

待遇に関する事項等の説明（雇用時）（派遣時）

（派遣先均等・均衡方式の場合）【法31条の2第2・3項】

説明事項

令和〇〇年〇月〇〇日

殿

事業所名：〇〇〇〇(株)

事業所所在地：〇〇〇県〇〇〇市〇〇〇町〇-〇-〇

使用者職氏名：代表取締役 〇〇 〇〇

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第31条の2第2項に基づき、派遣先均等・均衡方式の内容について説明いたします。

1 派遣先均等・均衡方式の条文内容【法第30条の3関係】

(1) 派遣先均衡方式（法第30条の3第1項）

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。

(2) 派遣先均等方式（法第30条の3第2項）

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。

2 派遣先均等・均衡方式が適用される場合及びそれぞれの待遇の内容【法第30条の3関係】

(1) 派遣先均衡方式が適用される場合

派遣先に直接雇用される通常の労働者（正社員や無期雇用労働者。以下「正社員」という）と

① 職務内容

→ 職務内容とは「業務の内容」+「責任の程度」をいう

② 職務内容及び配置の変更の範囲

→ 職務内容及び配置の変更の範囲とは「人事異動の範囲」+「職務内容の変更の範囲」+「転勤の範囲」をいう

のうち、一部だけが同じ派遣労働者に適用される。

派遣先均衡方式が適用される派遣労働者については、派遣先に直接雇用される正社員との間で待遇差を設けることは構わないが、その待遇差については整合性を図らなければならない。

(2) 派遣先均等方式が適用される場合

派遣先に直接雇用される通常の労働者（正社員や無期雇用労働者）と

① 職務内容

→ 職務内容とは「業務の内容」+「責任の程度」をいう

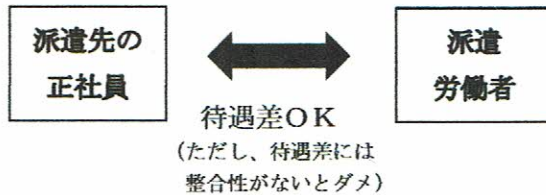
② 職務内容及び配置の変更の範囲

→ 職務内容及び配置の変更の範囲とは「人事異動の範囲」+「職務内容の変更の範囲」+「転勤の範囲」をいう

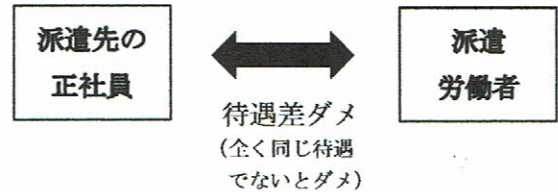
の全てが同じ派遣労働者に適用される。

派遣先均等方式が適用される派遣労働者については、派遣先に直接雇用される正社員との間で待遇差を設けてはならない（つまり、派遣労働者の賃金等については派遣先の直接雇用される正社員と全く同じ待遇にしなければいけない）。

【派遣先均衡方式】



【派遣先均等方式】



3 派遣先均等・均衡方式の対象となる待遇【法第30条の3関係】

派遣先均等・均衡方式の対象となる待遇には、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。

4 派遣先均等・均衡方式の具体的な手続きの流れ【法第30条の3関係】

派遣先均等・均衡方式は以下の手続きにより行う。

① 派遣先から「比較対象労働者の待遇等の情報提供」を受ける

派遣先企業から「比較対象労働者」（派遣先の直接雇用の正社員等のうち、当該派遣契約の内容に一番近い正社員等）の賃金等の待遇情報を派遣元に通知する。

↓

② 比較対象労働者の待遇等の情報を元に派遣元は派遣労働者の賃金を決定する

5 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勘案してどのように賃金を決定するか（均衡待遇の場合のみ）【法第30条の5関係】

※職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金（例えば、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当）は除く

半期ごとに行う勤務評価の結果、その経験の蓄積・能力の向上があると認められた場合には、基本給額の1～3%の範囲で能力手当を支払うこととする。