

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

厚生労働省では、派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向け、派遣先に雇用される通常の労働者との均等・均衡待遇【派遣先均等・均衡方式】又は一定の要件を満たす労使協定による待遇【労使協定方式】のいずれかの待遇決定方式により派遣労働者の公正な待遇を確保することを求めています。

派遣労働者の公正な待遇確保や処遇向上には、派遣元の皆さまだけでなく、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。

派遣元・派遣先の皆さまには、本資料も参考としていただき、それぞれが行わなければならない対応をご確認いただき、派遣労働者の公正な待遇確保等に向け、連携・協力をお願いします。

■ 派遣労働者の同一労働同一賃金の実現にご協力をお願いします。

労働者派遣法では、派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向け、【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り派遣労働者の公正な待遇を確保することを求めています。（法第30条の3、法第30条の4）

派遣元は、派遣料金に係る派遣先との交渉が派遣労働者の待遇の改善にとって極めて重要であることを踏まえつつ派遣料金交渉に当たるとともに、派遣料金が引き上げられた場合には、可能な限り、当該派遣に係る派遣労働者の賃金を引き上げるよう努めることとされています。（改正後の派遣元指針第2の8の（7））

同一労働同一賃金への取り組み状況については、派遣元から提出される労働者派遣事業報告書や、都道府県労働局による派遣元・派遣先への訪問等により確認しています。

派遣労働者の
同一労働同一賃金の
詳細

派遣先
向け



派遣元
向け



■ 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をお願いします

労働者派遣法では、派遣元が【派遣先均等・均衡方式】又は【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、派遣先に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はいえません。（改正後の派遣先指針第2の9の（2）ロ）

（派遣先向け）
派遣労働者の公正な待遇の
確保のための対応

派遣労働者を受け入れる
際に注意すべきポイント



■ 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に沿った対応をお願いします

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」が策定されています。

本指針に記載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、独占禁止法および中小受託取引適正化法（取適法）に基づき厳正な対処が行われています。本指針に沿った対応をお願いします。

指針に関する詳細は、
本資料とあわせて、
こちらをご覧ください

内閣府
経済財政運営と改革の
基本方針2026



公正取引委員会
労務費の適切な転嫁のための
価格交渉に関する指針



〈労使協定方式〉令和9年度に適用される派遣労働者の待遇の確保をお願いします

厚生労働省では、派遣労働者の賃金等の待遇を労使協定により決定する場合に、**派遣元の労使に参照いただく「一般賃金水準」**(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労働者の平均的な賃金)の額を毎年公表しており、これを遵守いただく必要があります。

また、派遣労働者の更なる待遇改善に向けて、派遣労働者の待遇について、労使で協議いただく際に参照することが考えられる経済・物価・賃金等の動向に係る公表資料(例)は次ページの参考のとおりです。

賃金構造基本統計調査を活用した一般基本給・賞与等
(全産業平均・0年目・時給との比較)

前年度比 **+6.1%(+88円)**
(1,530円/h)

職業安定業務統計を活用した一般基本給・賞与等
(全職業平均・0年目・時給との比較)

前年度比 **+3.4%(+44円)**
(1,333円/h)

「賃金構造基本統計調査による職種別
平均賃金(時給換算)」の詳細



「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)」
の詳細



能力・経験調整指数(0年目を100.0とした調整指数)

0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
100.0	117.5	125.3	130.0	136.2	139.8	181.4

- ✓ 派遣労働者の**基本給・賞与等**については、**業務別に厚生労働省が示す水準以上の額**とする必要があります。
また、基本給・賞与等の額は、派遣労働者の能力や経験に応じて、**厚生労働省が示す能力・経験調整指数を乗じた額以上**とする必要があります。
- ✓ 派遣労働者の**通勤手当**については、派遣就業場所と居住地の通勤距離や通勤方法に応じた「**実費**」を支払う
または、手当額に上限を設ける場合は、**厚生労働省が示す水準以上の額(令和9年度:1時間当たり67円)**とする必要があります。
- ✓ 派遣労働者への**退職金**については、**一般の労働者の退職手当制度**として設定するほか、**厚生労働省が示す割合(令和9年度:5%)を一般基本給・賞与等に乗じた額以上**とする必要があります。

令和9年度に適用される
「一般賃金水準」の詳細

令和9年度
一般賃金水準



厚生労働省
派遣労働者の同一労働
同一賃金について



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をお願いします

労働者派遣契約の締結(更新)に当たっては、【派遣先均等・均衡方式】又は【労使協定方式】による待遇が確保されているかを確認した上で契約を締結(更新)する必要があります。

その際、派遣元からの**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はいえません**。派遣元・派遣先における十分な協議をお願いします。

派遣料金の交渉への配慮義務

- ✓ 派遣先は、派遣元が【派遣先均等・均衡方式】又は【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)
- ✓ 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)
- ✓ 派遣元からの派遣料金交渉に一切応じない場合や派遣労働者の賃金等の待遇を確保するために必要な額を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、派遣料金が当該額を下回る場合は、**法の趣旨を踏まえた対応とはいえません**。(改正後の派遣先指針第2の9の(2)ロ)
- ✓ また、派遣先は、派遣元が、協定対象派遣労働者の待遇の改善を進める観点から、賃金の決定の方法を労使協定で定めるに当たっては、**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**をお願いします。(改正後の派遣先指針第2の9の(2)ロ)
- ✓ 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。(改正後の派遣先指針第2の9の(2)のハ)

〈派遣先均等・均衡方式〉比較対象労働者の情報に基づく待遇の確保をお願いします

派遣労働者の賃金等の待遇を派遣先均等・均衡方式により決定する場合に、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を図る必要があります。基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練等、**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。

派遣先は、労働者派遣契約締結前に比較対象労働者の待遇等に関する情報を提供するとともに、当該情報の変更または更新の都度、遅滞なく、派遣元に対し、情報提供しなければなりません。

契約の締結(更新)の都度、情報提供が必要な情報

- ① 職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲と雇用形態
- 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内容(昇給、賞与などの主な待遇がない場合は、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とその待遇を行う目的
- ⑤ 待遇決定に当たって考慮した事項

比較対象労働者の情報提供の様式例、記載例などの各種様式は、**厚生労働省ウェブサイト**などをご確認ください。

情報提供の
様式例(参考)



厚生労働省
派遣労働者の同一労働
同一賃金について



参考：統計指標の推移(消費者物価指数、賃金指数、求人倍率)

	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年	令和7年第4～令和8年第2四半期		
					10～12月	1～3月	4～6月
消費者物価指数	102.7 (+3.0)	106.6 (+3.8)	110.0 (+3.2)	114.0 (+3.7)	115.3 (+1.0)	114.8 (△0.4)	115.7 (+0.8)
賃金指数[名目]	102.3 (+2.0)	103.5 (+1.2)	109.2 (+2.8)	111.7 (+2.3)	<u>109.5</u> (+0.4)	<u>110.4</u> (+0.8)	<u>112.7</u> (+2.1)
賃金指数[実質]	99.6 (△1.0)	97.1 (△2.5)	99.3 (△0.3)	98.0 (△1.3)	<u>95.2</u> (△0.3)	<u>96.1</u> (+0.9)	<u>97.4</u> (+1.4)
求人倍率[新規]	2.26倍	2.29倍	2.25倍	2.2倍	<u>2.14倍</u>	<u>2.12倍</u>	<u>2.13倍</u>
求人倍率[有効]	1.28倍	1.31倍	1.25倍	1.22倍	<u>1.19倍</u>	<u>1.19倍</u>	<u>1.18倍</u>

注1)表中「指数」は、令和2年を100.0とした値。注2)表中下線字は季節調整値、その他は原数値。注3)表中()内は前期比(%)

注4)賃金指数[名目]と賃金指数[実質]の四半期の数値は、職業安定局需給調整事業課において月数値を平均して算出している。

注5)賃金指数[名目]と賃金指数[実質]の令和6年の前年比については、令和5年にベンチマーク更新を行ったとした場合の値(参考値)を作成し、この参考値と令和6年の値を比較することにより伸び率を算定している。

参考資料

消費者物価指数
総務省
「消費者物価指数」



賃金指数
厚生労働省
「毎月勤労統計調査」



求人倍率
厚生労働省
「一般職業紹介状況」



参考となる公表資料としては、本資料で掲載している統計指標のほか、労務費の根拠となる「都道府県別の最低賃金やその上昇率」や「春季労使交渉の妥結額やその上昇率」なども考えられます。

労務費の根拠となりうる公表資料(例)の詳細については、こちらをご覧ください

中小企業庁

労務費、原材料費、エネルギーコスト上昇の根拠となる公表資料(例)



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、独占禁止法および中小受託取引適正化法(取適法)に基づき厳正に対処すること**を明記。
 - (例1) 受注者からの要請の有無にかかわらず、明示的に協議することなく取引価格を長年据え置くことや実質的にはスポット取引とはいえない取引であるにもかかわらず、スポット取引であることを理由に労務費の転嫁について明示的に協議することなく取引価格を据え置くこと
 - (例2) 受注者から協議の要請を受けた際に、労務費の上昇分の価格転嫁に関するものであるという理由で協議のテーブルにつかないことにより、明示的に協議することなく取引価格を据え置くこと など
- ✓ 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中小受託取引適正化法(取適法)上の問題が生じない旨**を明記。

指針に関する詳細は、
本資料とあわせて、
こちらをご覧ください

内閣府
経済財政運営と改革の
基本方針2026



公正取引委員会
労務費の適切な転嫁のための
価格交渉に関する指針



発注者として

採るべき行動／求められる行動

- ☐ 定期的なコミュニケーション
【発注者／受注者共通】
- ☐ 交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管【発注者／受注者共通】
- ☐ 本社(経営トップ)の関与
- ☐ 発注者側からの定期的な協議の実施
- ☐ 説明・資料を求める場合は公表資料とすること
- ☐ サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと
- ☐ 要請があれば協議のテーブルにつくこと
- ☐ 必要に応じ考え方を提案すること

受注者として

採るべき行動／求められる行動

- ☐ 定期的なコミュニケーション
【発注者／受注者共通】
- ☐ 交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管
【発注者／受注者共通】
- ☐ 相談窓口の活用
- ☐ 根拠とする資料(公表資料を用いること)
※公表資料(例)は前ページ参照
- ☐ 値上げ要請のタイミング
- ☐ 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