（注）
1　読替え後の労働者派遣法第30条の３第１項及び第30条の４第１項第４号におけるその他の事情の取扱い
　読替え後の労働者派遣法第30条の３第１項及び第30条の４第１項第４号におけるその他の事情については、職務の内容、当該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、職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、送出事業主と労働組合や過半数代表者等との間の交渉といった労使交渉の経緯や結果等の諸事情が想定されるものであり、その他考慮すべき事情があるときに考慮すべきものである。
　また、送出事業主が読替え後の労働者派遣法第31条の２第４項の規定に基づき読替え後の労働者派遣法第26条第８項に規定する比較対象労働者と送出労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について十分な説明を行わなかったと認められる場合や、送出事業主が待遇の体系に係る議論において送出労働者の意向を十分に考慮せず一方的に送出労働者の待遇を決定した場合には、当該事実も読替え後の労働者派遣法第30条の３第１項及び第30条の４第１項第４号におけるその他の事情に含まれ、通常の労働者と送出労働者との間の待遇の相違が不合理と認められることを基礎付ける事情として考慮されうる。
2　「受入事業主に雇用される通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的で待遇を行う場合の取扱い
　受入事業主に雇用される通常の労働者と送出労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の待遇（協定対象送出労働者にあっては読替え後の労働者派遣法第40条第２項に規定する教育訓練及び同条第３項に規定する福利厚生施設に限る。）に相違がある場合において、その要因として当該待遇を行う目的に「受入事業主に雇用される通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的があったとしても、当該待遇の相違が不合理と認められるか否かは、当該待遇の他の性質及び当該待遇を行う他の目的に照らしても適切と認められる客観的及び具体的な実態に照らして判断されるものであり、「受入事業主に雇用される通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的があることのみをもって直ちに当該待遇の相違が不合理ではないと当然に認められるものではない。
　また、送出事業主に雇用される通常の労働者（送出労働者を除く。）と協定対象送出労働者との間に待遇（賃金を除く。）の相違がある場合も、同様である。

送出労働者（協定対象送出労働者を除く。以下この第３において同じ。）の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例並びに留意すべき事項は次のとおりである。

1　基本給

⑴　基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの
　基本給であって、受入事業主及び送出事業主が、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、送出事業主は、受入事業主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送出労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給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、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ～ハ　（略）

ニ　受入事業主であるＡ社に雇用される通常の労働者であるＸと、送出事業主であるＢ社からＡ社に送り出されている送出労働者である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日曜日、土曜日又は国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（４⑶において「土日祝日」という。）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。

（新設）

送出労働者（協定対象送出労働者を除く。以下この第３において同じ。）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

⑴　基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの
　基本給であって、受入事業主及び送出事業主が、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、送出事業主は、受入事業主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送出労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、受入事業主に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給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、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ～ハ　（略）

ニ　受入事業主であるＡ社に雇用される通常の労働者であるＸと、送出事業主であるＢ社からＡ社に送り出されている送出労働者である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日曜日、土曜日又は国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（３⑶において「土日祝日」という。）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。