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

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。

（新設）

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。