



派遣労働者における同一労働同一賃金 の改正ポイントについて

令和 8 年 10 月 1 日施行

千葉労働局職業安定部需給調整事業課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

1. 総論（基本・改正のポイント）	・ ・	3 ～ 4 ページ
2. 各論		
①労働者の待遇に関する説明義務の改善	・ ・	5 ～ 7 ページ
②派遣労働者の均等・均衡待遇	・ ・	8 ～ 14 ページ
③公正な評価による待遇改善の促進等	・ ・	15 ページ
3. 参考資料	・ ・	16 ページ

（参考）資料中の表示

従来からの規定等

見直し後の規定等

ひと、くらし、みらいのために



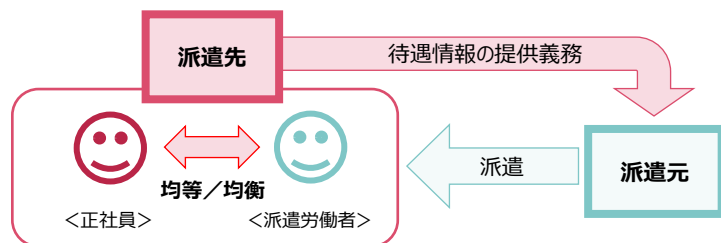
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

不合理な待遇差をなくするための規定（派遣）

- 派遣労働者の同一労働同一賃金については、派遣元事業主に対し【派遣先均等・均衡方式】又は【労使協定方式】のいずれかの待遇決定方式による公正な待遇の確保を義務づけている。
- 労使協定方式は、適切に選出された過半数代表者等との間で労使協定を定めたときは、一部の待遇を除き、派遣先均等・均衡方式は適用しないことを定めたものである。

A 派遣先均等・均衡方式（法第30条の3）

⇒ 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇



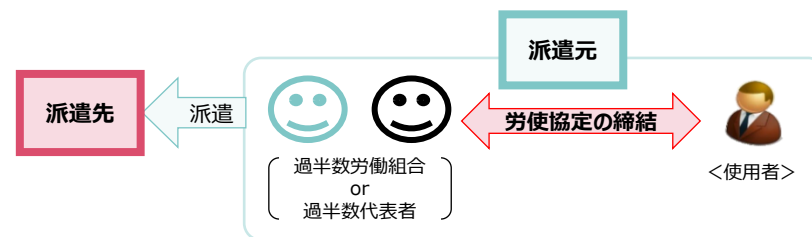
派遣元は、派遣労働者について、

- ① 個別の待遇（基本給、賞与、通勤手当、福利厚生など）ごとに、
- ② 派遣先の正社員と派遣労働者の
 - ① 職務内容（業務内容、責任の程度）
 - ② 職務内容・配置の変更範囲（転勤配置転換の有無・範囲）
 が同一であれば、正社員と比べて不利な待遇としてはならず（**均等待遇**）、
- ③ 上記に当たらない場合でも、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）を考慮して不合理な待遇差としてはならない（**均衡待遇**）

[派遣先均等・均衡方式を選択している事業所割合：9.9%（令和7年度）]

B 労使協定方式（法第30条の4）

⇒ 一定の要件を満たす労使協定による待遇



派遣元の過半数労働組合又は過半数代表者との間で締結した一定の要件を満たす労使協定に基づき待遇を決定。

労使協定に定めるべき内容

- 対象となる派遣労働者の範囲
- 賃金の決定方法（一般賃金額と同等以上、職務内容、能力等の向上があった場合に改善されるもの）
- 職務内容、能力等を公正に評価して賃金を決定すること
- 有効期間 など

一般労働者（無期雇用フルタイム）の賃金額の水準は、賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計（※）を活用し、厚生労働省において、毎年度公表。

※ 職種、経験年数、地域に応じて調整

※ 一般労働者の通勤手当額や退職金の額も考慮して一般賃金の水準を設定

[労使協定方式を選択している事業所割合：87.4%（令和7年度）]

令和8年10月施行 派遣労働者の同一労働同一賃金改正ポイント

- 派遣労働者の更なる待遇改善を実現するため、令和8年10月1日から労働者派遣法に基づく省令及び告示が施行及び適用されます。
- これに基づき、派遣労働者に対する説明義務の改善や、明確化された「同一労働同一賃金ガイドライン」への対応、公正な評価による待遇の改善等への対応が必要となります。

① 労働者に対する待遇に関する説明義務の改善

- 待遇の相違の内容及び理由等について派遣元事業主に説明を求めることができる旨明示事項へ追加等
雇入れ時及び派遣時の明示事項に、新たに「待遇の相違の内容及び理由等について派遣元事業主に説明を求めることができる旨」を追加しました。
- 待遇の相違の内容及び理由等の説明の方法等
派遣労働者に待遇の相違・理由等について説明をする際の説明方法や説明の求めがない場合における周知等について派遣元指針に示しました。

② 派遣労働者の均等・均衡待遇

- 「同一労働同一賃金ガイドライン」の更なる明確化
裁判例等を踏まえ、賞与、退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当、病気休職・休暇、夏季冬季休暇及び褒賞に関する記載の追加、通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消に係る記載趣旨の明確化等、「同一労働同一賃金ガイドライン」の記載の見直しを行いました。
- 派遣労働者の意見の反映
労使協定の締結時や就業規則の作成等における過半数代表者等への必要な配慮、派遣労働者の均等・均衡待遇に関する基本的な考え方を派遣元指針に示しました。
- 労働者派遣制度における待遇決定方式の運用改善
派遣先の派遣料金の配慮義務に関し、派遣元事業主からの派遣料金の額に係る交渉に一切応じない場合等は、法の趣旨を踏まえた対応といえないこと等の留意すべき事項を派遣先指針に示しました。
- 派遣先において配慮が求められる施設の明確化
派遣先において配慮が求められる施設に「駐車場」が含まれることを派遣先指針に示しました。

③ 公正な評価による待遇改善の促進

- 公正な評価による待遇の確保
派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練やキャリアコンサルティングの実施、就業機会の確保及び提供を行うに当たって、その職務の成果等の向上により待遇が改善するよう、派遣労働者の希望に応じた評価結果のフィードバック等の措置を総合的に行うよう努めること等の留意事項を派遣元指針に示しました。

① 労働者の待遇に関する説明義務の改善 ～雇入れ時・派遣時の明示事項の追加～

- 雇入れ時及び派遣時の明示事項に、「労働者派遣法第31条の2第4項の規定による説明を求めることができる旨（派遣労働者は派遣元事業主に対し、待遇の相違の内容及び理由等について説明を求めることができる旨）」が追加された。

明示事項の追加

法第31条の2第2項及び第3項 / 則第25条の16

➤ 雇入れ時の明示事項

- ① 昇給の有無
- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無
- ④ 協定対象派遣労働者であるか否か（協定対象派遣労働者である場合には、当該協定の有効期間の終期）
- ⑤ 法第31条の2第4項の規定による説明を求めることができる旨
（派遣労働者は派遣元事業主に対し、待遇の相違の内容及び理由等について説明を求めることができる旨）
- ⑥ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

➤ 派遣時の明示事項

雇入れ時の明示事項のうち①～⑤（法第31条の2第4項の規定による説明を求めることができる旨）に加え、

- ⑦ 賃金
- ⑧ 休暇に関する事項 を明示

（※）労使協定方式の場合は④及び⑤（法第31条の2第4項の規定による説明を求めることができる旨）を明示

①労働者の待遇に関する説明義務の改善 ～雇入れ時・派遣時の明示事項の追加～

- 雇入れ時及び派遣時の明示事項に、「労働者派遣法第31条の2第4項の規定による説明を求めることができる旨（派遣労働者は派遣元事業主に対し、待遇の相違の内容及び理由等について説明を求めることができる旨）」が追加された。

明示のイメージ

派遣先均等・ 均衡方式	派遣労働者は、派遣元に対し、派遣先の通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。 派遣元（部署） （役職） （氏名） （連絡先）
労使協定方式	派遣労働者は、派遣元に対し、 (1)協定により賃金等の待遇が決定されていることを含め、労働者派遣法に定める待遇の確保に関する決定をするに当たって考慮した事項 (2)派遣先の実施する教育訓練及び派遣先が利用の機会を与える福利厚生施設に関して、派遣先の通常の労働者との待遇の相違（内容・理由） について説明を求めることができる。 派遣元（部署） （役職） （氏名） （連絡先）

● 留意事項

- 説明を求めることができる旨を明示するにあたっては、派遣労働者に申出先を明示することが望ましい。
- 申出先を明示するにあたっては、「部署」「役職」「氏名」について、派遣労働者が申出先を特定できるように記載すれば足りるものであること。また、「連絡先」は、その部署又は担当者の電話番号、メールアドレス等を記載することが考えられる。
- 労働者派遣法第31条の2第5項により、派遣元事業主は、派遣労働者が上記説明を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされている。

①労働者の待遇に関する説明義務の改善 ～待遇の相違の内容及び理由等の説明の方法等～

説明の求めがあった場合の説明内容

法第31条の2第4項

(参考) 資料中の表示

【派遣先均等・均衡方式】の場合

従来からの規定等

見直し後の規定等

- ☐ 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項の相違の有無
- ☐ 「派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の個別具体的な内容」又は「派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の実施基準」
- ☐ 派遣労働者及び比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由

【労使協定方式】の場合

- ☐ 派遣労働者の賃金が労使協定で定められた事項及び労使協定の定めによる公正な評価に基づいて決定されていること。また、労使協定に定められた待遇の決定方法をどのように適用したか。
- ☐ 協定対象派遣労働者の待遇（賃金、法第40条第2項の教育訓練及び法第40条第3項の福利厚生施設を除く。）が派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）との間で不合理な相違がなく決定されていること
- ☐ 法第40条第2項の教育訓練及び法第40条第3項の福利厚生施設について、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で均等・均衡が確保されていること

※賃金以外の待遇は派遣先均等・均衡方式の場合の説明に準じて説明
※このほか法第30条の5、法第30条の6の内容についても説明が必要

説明の方法

派遣元指針第2の9（3）

- ① 待遇の相違の理由及び内容等についての説明方法は、「資料を活用し、口頭による説明」、「説明すべき事項を全て記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を交付等」とすること。
- ② 資料を活用し、口頭により説明する方法による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましい。
- ③ 労働者の個人情報等の漏えいを防止する等の観点から当該資料を交付することが困難な場合であっても、派遣労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努める必要がある。

求めがない場合の望ましい対応

派遣元指針第2の9（5）

- 説明の求めがない場合でも、労働契約の更新時等に、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等について容易に理解できる内容の資料を交付することや、説明を求めることができることを周知するといった対応を行うことが望ましい。

②派遣労働者の均等・均衡待遇 ～同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化～

- 同一労働同一賃金ガイドラインに家族手当や住宅手当等の不合理な待遇差に関する考え方を明確化

不合理な待遇差の禁止

法第30条の3第1項 / 法第30条の4第1項第4号

- 派遣先均等・均衡方式の場合、全ての待遇を派遣先の通常の労働者
- 労使協定方式の場合、賃金、派遣先の教育訓練・福利厚生施設以外の待遇を派遣元の通常の労働者（派遣労働者を除く）との間で不合理な待遇差を設けてはならない。

以下の待遇を新たに追加

同一労働同一賃金ガイドライン第4・第5

賞与／退職手当	➤ 賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な目的が含まれる。 ➤ これらの目的が妥当するにもかかわらず、派遣労働者に対し、通常の労働者との間の職務の内容等の相違に応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められるものに当たる可能性がある。
無事故手当	➤ 通常の労働者と業務の内容が同一の派遣労働者には、通常の労働者と同一の無事故手当を支給しなければならない
家族手当	➤ 労働者派遣契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる派遣労働者には、通常の労働者と同一の家族手当を支給しなければならない
住宅手当	➤ 住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある派遣労働者には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給しなければならない
福利厚生施設	➤ 福利厚生施設の料金・割引率等の利用条件について、不合理と認められる相違を設けてはならない
病気休職・休暇	➤ 通常の労働者に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働者派遣契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる派遣労働者にも、通常の労働者と同一の給与の保障を行わなければならない
夏季冬季休暇	➤ 派遣労働者にも、通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与しなければならない
褒賞	➤ 褒賞が「一定の期間勤続した労働者に付与するもの」である場合、通常の労働者と同一の期間勤続した派遣労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければならない

労使協定方式の場合も対象となる待遇

②派遣労働者の均等・均衡待遇 ～同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化～

- 同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化、記載の充実が行われた

通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消に係る記載趣旨の明確化

同一労働同一賃金ガイドライン第2柱書(3)

- 事業主が通常の労働者と派遣労働者との間の相違の解消をしようとする場合に、労働者派遣法の目的に鑑みれば、通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、派遣労働者の労働条件の改善を図ることが求められる旨を明確化。

不合理な待遇差の禁止

法第30条の3第1項 / 同一労働同一賃金ガイドライン第1柱書

- 待遇の相違が不合理と認められるかどうかは、個々の待遇ごとに、その待遇の性質・目的に照らして、適切と認められる事情（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）を考慮して判断される。

「その他の事情」の明確化

同一労働同一賃金ガイドライン第4柱書(注)1

- 行政通達で示されている「その他の事情」の具体例（職務の成果、能力、経験、合理的な労使慣行等）をガイドラインにも記載。また、事業主が派遣労働者の意向を十分に考慮せず一方的に待遇を決定した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる事情として考慮されうる旨を明確化。

いわゆる正社員人材確保論

同一労働同一賃金ガイドライン第4柱書(注)2

- 通常の労働者と派遣労働者との間に待遇の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「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旨を記載。

②派遣労働者の均等・均衡待遇 ～労使協定方式による待遇確保の留意事項 | 協定締結・改定時のポイント～

- 労使協定の締結・改定にあたって留意すべき事項が派遣元指針に規定された。

一定の要件を満たす労使協定の締結

法第30条の4

- 派遣元の過半数労働組合又は過半数代表者との間で締結した一定の要件（派遣労働者が従事する業務と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等以上の賃金の額とする 等）を満たす労使協定に基づき待遇を決定。

労使協定に賃金の決定方法に定める際の留意事項

派遣元指針第2の8(八)ハ

- 協定対象派遣労働者の待遇の改善を進める観点から、労使協定に賃金の決定の方法を定めるに当たっては、次の①から③の事項に留意するよう派遣元指針に規定された。
 - ① 協定に定める賃金の額は、経済・物価動向及び賃金動向を勘案して決定することが考えられること
協定に定める賃金の額は、一般賃金の額を遵守した上で、経済・物価動向及び賃金動向を勘案して決定することについて労使で十分に協議することが考えられること。
 - ② 一般賃金の額が下がった場合でも、直ちに引き下げるものではない
一般賃金の額が従前の額よりも下がった場合であっても、従前の協定に定める賃金の額を基礎として、公正な待遇の確保について労使で十分に協議することが望ましいこと。
 - ③ 賃金の引下げは労働条件の不利益変更になり得る
労使で十分に協議を行ったとしても、待遇を引き下げる場合、労働条件の不利益変更となり得るものであり、労働条件の不利益変更には、労働契約法第九条に基づき、原則として労使双方の合意が必要であること。

②派遣労働者の均等・均衡待遇 ～労使協定方式による待遇確保の留意事項 | 協定締結・改定時のポイント～

- 労使協定の締結・改定にあたって留意すべき事項が派遣元指針に規定された。

労使協定の周知に関する留意事項

派遣元指針第2の8(八)二

- 協定を締結したとき、改定したとき、労働者を雇い入れたときは、法令に則った方法により周知を行うこと。
- また、労働者を雇い入れようとするときも同様に周知を行うことが望ましいこと。

労使協定の周知方法にご留意ください

法第30条の4第2項

労使協定を締結した派遣元事業主は、以下のいずれかの方法により、労使協定を雇用する労働者に周知しなければならない。

- ① 書面の交付の方法
- ② (労働者が希望した場合) ファクシミリを利用してする送信の方法 又は 電子メール等の送信の方法
- ③ 電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ労働者が当該記録の内容を常時確認できる方法。
例えば、派遣労働者にログイン・パスワードを発行し、イントラネット等で常時確認できる方法等をいうこと。
- ④ 常時派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける方法（労使協定の概要について、①又は②の方法によりあわせて周知する場合に限る。）

概要については、少なくとも、労使協定の対象となる派遣労働者の範囲、派遣労働者の賃金（基本給、賞与、通勤手当、退職手当等）の決定方法及び有効期間を盛り込み、派遣労働者が容易に理解できるようにすることが望ましい。

②派遣労働者の均等・均衡待遇

～過半数代表者への必要な配慮と派遣労働者の意見反映に関する留意事項～

- 派遣元指針において、過半数代表者が協定に関する事務を円滑に行うための必要な配慮の例示や派遣労働者の意見がより反映されるための工夫を行うよう努めること等が新たに規定された。

過半数代表者への配慮

則第25条の6第3項

- 派遣元事業主には、労使協定の締結主体となる過半数代表者が、協定に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行うことが義務付けられている。

必要な配慮の例

派遣元指針第2の8(8)□

- 過半数代表者が労働者の意見の集約等を行うに当たって必要となる事務スペースや事務機器の提供（イントラネットや社内電子メールを利用させることを含む。）の提供を行うこと。

派遣労働者の意見反映のための工夫

派遣元指針第2の8(8)□

- 派遣労働者が異なる派遣先に派遣されているため意見交換の機会が少ない場合等も考えられることから、労働者の過半数を代表する者を選任するための投票等に併せて意見や希望等を提出させるなど、派遣労働者の意見がより反映されるための工夫をするよう努めること。

就業規則の作成等における意見聴取

派遣元指針第2の8(9)ハ

- 労働者派遣法第30条の6による、就業規則の作成等の意見聴取の際も、派遣労働者の過半数代表者に対して、円滑の事務の遂行の為に必要な配慮と派遣労働者の意見反映のための工夫が求められる。

不利益取り扱いの禁止

派遣元指針第2の8(9)□

- 労働者が派遣労働者の過半数を代表する者であること若しくは派遣労働者の過半数を代表する者になろうとしたこと又は派遣労働者の過半数を代表する者として正当な行為をしたことを理由として、当該労働者に対して不利益な取扱いをしないようにしなければならないこと。

②派遣労働者の均等・均衡待遇 ～派遣料金配慮義務の留意事項～

- 派遣先は、派遣元が派遣労働者の同一労働同一賃金による待遇を確保することができるよう、派遣料金を配慮する義務がある。派遣先指針に、派遣料金の配慮義務に関し、法の趣旨を踏まえたとはいえない対応等の留意すべき事項を新たに規定した。

派遣料金の配慮義務

法第26条第11項

- 派遣先は、労働者派遣に関する料金（派遣料金）について、派遣元事業主が、【派遣先均等・均衡方式】又は【労使協定方式】による待遇を確保することができるよう配慮しなければならない。

法の趣旨を踏まえたとはいえない対応

派遣先指針第2の9（2）□

- 派遣先指針に、派遣料金の配慮義務規定の趣旨を踏まえたとはいえない派遣先の対応を以下のとおり明確化した。
 - 派遣料金の額に係る交渉に一切応じない場合
 - 派遣元事業主が【派遣先均等・均衡方式】又は【労使協定方式】に基づく賃金等の待遇を確保するために必要な額を派遣先に提示した上で派遣料金の額に係る交渉を行ったにもかかわらず、派遣料金の額が当該必要な額を下回る場合

料金交渉の際の留意事項

派遣先指針第2の9（2）□

- 派遣先は、派遣元事業主が、労使協定方式による派遣労働者の待遇の改善を進める観点から、労使協定に定める賃金の決定の方法を定めるに当たって、一般賃金の額を遵守した上で、経済・物価動向及び賃金動向を勘案して協定に定める賃金の額を決定することが想定されることに留意すること。

②派遣労働者の均等・均衡待遇 ～派遣先において配慮が求められる施設の明確化～

- 派遣先において配慮が求められる施設に駐車場が含まれることを、派遣先指針に規定。

派遣先の施設の配慮義務

法第40条第4項 / 派遣先指針第2の9（1）

- 派遣先は、派遣就業が適正かつ円滑に行われるよう、派遣先が設置・運営し、派遣先の労働者が通常利用している施設（利用の機会を与えることを義務づけている施設（給食施設、休憩室、更衣室）を除く。）について、利用に関する便宜の供与等、必要な措置を講ずるよう配慮しなければならないとされている。
- 派遣先指針において、次のような施設を例示している。
物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設 など

例示に駐車場を新たに追加

派遣先指針第2の9（1）

- 当該施設に「駐車場」が含まれることを派遣先指針において新たに明確化

派遣先による均衡待遇のための「配慮義務」（業務取扱要領第7の4（4））

- 配慮義務とは、派遣先の労働者と同様の取扱いをすることが困難な場合まで当該取扱いを求めるものではないが、配慮の対象となった事項に具体的にに取り組むことが求められるもの。
- 例えば、定員の関係で派遣先の労働者と同じ時間帯に診療所の利用を行わせることが困難であれば別の時間帯に設定する等の措置を行うことにより配慮義務を尽くしたと解される。

③ 公正な評価による待遇改善の促進等 ～ 派遣労働者の希望する働き方の実現と待遇の改善に向けた好循環～

- 派遣元は、派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練やキャリアコンサルティングの実施、就業機会の確保及び提供を行うに当たって、その職務の成果等の向上により待遇が改善するよう、派遣労働者の希望に応じた評価結果のフィードバック等の措置を総合的に行うよう努めること等に留意すること。

(参考：指針のイメージ)



これらの取組を継続的に実施することによって、

派遣労働者の希望する働き方の実現と待遇の改善に向けた好循環を生み出すことが重要 15

<参考> 派遣労働者の公正な待遇の確保に向けた周知

派遣労働者の 同一労働同一賃金の 詳細 (厚生労働省HP)



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

本文へ ▶ お問い合わせ窓口 ▶ よくある御質問 ▶ サイトマップ ▶ 国民参加の場

Google カスタム検索

検索

テーマ別に探す 報道・広報 政策について 厚生労働省について 統計情報・白書 所管の法令等 申請・募集・情報公開

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用 > 労働者派遣事業・職業紹介事業等 > 派遣労働者の同一労働同一賃金について

雇用・労働 派遣労働者の同一労働同一賃金について

- ① 新着・更新情報
- ② 派遣労働者の同一労働同一賃金の基本的な考え方
- ③ パンフレット・リーフレットなど
- ④ 労使協定方式 ～同様の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額～
- ⑤ 労使協定方式 ～賃金比較ツール、各種イメージ・様式集等～
- ⑥ 労使協定方式 ～賃金比較ツール、各種イメージ・様式集等～
- ⑦ 労使協定方式 ～賃金比較ツール、各種イメージ・様式集等～
- ⑧ 派遣先均等・均衡方式 (労働者派遣法第30条の3) について
- ⑨ Q & A
- ⑩ 派遣先セミナー開催～派遣労働者を受け入れる際の労働者派遣法と実務上のポイント解説～
- ⑪ 動画・マニュアル、自主点検表等について
- ⑫ 相談窓口、働き方改革支援
- ⑬ 裁判外紛争解決手続 (行政ADR)
- ⑭ 公的機関に関するもの
- ⑮ 法律・省令・告示・通達など

動画・マニュアル

派遣労働者の同一労働同一賃金解説！
～派遣先均等・均衡方式～

均等・均衡方式
ってなに？
派遣元、派遣先は
どのように対応す
ればいいのか？

派遣労働者の同一労働同一賃金解説
作成者: 厚生労働省 / Ministry of Health, Labour and Welfare
再生リスト: 8本の動画、16,412 回視聴

▶ すべての再生

派遣労働者の同一労働同一賃金解説①～派遣先均等・均衡方式～
厚生労働省 / Ministry of Health, Labour and Welfare • 1.5万 回視聴 • 4年前

派遣労働者の同一労働同一賃金解説②～労使協定方式 (一般賃金) ～
厚生労働省 / Ministry of Health, Labour and Welfare • 1.5万 回視聴 • 4年前

派遣労働者の同一労働同一賃金解説③～労使協定方式 (一般賃金以外) ～
厚生労働省 / Ministry of Health, Labour and Welfare • 3999 回視聴 • 4年前

派遣労働者の同一労働同一賃金解説④～派遣先の留意点～
厚生労働省 / Ministry of Health, Labour and Welfare • 3999 回視聴 • 4年前

パンフレット・リーフレット

派遣元の皆さまへ

2020年4月1日から、派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法が施行されます。改正点は次の3点です。

1. 不合理な待遇差をなくするための規定の整備
2. 派遣労働者の待遇に資する労使協定の整備
3. 裁判外紛争解決手続 (行政ADR) の規定の整備

それぞれの改正内容を図解的に、派遣元・派遣先・労働者の立場から解説します。

1 不合理な待遇差をなくするための規定の整備

以下の①または②の待遇決定方式により公正な待遇を確保しなければなりません。

- ①【派遣先均等・均衡方式】派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇
- ②【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇

※ 2020年4月1日より従来どおりの労使協定を締結し続けた派遣元・派遣先については、事前手続きが不要です。

①【派遣先均等・均衡方式】派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇

派遣先は、派遣労働者の待遇を決定するにあたって、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保する必要があります。

派遣先は、派遣労働者の待遇を決定するにあたって、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保する必要があります。

派遣先は、派遣労働者の待遇を決定するにあたって、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保する必要があります。

派遣労働者の適切な選出手続きを
たつての5つのポイントをご紹介します～

派遣労働者の同一労働同一賃金について

派遣労働者の同一労働同一賃金の規定は、派遣労働者の待遇を決定するにあたって、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保する必要があります。

派遣労働者の同一労働同一賃金の規定は、派遣労働者の待遇を決定するにあたって、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保する必要があります。

派遣労働者の同一労働同一賃金の規定は、派遣労働者の待遇を決定するにあたって、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保する必要があります。

労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定

〇〇人材サービス株式会社 (以下「甲」という。) と労働者の過半数で組織する労働組合 〇〇人材サービス労働組合 (以下「乙」という。) は、労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づき、次のとおり協定する。

第1条 〇〇人材サービス株式会社は、派遣労働者の待遇を決定するにあたって、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保する。

第2条 〇〇人材サービス株式会社は、派遣労働者の待遇を決定するにあたって、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保する。

第3条 〇〇人材サービス株式会社は、派遣労働者の待遇を決定するにあたって、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保する。

第4条 〇〇人材サービス株式会社は、派遣労働者の待遇を決定するにあたって、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保する。

第5条 〇〇人材サービス株式会社は、派遣労働者の待遇を決定するにあたって、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保する。

派遣労働者の同一労働同一賃金解説①～派遣先均等・均衡方式～

派遣労働者の同一労働同一賃金解説②～労使協定方式 (一般賃金) ～

派遣労働者の同一労働同一賃金解説③～労使協定方式 (一般賃金以外) ～

派遣労働者の同一労働同一賃金解説④～派遣先の留意点～

派遣労働者の同一労働同一賃金解説①～派遣先均等・均衡方式～

派遣労働者の同一労働同一賃金解説②～労使協定方式 (一般賃金) ～

派遣労働者の同一労働同一賃金解説③～労使協定方式 (一般賃金以外) ～

派遣労働者の同一労働同一賃金解説④～派遣先の留意点～