

「派遣労働者の同一労働同一賃金改正のポイントについて」 ～令和8年10月1日施行～

令和8年10月1日施行

兵庫労働局職業安定部需給調整事業課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. はじめに
2. 改正内容について
 - (Ⅰ) 労働者の待遇に関する説明義務の改善
 - (Ⅱ) 派遣労働者の均等・均衡待遇
 - (Ⅲ) 公正な評価による待遇改善の促進等
3. おしらせ・参考資料
4. 労働関係法令について

1. はじめに

2. 改正内容について

(Ⅰ) 労働者の待遇に関する説明義務の改善

(Ⅱ) 派遣労働者の均等・均衡待遇

(Ⅲ) 公正な評価による待遇改善の促進等

3. おしらせ・参考資料

4. 労働関係法令について

1. はじめに

なぜ改正が行われるのか

○令和2年（2020年）に施行された同一労働同一賃金制度から5年を経過し、運用する中で明らかになった課題

➤ **派遣労働者が待遇の相違やその理由について説明を求める権利の実効性が十分ではなかったこと**

説明請求権は制度上認められていたものの、その権利を実際に行使しやすい環境とは言えなかった。

➤ **待遇の相違やその理由について、より分かりやすい説明が求められていたこと**

説明内容の充実や透明性の向上が必要と考えられた。

➤ **能力・経験・成果等を待遇へ適切に反映する仕組みを促進する必要があったこと**

特に労使協定方式において、公正な評価を待遇へ反映する考え方をより明確にする必要があった。

➤ **同一労働同一賃金ガイドラインの考え方をより明確化する必要があったこと**

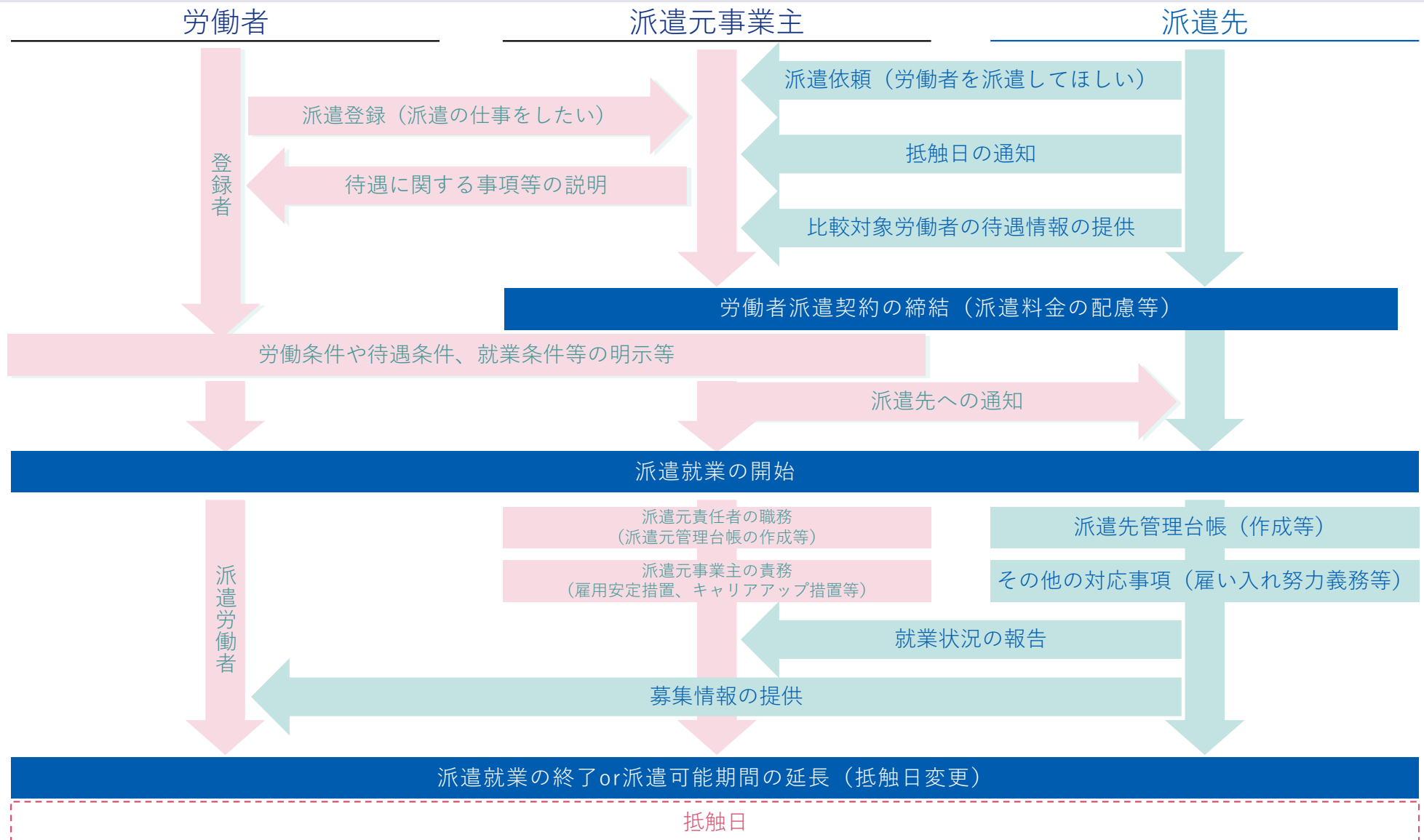
実務で判断に迷う場面があったため、具体例等を充実させる必要があった。

など

⇒ 制度そのものを大きく変更するのではなく、「制度が十分に機能するよう運用を改善する」

1. はじめに

労働者派遣の流れ（イメージ）



1. はじめに

- 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ます。
- 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す。

派遣先均等・均衡方式

- 派遣先で類似の職務・責任を担う通常の労働者を基準に、職務内容や責任、成果などを踏まえて派遣労働者の待遇を決定する方式です。
- 職務内容だけでなく責任範囲・必要能力・成果への関与度等が同じであれば、同じ待遇を適用すること（均等）、これらの要素に違いがある場合、その差に応じた程度の合理的な待遇差を設けること（均衡）が求められます。

年 月 日

(参考様式)

(派遣元) 御中

比較対象労働者の待遇等に関する情報

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（派遣法）第17条第1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記載します。

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）並びに雇用形態

(1) 業務の内容

① 職種：
② 中核的業務：
③ その他の業務：

(2) 責任の程度

① 権限の範囲：
② トラブル・緊急対応：
③ 成果への期待・役割：
④ 所定外労働：
⑤ 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：
② 配置の変更の範囲：

(4) 雇用形態

例1：正社員（年間所定労働時間○時間）
例2：有期雇用労働者（年間所定労働時間○時間、満期日○年○月○日）
例3：仮雇の通常の労働者（年間所定労働時間○時間）

2. 比較対象労働者を選定した理由

比較対象労働者：
(理由)

＜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定）

① 職務の内容及び当該職務の内容及び配置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・有期雇用労働者としての待遇が確保されている者に限る。
⑥ 派遣労働者と同じ職務の内容で業務に従事している通常の労働者（仮雇の通常の労働者）
※ 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。

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

待遇の種類	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		
② 賞与		
③ 役職手当：制度○		
④ 特殊作業手当：制度○		
⑤ 特殊勤務手当：制度○		
⑥ 精進手当：制度○		
⑦ 時間外労働手当（法定割増率以上）：制度○		
⑧ 深夜及び休日労働手当（法定割増率以上）：制度○		
⑨ 通勤手当：制度○		

1. はじめに

- 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ます。
- 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す。

労使協定方式

- 労使協定方式は、派遣元が労働者代表と労使協定を締結し、その協定内容に基づいて派遣労働者の賃金や待遇を決定する方式です。
- 比較対象は派遣先の通常の労働者ではなく、協定で定めた職務評価・賃金水準・教育訓練などの基準に沿って処遇を決める点が特徴です。協定には賃金水準の根拠や昇給、福利厚生、教育訓練の方針などを明記することが必要です。

(労使協定のイメージ)

令和8年度適用版(令和8年1月公表)																
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。〇〇人材サービス労働組合(以下「乙」という。))規定に關し、次のとおり協定する。 (対象となる派遣労働者の範囲) 第1条 本協定は、派遣先でソフトウェア作成の「員」という。)に適用する。 2 対象従業員については、派遣先が変更されるア形成を行い所得の不安定化を防ぐ等のため、ア 3 甲は、対象従業員について、一の労働契約の本協定の適用を除外しないものとする。 (賃金の構成) 第2条 対象従業員の賃金は、基本給、賞与、時間手当、退職手当及び〇〇手当とする。 (賃金の決定方法) 第3条 対象従業員の基本給、賞与及び〇〇手当は、一般の労働者の平均的な賃金の額」は、の「2」のとおりとする。 (一) 比較対象となる同種の業務に従事する一般の職歴0825第1号「令和8年度の「労働者派遣法の保護等に関する法律第30条の4第1項の一般の労働者の平均的な賃金の額」等に「賃金構造基本統計調査による職種別平均ソフトウェア作成者」とする。 (二) 地域調整については、派遣先の事業所所在地別添3に定める「北海道」の指数を用いるもの。 (三) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当について、社員就業規則第〇条に準じて、法律 (四) 通勤手当については、基本給、賞与及び〇〇当の比較対象となる「同種の業務に従事する通勤に要する実費に相当する額とする。 - 1 -	(五) 退職手当については、基本給、賞与及び〇〇手当とは分離し、対象従業員の退職手当の比較対象となる「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」は、次に掲げる条件を満たした別表3のとおりとする。 ① 退職手当の受給に必要な最低勤続年数： 通達別添4に定める「令和6年中小企業の賃金・退職一時金支給のための最低勤続年数」において、最も回答己都合退職及び会社都合退職のいずれも3年) ② 退職時の勤続年数ごと(3年、5年、10年、15年、20年)の支給月数： 「令和6年中小企業の賃金・退職金事情」(東京都)の(大数)に、同調査において退職手当制度があると回答した 第4条 対象従業員の基本給、賞与及び〇〇手当は、次の各号に表2のとおりとする。 (一) 別表1の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の対応関係は次のとおりとすること (二) 別表2の各等級の職務と別表1の同種の業務に従事する賃金の額との対応関係は次のとおりとすること Aランク：10年 Bランク：3年 Cランク：0年 (三) 通勤手当については、別途定める〇〇人材サービス株式って、通勤に要する実費に相当する額を支給する。 (四) 退職手当については、次に掲げる条件を満たした別表4ただし、退職手当制度を開始した〇〇年以前の勤続年数の取協議して別途定める。 ① 別表3に示したものと比べて、退職手当の受給に年数以下であること ② 別表3に示したものと比べて、退職時の勤続年数数が同月数以上であること 2 甲は、第5条の規定による対象従業員の勤務評価の結果、同じでも、その経歴の蓄積及び能力の向上があると認められた場〇%の範囲で追加の〇〇手当を支払うこととする。 また、より高い等級の職務を遂行する能力があると認められ応じた派遣就業の機会を提示するものとする。 (賃金の決定に当たっての評価) 第5条 基本給の決定は、〇〇(「〇か月」「〇半期」等の期間)用する。勤務評価は公正に評価することとし、その方法は - 2 -															
	社員就業規則第〇条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、第4条第2項の追加の〇〇手当の範囲を決定する。 2 賞与の決定は、〇〇(「〇か月」「〇半期」等の期間)ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価は公正に評価することとし、その方法は〇〇人材サービス株式会社社員就業規則第〇条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、別表2の備考1のとおり、賞与額を決定する。 3 〇〇手当の決定は、〇〇(「〇か月」「〇半期」等の期間)ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価は公正に評価することとし、その方法は〇〇人材サービス株式会社社員就業規則第〇条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、別に定める「〇〇手当支給規程」により支給を決定する。 (賃金以外の待遇) 第6条 教育訓練(次条に定めるものを除く)、福利厚生その他の賃金以外の待遇については正社員と同一とし、〇〇人材サービス株式会社社員就業規則第〇条から第〇条までの規定を準用する。 (教育訓練) 第7条 労働者派遣法第30条の2に規定する教育訓練については、労働者派遣法に基づき別途定める「〇〇人材サービス株式会社教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。 (その他) 第8条 本協定に定めのない事項については、別途、労使で誠実に協議する。 (有効期間) 第9条 本協定の有効期間は、〇〇年〇月〇日から〇〇年〇月〇日までの〇年間とする。 2 本有効期間終了後に締結する労使協定についても、労使は、労使協定に定める対象従業員の賃金の額を基礎として、対象従業員の公正な待遇の確保について誠実に協議するものとする。 〇〇年〇月〇日 甲 〇〇人材サービス株式会社 代表取締役 〇〇〇〇 印 乙 〇〇人材サービス労働組合 執行委員長 〇〇〇〇 印 - 3 -															
	<table><thead><tr><th>関係)</th><th>定年</th></tr></thead><tbody><tr><td></td><td>—</td></tr><tr><td></td><td>16.0</td></tr></tbody></table> の支給率 企業の割 <table><thead><tr><th>定年</th></tr></thead><tbody><tr><td>—</td></tr><tr><td>32.0</td></tr></tbody></table> <table><thead><tr><th>年</th><th>定年</th></tr></thead><tbody><tr><td>6</td><td>—</td></tr><tr><td>10</td><td>16.0</td></tr></tbody></table> ては、退 年数は3年とし、退職時の勤続年数が3年未満の場 - 4 - - 5 - - 6 -	関係)	定年		—		16.0	定年	—	32.0	年	定年	6	—	10	16.0
関係)	定年															
	—															
	16.0															
定年																
—																
32.0																
年	定年															
6	—															
10	16.0															

1. はじめに
2. 改正内容について
 - (Ⅰ) 労働者の待遇に関する説明義務の改善
 - (Ⅱ) 派遣労働者の均等・均衡待遇
 - (Ⅲ) 公正な評価による待遇改善の促進等
3. おしらせ・参考資料
4. 労働関係法令について

2. 改正内容について

- 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。

〈主な改正ポイント〉

I. 労働者に対する待遇に関する説明義務の改善

II. 派遣労働者の均等・均衡待遇

III. 公正な評価による待遇改善の促進

2. 改正内容について

1. 労働者に対する待遇に関する説明義務の改善

①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の明示事項へ追加等

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・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。

②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. 改正内容について

II. 派遣労働者の均等・均衡待遇

①「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。

②労使協定方式による待遇確保の留意事項、派遣労働者の意見の反映等

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。

③派遣料金配慮義務の留意事項

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。

④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。

2. 改正内容について

III. 公正な評価による待遇改善の促進

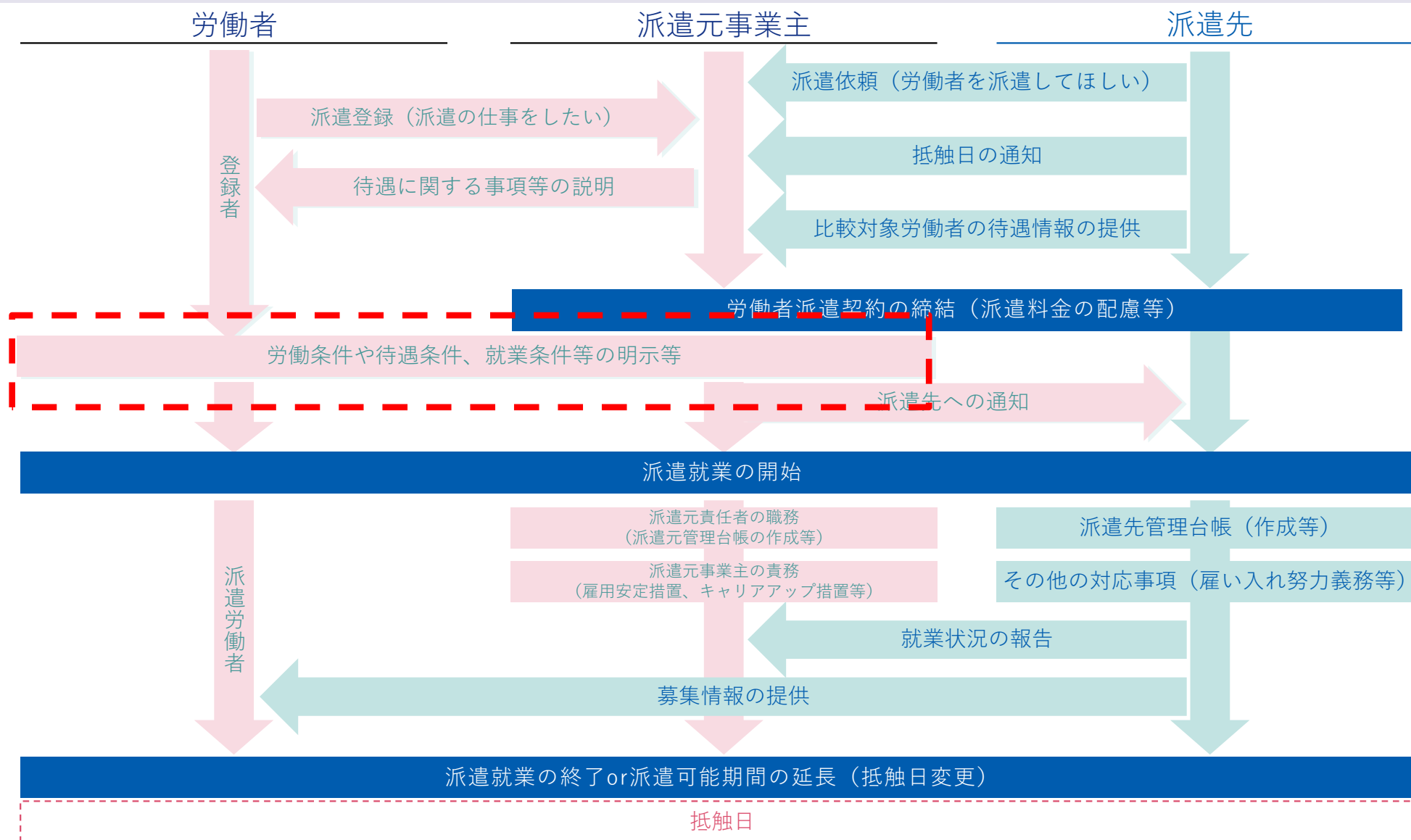
公正な評価による待遇の確保

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. はじめに
2. 改正内容について
 - (Ⅰ) 労働者の待遇に関する説明義務の改善
 - (Ⅱ) 派遣労働者の均等・均衡待遇
 - (Ⅲ) 公正な評価による待遇改善の促進等
3. おしらせ
4. 労働関係法令について

2 (I) ①. 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）」が追加されました。



2（Ⅰ）①．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）」が追加されました。

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

2 (I) ① . 雇入れ時・派遣時の明示事項の追加

【待遇決定方式別の雇入れ時や派遣時における労働条件明示書等への記載例】

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。

2（Ⅰ）①．雇入れ時・派遣時の明示事項の追加

様式例

雇入れ時の明示の例

派遣労働者として雇い入れようとするときの明示（例） （労働者派遣法第31条の2第2項）			
雇 （事業所名） （許可番号）		年 月 日	
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（当該協定の有効期間の終了日： 年 月 日） ☐ 協定対象派遣労働者ではない ※ 協定の閲覧方法（ ）		
昇給・賞与・退職手当の有 無	・昇給（有（時期、金額等）），無（ ） ・賞与（有（時期、金額等）），無（ ） ・退職手当（有（時期、金額等）），無（ ）		
派遣労働者から 申出を受けた 苦情の処理 に関する事項	(1) 苦情の申出先・処理方法・連携体制 派遣先（部署）（役職）（氏名）（連絡先） 派遣元（部署）（役職）（氏名）（連絡先） (2) 苦情処理方法 ①派遣先における(1)記載の者が苦情の申出を受けた時は、直ちに派遣先責任者へ連絡し当該派遣先責任者が中心となり誠意を持って遅滞なく当該苦情処理の適切かつ迅速な処理を図り、その結果について必ず派遣労働者に通知します。 ②派遣元における(1)の記載の者が苦情の申出を受けた時は、直ちに派遣元責任者へ連絡し当該派遣元責任者が中心となり誠意をもって遅滞なく当該苦情の適切かつ迅速な処理を図り、その結果について必ず派遣労働者に通知します。 ③派遣先及び派遣元は、自らでその解決が容易であり即日に処理した苦情の他は、相互に遅滞なく通知するとともに、密接に連絡調整を行いつつ、その解決をはかることとする。		
労働者派遣法 第31条の2第 4項の規定に 基づく派遣元 の説明義務に 関する事項	※「協定対象派遣労働者ではない（派遣先均等・均衡方式）」場合 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） ※「協定対象派遣労働者である（労使協定方式）」場合 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）		

雇入れ時の明示の例

〈派遣先均等・均衡方式〉

※派遣先均等・均衡方式の例		契約No. 年 月 日	
労働者派遣をしようとするときの明示（法第31条の2第3項）（例） ■■■■様 （事業所名） （許可番号）			
次の条件で労働者派遣を行います			
☐ 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はない ☐ 協定対象派遣労働者である（当該協定の有効期間の終了日： 年 月 日）			
賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く。）の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期に関する事項 1 基本賃金 イ 月給（ 円） ロ 日給（ 円） ハ 時間給（ 円 ※左記金額には、●●手当相当額として●●円を含む。） ニ 出来高給（基本単価 円、保障給 円） ホ その他（ 円） ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等			
2 諸手当の額又は計算方法 イ（ 手当 円 / 計算方法： ） ロ（ 手当 円 / 計算方法： ） ハ（ 手当 円 / 計算方法： ） ニ（ 手当 円 / 計算方法： ）			
3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内（ ）％ 所定超（ ）％ ロ 休日 法定休日（ ）％、法定外休日（ ）％ ハ 深夜（ ）％			
4 賃金締切日（ ）－毎月 日、（ ）－毎月 日 5 賃金支払日（ ）－毎月 日、（ ）－毎月 日 6 賃金の支払方法（ ）			
昇給・賞与・退職手当の有無 ・昇給（有（時期、金額等）），無（ ） ・賞与（有（時期、金額等）），無（ ） ・退職手当（有（時期、金額等）），無（ ）			
休暇に関する事項 1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無）→ ヶ月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条			
労働者派遣法第31条の2第4項の規定に基づく派遣元の説明義務に関する事項 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〉

※労使協定方式の例		契約No. 年 月 日	
労働者派遣をしようとするときの明示（法第31条の2第3項）（例） ■■■■様 （事業所名） （許可番号）			
次の条件で労働者派遣を行います			
☐ 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（当該協定の有効期間の終了日： 年 月 日） ※協定の閲覧方法（ ）			
労働者派遣法第31条の2第4項の規定に基づく派遣元の説明義務に関する事項 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）			

2 (1) ②. 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

〈派遣先均等・均衡方式〉

法第31条の2 第4項

①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

→何を基準に待遇を決めたか、その基準が両者でどう違うか

例) 比較対象労働者の基本給は、職務の内容に加え、配置の変更範囲と人材育成上の役割を考慮しているのに対し、派遣労働者の基本給は、職務の内容と配置の変更範囲を考慮し、異動の後輩や部下の指導の有無の違いに基づき決定しています。

②「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」

→実際にどのような待遇を受けているか、その待遇はどのような基準で決めているか

➤ 「派遣労働者と比較対象労働者の待遇の個別具体的な内容」

例) 派遣労働者の基本給はランク10の時給1,700円です。比較対象労働者の基本給は給与テーブルの○級○号の月給300,000円です。

➤ 「待遇の実施基準」

例) 派遣労働者の基本給は、担当業務、必要な知識・技能及び経験年数を基準として、相当する給与テーブルを時給換算しています。
比較対象労働者の基本給は、担当業務、必要な知識・技能及び経験年数に加え、職務の責任含めて決定しています。

③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

→待遇に差がある理由を、仕事内容や責任、異動の範囲など、その待遇に関係する事情に基づいて説明すること

例) 基本給に差があるのは、比較対象労働者は新人指導やクレーム対応など責任の大きい業務を担当しているためです。
⇒職務内容、責任を踏まえている

例) 住宅手当に差があるのは、比較対象労働者は転居を伴う配置転換の対象であり、その負担を考慮して支給しているためです。
⇒配置の変更の範囲、手当の目的を踏まえている

2 (1) ② . 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

〈労使協定方式〉

法第31条の2第4項

- ①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。

→労使協定に定めた賃金の決定ルールと、公正な評価をどのように適用したかを説明すること。

例) 労使協定では基本給をA～Dランクで決定しています。あなたの職務内容や習熟度は5年の経験相当に該当するため、Bランクの基準を満たす基本給を適用しています。

- ②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

例) 病気休暇の取得や保養所の利用は派遣元の通常の労働者と同じく認められるものの、転勤がある場合の負担軽減を目的とする社宅の利用は、転勤がない派遣労働者は対象外です。

- ③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

例) 食堂や事業所内の診療所は派遣労働者も派遣先の通常の労働者と同様に利用できます。

例) 製造部門の安全講習や機械操作研修は派遣社員も同様に実施されるが、マネジメント研修は管理職養成の目的のため、自社の管理職に就かない派遣労働者は対象外としています。

2 (1) ② . 待遇の相違の内容及び理由等の説明の方法等

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。

例) 活用した資料をそのまま交付した場合に、派遣先のどの労働者のことか特定できてしまう情報が載っている場合に、特定に繋がる情報をマスキングした資料を交付する。

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。

(参考) 2 (I) ①, ② . 雇入れ時・派遣時の明示・説明事項

	雇用しようとする時/雇入れ時	労働者派遣をしようとする時/派遣時	派遣労働者から求めがあった時
説明義務	(1)待遇に関する事項等（法第31条の2第1項、規則第25条の14第2項、業務要領6 10(1)ハ） ①派遣労働者の賃金の額の見込み、健康保険・厚生年金保険・雇用保険の被保険者資格に関する事項その他の待遇に関する事項（法、則）※就業時間・日、就業場所、派遣期間、福利厚生等（要領） ②事業運営に関する事項（則） ③労働者派遣に関する制度の概要（則） ※特に派遣労働者の保護に関する規定（労働契約申込みみなし制度の内容を含むことが必要）（要領） ④教育訓練及び援助の内容（則） (2)不合理な待遇の禁止等（法第30条の3、第30条の4）及び職務の内容等を勘案した賃金の決定に係る規定（法第30条の5）により講ずることとしている措置の内容（法第31条の2第2項第2号） ※業務要領6 10(2)ホ ・派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理な相違を設けない旨、差別的な取扱いをしない旨。 ・賃金につき、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等のうちどの要素を勘案するか。 ・賃金等の待遇が労使協定に基づき決定される場合はその旨	説明義務(2)の事項 ※派遣先均等・均衡方式のみ（法第31条の2第3項第2号）	①当該派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由 【待遇の相違の内容：指針】 ■派遣先均等・均衡方式 ・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に関する基準 ■労使協定方式 ・賃金が協定で定めた賃金の決定方法及び当該協定の定めによる公正な評価に基づき決定されていること、 ・賃金以外の待遇が派遣元の通常の労働者との比較において公正に決定されていること ②不合理な待遇の禁止等（法第30条の3、第30条の4）、職務 の内容等を勘案した賃金の決定（法第30条の5）及び就業規則の作成の手続（法第30条の6）に係る決定に当たって考慮した事項（法第31条の2第4項、派遣元指針9(1)(2)）
明示義務	(1)待遇に関する事項等（法第31条の2第2項第1号、規則第25条の16） ①昇給の有無（則） ②退職手当の有無（則） ③賞与の有無（則） 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）（則） ⑤派遣労働者は、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（則） (2)派遣労働者として雇入れようとする旨（法第32条） (3)労働者派遣に関する料金の額（法第34条の2） (4)賃金、労働時間その他の労働条件（労働基準法第15条第1項）	(1)労働基準法第15条第1項に規定する省令で定める事項及び 雇入れ時の明示義務(1)の事項（ただし、契約期間、更新基準、退職に関する事項等を除く）（法第31条の2第3項第1号） ※労使協定方式の場合は雇入れ時の明示義務(1)の事項のうち④及び⑤を明示 (2)就業条件等（法第34条） ①労働者派遣をしようとする旨 ②労働者派遣契約において定めなければならない事項で当該派遣労働者に係るもの ※従事する業務の内容、従事する事業所の名称・所在地や組織単位、派遣就業日・期間、始業・就業時刻、苦情処理に関する事項等 ③派遣労働者個人単位の期間制限に抵触する最初の日 ④派遣先の事業所単位の期間制限に抵触する最初の日 ⑤労働契約の申込みをしたものとみなされる場合	—

（参考）待遇について説明を求められた（求めた）事項とその割合

- 待遇について説明を求められた（求めた）事項を内容別に見ると、「基本給（の決め方）」や「通勤手当（の決め方）」が多く、次いで、賞与や職務関連手当、特別休暇の内容に関するものとなっている。
- 一方で、「説明を求められた（求めた）ことはない」の割合は高い。特に、労使協定方式では派遣元・労働者とも派遣先均等・均衡方式と比較して説明を求められた（求めた）ことはないとの回答割合が高い傾向にある。

待遇について説明を求められた事項（派遣元事業所）

	基本給	賞与	技能手当や精 皆勤手当等の 職務関連の手 当	通勤手当	家族手当等の 生活関連手当	退職金	慶弔休暇等の 特別休暇	教育訓練	その他	説明を求めら れたことはな い
派遣先均等・ 均衡方式 (n=126)	71.4%	28.6%	28.6%	32.1%	17.9%	7.1%	17.9%	7.1%	0.0%	74.6%
労使協定方式 (n=1,242)	67.4%	27.8%	11.8%	26.2%	5.3%	21.4%	22.5%	12.3%	2.7%	83.3%

待遇について説明を求めた事項（派遣労働者）

	基本給の 決め方	賞与の決め方	技能手当や精 皆勤手当等の 職務関連の手 当の決め方	通勤手当の 決め方	家族手当等の 生活関連手当 の決め方	退職金の 決め方	慶弔休暇等の 特別休暇の日 数や取得方法	教育訓練の 受講機会	その他	説明を求めた ことはない
派遣先均等・ 均衡方式 (n=621)	21.6%	12.7%	13.8%	20.8%	6.8%	6.1%	8.1%	4.5%	0.6%	44.0%
労使協定方式 (n=1,259)	17.0%	5.5%	6.1%	17.1%	2.1%	2.6%	7.1%	3.1%	0.7%	62.1%

1. はじめに
2. 改正内容について
 - (Ⅰ) 労働者の待遇に関する説明義務の改善
 - (Ⅱ) 派遣労働者の均等・均衡待遇
 - (Ⅲ) 公正な評価による待遇改善の促進等
3. おしらせ・参考資料
4. 労働関係法令について

2（Ⅱ）①．「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（Ⅱ）②．労使協定方式による待遇確保の留意事項、派遣労働者の意見の反映等

- 労使協定方式により待遇を確保する場合、適切に労使協定を締結するだけでなく、協定に定めた内容の遵守、公正な評価に取り組む必要があり、これが行われていない場合には、派遣先均等・均衡方式が適用されることが派遣元指針に改めて示されました。

労使協定に定めた内容は遵守していますか？

派遣元指針第2の8(8)イ

- ☐ 労使協定に定めた賃金の決定の方法により、派遣労働者の賃金が決定されていますか
- ☐ 労使協定に定めた賃金の決定の方法により、派遣労働者の職務の内容、職務の成果等に向上があった場合の、賃金の改善をしていますか
- ☐ 労使協定に定めた公正な評価規定により、派遣労働者の職務の内容、職務の成果等を評価し賃金の決定をしていますか
- ☐ 賃金、派遣先の教育訓練・福利厚生施設以外の待遇について、労使協定に定めた待遇の決定方法（※）により決められていますか
※派遣元の通常の労働者（派遣労働者を除く）との間で均衡待遇が確保されている必要がある
- ☐ 段階的かつ体系的な教育訓練を実施していますか

2（Ⅱ）②．労使協定方式による待遇確保の留意事項、派遣労働者の意見の反映等

- 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ました。

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)ニ

- 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）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など。
- ④ 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（Ⅱ）②．労使協定方式による待遇確保の留意事項、派遣労働者の意見の反映等

- 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ました。

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ます。

必要な配慮の例

派遣元指針第2の8（8）ロ

- 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）ロ

- 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ます。

不利益取り扱いの禁止

派遣元指針第2の8（9）ロ

- 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（Ⅱ）③．派遣料金配慮義務の留意事項

派遣先

- 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ります。
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**を新たに規定しました。

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。
→派遣先が派遣料金（派遣元に支払う料金）を決める際に、派遣労働者の待遇確保に必要な費用を十分考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）ロ

- 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）ロ

- 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（Ⅱ）④．派遣先において配慮が求められる施設の明確化

派遣先

- 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、派遣先指針に規定しました。

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ます。
- 派遣先指針において、次のような施設を例示しています。
物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娛樂室、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。

1. はじめに
2. 改正内容について
 - (Ⅰ) 労働者の待遇に関する説明義務の改善
 - (Ⅱ) 派遣労働者の均等・均衡待遇
 - (Ⅲ) 公正な評価による待遇改善の促進等
3. おしらせ・参考資料
4. 労働関係法令について

2（Ⅲ）．公正な評価による待遇改善の促進等

派遣元

派遣先

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。

派遣労働者の希望する働き方の実現と改善に向けた好循環

派遣元指針第2の8（6）

- 派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練及びキャリアコンサルティングの実施並びに就業機会の確保及び提供に当たって、その職務の成果等の向上により派遣労働者の待遇が改善するよう、次の事項に留意すること。
 - ① 派遣先に協力を求めつつ、派遣労働者の業務の遂行状況等を把握し、労働者派遣契約の更新の機会等の適切な時機に職務の成果等の評価を行うこと。また、派遣労働者の希望に応じて、評価結果を本人にフィードバックすること。
 - ② 派遣労働者に対しキャリアコンサルティングを受けることを勧奨することが望ましいこと。また、キャリアコンサルティングの実施結果等を踏まえ、教育訓練を実施し、就業の機会を提供する等、各措置が派遣労働者の希望に応じて総合的に実施されるよう努めること。
 - ③ ①及び②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であること。

派遣元が実施する評価へ派遣先の協力

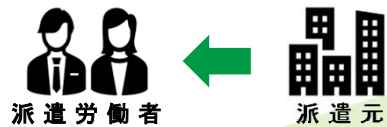
派遣先指針第2の9（1）

- 派遣先は、派遣元事業主が当該派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者の業務の遂行状況の情報を提供する等、当該派遣労働者の職務の評価等に協力をするように配慮する必要があります。

Ⅲ. 公正な評価による待遇改善の促進等

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に、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) 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



適切な就業機会の提供

- 希望・能力・経験等に応じた就業機会の確保・提供
- 高度な業務への移行
- キャリアアップ（派遣先での直接雇用等）等



キャリア形成支援

- キャリアコンサルティングの実施
(派遣業務への理解促進、希望する働き方の検討など)
- 教育訓練の実施による能力向上 等

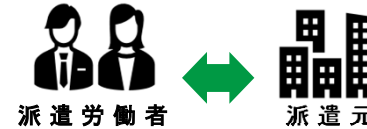
職務の成果等の向上による

待遇の改善



正確な情報の把握

- 派遣先に協力を求めつつ、派遣労働者の職務の遂行状況等を把握



公正な評価

- 適切な時機に、職務の内容・成果、意欲、能力等を評価
- 適切な能力・経験調整指数の当てはめ
- 派遣労働者の希望に応じた評価結果のフィードバック
- キャリアコンサルティング受講の勧奨 等

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 32

1. はじめに
2. 改正内容について
 - (Ⅰ) 労働者の待遇に関する説明義務の改善
 - (Ⅱ) 派遣労働者の均等・均衡待遇
 - (Ⅲ) 公正な評価による待遇改善の促進等
3. おしらせ・参考資料
4. 労働関係法令について

【おしらせ】 厚生労働省委託 派遣元・派遣先向けセミナー

〈派遣元向けセミナー〉

参加無料

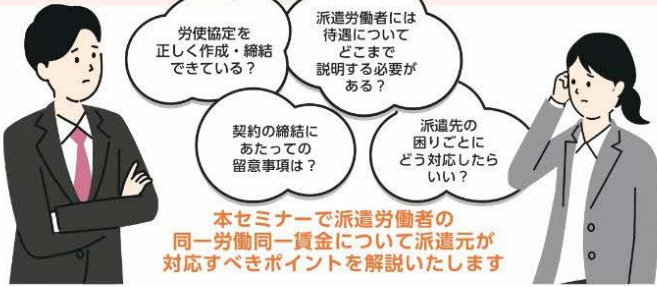
厚生労働省委託

派遣元向け実務に活かす同一労働同一賃金セミナー
～指導監督を踏まえた対応のポイントと
令和8年10月改正のポイント～



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

派遣労働者の同一労働同一賃金について、同一労働同一賃金の令和8年10月改正の内容に加え、関連する指導監督や対応のポイントを実際のトラブル例や対応事例をまじえ、分かりやすく解説します。



労使協定を正しく作成・締結できている？

派遣労働者には待遇についてどこまで説明する必要がある？

契約の締結にあたっての留意事項は？

派遣先の困りごとにどう対応したらいい？

本セミナーで派遣労働者の同一労働同一賃金について派遣元が対応すべきポイントを解説いたします

対 象 者

- ・ 派遣元事業主
- ・ 現在、派遣元責任者として選任されている方、選任される予定の方
- ・ 派遣元の人事・労務・派遣管理担当者の方
- ・ 労働者派遣事業の許可取得を検討している企業の方

(※上記に該当しない方でもご参加いただけます。)

開催形式	開催日時	開催時間
オンラインセミナー (Webex)	2026年 7月 28日 (火)	14:00 ～ 16:00
	2026年 8月 5日 (水)	14:00 ～ 16:00
	2026年 8月 18日 (火)	14:00 ～ 16:00
	2026年 8月 24日 (月)	14:00 ～ 16:00
会場セミナー 対面 & オンライン配信	東京会場： 2026年 10月 9日 (金)	10:00 ～ 12:00
	大阪会場： 2026年 10月 13日 (火)	10:00 ～ 12:00

※各会場の対面参加は先着80名とさせていただきます。
※セミナー各回の内容は同じですが、複数回の受講が可能です。

セミナー 申し込みフォーム
<https://hakensakiseminar.mhlw.go.jp/>



〈派遣先向けセミナー〉



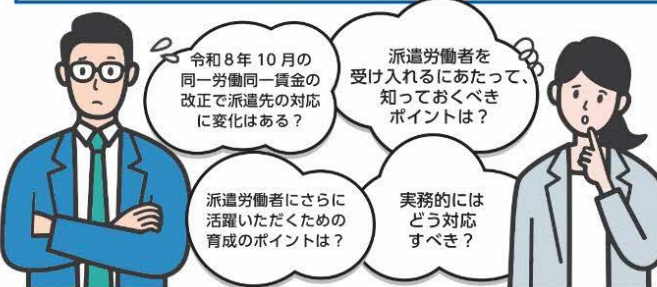
厚生労働省委託

**派遣労働者を受け入れる
派遣先企業向けセミナー**

参加無料

令和8年10月1日より改正される労働者派遣法施行規則、「同一労働同一賃金ガイドライン」、派遣元指針、派遣先指針の内容を含む、派遣労働者の同一労働同一賃金への派遣先の対応について解説

- ・ 派遣労働者の受け入れにあたって派遣先に求められる対応や実務上の留意点について、制度の基本的な法的知識のほか、具体的な指導監督の例、調査結果を解説
- ・ 派遣先で派遣労働者を「育てて活かす」ためのポイントを解説



令和8年10月の同一労働同一賃金の改正で派遣先の対応に変化はある？

派遣労働者を受け入れるにあたって、知っておくべきポイントは？

派遣労働者にさらに活躍いただくための育成のポイントは？

実務的にはどう対応すべき？

セミナー1

派遣労働者の同一労働同一賃金への対応と
さらなる育成のためのポイントを解説します

同一労働同一賃金見直し対応編

令和8年10月改正のポイントや派遣先に求められる対応について解説します。



オンラインセミナー (Webex)

9/7

(月) 14:00 ～ 16:00



東京会場 (対面 & オンライン配信)

10/9

(金) 14:00 ～ 16:00

会場：大手町三井カンファレンス
(千代田区三井物産ビル)

セミナー2

派遣労働者を適正に受け入れ、育成するための
労働者派遣法と実務上のポイントを解説します

労働者派遣法・実務対応編

派遣先が押さえるべき法令・実務上のポイントを解説します。



オンラインセミナー (Webex)

9/29

(火) 14:00 ～ 16:00



大阪会場 (対面 & オンライン配信)

10/13

(火) 14:00 ～ 16:00

会場：ナレッジキャピタルカンファレンスルーム
(大阪市グランフロント大阪)

※各回セミナー内容は同じです。 ※各会場の対面参加は先着80名とさせていただきます。

お申し込みはこちら

お申し込みはこちら

派遣労働者の公正な待遇確保等推進事業 特設サイト
<https://hakensakiseminar.mhlw.go.jp/>

※お申込みは特設サイトからお願いします。
令和8年度厚生労働省委託事業「派遣労働者の公正な待遇確保等推進事業」



参加申し込み、詳細は[厚生労働省](https://hakensakiseminar.mhlw.go.jp/) 令和8年度 派遣労働者の公正な待遇確保等推進事業から



HP 派遣労働者の同一労働同一賃金について | 厚生労働省

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

▼ 文本文書 ▼ 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

テーマ別を探す

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

[新着・更新情報](#)
[派遣労働者の同一労働同一賃金の基本的な考え方](#)
[パンフレット・リーフレットなど](#)

[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～

[労使協定方式](#) ～賃金比較ツール、各種イメージ・様式集等～
[労使協定方式](#) ～独自統計調査について～

[派遣先均等・均衡方式（労働者派遣法第30条の3）について](#)
[Q & A](#)

[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～](#)
[動画、マニュアル、自主点検表等について](#)

[相談窓口、働き方改革支援](#)
[裁判外紛争解決手続（行政ADR）](#)
[公的機関に関するもの](#)
[法律・省令・告示・通達など](#)

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。本ガイドは次の通りです。

- ① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備
- ② 派遣労働者の待遇に関する部署間の連携強化
- ③ 労働時間や休日等（執行ADK）の規定の整備

それぞれの内容を詳しくご説明します。高度で働く方への公正な待遇が確保されるよう、適切な対応してくださいませ。

1 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

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 **【派遣協定方式】** 一定の要件を満たす労使間で定める待遇

※ 2020年4月1日を超えた2割超派遣労働者が同方式から採用されずして、事前に手続きを進めてください。

※ 反例として派遣先方式（②派遣協定方式）の場合には、対象とならない派遣労働者のために、有給休暇の日数、年末調整の手続きと適用しない事業所、情報提供しあわずばりなどあります。継続した違いを是正するために両方に共通することとし、派遣の対象となる派遣労働者の帰属とともに、貴会館の半導体産業専任窓口（〒徳島県阿南市高松）に報告しなければなりません。

```

graph TD
    Title[派遣先均等・均衡方式] --> Box1[派遣先]
    Title --> Box2[派遣協定]
    Box1 --> W1[Wage]
    Box2 --> W2[Wage]
    Title --- Comp[比較労務要素の待遇格別の確認]
    
```

派遣先

＜均等／均衡＞ ＜派遣先均等＞

＜通常の労働者＞ （雇用契約フルタイムム）

派遣

派遣元

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

派遣協定方式 一定の要件を満たす労使間で定める待遇

① 派遣先（※1）、派遣元（※2）の就業状況の変化前（※2）が同一条件に基き取り扱いは禁止

② 派遣先（※1）、派遣元（※2）の経営内容・比率の変更前（※2）、その他の事項の相違を理由として不当な減額を禁止

★ 「派遣協定」を確立しつつも、派遣労働者の職務の内容、経験の結果、意欲、能力などに従って昇給する仕組みを設けておけることも法的に可能（※3参照）

※1 経営内容は、「業種の内容」、「業務の内容」と「人事制度」の組み合わせをいいます。
 ※2 経営内容は、「配属の企業組織内には」、「人材活用の「組織みよ活用等」をいいます。
 ※3 厚生労働省、都道府県労働局

LL130329M04

賃金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～

①「同一賃金」について

①均等・均等化と均等化の方法のいずれかの決定方式により、
労働条件が②で異なる場合に適用されます。

②代表者などとは派遣元事業主との間で一定の事項を定めた労働協定を
締結する。

③出された選出代表者は組織上は労使協定では認められ、労使協定
違反均等・均等化方式が適用されます。

④賃金を決定することができる労働者の要件があります

①に規定する管理監督者でないこと

②には専任、工場長など、労働条件の決定その他の労働管理
行為を立派に果たす人を出す。

③当選は、管理監督者に該当する可能性のある人は避けた

⑤賃金を選出するための正しい手続きが必要です

①一貫金の労働協定を締結するために過半数代表者を選出する
で、投票・手挙などにより選出すること

②を争う他に、労働者の話し合いや持ち回り決議などでも構い
ない人数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的
な選出に当たっては、派遣労働者などを含めたすべての
加えるようにしようとする。

③労働者を指名するなど、使用者の意向によって 過半数代表
者の選定は無効とする。

④労働者が過半数代表者であることなどを理由として、労働条件
の改善を拒否してはいけません。

労働関係分類の改定により
**務統計を用いた一般賃金は
 用から新分類を使用します**

方式により確保する場合は、**派遣労働者の賃金**を「派遣労働者の賃金」の派遣者の平均的な賃金（以下、一般賃金）の算入とする。この一般賃金（一般基本給・賃金等）は、賃金調査統計を活用し、毎年公表されている。また、賃金調査統計を用いた「厚生労働関係賃金分類」を改定した上で、**職業分類**に位置する「令和7年度賃金分類から決定後の職業分類を基に公表します。

については、独立行政法人 労働政策研究・研修機構の「**賃金分類**」をご参照ください。

reika.hokupyo/bunrui/index.html



重要と決定経緯

賃金決定第15条（標準職業名等）に基づき、労働力需給調整機構により作成されています。

以上が経緯とし、この間の産業構造、職業構造の変化等に伴い、発生している分野もみられたため、令和4年4月に第5回改定が行われる。

1項目 → 15項目
 サービスの職業への対応により整理
 により見直し
 3項目 → 99項目
 ・分け方を見直し
 69項目 → 440項目

ツッパンの観点で必要なものについて、小分類項目に位置

から（公表時期は令和6年度中）

労働関係分類
 生涯勤続
 生涯勤続
 生涯勤続

動画・マニュアル

- 1



・均等、均衡方式
とは？

・派遣元、派遣先は
どのように対応す
ればいいのか？ 0:58

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 - 1.57万 視聴数 - 4 年前
- 2



派遣労働者の同一労働同一賃金解説②～
労使協定方式（一般資金）～

・一般資金ってなに？
・どうやって一般資
金と派遣労働者の
賃金を比較すれば
いいのか？ 30:48

派遣労働者の同一労働同一賃金解説②～労使協定方式（一般資金）～

厚生労働省 / Ministry of Health, Labour and Welfare - 1.67万 視聴数 - 4 年前
- 3



派遣労働者の同一労働同一賃金解説③～
労使協定方式（一般資金以外）～

・労使協定に定めない
といけないとして
なり？

・労使協定はどの
ように書けばいいの？ 0:58

派遣労働者の同一労働同一賃金解説③～労使協定方式（一般資金以外）～

厚生労働省 / Ministry of Health, Labour and Welfare - 7132 視聴数 - 4 年前
- 4



派遣労働者の同一労働同一賃金解説④～
派遣先の留意点～

・派遣先の義務ってなに？

・派遣元にとよう
な情報を提供すべ
いのか？ 10:40

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 視聴数 - 4 年前

労使協定書等のイメージ・様式集

第2版 令和6年2月20日改訂

(イメージ)

労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労働協定

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（以下「甲」という。）と〇〇人材サービス株式会社の労働者の過半数を代表する者（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条と労働者派遣法第30条の4第1項の規定との関係】

第1条 〇〇人材サービス株式会社（以下「甲」という。）と〇〇人材サービス株式会社の〇〇支店の労働者の過半数を代表する者（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2条 労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）は、専任職員に使用されているすべての労働者の過半数を代表する者である。専任職員以外の労働者である労働者代表者によってなる労働組合（過半数労働組合）の労働者の過半数を代表する者とは、専任職員以外の労働者の過半数を代表する者（過半数労働組合）と組織することにより、労働者の過半数を代表する者ではない労働者からなるものとする。当該協定は適用されなければならない。

第3条 労働者の過半数ではない労働者は労働者の過半数を代表する者（過半数労働組合）と組織することにより、労働者の過半数を代表する者ではない労働者からなるものとする。当該協定は適用されなければならない。

① 雇用関係にかかわらず事業所に雇用されている労働者（派遣業務の派遣先職員を含む。）の労働者を代表していること。

② 労働協定は適用される事業所を出発点として定められることと認められる場合、準手帳の記載の方法による手続により提出された書面であり、派遣先事業主の同意に基づき提出された書面であること。

③ 労働者派遣法第4条第2項に規定する管理職でないこと。

第4条 労働協定についてメール等によって、その内容に対する同意の意思表示（「賛成」「反対」）したものとみなす方法は一時的に限り、労働者の過半数の協定を適用してはならないものと必ずしも相照合できないものとも考えられる。

（対象となる派遣労働者の範囲）

第1条 本協定は、派遣先でソフトウェア開発の業務に従事する労働者（以下「対象従業員」という。）と適用される。→**派遣先第4条第1項第2号に規定する対象従業員**

2 対象従業員については、派遣先が変更される頻度が高いことから、中長期的なキャリア形成を計り所得の不安定化を防ぐため、本労使協定の対象とする。

3 甲は、対象従業員について、一労働契約の契約期間中に、特段の事情がない限り、本協定の適用を除外しないものとする。→**派遣先第4条第1項第3号「その事項」**

【労働協定の適用によって発生する労働争議の処理】

第1条 本協定は、調整が図れない争議事項を労働協定（以下「労働協定」という。）によって調整する。

第1条の一方協議は、争議の処理のために必要と認められた場合に、協定する労働協定の適用の義務が協定において、法第30条の4第1項第2号に規定する労働協定の適用を受ける労働者の範囲に属する一線の労働者の平均的な賃金（以下、「一線賃金」という。）の総額より上であることを確認できることである。

[illegible]

【参考】労働者派遣法施行規則／派遣元指針／派遣先指針の主な改正事項①

労働者派遣法施行規則（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（昭和61年労働省令第20号））

- ◆ 法第31条の2第2項及び第3項による明示事項に、派遣元事業主に法第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追加。

派遣元指針（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号））

- ◆ 以下の事項を派遣元指針に追加。

＜公正な評価による待遇改善の促進＞

- ・ 派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練及びキャリアコンサルティングの実施並びに就業機会の確保及び提供に当たって、その職務の成果等の向上により派遣労働者の待遇が改善するよう、次の事項に留意すること。（第2の8(6)）
 - イ 派遣先に協力を求めつつ、派遣労働者の業務の遂行状況等を把握し、労働者派遣契約の更新の機会等の適切な時機に職務の成果等の評価を行うこと。また、派遣労働者の希望に応じて、評価結果をフィードバックすること。
 - ロ 派遣労働者に対しキャリアコンサルティングを受けることを勧奨することが望ましいこと。また、キャリアコンサルティングの実施結果等を踏まえ、教育訓練を実施し、就業の機会を提供する等、各措置が派遣労働者の希望に応じて総合的に実施されるよう努めること。
 - ハ イ及びロ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であること。

＜労働者派遣法第30条の4第1項の協定の締結に当たって留意すべき事項等＞

- ・ 法第30条の3の規定は、派遣先の通常の労働者と派遣労働者との間の不合理な待遇の相違を設けてはならないこと等を定めたものであり、法第30条の4の規定は、協定を定めたときは、当該協定で定めた範囲に属する派遣労働者の待遇について、一部を除き、法第30条の3の規定は適用しないこと等を定めたものであることに留意すること。また、協定を定めた場合であっても、当該協定で定めたものを遵守していない場合又は公正な評価に取り組んでいない場合は、法第30条の3の規定による待遇の確保が求められることに留意すること。さらに、協定の締結に当たり、協定の締結を行う過半数代表者が適正に選出されていない場合は、協定を定めたものとは認められず、法第30条の3の規定による待遇の確保が求められることに留意すること。（第2の8(8)イ）
- ・ 協定の締結を行う過半数代表者の事務の円滑な遂行のための必要な配慮として、事務スペース・事務機器の提供等が考えられること。また、過半数代表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。（第2の8(8)ロ）
- ・ 協定対象派遣労働者の待遇の改善を進める観点から、法第30条の4第1項第2号の賃金の決定の方法を協定で定めるに当たっては、次の事項に留意すること。（第2の8(8)ハ）
 - イ 一般賃金水準を遵守した上で、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について労使で十分に協議することが考えられること。
 - ロ 一般賃金水準が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。
 - ハ 労使で十分に協議を行ったとしても、待遇を引き下げの場合、労働条件の不利益変更となり得るものであり、労働契約法第9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。
- ・ 協定を締結したとき（改定したときを含む。）及び労働者を雇い入れたときは、当該協定について労働者派遣法施行規則第25条の11各号に掲げるいずれかの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。（第2の8(8)ニ）

【参考】労働者派遣法施行規則／派遣元指針／派遣先指針の主な改正事項②

派遣元指針（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号））（続き）

＜就業規則の作成等における派遣労働者の過半数を代表する者＞

- 就業規則の作成等における過半数代表者は、次のいずれにも該当する者としてすること。（第2の8(9)イ）
 - イ 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
 - ロ 法第30条の6の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、派遣元事業主の意向に基づき選出されたものでないこと
- 派遣労働者の過半数代表者として正当な行為をしたこと等を理由と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。（第2の8(9)ロ）
- 派遣労働者の過半数代表者が事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮（事務スペース・事務機器の提供等）を行わなければならないこと。また、過半数代表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等、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。（第2の8(9)ハ）

＜労働者に対する待遇に関する説明義務の改善＞

- 派遣労働者に待遇の相違の内容等を説明するに当たっては、「資料を活用し、口頭により説明する方法」又は「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する等の方法」によるものとしてすること。また、資料を活用し、口頭により説明する場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいこと。さらに、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に努めるものとしてすること。（第2の9(3)）
- 法第31条の2第4項の規定による説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新の際等に、待遇の相違の内容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、待遇の相違の内容等について説明を求めることができることを周知すること等が望ましいこと。（第2の9(5)）

派遣先指針（派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号））

- ◆ 以下の事項を派遣先指針に追加。
 - 派遣労働者の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮しなければならない施設として「駐車場」を例示。（第2の9(1)）
 - 派遣元事業主からの求めに応じ、派遣労働者の業務の遂行状況の情報を提供する等、派遣労働者の職務の評価等に協力するよう配慮しなければならないこと。（第2の9(1)）
 - 派遣元事業主による派遣料金に係る交渉に一切応じない場合や、派遣元事業主が労働者派遣法第30条の3又は第30条の4第1項の規定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に係る交渉を行ったにもかかわらず、派遣料金が当該必要な額を下回る場合は、同法第26条第11項の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないことに留意すること。また、派遣元事業主が、賃金の決定の方法を協定で定めるに当たっては、一般賃金水準を遵守した上で、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。（第2の9(2)ロ）

1. はじめに
2. 改正内容について
 - (Ⅰ) 労働者の待遇に関する説明義務の改善
 - (Ⅱ) 派遣労働者の均等・均衡待遇
 - (Ⅲ) 公正な評価による待遇改善の促進等
3. おしらせ・参考資料
4. 労働関係法令について

労働関係法令について

◆賃金の復習◆

兵庫労働局労働基準部監督課

▷派遣元と派遣先の責任分担

派遣元の責任

- 雇用主として派遣労働者と契約を結ぶ
- 就業条件等の明示
- 賃金の支払
- 社会保険・労働保険の手続
- 年次有給休暇の付与
- 休業手当の支払
- 解雇予告・予告手当の支払
- 一般健康診断の実施

など

派遣先の責任

- 労働者派遣契約に基づく就業労働条件の確保
- 業務上の指揮命令
- 労働時間、休憩、休日、時間外・休日労働等の管理
 - *36協定の締結、届出は派遣元で行う
- 年少者・妊産婦の就業制限
- 有害業務に関する健康診断の実施

など

▷賃金支払条件（労働基準法第24条）

▶▶賃金支払の5原則とその例外

◎賃金支払の5原則

- ①通貨払い
- ②直接払い
- ③全額払い
- ④毎月1回払い
- ⑤一定期日払い

例外

- ①法令・労働協約に現物支給の定めがある場合
- ②労使協定の締結と労働者の同意を得て、労働者が指定する次の口座への振込み等により支払う場合
 - (1)銀行その他の金融機関の預貯金口座
 - (2)証券会社の一定の証券総合口座
 - (3)指定資金移動業者の口座

○賃金控除が認められる場合

- ①法令による場合（税金などの公租公課）
- ②労使協定による場合

* 事理明白でない「事務管理費」「安全協力費」等の控除は、労働基準法違反になります!!

臨時支給の賃金、賞与、査定期間が1ヵ月を超える場合の精勤手当、賞与等

▷割増賃金（労働基準法第37条）

- 時間外労働、休日労働、深夜労働（午後10時～午前5時）を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。

	割 増 賃 金 率
時間外労働	2割5分以上（1ヵ月60時間超の時間外労働は5割以上）
休日労働	3割5分以上
深夜労働	2割5分以上

○割増賃金の算定方法

$$\text{割増賃金額} = \frac{\text{1時間当たりの賃金額}}{\text{時間数}} \times \text{割増賃金率} \times \text{時間外労働等の時間数}$$

▶ 最低賃金（最低賃金法）

兵庫県最低賃金の改定

1,172 円 予定

1,116 円



**56円
UP**

2026年10月1日(木)から

(2026年8月4日答申)



兵庫県（地域別）最低賃金は、職種・年齢に関わらず、パート、アルバイトの方を含むすべての労働者に適用されるルールです。

事業者も労働者も
お互いに確認しましょう。



労働基準局
広報キャラクター
たしかめたん

兵庫県の最低賃金

兵庫県労働局

★地域別最低賃金

兵庫県最低賃金	時間額 1,116 円	発効日 令和7年10月4日	★兵庫県内の事業場で働くすべての労働者について、この兵庫県最低賃金が適用されます。
---------	-----------------------	------------------	---

★特定（産業別）最低賃金

最低賃金の種類	時間額	適用する使用者	適用除外する労働者
塗料製造業	1,158 円 令和7年12月1日発効	兵庫県の区域内で次に掲げるいずれかの産業を営む使用者 (1) 塗料製造業 (2) (1)に掲げる産業において管理、補助的経済活動を行う事業等 (3) 臨時持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)に掲げる産業に分類されるものに限る。）	(1) 兵庫県又は外国以上の者 (2) 雇入れ後引当金の有る者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる事業に主として従事する者 イ 清掃、内付け又は縫製の業務 ロ 手作業による小物製品の包装、包装めしは入れの業務 ハ 包装におけるマスキングの業務 ニ 軽微な運搬又は工具等しくは部品の整理の業務 ホ 材料の運搬、洗浄、取換え、印刷打ち又は組立の業務 ヘ 軽微な運搬の業務
鉄鋼業	1,180 円 令和7年12月1日発効	兵庫県の区域内で次に掲げるいずれかの産業を営む使用者 (1) 鉄鋼業 (2) (1)に掲げる産業において管理、補助的経済活動を行う事業等 (3) 臨時持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)に掲げる産業に分類されるものに限る。）	(1) 兵庫県又は外国以上の者 (2) 雇入れ後引当金の有る者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる事業に主として従事する者 イ 清掃、内付け又は縫製の業務 ロ 手作業による小物製品の包装、包装めしは入れの業務 ハ 包装におけるマスキングの業務 ニ 軽微な運搬又は工具等しくは部品の整理の業務 ホ 材料の運搬、洗浄、取換え、印刷打ち又は組立の業務 ヘ 軽微な運搬の業務
はん用機械器具製造業 生産用機械器具製造業 業務用機械器具製造業	1,150 円 令和7年12月1日発効	兵庫県の区域内で次に掲げるいずれかの産業を営む使用者 (1) はん用機械器具製造業 (2) 生産用機械器具製造業（計測器、測定器、分析機器、試験機、測量機械器具、半導体機械器具製造業、医療用機械器具、医療用品製造業、先端機械器具、シニア関連、医療関連を除く。） (3) 業務用機械器具製造業 (4) 臨時持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)から(3)までに掲げる産業に分類されるものに限る。）	(1) 兵庫県又は外国以上の者 (2) 雇入れ後引当金の有る者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる事業に主として従事する者 イ 清掃、内付け、縫製など縫製以外の業務 ロ 手作業による小物製品の包装、包装めしは入れの業務 ハ 包装におけるマスキングの業務 ニ 軽微な運搬又は工具等しくは部品の整理の業務 ホ 材料の運搬、洗浄、取換え、印刷打ち又は組立の業務 ヘ 軽微な運搬の業務
電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業	1,117 円 令和7年12月1日発効	兵庫県の区域内で次に掲げるいずれかの産業を営む使用者 (1) 電子部品・デバイス・電子回路製造業 (2) 電気機械器具製造業（計測器・測定器・分析機器・試験機、測量機械器具、半導体機械器具製造業、医療用機械器具、医療用品製造業、先端機械器具、シニア関連、医療関連を除く。） (3) 情報通信機械器具製造業 (4) 臨時持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)から(3)までに掲げる産業に分類されるものに限る。）	(1) 兵庫県又は外国以上の者 (2) 雇入れ後引当金の有る者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる事業に主として従事する者 イ 清掃、内付け、縫製など縫製以外の業務 ロ 手作業による小物製品の包装、包装めしは入れの業務 ハ 包装におけるマスキングの業務 ニ 軽微な運搬又は工具等しくは部品の整理の業務 ホ 材料の運搬、洗浄、取換え、印刷打ち又は組立の業務 ヘ 軽微な運搬の業務
輸送用機械器具製造業	1,188 円 令和7年12月1日発効	兵庫県の区域内で次に掲げるいずれかの産業を営む使用者 (1) 輸送車両・同部品製造業 (2) 船舶製造・修繕業、船舶機器製造業 (3) 航空機製造・修繕業、航空機部品製造業 (4) 産業用運輸車両・同部品、附属品製造業 (5) その他の輸送用機械器具製造業（自動車、同部品製造業を除く。） (6) (1)から(5)までに掲げる産業において管理、補助的経済活動を行う事業等 (7) 臨時持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)から(5)までに掲げる産業に分類されるものに限る。） ※「自動車・同部品製造業」は兵庫県最低賃金が適用されます。	(1) 兵庫県又は外国以上の者 (2) 雇入れ後引当金の有る者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる事業に主として従事する者 イ 清掃、内付け、縫製など縫製以外の業務 ロ 手作業による小物製品の包装、包装めしは入れの業務 ハ 包装におけるマスキングの業務 ニ 軽微な運搬又は工具等しくは部品の整理の業務 ホ 材料の運搬、洗浄、取換え、印刷打ち又は組立の業務 ヘ 軽微な運搬の業務
計測器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具製造業	1,117 円 令和7年12月1日発効	兵庫県の区域内で次に掲げるいずれかの産業を営む使用者 (1) 計測器・測定器・分析機器・試験機、測量機械器具、半導体機械器具製造業、医療用機械器具、医療用品製造業、先端機械器具、シニア関連、医療関連を除く。） (2) (1)に掲げる産業において管理、補助的経済活動を行う事業等 (3) 臨時持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)に掲げる産業に分類されるものに限る。）	(1) 兵庫県又は外国以上の者 (2) 雇入れ後引当金の有る者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる事業に主として従事する者 イ 清掃、内付け、縫製など縫製以外の業務 ロ 手作業による小物製品の包装、包装めしは入れの業務 ハ 包装におけるマスキングの業務 ニ 軽微な運搬又は工具等しくは部品の整理の業務 ホ 材料の運搬、洗浄、取換え、印刷打ち又は組立の業務 ヘ 軽微な運搬の業務
自動車小売業	1,116 円 令和7年10月4日発効	※自動車小売業においては令和7年度の数値改正がなかったことから、令和7年10月4日以降、兵庫県最低賃金（1,116円）が適用されています。	

「雑業」、「各種商品小売業」は令和7年10月4日から兵庫県最低賃金（1,116円）が適用されています。

▷▷最低賃金の種類

①地域別最低賃金

各都道府県ごとに全ての労働者及び使用者に適用される。

②特定(産業別)最低賃金

各都道府県ごとに一定の事業や職業に従事する基幹的労働者及びその使用者に適用される。

***派遣労働者の最低賃金の適用は、派遣先事業場の地域別最低賃金、特定(産業別)最低賃金が適用されます。**

▷▷最低賃金の適用（例：塗料製造業の場合）

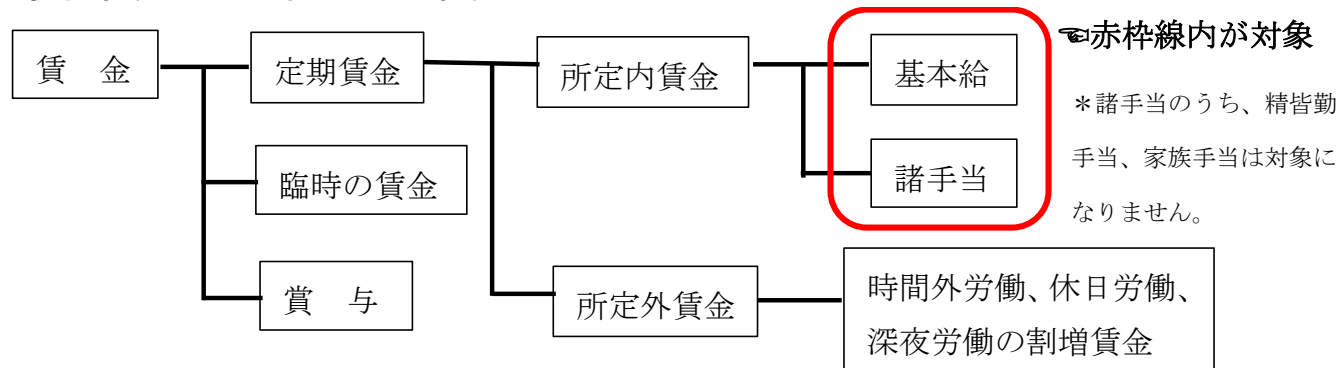
発効日	兵庫県最賃	塗料製造業
令和6年 12月1日	1,052円	1,099円
令和7年 10月4日	1,116円	1,099円
令和7年 12月1日	1,116円	1,158円
令和8年 10月1日 予定	1,172円	1,158円

両方の最低賃金が適用の場合は、高い金額の方が適用となります。

***赤字の最低賃金額を適用**

▷最低賃金（最低賃金法）

▷▷最低賃金の対象となる賃金



▷▷最低賃金額の算定方法

①時給の場合

$$\text{時給(時間額)} \geq \text{最低賃金額}$$

③日給の場合

$$\frac{\text{日給(日額)}}{1 \text{ 週間平均の } 1 \text{ 日所定労働時間数}} \geq \text{最低賃金額}$$

②月給の場合

$$\frac{\text{総支給額} - \text{対象とならない賃金}}{\text{年間平均 } 1 \text{ か月所定労働時間数}} \geq \text{最低賃金額}$$

▷休業手当（労働基準法第26条）

- 使用者（派遣元）の責めにきすべき事由により派遣労働者を休業させる場合には、**派遣元**が、平均賃金の6割以上を休業手当として支払わなければなりません。

＊労働者派遣契約の中途解約により派遣労働者を休業させた場合には、一般に「使用者の責めに帰すべき事由による休業に該当し、派遣元は休業手当を支払う必要があります。

▷▷休業手当の計算

休業手当＝平均賃金（日額）×6割×休業させた所定労働日数

◎平均賃金の算定方法（労働基準法第12条）

（原則）

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{直前の賃金締切日より起算した} \\ \text{3か月間の賃金総額}}{\text{上記3か月間の総暦日日数}}$$

（最低保障額）

$$\frac{\text{算定期間中の賃金の総額}}{\text{算定期間中に労働した日数}} \times 6 \text{割}$$

＊（原則）と（最低保障額）両方計算し、高い方を平均賃金として採用。

▷外国人労働者の賃金

労働関係法令は、労働者の国籍にかかわらず、**当然に適用**されます。
また、国籍を理由とする差別的取扱いについては、派遣元だけではなく、派遣先についても禁止されています。

◆外国人労働者を含め、同一労働同一賃金ガイドラインが適用されることに留意しましょう



要チェック

◎外国人労働者の賃金からの控除について
外国人労働者の賃金から寮費、家賃、光熱費等を控除
するに賃金控除協定は労使で締結していますか？
過去に締結した賃金控除協定には入っていますか？
⇒無ければ、必要な控除項目を含め、新たに労使で賃金
控除協定の締結を！

ご視聴、
ありがとうございました！



労働基準局
広報キャラクター
たしかめたん