厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

派遣法のポイントについて

広島労働局 職業安定部 需給調整事業課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

本日説明内容

本日の説明内容

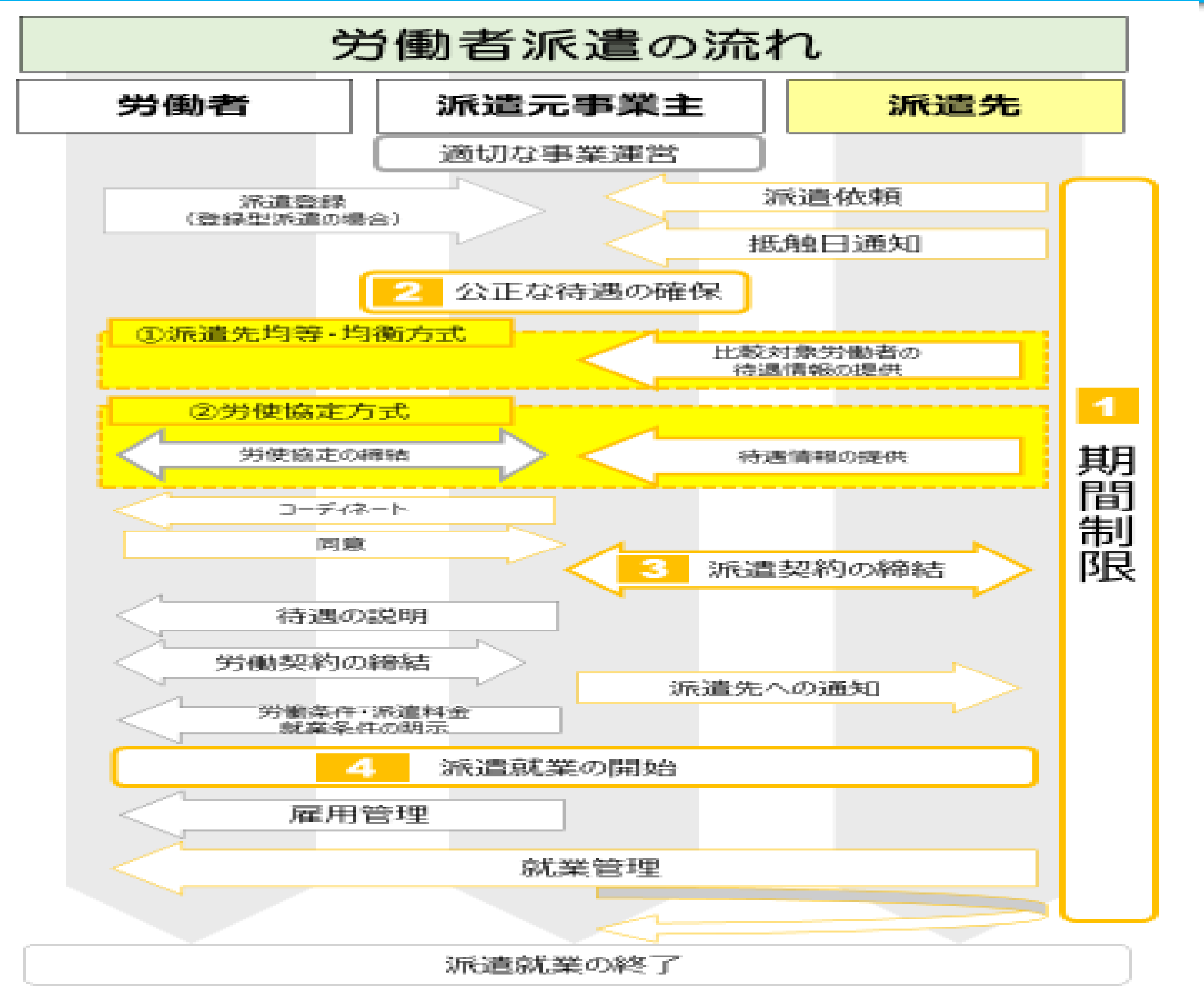
① 労働者派遣の概要

② 派遣契約締結前に待遇者情報提供が必須になった理由

③ 派遣の期間制限と雇用安定措置について

④ 指導監督時に見られる違反事項等について

労働者派遣の流れについて



1　同一労働・同一賃金について　①

👉　令和２年の働き方改革関連法の施行により、雇用形態に関わらない公正な待遇確保が義務づけられました。

↓

　具体的には、正社員と非正社員（パート、有期契約、派遣社員）の間の**不合理な待遇差**（＝正当の理由のない格差）の解消が必要になりました。

↓

派遣先から派遣元への待遇情報提供が必須に！！

1　同一労働・同一賃金について　②

雇用形態により、**正当な根拠がなく待遇差を設けることが不合理な格差**です。法改正までは何が不合理な格差に該当するのかが明記されていませんでしたが、法改正により不合理な格差となる基準が設けられました。

不合理となる格差の基準を明記したものが**同一労働・同一賃金ガイドライン**です。また、同ガイドラインをもとに決定した待遇が**均衡待遇（バランスの取れた処遇）**です。

1　同一労働・同一賃金について　③

- 　通常は**自社内で同じ職務内容である正社員とパート社員**に**同一労働・同一賃金ガイドライン**は適用されます。
- 　しかし、派遣労働者は、派遣先の正社員などと同一業務を行うため、**派遣先と均衡待遇**を実現する必要があります。
- 　派遣先との均衡待遇実現のため、**基本給（賞与・諸手当含む）、通勤手当、退職金の額を決定するために必要な事項が局長通達にて通知されています。**

1　同一労働・同一賃金について　④

◆派遣労働者の同一労働同一賃金

派遣労働者の同一労働・同一賃金の待遇確保は
⇒派遣元事業主の義務です。
⇒**派遣先は実現できるよう派遣料金の配慮**などの協力をお願いします！

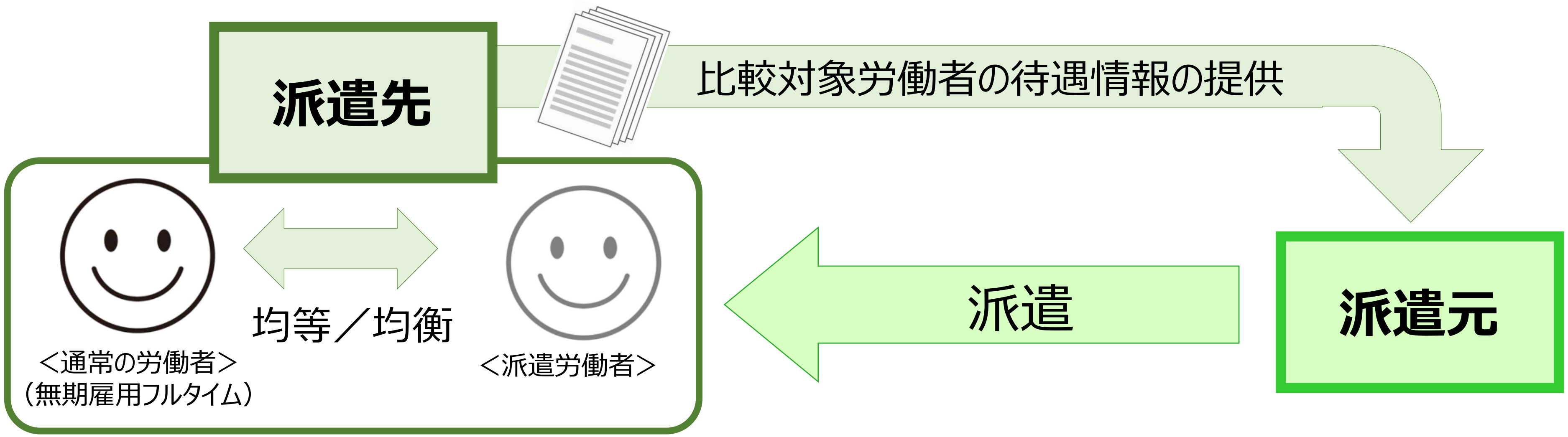
派遣先は、派遣労働者の**待遇決定方式を認識**しておく**必要があります**

派遣元事業主が行う2つの待遇決定方式

1．派遣先均等・均衡方式
2．労使協定方式

1　同一労働・同一賃金について　⑤

①【派遣先均等・均衡方式】　派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保



「均等待遇」

①「職務の内容」（※１）、②「職務の内容・配置の変更の範囲」（※２）が同じ場合には差別的取り扱いを禁止

「均衡待遇」

②「職務の内容」（※１）、②「職務の内容・配置の変更の範囲」（※２）
③「その他の事情」の違いを考慮して不合理な待遇差を禁止

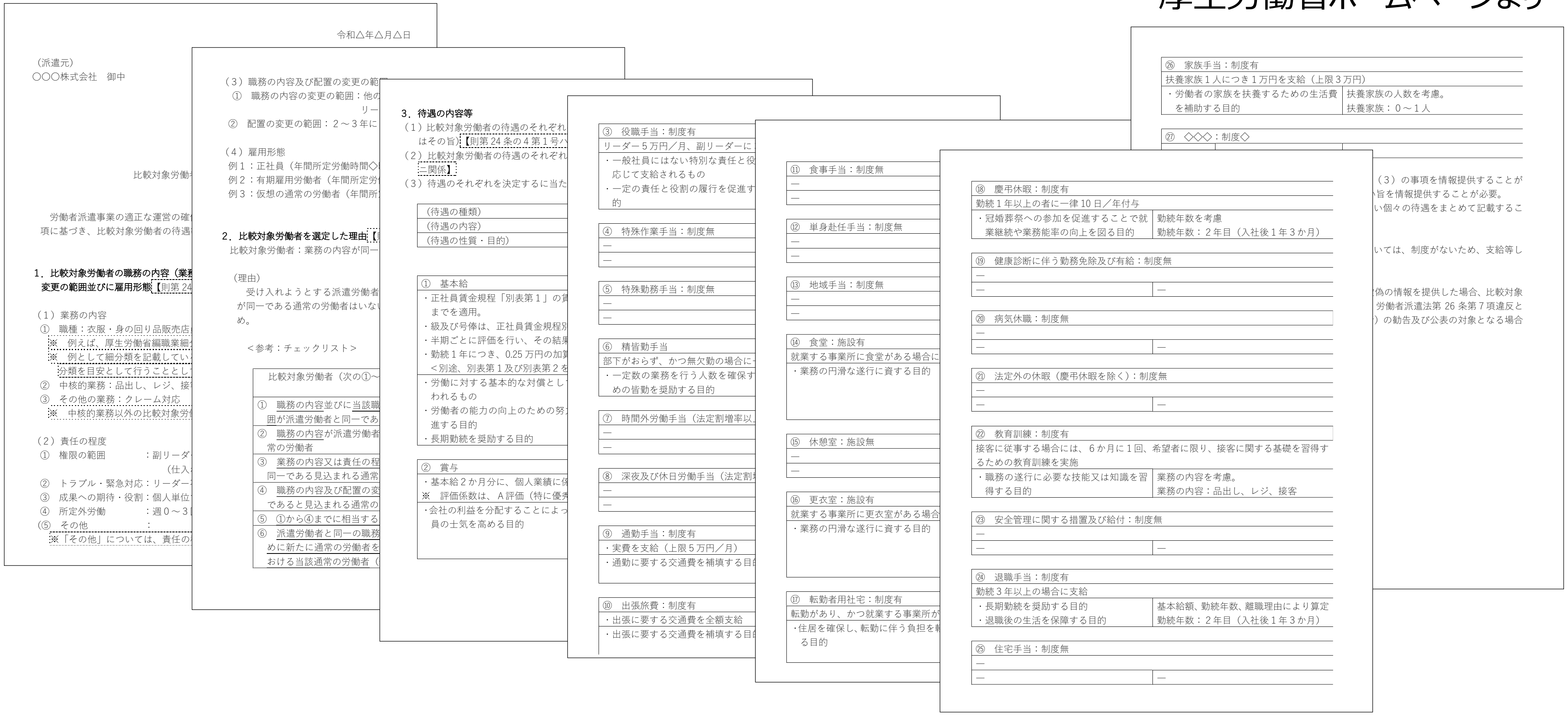
※１　職務内容とは、「業務の内容」＋「責任の程度」をいいます。

※２　職務内容・配置の変更範囲とは、「人材活用の仕組みや運用等」をいいます。

1　同一労働・同一賃金について　⑥

①【派遣先均等・均衡方式】～比較対象労働者の待遇情報提供の例（標準的な待遇決定モデル）

厚生労働省ホームページより


令和△年△月△日

（派遣元）
〇〇〇株式会社　御中

1．比較対象労働者の職務の内容（業務
変更の範囲並びに雇用形態【則第24

（1）業務の内容
①　職種：衣服・身の回り品販売店
②　中核的業務：品出し、レジ、接
③　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
②　トラブル・緊急対応：リーダー
③　成果への期待・役割：個人単位
④　所定外労働　：週0～3
⑤　その他

3．待遇の内容等
（1）比較対象労働者の待遇のそれぞれ
（2）比較対象労働者の待遇のそれぞれ
（3）待遇のそれぞれを決定するに当た

①　基本給
・正社員賃金規程「別表第1」の
・級及び号俸は、正社員賃金規程
・半期ごとに評価を行い、その結果
・勤続1年につき、0.25万円の加算
②　賞与
・基本給2か月分に、個人業績に
・会社の利益を分配することによっ
員の士気を高める目的

③　役職手当：制度有
④　特殊作業手当：制度無
⑤　特殊勤務手当：制度無
⑥　精皆勤手当
⑦　時間外労働手当（法定割増率以
⑧　深夜及び休日労働手当（法定割
⑨　通勤手当：制度有
・実費を支給（上限5万円／月）
⑩　出張旅費：制度有
・出張に要する交通費を全額支給

⑪　食事手当：制度無
⑫　単身赴任手当：制度無
⑬　地域手当：制度無
⑭　食堂：施設有
・業務の円滑な遂行に資する目的
⑮　休憩室：施設無
⑯　更衣室：施設有
・業務の円滑な遂行に資する目的
⑰　転勤者用社宅：制度有

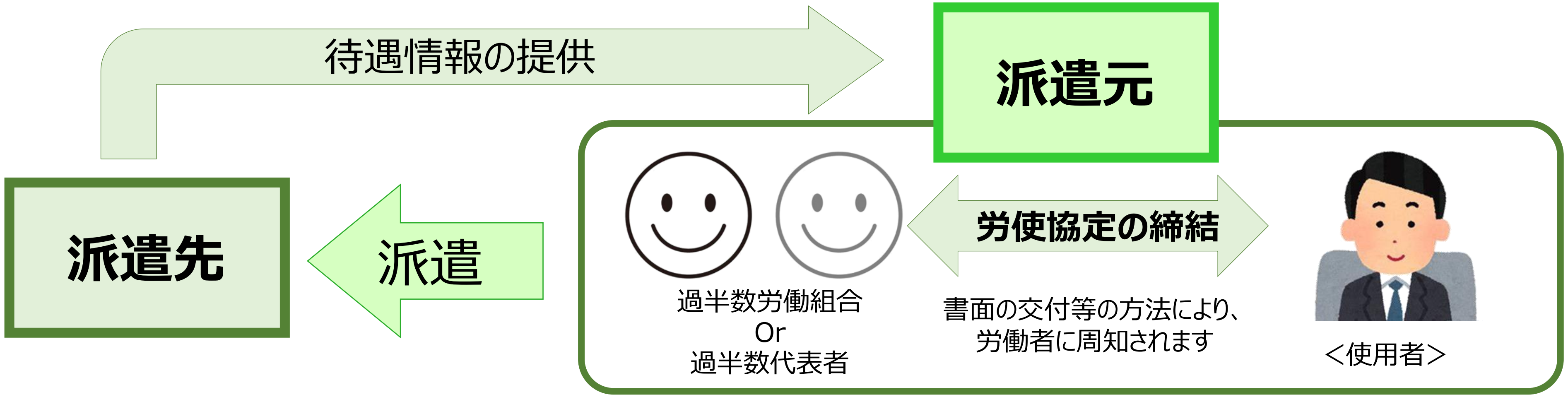
⑱　慶弔休暇：制度有	
勤続1年以上の者に一律10日／年付与	
・冠婚葬祭への参加を促進することで就業継続や業務能率の向上を図る目的	勤続年数を考慮 勤続年数：2年目（入社後1年3か月）
⑲　健康診断に伴う勤務免除及び有給：制度無	
―	―
⑳　病気休職：制度無	
―	―
㉑　法定外の休暇（慶弔休暇を除く）：制度無	
―	―
㉒　教育訓練：制度有	
接客に従事する場合には、6か月に1回、希望者に限り、接客に関する基礎を習得するための教育訓練を実施	
・職務の遂行に必要な技能又は知識を習得する目的	業務の内容を考慮。 業務の内容：品出し、レジ、接客
㉓　安全管理に関する措置及び給付：制度無	
―	―
㉔　退職手当：制度有	
勤続3年以上の場合に支給	
・長期勤続を奨励する目的 ・退職後の生活を保障する目的	基本給額、勤続年数、離職理由により算定 勤続年数：2年目（入社後1年3か月）
㉕　住宅手当：制度無	
―	―

㉖　家族手当：制度有	
扶養家族1人につき1万円を支給（上限3万円）	
・労働者の家族を扶養するための生活費を補助する目的	扶養家族の人数を考慮。 扶養家族：0～1人
㉗　◇◇◇：制度◇	

基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等、全ての待遇のそれぞれについて、派遣先の通常の労働者との間に「不合理な待遇差」がないように待遇を決定することが求められます。

1　同一労働・同一賃金について　⑦

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の確保



<労使協定の定める事項>

① 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲
② 賃金決定方法（以下に該当するものに限る）
・同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上
・職務の内容等が向上した場合に賃金が改善
③ 職務の内容などを公正に評価して賃金を決定すること
④ 賃金以外の待遇決定方法（派遣元の通常の労働者（派遣労働者除く）との間で不合理な相違がない）
⑤ 段階的・体系的な教育訓練を実施すること
⑥ 有効期間　など

☆要注意☆

・書面での締結をしない
・必要な事項がない
・定めた事項の遵守をしない
・過半数代表者の適切な選出をしない

【労使協定方式】は適用されず【派遣先均等・均衡方式】が適用されます

1　同一労働・同一賃金について　⑧

◆同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額とは

- **一般労働者の平均的な賃金の額**とは、**職種ごとの基本給、各種手当（通勤手当を除く）及び賞与の額を合算した＝年間賃金平均額から、年間の平均所定労働時間で除して算出した職種別の年収を時間給換算した額**で、当該金額は**賃金統計基本統計調査**で公表されています。また、**局長通達**により**求人の年収や年間労働時間**をもとに算出された**職業安定統計を職種別の賃金とする**ことも認められます。

- **労使協定方式の場合は、派遣労働者の賃金額は、一般労働者の平均的な額以上であることが必要です。**

1　同一労働・同一賃金について　⑨

②【労使協定方式】　～統計指数の通達について

※厚生労働省HPより抜粋

◎令和７年度適用

- 全体版［1.5MB］
- 賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）［277KB］ （局長通達別添１） Excel版［28KB］
- 職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算）［410KB］ （局長通達別添２） Excel版［67KB］
- 職業安定業務統計による地域指数［311KB］ （局長通達別添３） Excel版［28KB］
- 退職手当制度（局長通達別添４）［109KB］
- 局長通達本文［196KB］

（派遣元・派遣先の皆さまへ）　（令和７年度）派遣労働者の公正な待遇確保のため、派遣元・派遣先の連携・協力をお願いします［1.8MB］

（参考１）　令和６年８月23日　第373回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会
（参考２）　労使協定書の賃金等の記載状況等について（一部の事業所の集計結果（令和６年度））［930KB］
参考資料　労使協定書の賃金等の記載状況（一部事業所の集計結果（令和６年度））について［417KB］
（令和７年１月22日 第378回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会資料）

（注）一般賃金の職種の選択に当たっては、職種について解説している「「賃金構造基本統計調査」の「職種一覧と解説」」又は「第5回改定厚生労働省編職業分類　職業分類表　改定の経緯とその内容」（独立行政法人JILPT）をご参照ください。
なお、令和７年度適用の通達から「職業安定業務統計」の職種区分が変わっていますので、協定締結の際はご留意願います。（詳細は こちら［170KB］）

令和7年度適用分は、令和6年8月27日に通達されています

②【労使協定方式】で必要な待遇情報

令和△年△月△日

（派遣元）
〇〇〇株式会社　御中

（派遣先）
□□□株式会社
役職　・・・　氏名　・・・

待遇に関する情報提供

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、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施行規則第 24 条の 4 第二号に定める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．待遇のそれぞれの内容

（待遇の種類）
（待遇の内容）

①　食堂：施設有
利用可 利用時間：12 時～13 時（全従業員共通）

②　休憩室：施設有
利用可 利用時間：12 時～13 時（全従業員共通）

③　更衣室：施設有
就業する事業所に更衣室がある場合には、利用可

④　教育訓練：制度有
接客に従事する場合には、６か月に１回、希望者に対し、接客に関する基礎を習得するための教育訓練を実施

食堂
休憩室
更衣室
教育訓練

情報提供のひな形
広島労働局のホームページに掲載

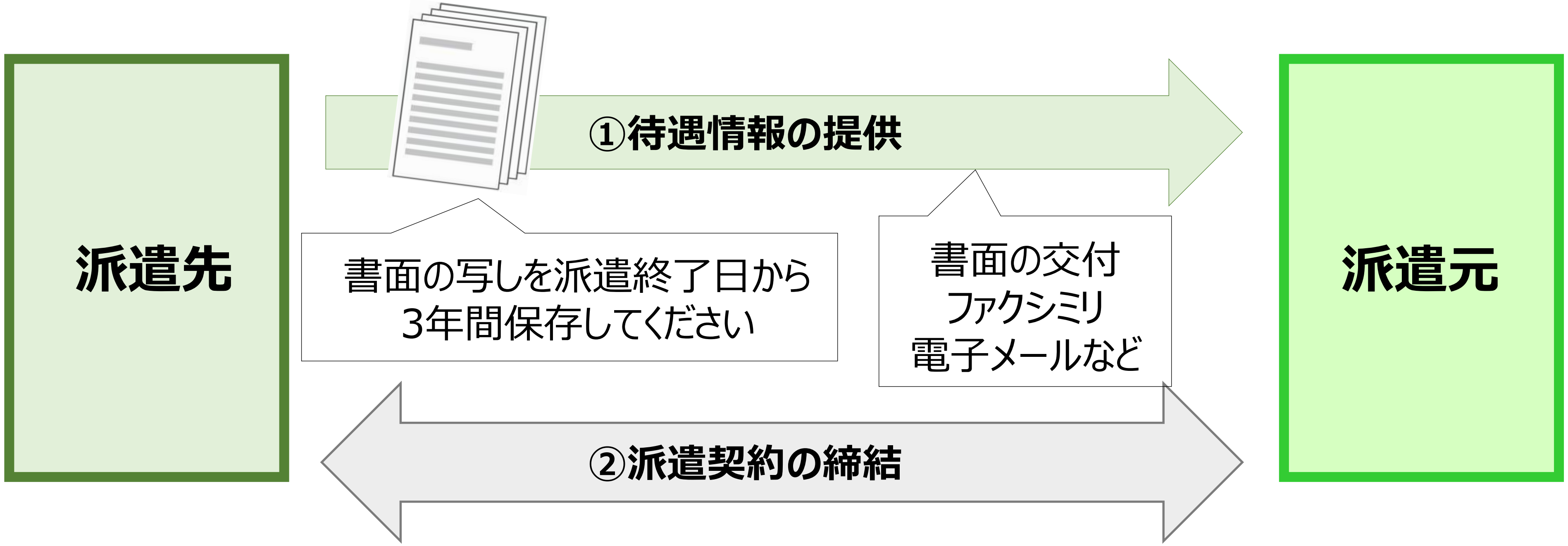
【派遣法第40条第2項　教育訓練】
・派遣先は、**派遣先の労働者に対して業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を行っている場合**は、これらの同種の業務に従事する派遣労働者に対しても、その派遣労働者を雇用する派遣元からの求めに応じ（その派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合や派遣元で同様の訓練を実施することが可能である場合を除き）、その訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。

【派遣法第40条第3項、同法施行規則第32条の3福利厚生施設】
・派遣先の労働者に対して利用の機会を与える**給食施設、休憩室、更衣室**については、派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

1　同一労働・同一賃金について　⑪

◆待遇情報の提供　～派遣元・派遣先が注意するポイント

情報提供をせず、派遣元との間で労働者派遣契約を締結することはできません



待遇決定方式が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】のいずれの場合も
労働者派遣契約を締結する前に、あらかじめ、派遣元に対し、比較対象労働者の待遇などに関する情報を提供しなければなりません。

2　派遣の期間制限について　①

労働者派遣の期間制限は、労働者派遣法によって規定されています
労働者派遣の受入ができる期間は原則、**３年以下**に制限されています

※2015年9月　改正労働者派遣法

同一の事業所で働ける期間を原則３年以内とし、３年を超える場合は、派遣先企業へ派遣労働者の直接雇用を促すなどの対応が求められます。長く働いて欲しい人材の直接雇用を促進できれば派遣労働者の雇用状態が安定し、キャリアアップにつながるため期間制限が設けられました。

2つの派遣期間制限

事業所単位の期間制限とは

個人単位の期間制限とは

※受入派遣期間の制限を過ぎた最初の日を抵触日といいます

2　派遣の期間制限について　②

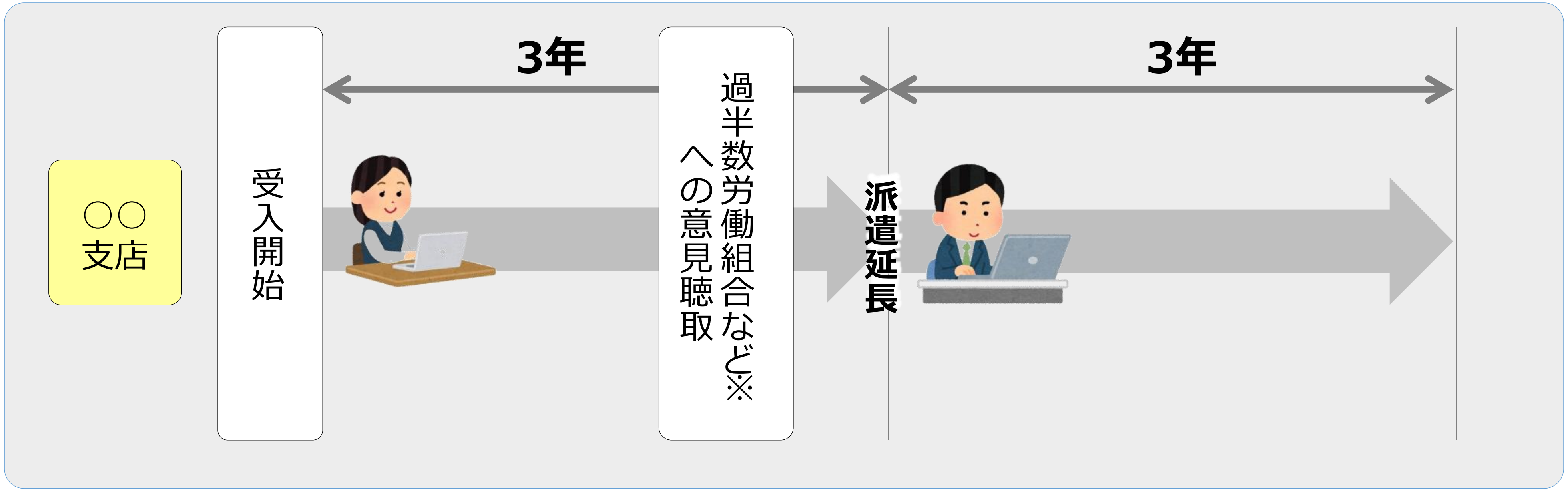
◆「事業所」、「個人（組織）単位」の定義

事業所単位	・工場、事務所、店舗等、場所的に独立していること ・経営の単位として人事・経理・指導監督・働き方などある程度独立していること ・施設として一定期間継続するものであること などの観点から、実態に即して判断されます **雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的に同じです**
個人単位（組織）	いわゆる「課」や「グループ」など、 ・業務としての類似性、関連性があり ・組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有する ものとして、実態に即して判断されます

2　派遣の期間制限について　③

事業所単位の期間制限とは

派遣先の同一の事業所に対して派遣できる期間（派遣可能期間）は原則、**3年**が限度です。派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合※などから意見を聴く必要があります。



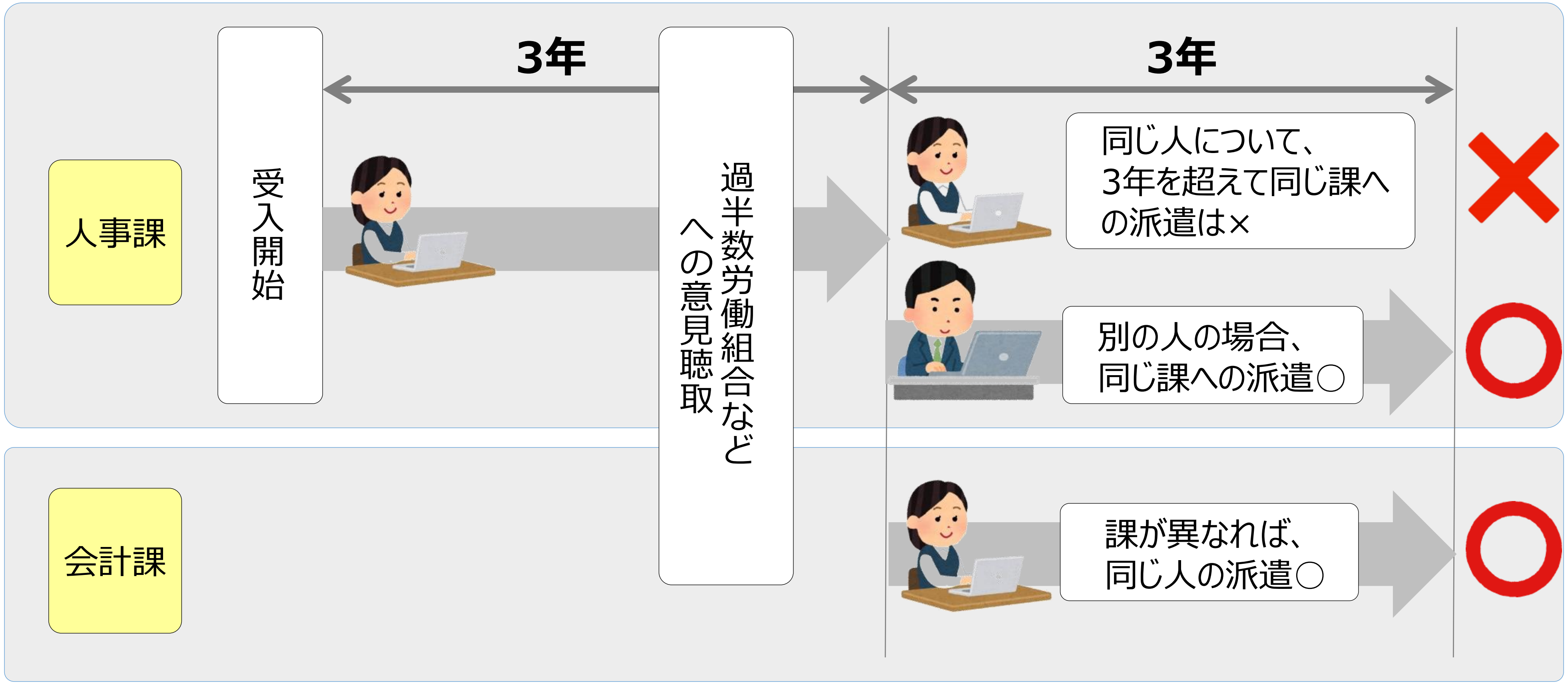
※過半数労働組合と過半数代表者について

過半数労働組合	派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）がある場合は、その労働組合が意見を聴く相手となります
過半数代表者	派遣先の事業所に、過半数労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が意見を聴く相手となります

2　派遣の期間制限について　④

個人単位の期間制限とは

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位（いわゆる「課」などを想定）に対し派遣できる期間は、**3年**が限度です。



2　派遣の期間制限について　⑤

個人単位の期間制限後の措置

・ 有期雇用の派遣労働者の同一組織への派遣期間の上限は3年です。

⇒ 派遣労働者の雇用安定のため、派遣元は派遣労働者から派遣期間の上限を迎える場合は、 **派遣労働者から派遣終了後に以下の事項のうち何を希望するか聴取し、希望に基づく措置を講じてください**。

① 派遣先への直接雇用を求める。 ② 就業機会確保のため、別の派遣先を求める。 ③ 派遣元での無期雇用を求める。 ④ 雇用安定に資する教育訓練などを求める。

↓

派遣先は御協力をお願いいたします。

2　派遣の期間制限について　⑥

◆抵触日の通知について

令和３年３月15日

（派遣元）
△△△△株式会社　御中

（派遣先）
株式会社□□□□
担当者氏名○○○○

派遣受入期間制限抵触日通知

このたび、派遣の受入を予定している事業所は、派遣受入期間に制限がありますので、労働者派遣法第26条第４項に基づき、下記のとおり派遣受入期間制限に抵触する最初の日を通知します。

記

１．労働者派遣の役務の提供を受ける事業所

株式会社　□□□□　広島支店

２．派遣受入期間制限抵触日

令和３年10月１日

派遣受入開始日

（平成30年10月１日）

以上

3年後

令和３年９月10日

（派遣元）
△△△△株式会社　御中

（派遣先）
株式会社□□□□
担当者氏名○○○○

延長後の派遣可能期間の制限（事業所単位の期間制限）に
抵触する日の通知

労働者派遣法第40条の２第７項に基づき、延長後の派遣可能期間の制限（事業所単位の期間制限）に抵触することとなる最初の日（以下、「抵触日」という）を通知します。

記

１．労働者派遣の役務の提供を受ける事業所

株式会社　□□□□　広島支店

２．上記事業所の延長後の抵触日

令和６年10月１日

以上

派遣契約の都度（更新の場合を含む）、通知が必要です

派遣可能期間を延長した際も速やかに派遣元に通知ください

期間制限の例外に限定する場合には、通知は不要です（労働者派遣法第40条の２第1項第1号から第5号）

2　派遣の期間制限について　⑦

◆期間制限の例外

以下の人・業務は例外として期間制限の対象外となります。

・派遣元事業主で無期雇用されている派遣労働者

・60歳以上の派遣労働者

・有期プロジェクト業務
（事業開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定期間内に完了するもの）

・日数限定業務
（1ヶ月間に行われる日数が通常の労働者とくらべ相当程度少なく、かつ、月10日以下であるもの）

・産前産後休業、育児休業・介護休業などを取得する労働者の業務

3　指導監督時の指摘事項について　①

👉　指導監督時で訪問した際に、指摘が多い事項について説明します。

1　派遣契約ごとに、抵触日通知や待遇者情報の提供がなされていない。（派遣元、派遣先）

　最初の一度だけでなく、派遣契約ごとに抵触日通知と待遇者情報提供が必要です。

　抵触日通知は、無期雇用又は60歳以上に限定する場合のみ不要となります。

3　指導監督時の指摘事項について　②

2　派遣元へ派遣労働者の勤務状況（タイムカード）は送付しているが、法令で義務づけられた項目の通知がない。（派遣先）

派遣先は**1ヶ月に1回以上、派遣労働者の氏名と派遣就業した日の勤務時間を派遣元に通知**していますが、以下の項目の通知も同一労働・同一賃金の観点からも必要です。

（１）従事した業務の種類

（２）従事した業務の責任の程度

（３）労働者派遣に係る労働に従事した事業所の名称及び所在地その他派遣就業した場所並びに組織単位

3　指導監督時の指摘事項について　③

3　就業条件明示書に協定対象派遣労働者かどうかの明示がなく、また派遣料金の明示が行われていない。（派遣元）

派遣元は派遣労働者に対して、派遣勤務における勤務条件を明示することが義務づけられています。先ほども述べたように派遣労働者の待遇は2つの方式があるので、

労使協定方式適用＝協定対象派遣労働者

かどうかを派遣労働者に明示する義務があることに留意してください。

また、**賃金だけでなく、派遣料金の明示も必要**です。

３　指導監督時の指摘事項について　④

４　派遣元台帳に教育訓練の日時、苦情処理対応などを記載していない。　（派遣元）

⇒適正かつ確実な記載をお願いします。

５　マージン率インターネットの情報提供が、最新の情報に更新していない。

⇒決算終了後、速やかに情報提供の更新をお願いします。

　また、キャリアコンサルティングの窓口や連絡先が記載されていないことが散見されますので、留意してください。

最後に

労働者派遣事業は原則許可制です！

無許可の事業主から派遣労働者を受け入れた場合には、
労働者派遣法違反となり行政指導の対象となります

必ず許可番号を確認してください。

（許可番号例）派34－000000（許可事業者）

派遣法ポイントセミナー

お忙しいところ、
本日はセミナーにご参加いただき
ありがとうございました。

本日、質疑応答は行いませんが、
ご不明な点等ございましたら、
需給調整事業課にお電話ください。