

B社（派遣元事業主）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、派遣労働者である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。）について、勤続期間に応じて認めている場合

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。）について、勤続期間に応じて認めている場合、派遣元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派遣労働者には、同一の付与を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た期間を勤続期間として算定することを要する。

2日の勤務の短時間労働者であるZ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

短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働者と同一の病気休職を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約の残存期間を踏まえて、病気休職を認めなければならない。

(問題とならない例)

A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るX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。）について、勤続期間に応じて認めている場合

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。）について、勤続期間に応じて認めている場合、通常の労働者と同一の勤続期間である短時間・有期雇用労働者には、同一の付与を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た期間を勤続期間として算定することを要する。



(問題とならない例)

B社(派遣元事業主)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、派遣労働者であるYに対して、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) 教育訓練について、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場合

教育訓練について、派遣先及び派遣元事業主が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場合、派遣元事業主は、派遣先に雇用される同種の業務に従事する通常の労働者と職務の内容が同一である派遣労働者には、同一の実施をする等必要な措置を講じなければならない。また、職務の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた実施をしなければならない。

なお、派遣元事業主は、派遣労働者に対し、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(労働者派遣法第三十条の二第一項)。

(問題とならない例)

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おり、短時間労働者であるYに対して、所定労働時間に比例した日数を付与している。

### 4 その他

(1) 教育訓練について、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場合

教育訓練について、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場合、通常の労働者と職務の内容が同一である短時間・有期雇用労働者には、同一の実施をしなければならない。また、職務の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた実施をしなければならない。

(2) 安全管理に関する措置及び給付

派遣元事業主に雇用される通常の労働者との業務環境に置かれている派遣労働者には、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。

第7 短時間・有期雇用労働者である派遣労働者

1 基本的な考え方

短時間・有期雇用労働者である派遣労働者については、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の両方が適用される。このため、基本的に、短時間・有期雇用労働法において、派遣元事業主に雇用される通常の労働者との間の待遇の相違が問題になるとともに、労働者派遣法において、派遣先に雇用される通常の労働者との間の待遇の相違（協定対象派遣労働者にあつては、労使協定が法に定められた要件を満たすものであること及び当該労使協定に沿った運用がなされていることの有無をいう。1において同じ。）が問題になる。

このことから、短時間・有期雇用労働者である派遣労働者の待遇については、後述の職務の内容に密接に関連する待遇を除き、短時間・有期雇用労働者である派遣労働者と派遣元事業主に雇用される通常の労働者及び派遣先に雇用される通常の労働者との間の待遇の相違が問題になると考えられる。一般に、第4の2（8）及び第5の2（8）の通勤手当及び出張旅費、第4の2（9）及び第5の2（9）の食事手当、第4の2（10）及び第5の2（10）の単身赴任手当、第4の3及び第5の3並びに第6の2の福利厚生（第

(2) 安全管理に関する措置及び給付

通常の労働者との業務環境に置かれている短時間・有期雇用労働者には、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。

4の3(1)及び第5の3(1)並びに第6の2(1)の福利厚生施設を除く。)については、職務の内容に密接に関連するものに当たらないと考えられる。

他方で、職務の内容に密接に関連する待遇については、派遣労働者が派遣先の指揮命令の下において派遣先の業務に従事するという労働者派遣の性質から、特段の事情がない限り、派遣元事業主に雇用される通常の労働者との待遇の相違は、実質的に問題にならないと考えられる。職務の内容に密接に関連する待遇に当たるか否かは、個々の待遇の実態に応じて判断されるものであるが、例えば、第4の1及び第5の1の基本給、第4の2(1)及び第5の2(1)の賞与、第4の2(2)及び第5の2(2)の役職手当、第4の2(3)及び第5の2(3)の特殊作業手当、第4の2(4)及び第5の2(4)の特殊勤務手当、第4の2(5)及び第5の2(5)の精皆勤手当、第4の2(6)及び第5の2(6)の時間外労働手当、第4の2(7)及び第5の2(7)の深夜労働手当及び休日労働手当、第4の4(1)、第5の4(1)及び第6の3(1)の教育訓練、第4の4(2)、第5の4(2)及び第6の3(2)の安全管理に関する措置及び給付については、一般に、職務の内容に密接に関連するものと考えられる。

なお、これらの点については、労使協定の対象となる派遣労働者であるか否かによって異なるものではないと考えられる。

## 2 留意すべき場合

職務の内容に密接に関連する待遇であっても、派遣先に雇用される通常の労働者との均等・均衡とは異なる観点から、短時間・有期

雇用労働者ではない派遣労働者に対して、短時間・有期雇用労働者である派遣労働者よりも高い水準の待遇としている場合には、短時間・有期雇用労働者ではない派遣労働者と短時間・有期雇用労働者である派遣労働者との間の待遇の相違について、短時間・有期雇用労働法において問題となることがあると考えられる。

また、短時間・有期雇用労働者である派遣労働者と短時間・有期雇用労働者でない派遣労働者が異なる派遣先に派遣されている場合において、待遇を比較すべき派遣先に雇用される通常の労働者が異なることにより待遇に相違がある場合には、当該待遇の相違は、短時間・有期雇用労働法において問題になるものではないと考えられる。

# パート又は有期雇用である派遣労働者について ～派遣先均等・均衡方式の場合～

資料2-1別紙

労働者派遣法では、派遣先の通常の労働者との比較  
パート・有期法では、派遣元の通常の労働者との比較 が求められる。  
したがって、法律によって、比較対象が異なる。

労働者派遣法 ↔ パート・有期法

※ ある待遇が①・②のいずれに当たるかは、  
個々の事案による。

## パート又は有期雇用である派遣労働者

<労働者派遣法>

【賃金】

- ①職務に密接に関連
- ・ 基本給
  - ・ 賞与 など

- ②雇用関係や人事管理に密接に関連
- ・ 通勤手当
  - ・ 住宅手当 など

<パート・有期法>



※1 特段の事情がない限り、不  
合理か否かが問題とならない



※2 特段の事情がない限り、不  
合理か否かが問題となる

<労働者派遣法>

【賃金以外】

- ①職務に密接に関連
- ・ 現在の業務に関する教育訓練
  - ・ 安全管理 など

- ②雇用関係や人事管理に密接に関連
- ・ 転勤者用社宅
  - ・ 慶弔休暇 など

<パート・有期法>



※1 特段の事情がない限り、不  
合理か否かが問題とならない



※2 特段の事情がない限り、不  
合理か否かが問題となる

(参考: ※1と※2の「特段の事情」)

※1の「特段の事情」: 派遣先の通常の労働者との均等・均衡とは異なる観点から、無期雇用フルタイムの派遣労働者だけに別途手当を支払っているような場合を想定

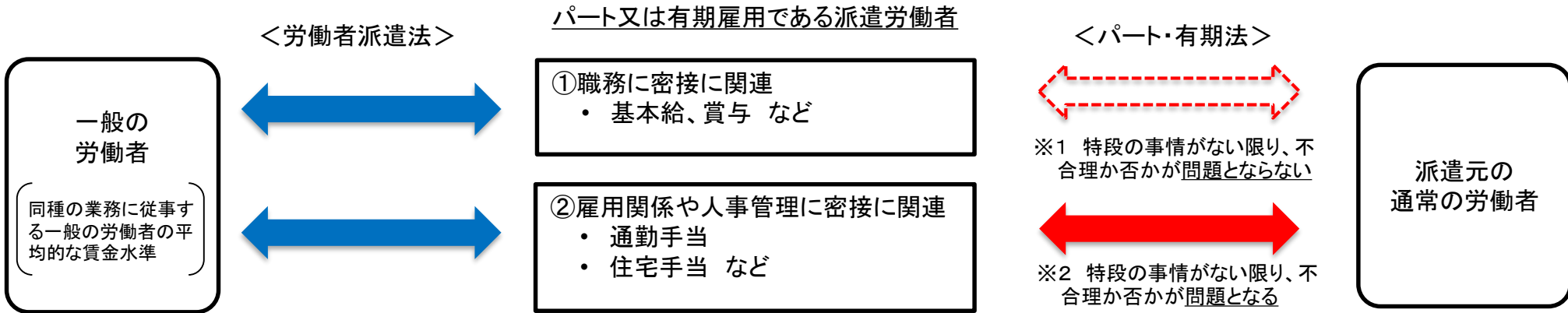
※2の「特段の事情」: 異なる派遣先に派遣され、待遇を比較すべき派遣先の通常の労働者の待遇が異なることにより待遇差がある場合を想定

# パート又は有期雇用である派遣労働者について ～労使協定方式の場合～

**【賃金】** 労働者派遣法では、一般の労働者との比較  
 パート・有期法では、派遣元の通常の労働者との比較が求められる。  
 したがって、法律によって、比較対象が異なる。

労働者派遣法  パート・有期法 

※ ある待遇が①・②のいずれに当たるかは、  
 個々の事案による。



(参考: ※1と※2の「特段の事情」)

※1の「特段の事情」: 派遣先の通常の労働者との均等・均衡とは異なる観点から、無期雇用フルタイムの派遣労働者だけに別途手当を支払っているような場合を想定

※2の「特段の事情」: 異なる派遣先に派遣され、待遇を比較すべき派遣先の通常の労働者の待遇が異なることにより待遇差がある場合を想定

**【賃金等※以外】** 労働者派遣法、パート・有期法のいずれでも、派遣元の通常の労働者との比較が求められる。

※ 第40条第2項の教育訓練、同条第3項の福利厚生施設(食堂、休憩室、更衣室)を除く。これらの待遇は、労使協定の対象か否かにかかわらず、常に派遣先の通常の労働者との比較が求められる。

