　　　　20○○年〇月〇日

（派遣元）公益社団法人静岡県シルバー人材センター連合会○○事務所　御中

（派遣先）ABCD株式会社　静岡支店

比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

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26条第７項に基づき、比較対象労働者の待遇等に関する情報を下記のとおり情報提供いたします。

**１．比較対象労働者の職務の内容（業務の内容及び責任の程度）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態**

|  |  |
| --- | --- |
| （１）業務の内容 | |
| 1. 職種 | **スーパー店員** |
| 1. 中核的業務 | **荷受け　品出し** |
| 1. その他の業務 | **クレーム対応** |
| （２）責任の程度 | |
| 1. 権限の範囲 | **副リーダー** |
| 1. トラブル・緊急対応 | **リーダー不在である間の週1～2回程度対応** |
| 1. 成果への期待・役割 | **店舗単位で売上目標あり** |
| 1. 所定外労働 | **あり（週5時間程度）** |
| 1. その他 |  |
| （３）職務の内容及び配置の変更の範囲 | |
| 1. 職務の内容の変更の範囲 | **接客業務（レジ等）に従事する可能性あり** |
| 1. 配置の変更の範囲 | **転居を伴わない範囲で人事異動あり** |
| （４）雇用形態 | |
| 有期雇用労働者 | **（年間所定労働時間1,200時間）** |

**２．比較対象労働者を選定した理由**

|  |  |
| --- | --- |
| 比較対象労働者 | **業務の内容が同一である通常の労働者** |
| 理由 | **受け入れようとする派遣労働者と職務の内容及び配置の変更の範囲又は職務の内容が同一である通常の労働者はいないが、業務の内容が同一である短時間労働者がいるため** |

**３．待遇の内容等**

（１）比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合にはその旨）

（２）比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び待遇を行う目的

（３）待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

※　制度がない場合は、「制度」欄に「なし」と記入

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 待遇の種類 | 制度 | 待遇の内容 | 待遇の性質・目的 | 待遇決定に当たって  考慮した事項 |
| 1 | 基本給 | **あり** | **時給950円** | **労働に対する基本的な対償として支払われるもの** | **能力・経験・勤続年数を考慮**  **能力・経験：定型的な販売業務の処理、クレーム対応が可能** |
| 2 | 賞 与 | **あり** | **なし** |  | **基本給額、支給月数により算定** |
| 3 | 時間外労働手当(法定割増率以上） | **なし** |  |  |  |
| 4 | 深夜･休日労働手当(法定割増率以上) | **なし** |  |  |  |
| 5 | 通勤手当 | **あり** | **公共交通機関定期代支給** | **通勤に要する交通費を補償する目的** | **通勤距離を考慮** |
| 6 | 食堂 | **なし** |  |  |  |
| 7 | 休憩室 | **あり** | **使用可** | **業務の円滑な遂行に資する目的** | **就業する事業所に休憩室があるか否かを考慮し、休憩室がある場合には、利用の機会を付与** |
| 8 | 更衣室 | **あり** | **使用可** | **業務の円滑な遂行に資する目的** | **就業する事業所に更衣室があるか否かを考慮し、更衣室がある場合には、利用の機会を付与** |
| 9 | 教育訓練 | **あり** | **なし** | **職務の遂行に必要な技能又は知識を習得する目的** | **業務の内容を考慮**  **クレーム対応に従事する場合には、6か月に1回、クレーム対応に関する教育訓練を実施** |
| 10 | 安全管理に関する措置及び給付 | **なし** |  |  |  |
| 11 | 出張旅費 | **あり** | **なし** | **出張に要する交通費を補填する目的** | **出張距離を考慮** |
| 12 | 食事手当 | **なし** |  |  |  |
| 13 | 慶弔休暇 | **なし** |  |  |  |
| 14 | 健康診断に伴う勤務免除及び有給 | **なし** |  |  |  |
| 15 | 法定外の休暇（慶弔休暇を除く） | **なし** |  |  |  |
| 16 | 役職手当 | **あり** | **なし** | **一般社員にはない特別な責任の役割に応じて支給されるもの** | **責任の程度を考慮** |
| 17 | 特殊作業手当 | **なし** |  |  |  |
| 18 | 特殊勤務手当 | **なし** |  |  |  |
| 19 | 精皆勤手当 | **なし** |  |  |  |
| 20 | 単身赴任手当 | **なし** |  |  |  |
| 21 | 地域手当 | **なし** |  |  |  |
| 22 | 転勤者用社宅 | **なし** |  |  |  |
| 23 | 病気休職 | **なし** |  |  |  |
| 24 | 退職手当 | **あり** | **なし** | **長期勤続を奨励する目的** | **勤続年数・離職理由により算定**  **勤続3年以上であって会社都合で退職した場合に、基本給1か月分の退職手当を支給** |
| 25 | 住宅手当 | **なし** |  |  |  |
| 26 | 家族手当 | **あり** | **なし** | **労働者の家族を扶養するための生活費を補助** | **扶養家族の人数を考慮し、扶養家族1人につき、5,000円を支給** |
| 27 | その他 | **なし** |  |  |  |

|  |
| --- |
| 比較対象労働者とシルバー会員との比較で差異が出る理由について伺います。（業務の内容・責任の程度） |
| **・比較対象労働者については、品出しのほか、クレーム対応をしている。**  **・配置転換（荷受け・品出し　→　レジ業務）の可能性がある**  **・他の店舗に異動する可能性がある** |

＜参考：チェックリスト＞

|  |  |
| --- | --- |
| 比較対象労働者（次の①～⑥の優先順位により選出） | 対象者の有無（○or×） |
| ①　職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者 |  |
| ②　職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者 |  |
| ③　業務の内容又は責任の程度のいずれかが派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者 |  |
| ④　職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者 |  |
| ⑤　①から④までに相当する短時間・有期雇用労働者  ※　派遣先の通常の労働者との間で短時間・有期雇用労働法等に基づく均衡が確保されている者に限る。 | **〇** |
| ⑥　派遣労働者と同一の職務の内容で業務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該通常の労働者（仮想の通常の労働者）  ※　派遣先の通常の労働者との間で適切な待遇が確保されている者に限る。 |  |

※　個々の待遇に係る制度がある場合には、（１）～（３）の事項を情報提供することが必要であり、当該制度がない場合には、制度がない旨を情報提供することが必要。

制度がない場合には、表形式ではなく、制度がない個々の待遇をまとめて記載することでも差し支えない。

＜制度がない旨の記載例＞

●●手当、●●手当、●●手当、●●休暇については、制度がないため、支給等していない。

※　提供すべき情報が形式的に不足していた場合、虚偽の情報を提供した場合、比較対象労働者の選定が不適切であった場合等については、労働者派遣法第26条第７項違反として、派遣先（労働者派遣の役務の提供を受ける者）の勧告及び公表の対象となる場合があるため、正確に情報提供すること。

※　派遣元は、派遣先から提供された比較対象労働者の待遇等に関する情報のうち個人情報に該当するものの保管及び使用について、派遣労働者の待遇の確保等の目的の範囲に限ること。個人情報に該当しない待遇情報の保管及び使用等についても、派遣労働者の待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切な対応が必要となること。

　また、比較対象労働者の待遇等に関する情報は労働者派遣法第二十四条の四の秘密を守る義務の対象となるため、派遣元は、正当な理由なく、当該情報を他に漏らしてはならないこと。これらに違反する派遣元は、指導等の対象となることに留意すること。