

派遣労働者の公正な待遇の確保、処遇の向上が求められています

派遣労働者の処遇向上には、派遣先の皆さまのご理解と配慮、派遣元との連携等が欠かせません。このリーフレットで紹介する施策や指針、助成金の活用など、派遣労働者の処遇向上の取り組みにご協力をお願いします。

①「同一労働同一賃金」の実現が求められていることをご存じですか？

派遣労働者には、以下のAまたはBの方式による公正な待遇の確保が求められています。

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

- ✓ 個別の待遇（基本給、賞与、通勤手当、福利厚生など）ごとに
- ✓ 派遣先の通常の労働者と派遣労働者の
 - 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（配置転換の有無・範囲が同一であれば、**通常の労働者**と比べて不利な待遇としてはならない（均等待遇）
- ✓ 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）**

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する

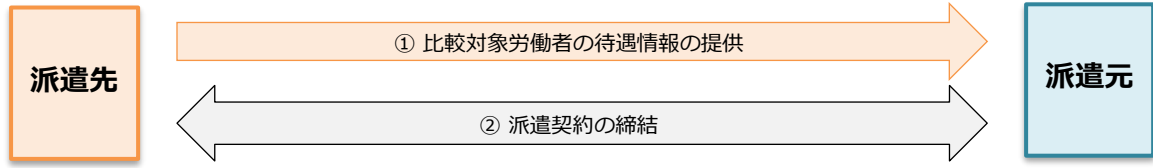
＜労使協定に定めるべき内容＞

- ・ 対象となる派遣労働者の範囲
- ・ 賃金の決定方法（一般労働者の平均的な賃金額と同等以上、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

※派遣先では、派遣元からの求めに応じた業務遂行に必要な能力を付与するための教育訓練のほか、食堂・休憩室・更衣室の利用機会を派遣先の労働者と同様に提供しなければなりません。（法第40条第2、3項）

② 派遣元への情報提供と派遣料金の配慮をしていますか？

- 派遣先は派遣元に対し、**比較対象労働者の待遇情報を提供しなければなりません**。（法第26条第7項）
※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。



- 派遣元事業主が【派遣先均等・均衡方式】または【労使協定方式】により派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、**派遣料金について配慮義務がかかります**。（法第26条第11項）
この配慮義務は派遣契約の締結時だけでなく、更新時などその後も求められます（派遣先指針第2の9の(2)イ）
- 派遣元事業主から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じない場合や、派遣元事業主が待遇決定方式に基づく賃金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交渉を行ったにもかかわらず、派遣料金が当該額を下回る場合には、配慮義務を尽くしたとは解されず、指導の対象となり得ます。（労働者派遣事業関係業務取扱要領 第5の2の(4)のハの（ハ））

※このほか、派遣先は、労働者派遣に関する料金の決定にあたっては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の就業の実態や労働市場の状況、当該派遣労働者が従事する業務の内容、当該業務に伴う責任の程度、当該派遣労働者に要求する技術水準の変化等を勘案するよう努めなければなりません。（派遣先指針第2の9の(2)のロ）

③ 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が策定されました

2023年11月、構造的な賃上げを実現するため、内閣官房および公正取引委員会の連名で「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が策定されました。

本指針の性格

- ✓ 労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針。
- ✓ 労務費の適切な転嫁のため、発注者及び受注者がこの行動指針に沿った行為を行うことが必要。
- ✓ 本指針に記載の12の行動指針に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において、独占禁止法および下請代金法に基づき厳正に対処することを明記。
- ✓ 他方で、記載された発注者としての行動を全て適切に行っている場合、通常は独占禁止法および下請代金法上の問題が生じない旨を明記。

発注者として採るべき行動／求められる行動		受注者として採るべき行動／求められる行動	
①	本社（経営トップ）の関与	①	相談窓口の活用
②	発注者側からの定期的な協議の実施	②	根拠とする資料（公表資料を用いること）
③	説明・資料を求める場合は公表資料とすること	③	値上げ要請のタイミング
④	サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと	④	発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示
⑤	要請があれば協議のテーブルにつくこと	発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動	
⑥	必要に応じ考え方を提案すること	①	定期的なコミュニケーション
		②	交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管



労務費の適切な転嫁のための
価格交渉に関する指針



全国ブロック説明会用資料

（全国ブロック説明会用資料より作成）

④ 派遣労働者の直接雇用に、キャリアアップ助成金をご活用ください

1年以上継続した派遣終了後に当該業務に就く労働者を雇う場合、当該期間継続して就業した派遣労働者を雇用するよう努めなければなりません（無期雇用派遣労働者等を除く）。このほか、派遣労働者の希望をふまえ、派遣元から直接雇用の依頼がされることもあります。こうしたケースを含め、派遣労働者を正社員として直接雇用する派遣先には、「キャリアアップ助成金」により、支援を行っています。

支給額（1人当たり）

企業規模		対象者	有期雇用労働者	無期雇用労働者
重点支援 対象者（※）		中小企業	80万円（40万円 × 2期）	40万円（20万円 × 2期）
		大企業	60万円（30万円 × 2期）	30万円（15万円 × 2期）
上記以外		中小企業	40万円（40万円 × 1期）	20万円（20万円 × 1期）
		大企業	30万円（30万円 × 1期）	15万円（15万円 × 1期）

※ 重点支援対象者とは、a～cのいずれかに該当する者

a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者

b：雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者

①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が合計1年以下 ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない

c：派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者

※ 雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなします

※ 正社員化後6か月間の賃金が、正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

加算額

< 1事業所当たり1回のみ >

措置内容	加算額
正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合	20万円 （大企業15万円）
多様な正社員制度（※）を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合	40万円 （大企業30万円）



詳しくは [こちら](#)