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

＜第一部＞
派遣労働者を受け入れるにあたって

兵庫労働局 需給調整事業課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

本資料は令和８年１０時点での法令に基づいて作成しています。

なお、特段の説明がない限り

【法】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

【令】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令

【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

【指針】派遣先が講ずべき措置に関する指針（法第47条の12）

を言います。

労働者派遣法において派遣先が適用を受ける条項

労働者派遣法のうち、**派遣先**が特に留意すべき条項について抜粋したものです（下記以外も当然適用があります）。

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４条第３項		労働者派遣禁止業務での派遣労働者受入れ禁止		
第２４条の２		派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主からの労働者派遣の受入れの禁止		
第２６条		労働者派遣契約の内容等		
第２７条		労働者派遣契約の解除の制限		
第２９条		労働者派遣契約の解除の非遡及		
第２９条の２		労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置		
第３９条		労働者派遣契約に関する措置		
第４０条第１項		適正な派遣就業の確保等のための措置		
第４０条第２～５項		派遣先による均等均衡の確保		
第４０条の２		派遣先の事業所単位の派遣期間の制限の適切な運用		
第４０条の３		派遣労働者個人単位の期間制限の適切な運用		
第４０条の４		特定有期雇用派遣労働者の雇用にかかる努力義務		
第４０条の５		派遣先での常用労働者（いわゆる正社員）化の推進		
第４０条の６～８		労働契約申込みみなし制度		
第４０条の９		離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受入れの禁止		
第４１条		派遣先責任者の選任	刑罰あり	
第４２条		派遣先管理台帳の作成、記載、保存及び記載事項の通知	刑罰あり	
第４４条～４７条		労働関係法令（労働基準法等）の適用の特例		
第６０条		罰則（罰金）※第４１条・４２条関係		

本日のセミナー内容

1．労働者派遣制度の概要

2．労働者派遣の流れ

3．労働者派遣契約の締結について

4．派遣先事業所が講ずべき措置

5．令和8年10月1日同一労働同一賃金の改正について

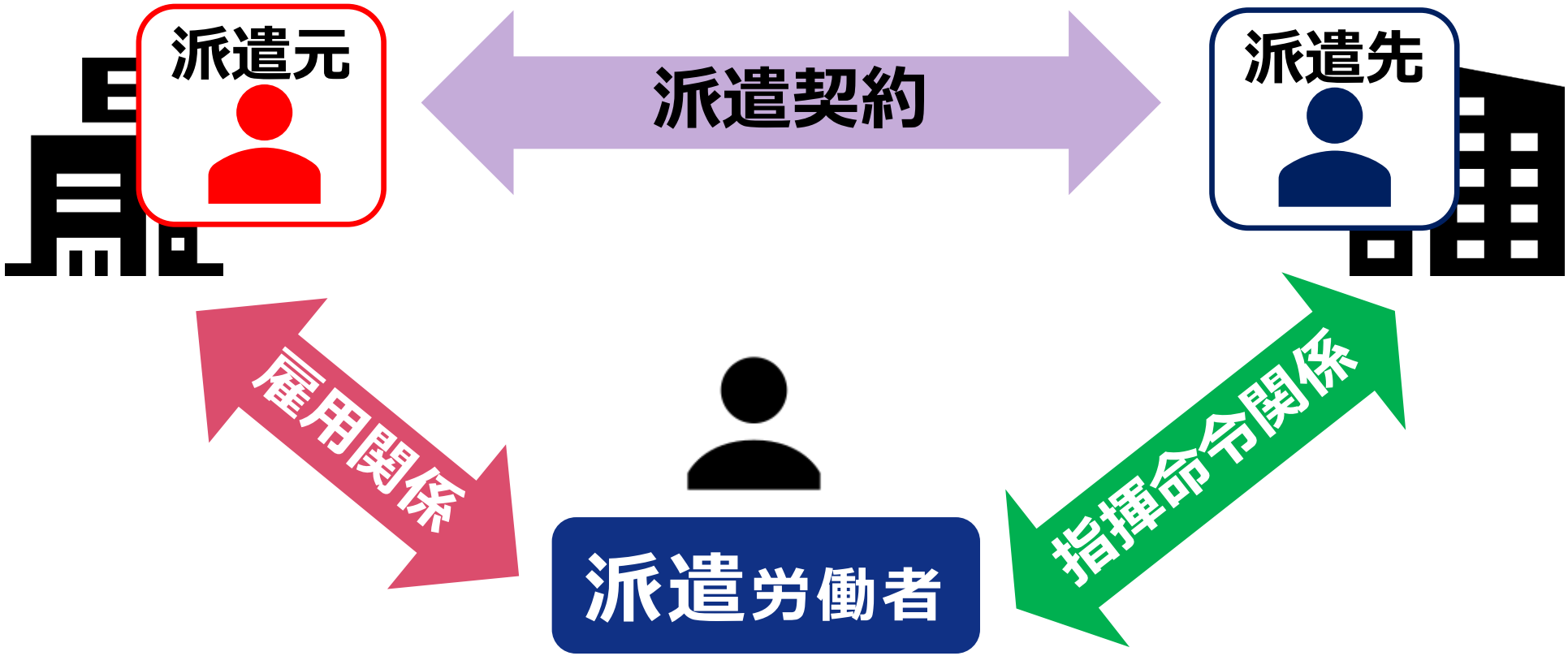
1

労働者派遣制度の概要

労働者派遣とは　1.労働者派遣制度の概要

労働者派遣法第２条第１項

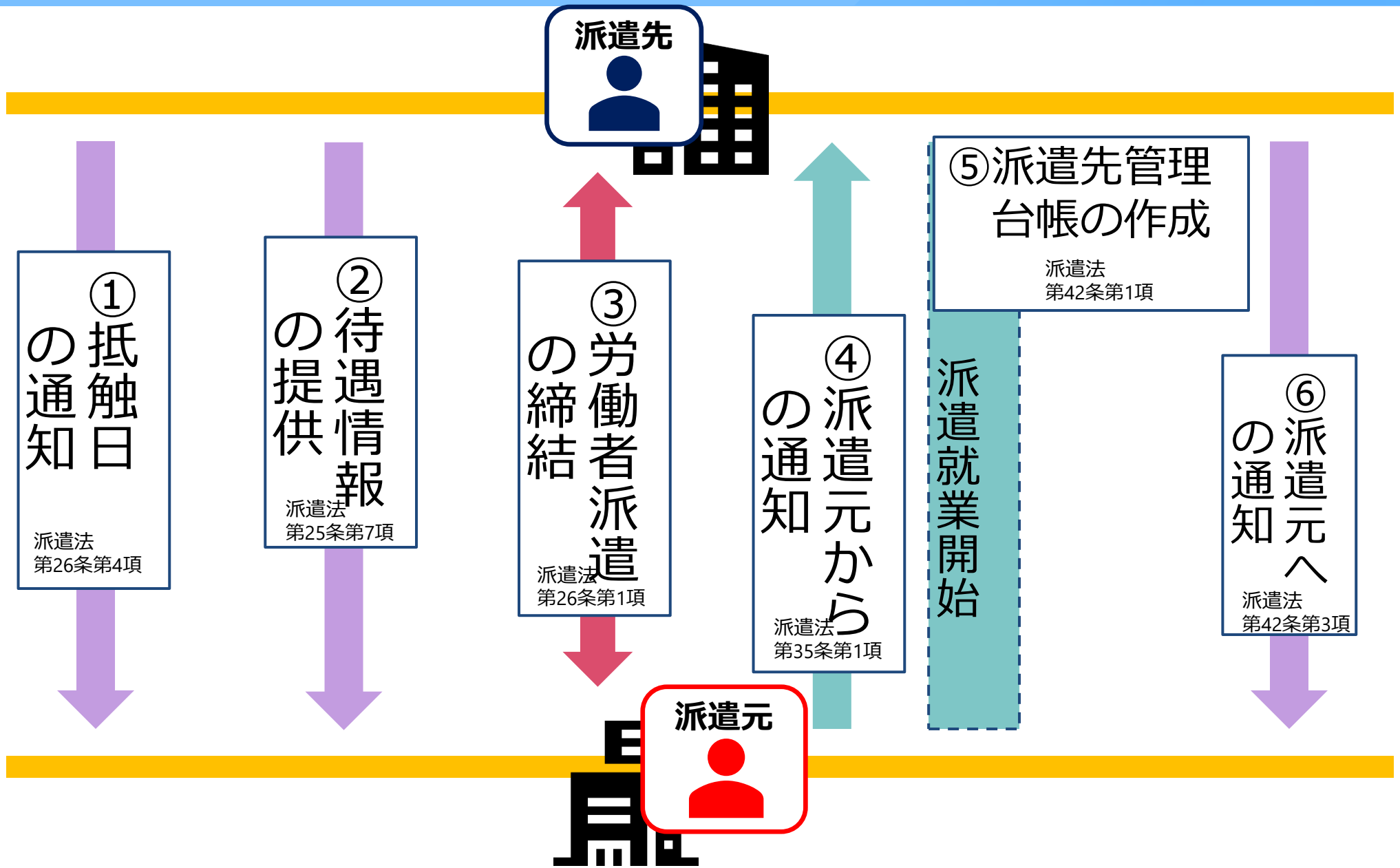
自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。



2

労働者派遣の流れ

派遣事業の流れ


派遣先
①抵触日の通知
派遣法
第26条第4項
②待遇情報の提供
派遣法
第25条第7項
③労働者派遣の締結
派遣法
第26条第1項
④派遣元からの通知
派遣法
第35条第1項
⑤派遣先管理台帳の作成
派遣法
第42条第1項
派遣就業開始
⑥派遣元への通知
派遣法
第42条第3項
派遣元

抵触日の通知①

＜抵触日とは＞

派遣労働者の受入期間には原則として制限（3年）があります

▼ 派遣受入日　　R６．４．１

当該派遣先において、初めて期間制限の対象となる派遣労働者を受け入れた日

▼ 満３年の日　　R９．３．３１

▼ 翌　日　　R９．４．１

以降は派遣受入れができない

この日を（法律に抵触することから）「抵触日」という

抵触日の通知②

<事業所単位・個人単位の２種類の期間制限があります>

有期雇用

常用代替防止

【事業所単位】
神戸支店で派遣で働く方を受け入れるのは原則３年

神戸支店人事課

Aさん

３年

※ 意見聴取手続

抵触日

神戸支店人事課

Aさん

３年

Bさん

会計課

Aさん

【個人単位】
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に対して派遣できる期間は、３年が限度。

抵触日の通知③

＜派遣可能期間の延長に係る意見聴取について①＞

事業所単位の派遣可能期間は、原則３年

派遣先が３年の派遣可能期間を延長しようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合など（※）からの意見を聴く必要がある。

（※）過半数労働組合がない場合、事業所の労働者の過半数を代表する者

意見聴取をしないまま、事業所単位の抵触日を超えて派遣労働者を受け入れた場合、
労働契約申込みみなし制度　が適用される

抵触日の通知④

＜派遣可能期間の延長に係る意見聴取について②＞

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る。

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る。

●過半数代表者は次の両方を満たす必要あり。

- **労基法第４１条第２号の「監督又は管理の地位にある者」でないこと。**
- 投票、挙手等の**民主的な方法によって選出**された者であること。

過半数代表者が使用者による指名で決まっているなど、**民主的な方法により選出されたものでない場合**、事実上意見聴取が行われていないものと同視して、**労働契約申込みみなし制度の対象**となる。

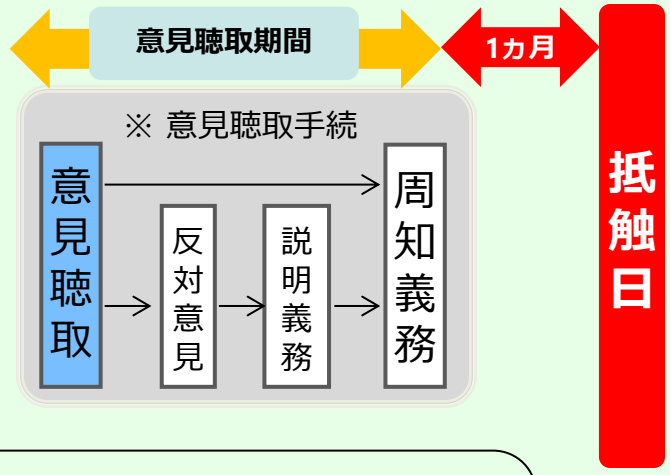
抵触日の通知⑤

＜派遣可能期間の延長に係る意見聴取について③＞

意見聴取

事業所単位の抵触日の
<u>１ヶ月前までに</u>完了

※派遣労働者を受け入れようとする**「雇用保険適用事業所」ごと**に行う必要があります。



○次の事項を書面で通知

・派遣可能期間を延長しようとする事業所。

・延長しようとする期間。

意見聴取の際、<u>当該業務に係る労働者派遣の役務の提供の開始時（派遣可能期間を延長した場合は、当該延長時）から当該業務に従事した派遣労働者の数の推移</u>及び<u>自社で期間を定めないで雇用する労働者（正社員）の数の推移に関する資料等</u>、<u>意見聴取の参考となる資料</u>も過半数労働組合等に提供すること。また、派遣先は、過半数労働組合等からの求めに応じ、部署ごとの派遣労働者の数、各々の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けた期間等に係る情報を提供することが望ましい。

抵触日の通知⑥

＜派遣可能期間の延長に係る意見聴取について④＞

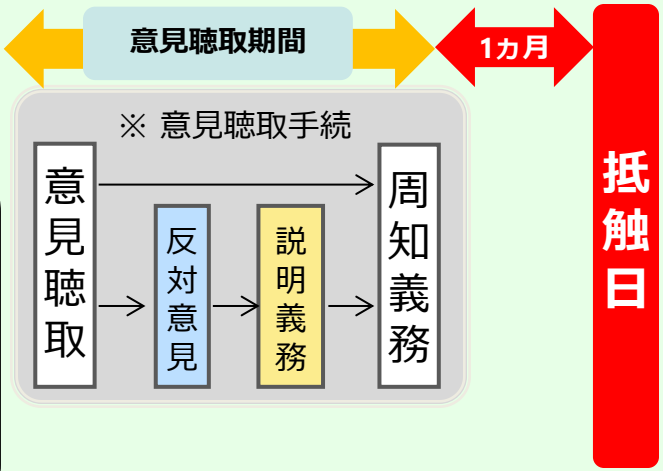
反対意見

（異議があった場合の対応方針等の説明）

○過半数労働組合等が異議を述べたときは事業所単位の抵触日の前日までに次の事項について説明が必要。

・派遣可能期間の延長の理由及び延長の期間。

・異議への対応方針。



※過半数労働組合等が異議を述べたときは、派遣先は、

- その意見に対応する派遣先の考え方を説明すること。
- 意見を勘案して延長しようとする期間について再検討を加えること等により、十分その意見を尊重するよう努めなければならない。

説明義務

（派遣元に対する抵触日の変更通知）

○速やかに、書面等の交付により、派遣元事業主に延長後の抵触日を通知します。

抵触日の通知⑦

＜派遣可能期間の延長に係る意見聴取について⑤＞

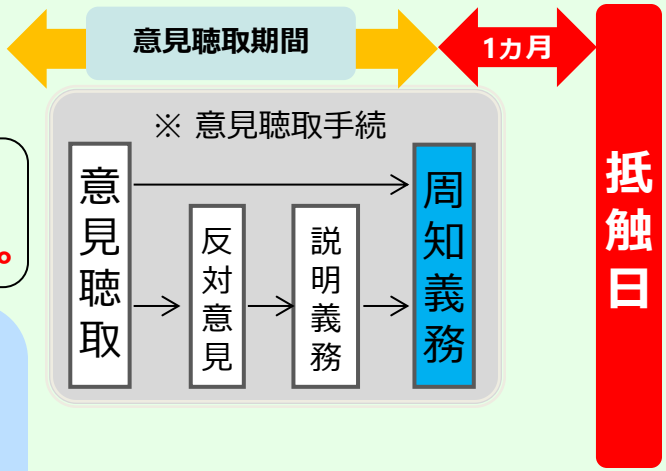
周知義務

（書面の保存・事業所の労働者に周知）

〇次の事項を書面で記載、事業所の労働者に周知。
書面の保存期間は、延長前の派遣労働可能期間が経過した日から３年間。

※　書面に記載する事項

①意見を聴いた過半数労働組合の名称又は過半数代表者の氏名（過半数代表者の場合は選出方法についても併せて記載が望ましい）
②過半数労働組合等に書面通知した日及び通知した事項
③意見を聴いた日及び意見の内容
④意見を聴いて、延長する期間を変更したときは、その変更した派遣可能期間
⑤異議が述べられた場合は、異議への対応に関する方針を説明した日及び内容



※　意見聴取の周知方法
以下、①～③のいずれかの方法による周知が必要です。
①上記、事業所等の見やすい場所に掲示又は備え付けること。
②書面を労働者に交付すること。
③ファイル等に記録し、かつ、事業所等の労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

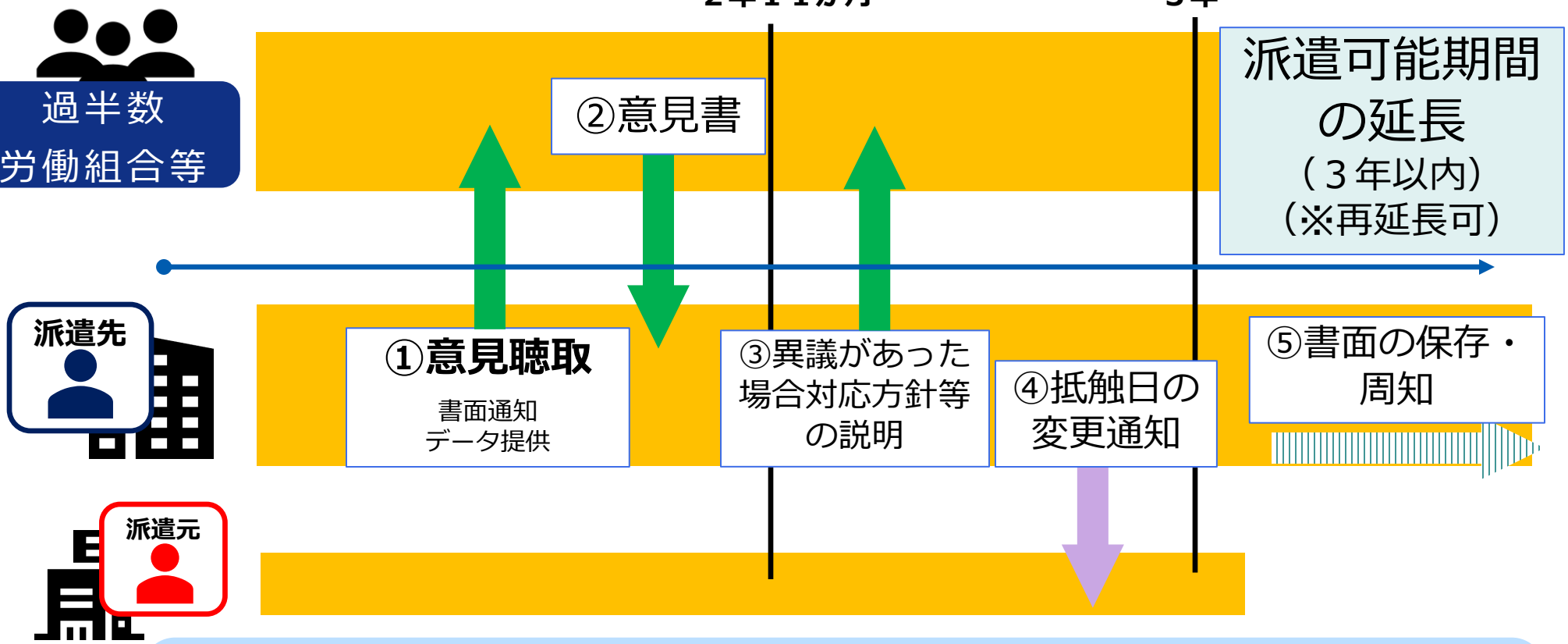
その他

〇延長できるのは3年間まで（再延長する場合は、あらためて意見聴取が必要）

抵触日の通知⑧

＜派遣可能期間の延長に係る意見聴取について⑥＞

意見聴取の流れ



Point！

- 延長手続きは期間制限の１ヶ月前までに実施、完了する。
- 過半数代表は、管理監督者以外の者を民主的な方法で選出、意見を聴取し回答。
- 書面は３年間保存し、事業所の労働者へ周知、派遣元へ変更通知。
- 受入可否の最終判断は事業所（派遣先）が行う。

抵触日の通知⑨

＜派遣先が複数の派遣元と契約している場合＞

派遣契約	派遣受入日	３年後	抵触日	
派遣元A【契約①】	R5.4.1⇒	R8.3.31⇒	**R8.4.1〇**	**抵触日**
派遣元B【契約②】	R6.4.1⇒	R9.3.31⇒	R9.4.1×	⇒**R8.4.1〇**
派遣元C【契約③】	R7.9.20⇒	R10.9.19⇒	R10.9.20×	⇒**R8.4.1〇**

◇最初に受け入れた派遣元の抵触日が固定されます。
◇抵触日の通知は、新規・更新問わず契約の都度通知する必要があります。

抵触日の通知⑩

<事業所単位・個人単位の２種類の期間制限があります>

有期雇用

【事業所単位】
神戸支店で派遣で働く方を
受け入れるのは原則３年

神戸支店人事課

Aさん

３年

抵触日

神戸支店人事課

Aさん

Bさん

会計課

Aさん

常用代替防止

３年

【個人単位】
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に対して派遣できる期間は、３年が限度。

Aさん；組織を変える○
Aさん→Bさんへ変える
意見聴取が必要

※ 意見聴取手続

意見聴取 → 反対意見 → 説明義務 → 周知義務

意見聴取 → 周知義務

※意見聴取手続のうち周知義務は、
「３年経過後」での実施でも違法ではない

抵触日の通知⑪

＜以下の労働者及び業務は、例外として期間制限の対象外＞

期間制限の例外

① 無期雇用されている派遣労働者

② ６０歳以上の派遣労働者

③ 有期プロジェクト業務（事業の開始、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）

④ 日数限定業務（１ヵ月間に行われる日数が通常の労働者に比べ相当程度少なく、かつ月１０日以下しか行われない業務）

⑤ 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

派遣労働者を６０歳以上の者又は無期雇用労働者に限定する派遣契約を締結する場合は、抵触日の通知は不要。

待遇情報の提供①

＜派遣労働者の待遇決定方式＞

派遣元 ← ②比較対象労働者の待遇情報の提供 → 派遣先

時期	あらかじめ

方法	書面・FAX・電子メール等

派遣元は、派遣労働者の待遇について、以下の１、２いずれかの方式によって決めることが義務化され、待遇の確保が必要となっている。

１「派遣先均等・均衡方式」

派遣先の通常の労働者（※）との均等・均衡待遇を図る方式

（※）通常の労働者・・・いわゆる正規型の労働者及び期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者

２「労使協定方式」

派遣元において、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と**一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて派遣労働者の待遇を決定する方式**

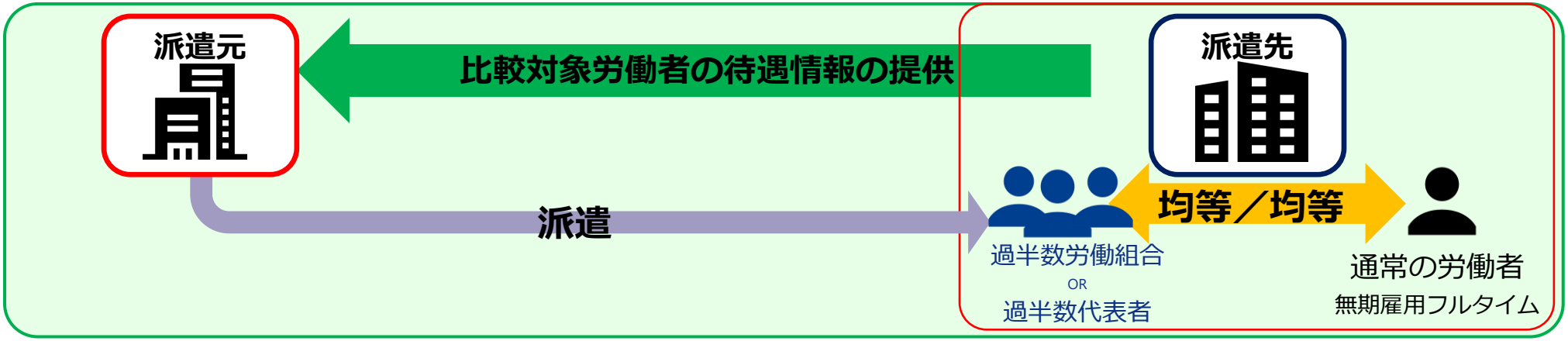
（派遣法第２６条７項）

派遣先は、派遣元が選択する方式に応じた情報提供が義務となっている。

待遇情報の提供②

＜提供する「待遇情報」　派遣先均等・均衡方式＞

（派遣労働者を協定対象労働者に**限定しない**場合）



○まず、派遣先が「比較対象労働者」を次の①～⑥の優先順位により選定します。

①「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
②「職務の内容」が同じ通常の労働者
③「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者
④「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
⑤　①～④に相当するパート・有期雇用労働者（短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均等待遇が確保されていることが必要）
⑥　派遣労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者

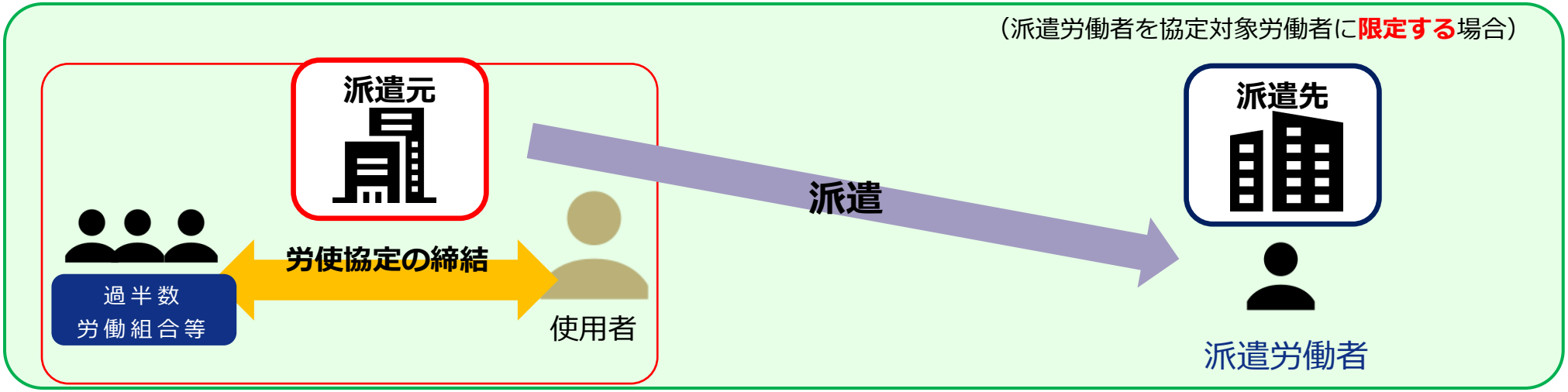
・「職務の内容」：業務の内容と責任の程度
・「職務の内容及び配置の変更の範囲」：転勤の有無や配置転換の有無

○「比較対象労働者」を選定したら、次の①～⑤の情報を派遣元に提供します。

① 比較対象の職務の内容、職務の内容及び配置に変更の範囲並びに雇用形態
② 比較対象労働者を選定した理由
③ 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のない場合には、その旨を含む）
④ 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
⑤ 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

待遇情報の提供③

＜提供する「待遇情報」　労使協定方式＞



教育訓練及び福利厚生にかかる待遇情報を提供します。

①　法第４０条第２項の教育訓練の内容

派遣先が、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者に対して行う業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練（当該教育訓練がない場合は、その旨）

・教育訓練の実施の有無及び具体的な内容

②　法第４０条第３項の福利厚生施設の内容

給食施設、休憩室及び更衣室（当該福利厚生施設がない場合には、その旨）

・福利厚生施設それぞれの利用の機会の付与の有無及び利用時間等の具体的な内容

※　比較対象労働者の選定は不要。

3

労働者派遣契約の締結について

労働者派遣契約の締結①

派遣元 ⇔ 派遣先

労働者派遣契約の締結

時期	定めなし	方法	書面にて記載（※）

① 基本契約と個別契約について

基本契約	商取引上のトラブルを回避する目的で作成されるもの
個別契約	**派遣労働者を保護することを目的とするもの（法の規定する労働者派遣契約は、通常個別契約を指す）**

② 書面によること（※電磁的記録によることも可）

法律上は書面での契約までは求めていないが、少なくとも法第２６条第１項に規定する内容を文面にて記録することが必要。ただし極力書面によること。また電磁的記録によることも可。押印の必要性については特に定めはない。

③ 自動更新条項は認められない

法第２６条第１項に規定する内容については、派遣契約（個別契約）ごとに定めが必要（抵触日や比較対象労働者の情報は派遣契約ごとに提供する必要あり）。

④ 派遣労働者を特定することはできない

派遣労働者個人の特定だけでなく、性別や年齢（若年者に限る等）を特定することも特定行為となる（派遣先指針）

⑤ 派遣料金の額に配慮すること

派遣先は、派遣元が派遣労働者の待遇を決定するに当たって、法第３０条の３及び法第３０条の４の規定を遵守することができるものとなるように、派遣料金の額の決定に配慮しなければならない（法第２６条第１１項）。

労働者派遣契約の締結②

＜労働者派遣契約に定める内容＞

①派遣労働者の人数
②派遣労働者が従事する業務の内容
③派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
④派遣労働者が労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位
⑤就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項
⑥労働者派遣の期間及び派遣就労をする日
⑦派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間
⑧安全及び衛生に関する事項
⑨派遣労働者から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項
⑩労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項
⑪紹介予定派遣である場合にあっては、職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項
⑫派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
⑬派遣就業をする日以外の日に派遣就業をさせることができる日又は延長することができる時間数（定めをした場合に限る）
⑭派遣労働者の福祉の増進のための便宜供与に関する事項（定めをした場合に限る）
⑮労働者派遣の終了後に労働者派遣契約の当事者間の紛争を防止するために講ずる措置
⑯派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否かの別
⑰派遣労働者を無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定するか否かの別
⑱派遣可能期間の制限を受けない業務に係る労働者派遣に関する事項（産前産後、育児・介護休暇の代替による場合等）

派遣元からの通知

派遣元

派遣労働者の氏名等の通知

時期	あらかじめ

方法	書面・FAX・電子メール等

派遣先

①	**派遣労働者の氏名及び性別**
②	派遣法第３０条の４に規定する**協定対象派遣労働者であるか否かの別**
③	**無期**雇用派遣労働者であるか**有期**雇用派遣労働者**であるかの別**
④	派遣労働者が**６０歳以上であるか否かの別**
⑤	健康保険、厚生年金保険、被保険者資格取得届の提出の有無（「無」の場合はその理由）
	「有」の場合は、被保険者証の写し等の資料を確認すること。 **「無」の場合で、理由が適正でないと考えられる場合、加入させてから派遣するよう求めること。**
⑥	派遣労働者が４５歳以上である場合はその旨、１８歳未満である場合には年齢

派遣先は上記以外の情報について（所持資格等の業務に必要な情報は除く）、派遣労働者の同意なしに派遣元及び派遣労働者本人に求めることはできない。

派遣先管理台帳の作成

＜派遣先管理台帳の記載事項＞

３年間保管

方法	書面・電磁的記録

①派遣労働者の氏名
②協定対象派遣労働者であるか否かの別
③無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別、有期雇用派遣労働者の場合は労働契約の期間
④期間制限を受けない業務等について行う労働者派遣に関する事項（６０歳以上の者であるか否か等）
⑤派遣元事業主の氏名又は名称（法人名）
⑥派遣元事業主の事業所の名称
⑦派遣元事業主の事業所の所在地
⑧派遣就業をした日
⑨派遣就業をした日ごとの始業及び就業の時刻並びに休憩した時間
⑩従事した業務の種類
⑪派遣就業をした事業所の名称及び所在地その他派遣就業をした場所並びに組織単位
⑫派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
⑬派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
⑭紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項
⑮派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
⑯派遣元から通知を受けた健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（「無」の場合はその理由）
⑰教育訓練を行った日時とその内容

※派遣先の事業所における派遣労働者の数と、派遣先が直接雇用する労働者の数の合計が５人以下のときは、作成・保管を要しない。

派遣元への通知

派遣元

派遣労働者の就業状況等の通知

時期	一箇月に１回以上、一定の期日を定めて
方法	書面・FAX・電子メール等

派遣先

①	**派遣労働者の氏名**
②	**派遣就業をした日**　（実際に就業した日の実績を記載する。）
③	**派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間**
	実際の始業及び終業の時刻並びに休憩時間の実績を記載する。
④	**従事した業務の種類**
⑤	**責任の程度**
⑥	**事業所の名称及び所在地その他派遣就業をした場所並びに組織単位**

通知を受けた情報をもとに、派遣元は派遣元管理台帳を更新することとなる。

4

派遣先事業所が講ずべき措置

派遣先責任者の選任

＜派遣先責任者の選任基準＞

①	**自己の雇用する労働者または役員であること**

※監査役は選任できない

②	**派遣労働者１００人につき１人以上であること**

※１～１００人までを１単位として１人を選任。
製造業務の場合は、専門の責任者が必要

派遣先の事業所における派遣労働者の数と、派遣先が直接雇用する労働者の数の合計が５人以下のときは、選任することを要しません

派遣先責任者（製造以外）

１～１００人	１人
１０１～２００人	２人
２０１～３００人	３人
３０１～４００人	４人

製造業務専門派遣先責任者

５１～１００人	１人（兼任可）
１０１～２００人	２人
２０１～３００人	３人
３０１～４００人	４人

※製造業務専門責任者は、様々な工作機械を用いて作業を行う製造の現場において、直接雇用している自社の労働者ではなく、現場に不慣れな派遣労働者が従事するため、専門的に責任を担う役割となります。

③	**他の事業所の派遣先責任者ではないこと**

④	**職務を的確に遂行できる者であること**（派遣先指針）

派遣先責任者の職務

＜派遣先責任者の職務＞

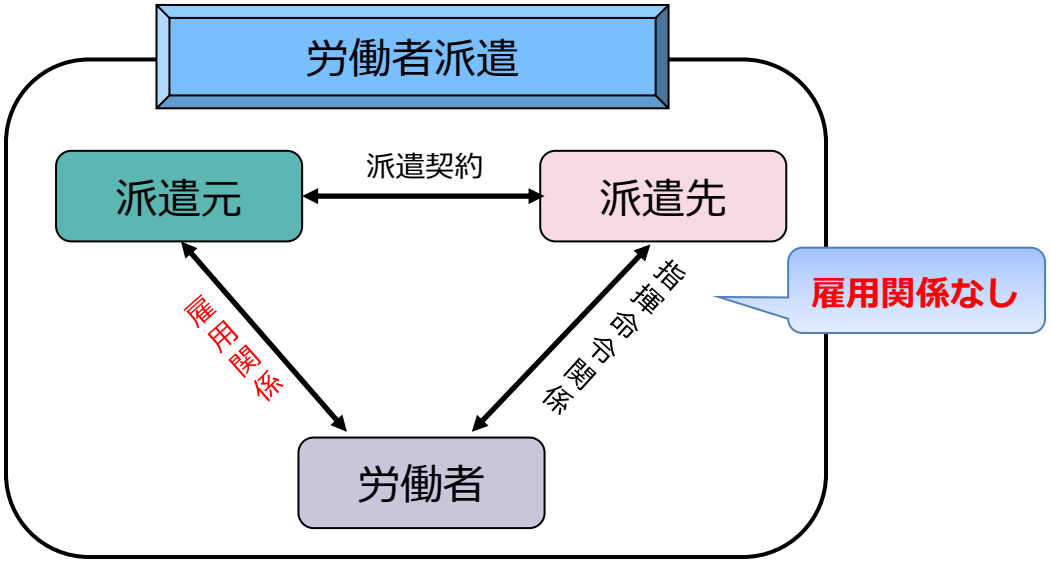
労働者派遣契約に定めた 就業条件の確保	・指揮命令者への必要事項の周知 ・就業場所の巡回 ・契約に反する事実を知ったら早急に是正
派遣労働者の 就業条件の確保	・苦情の適切な処理 ※処理結果を派遣労働者に通知 ・ハラスメント防止など働く環境の維持 ・安全衛生への配慮
派遣先の労働者と 派遣労働者の均衡 待遇の確保	・教育訓練 ・福利厚生施設

派遣労働者の特定目的行為の禁止

派遣労働者の事前面接の禁止

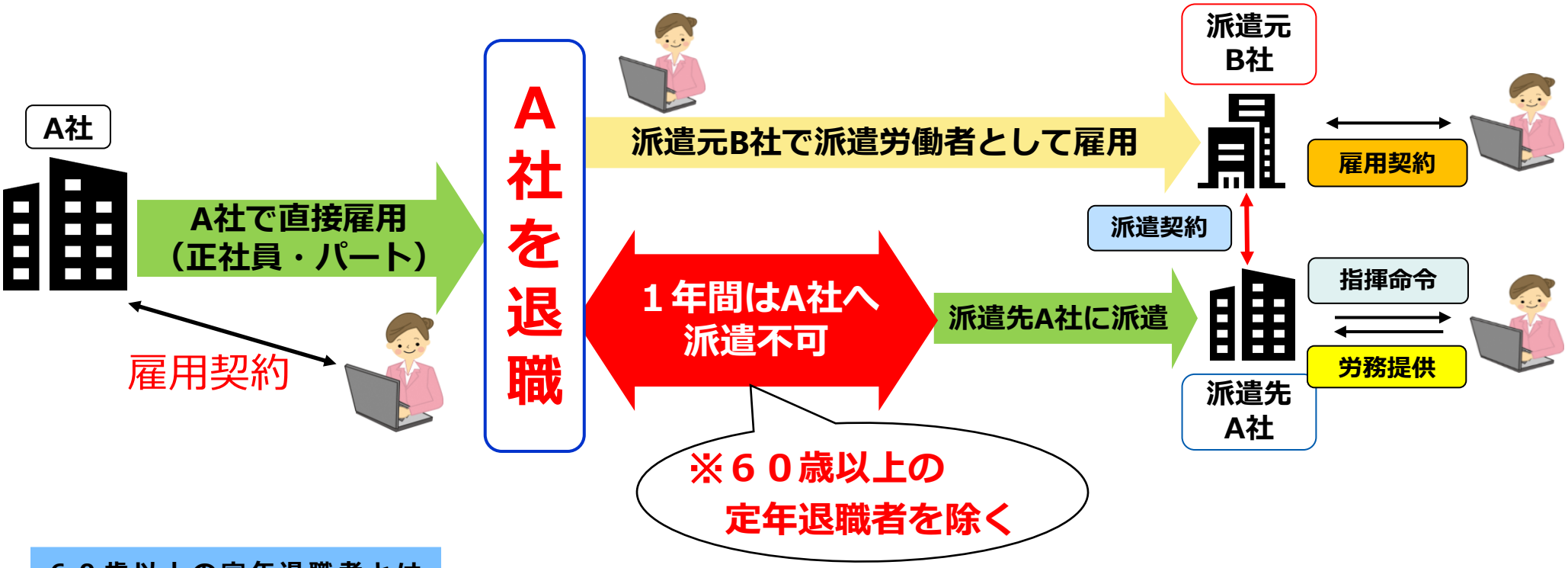
派遣先が派遣労働者を指名することはもちろん、派遣開始前に面接を行うこと（いわゆる「事前面接」）や履歴書を送付させることは原則的にできません。

※ただし。紹介予定派遣の場合は面接可　　（派遣法第26条第6項）



採用活動に際して行われる面接は、労働契約の主体である派遣元が行うものなので、派遣先が自由に面接するとなると派遣先の派遣労働者間で雇用関係が成立し、**場合によっては労働者供給事業に該当する可能性もある**。

離職した労働者の派遣受入れ禁止



６０歳以上の定年退職者とは

- ６０歳以上の定年年齢に達した者をいい、定年後の継続雇用（勤務延長・再雇用）の終了者も含まれる。
- ６０歳定年後、再雇用による労働契約期間満了前に離職した者も含まれる。
- 派遣先のグループ企業内の退職者に限られるものではない。

派遣は、常用雇用の代替防止を前提として、制度化されているものであり、離職した（させた）労働者を派遣労働者として受け入れることはふさわしくありません。

※派遣先は事業所等の単位ではなく、事業主単位で受入れ禁止となることに注意。

＜「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第６＞

労働者派遣契約の解除の事前申し入れ

派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には 、派遣元事業主の合意を得ることはもとよりあらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申し入れを行うこと。

派遣先における就業機会の確保

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。

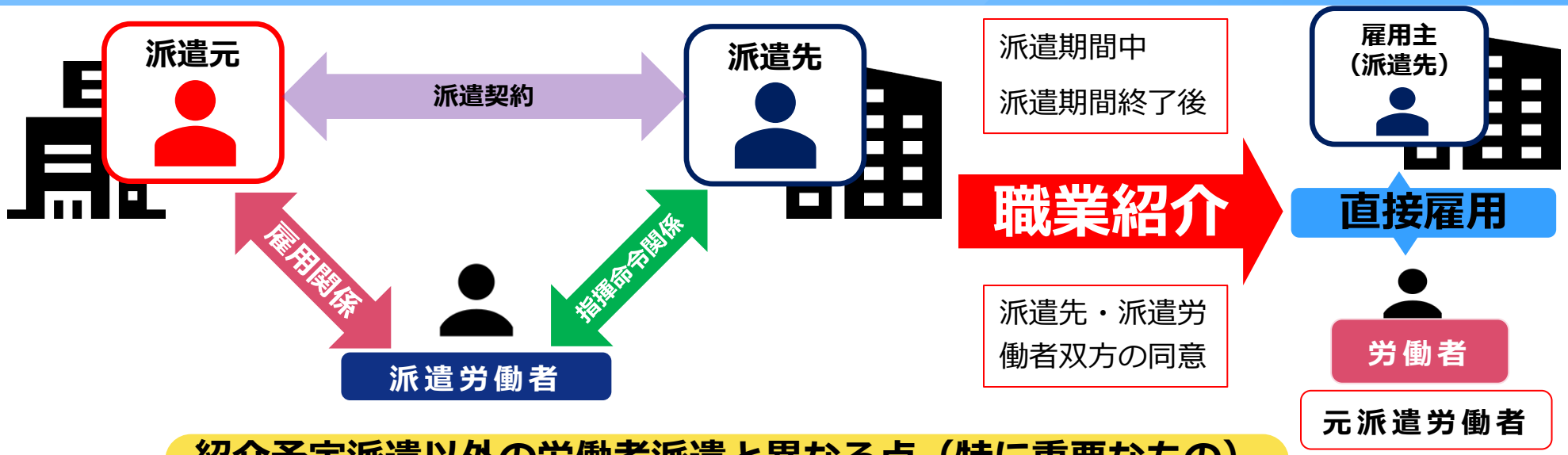
損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労 働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには 、少なくとも労働者派遣契約の解除に伴い、派遣元事業主が派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこと。

例
- 派遣元事業主が派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならない。
- 派遣元事業主が派遣労働者を解雇する場合は、解雇予告手当に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならない。

派遣先は、派遣元事業主と十分に協議した上で、それぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮しながら、適切な善後処理方策を講ずること。

紹介予定派遣



紹介予定派遣以外の労働者派遣と異なる点（特に重要なもの）

●派遣先が、**派遣労働者を特定することを目的とする行為を禁止する規定(法第２６条第６項)を適用しない。**　※派遣就業開始前の面接、履歴書等の送付が可。
また派遣就業開始前・期間中に求人条件を明示することや、期間中に採用内定を出すことも認められる。

●紹介予定派遣以外の労働者派遣においては**禁止されている、病院等における医療関係業務についても実施が可能**であること　（法第４条第１項第３号）。

●紹介予定派遣を**受け入れる期間は、同一の派遣労働者につき、６月を超えないこと**
（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の 18 の（1））

●派遣先は、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、それぞれのその理由を派遣元事業主に対して書面、ファクシミリ又は電子メール等により明示すること
（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第２の 18 の（2））

労働基準法等の適用に関する特例等

本来雇用主である派遣元事業主に対して課される労働基準法等の責任について、派遣元事業主に責任を問うことの困難な事項、派遣労働者保護の実行を期すうえで適当な事項については、使用者である派遣先事業主に対して責任を負わせるもの。

派遣元	労働関係法令の適用（主なもの）	派遣先
○	労働条件通知	
○	解雇制限、解雇予告	
○	賃金の支払い	
○	休業手当・災害補償	
○	**労働時間・休日（枠組み）　※３６協定・変形労働時間制**	
	労働時間・休日（管理）　※時間外、休日労働命令	○
○	**変形労働時間、フレックスタイム制**	
○	就業規則	
○	労働者名簿・賃金台帳・年次有給休暇管理簿の作成	
○	健康診断（一般健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取、通知）	
	病者の就業禁止（新型コロナ等）	○

派遣先に対応が求められる内容

令和８年１０月１日付で、同一労働同一賃金について制度改正が行われた。派遣先についても対応が必要な内容が派遣先指針に明記された。

①派遣料金の配慮義務

派遣先は、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する必要があります。

・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

などは、法の趣旨を踏まえたとは言えない対応となります。

②派遣先の施設の配慮義務

派遣先が、派遣労働者の利用にあたり必要な措置を講ずるよう配慮しなければならない施設の例示に「駐車場」が追加されました。

③派遣元が実施する評価への協力

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。

厚生労働省ホームページにも、
パンフレット・リーフレットの他、
様式集や自主点検表などの冊子などを
データ化したものがあります。

厚生労働省
兵庫労働局
ホーム
Google カスタム検索
ニュース＆トピックス | 各種法令・制度・手続き | 事例・統計情報 | 窓口案内

兵庫労働局 > 各種法令・制度・手続き > 労働者派遣事業

労働者派遣事業

セミナー関係New　同一労働同一賃金　各種制度・手続き　協力員制度　リーフレット集

過去のセミナー資料

派遣労働者の同一労働同一賃金について

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保（派遣先均等・均衡方式）または、一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保（労使協定方式）のいずれかの確保をしなければならないこととされています。

このうち労使協定方式については、「同種の業務に従事する一般の労働者の平均となるものであること等が必要とされています。

○「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」
○「労使協定方式に関するQ＆A」
○「労使協定のイメージ」
○協定対象派遣労働者の賃金の額に関する確認書（同等以上の額であることを確
○派遣先均等・均衡方式に関するQ＆A
○派遣労働者の待遇改善に係る自主点検表
○派遣労働者の同一労働同一賃金に係る自主点検表
○不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル ～改正労働者派遣

→こちら　※厚生労働省のホームページに遷移します。

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

- 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　～同種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
- 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