派遣先均等・均衡方式に関するセミナー

令和８年

岩手労働局職業安定部

需給調整事業室

用語の整理

今回のセミナー資料では次の略語を使用します。

〇派遣法：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

〇派遣法則：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

〇要領：労働者派遣事業関係業務取扱要領　令和６年４月

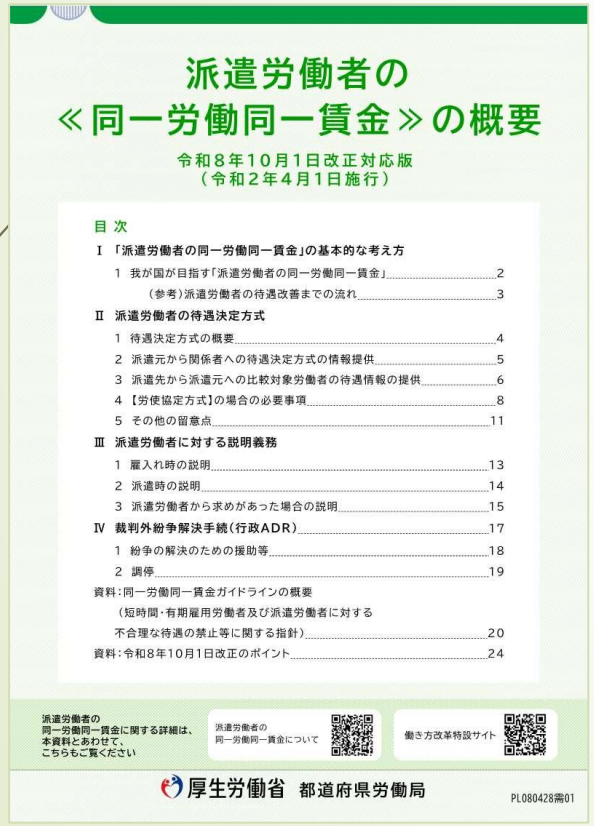
〇同一労働同一賃金ガイドライン：短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（厚生労働省告示第４３０号）

参考資料～令和８年１０月１日施行～

3

「派遣労働者の≪同一労働同一賃金≫の概要」

【https://www.mhlw.go.jp/content/001701336.pdf】



派遣労働者の
≪同一労働同一賃金≫の概要

令和８年10月1日改正対応版
（令和２年４月１日施行）

目 次

Ⅰ 「派遣労働者の同一労働同一賃金」の基本的な考え方
1 我が国が目指す「派遣労働者の同一労働同一賃金」 2
（参考）派遣労働者の待遇改善までの流れ 3
Ⅱ 派遣労働者の待遇決定方式
1 待遇決定方式の概要 4
2 派遣元から関係者への待遇決定方式の情報提供 5
3 派遣先から派遣元への比較対象労働者の待遇情報の提供 6
4 【労使協定方式】の場合の必要事項 8
5 その他の留意点 11
Ⅲ 派遣労働者に対する説明義務
1 雇入れ時の説明 13
2 派遣時の説明 14
3 派遣労働者から求めがあった場合の説明 15
Ⅳ 裁判外紛争解決手続（行政ADR） 17
1 紛争の解決のための援助等 18
2 調停 19
資料：同一労働同一賃金ガイドラインの概要
（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する
不合理な待遇の禁止等に関する指針） 20
資料：令和８年10月1日改正のポイント 24

派遣労働者の
同一労働同一賃金に関する詳細は、
本資料とあわせて、
こちらもご覧ください

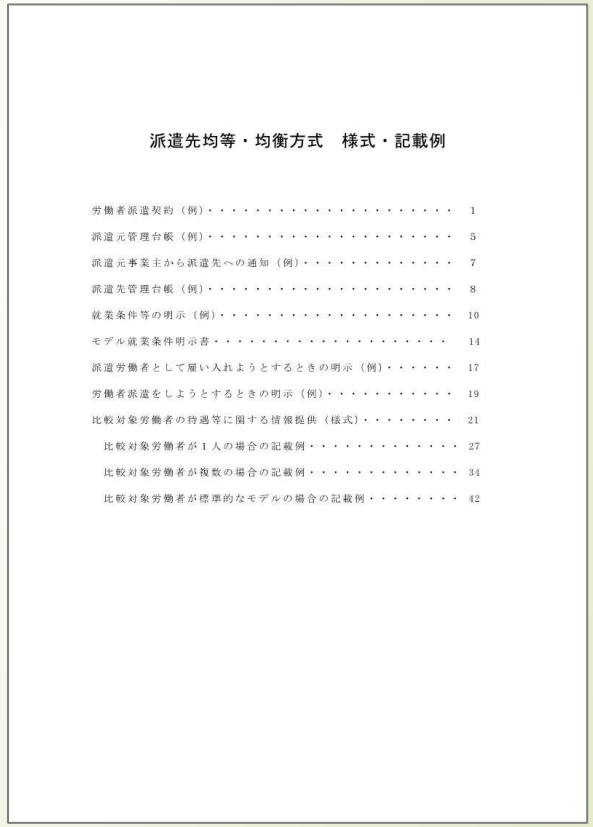
派遣労働者の
同一労働同一賃金について

働き方改革特設サイト

厚生労働省 都道府県労働局

PL080428需01

派遣先均等・均衡方式　様式・記載例【https://www.mhlw.go.jp/content/001754440.pdf】



派遣先均等・均衡方式　様式・記載例

労働者派遣契約（例）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
派遣元管理台帳（例）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
派遣元事業主から派遣先への通知（例）・・・・・・・・・・・・・・ 7
派遣先管理台帳（例）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
就業条件等の明示（例）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
モデル就業条件明示書・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
派遣労働者として雇い入れようとするときの明示（例）・・・・・・・ 17
労働者派遣をしようとするときの明示（例）・・・・・・・・・・・・ 19
比較対象労働者の待遇等に関する情報提供（様式）・・・・・・・・・ 21
比較対象労働者が１人の場合の記載例・・・・・・・・・・・・・・・ 27
比較対象労働者が複数の場合の記載例・・・・・・・・・・・・・・・ 34
比較対象労働者が標準的なモデルの場合の記載例・・・・・・・・・・ 42

4

派遣先均等・均衡方式は「同一労働同一賃金」の考え方のもと創設された制度です。

【同一労働同一賃金とは】

（派遣先均等・均衡方式が創設された背景）

正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間の不合理な待遇差の解消を目指すもの

同一労働同一賃金が目指すもの
＝待遇差をなくし、多様な働き方を自由に選択できる社会

Ⅰ「派遣労働者の同一労働同一賃金」の基本的な考え方

我が国が目指す「派遣労働者の同一労働同一賃金」は、派遣先に雇用される通常の労働者(※)と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消すること等を目指すものです。

※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をいいます

1 我が国が目指す「派遣労働者の同一労働同一賃金」

基本的な考え方

派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮するため、派遣先の労働者との均等（＝差別的な取扱いをしないこと）、均衡（＝不合理な待遇差を禁止すること）は重要な観点です。

しかし、この場合、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定されます。また、一般に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業であるほど低い傾向にありますが、派遣労働者が担う職務の難易度は、同種の業務であっても、大企業ほど高度で小規模の企業ほど容易とは必ずしも言えないため、結果として、派遣労働者個人の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。

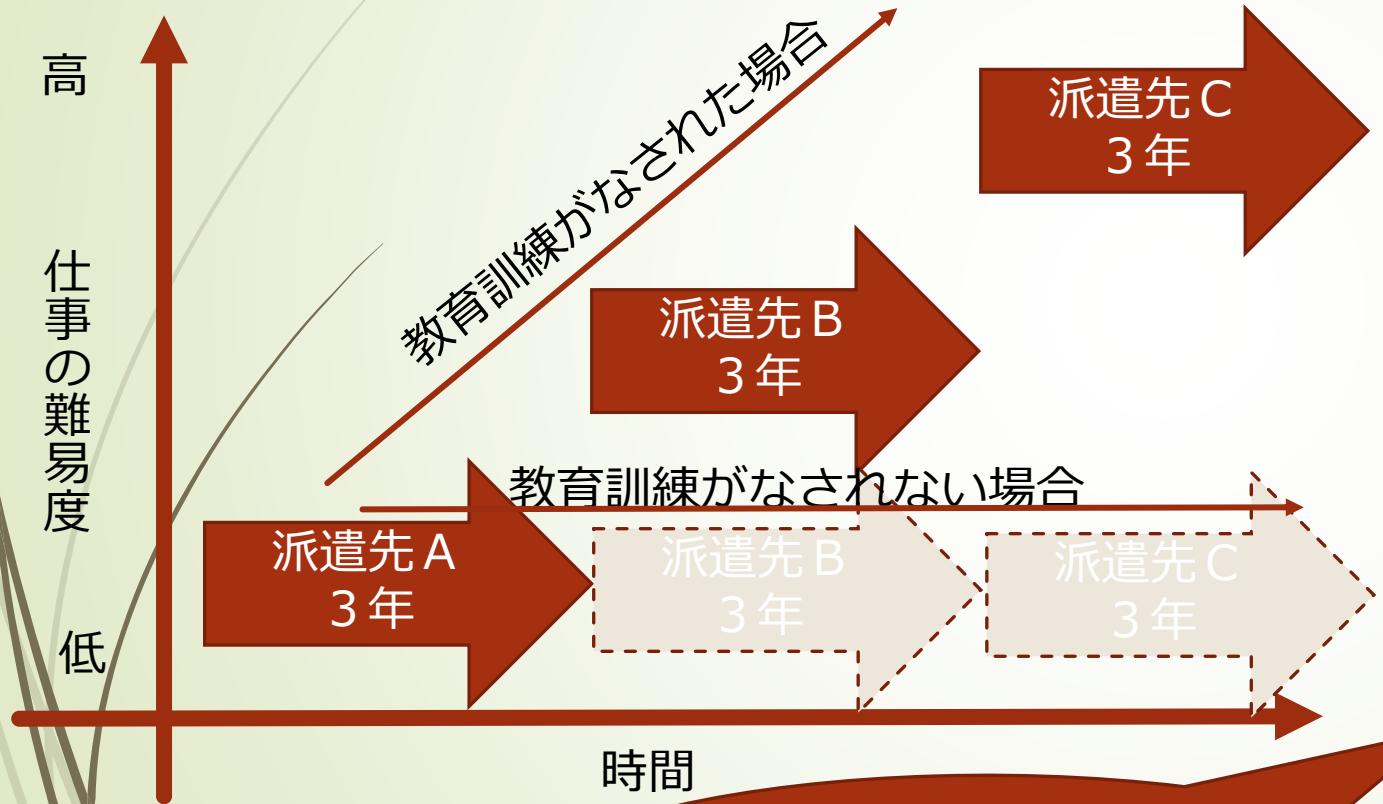
こうした状況を踏まえ、派遣労働者の待遇について、派遣元事業主には、以下のいずれかを確保することが令和2年4月より義務化されました。

【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

【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇

5

労働者派遣事業の場合、一時的な雇用を前提としていますが、そのような中でも、能力に応じた就業機会の提供、教育訓練機会の付与等が義務づけられている



派遣法第３０条の７

派遣元はその雇用する**派遣労働者の希望、能力及び経験に応じた就業の機会及び教育機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることによりこれらの者の福祉の増進を図るよう努めなければならない。**

派遣元は上げる努力を
しなければならない

上がりたいけど、
上がれないはＮＧ

派遣元に求められる対応
同一労働・同一賃金のための取り組み

派遣元は「派遣先均等・均衡方式」又は「労使協定方式」を通じて、派遣労働者の能力に合った就業機会の確保や、教育機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図らなければならない。

○**派遣先均等・均衡方式**（派遣法第３０条の３）

派遣先に雇用される通常の労働者との間において均等・均衡待遇を確保すること

○**労使協定方式**（派遣法第３０条の４）

一定の要件を満たす労使協定により待遇の確保すること

本日のセミナーでは派遣先均等・均衡方式に関して説明を行います。

いずれの待遇決定方式を選択するかは、派遣労働者の納得感や雇用の安定、キャリア形成等を考慮しながら派遣元の労使がよく話し合って決めていくもの

令和８年１０月１日改正のポイント

7

派遣労働者の均等・均衡待遇

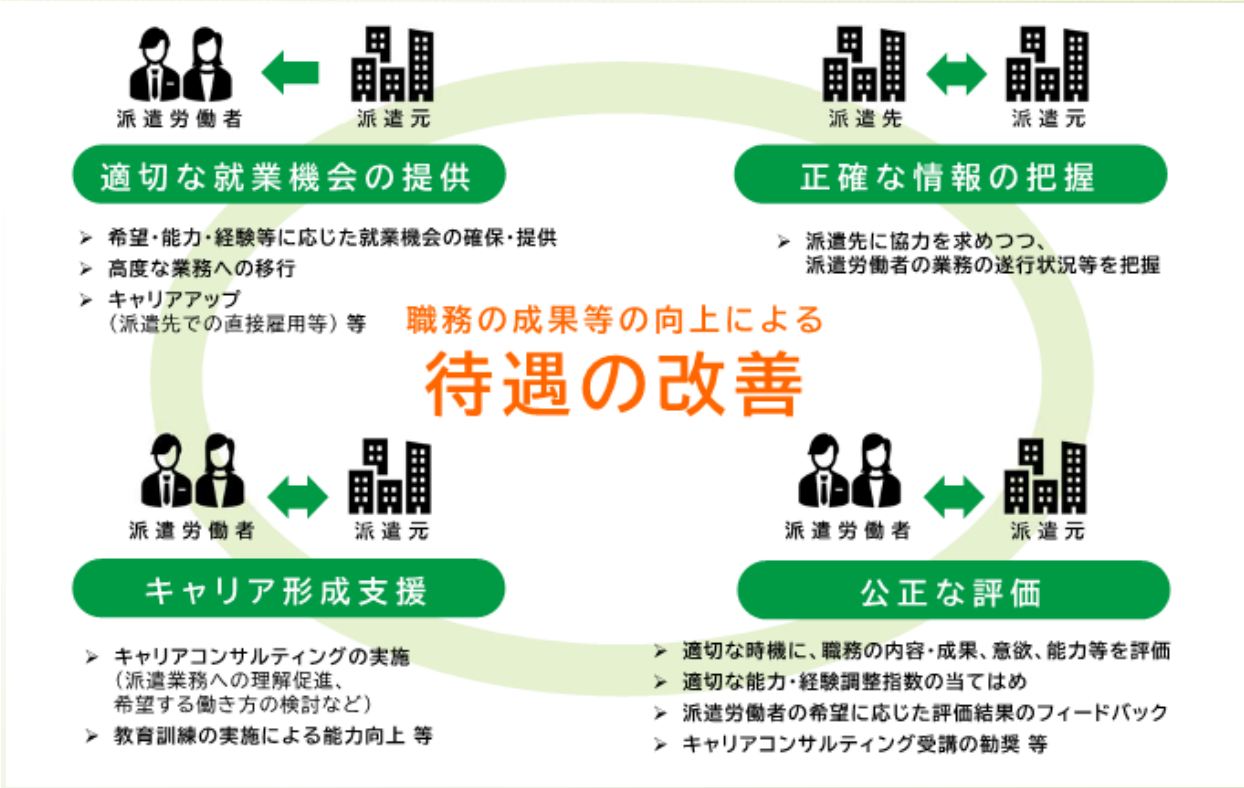
- 「同一労働同一賃金ガイドライン」の更なる明確化
  裁判例等を踏まえ、賞与、退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当、病気休職・休暇、夏季冬季休暇及び褒賞に関する記載の追加、通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消に係る記載趣旨の明確化等、「同一労働同一賃金ガイドライン」の記載の見直しを行いました。
- 派遣労働者の意見の反映
  労使協定の締結時や就業規則の作成等における過半数代表者等への必要な配慮、派遣労働者の均等・均衡待遇に関する基本的な考え方を派遣元指針に示しました。
- 労働者派遣制度における待遇決定方式の運用改善
  派遣先の派遣料金の配慮義務に関し、派遣元事業主からの派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。
- 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。

労働者に対する待遇に関する説明義務の改善

- 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明示事項へ追加
  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。
- 待遇の相違の内容・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。

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。



本日の説明事項

１．派遣先均等・均衡方式の概要

２．派遣先均等・均衡方式の流れ

３．派遣元・派遣先に求められること

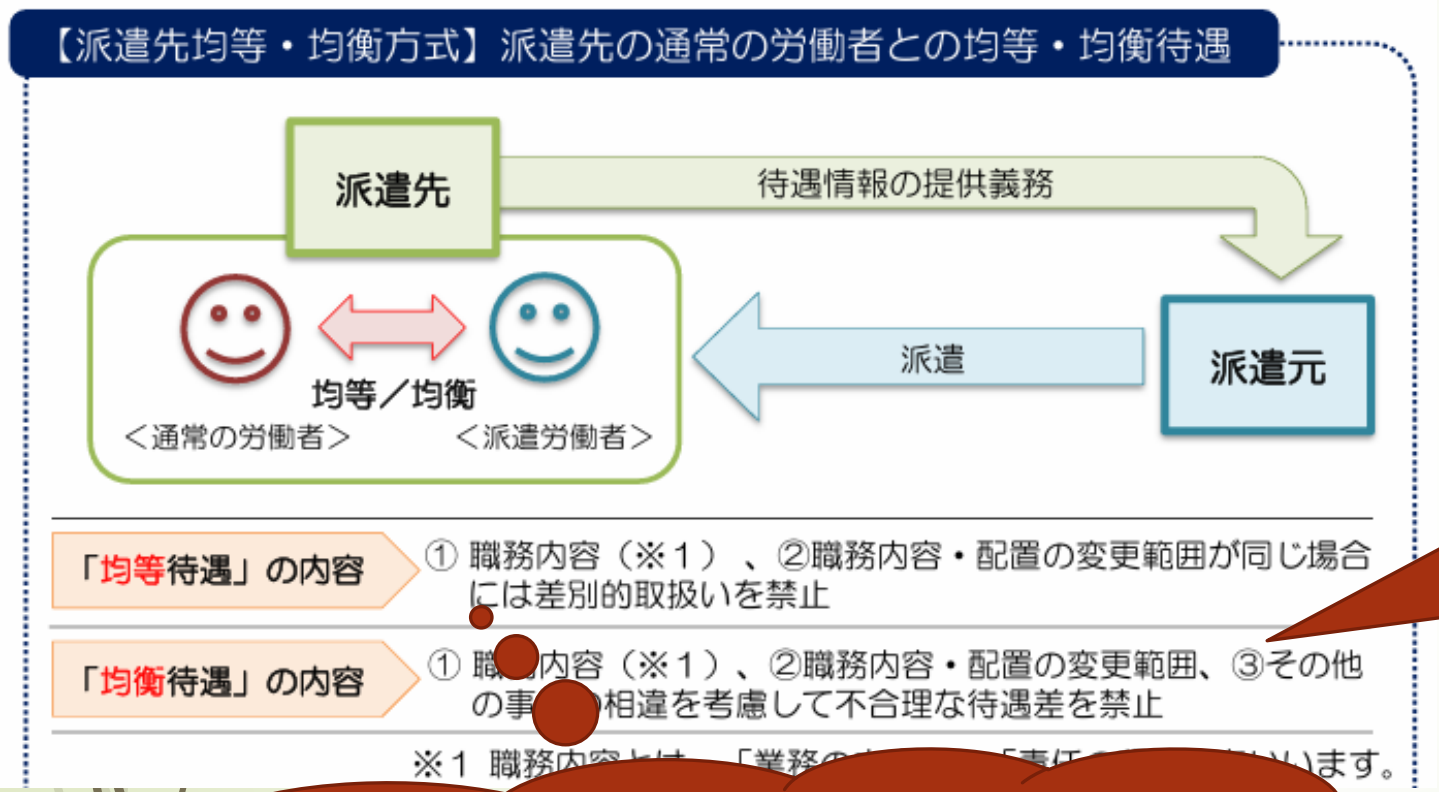
　１）派遣先が実施するもの：比較対象労働者の選定

　２）派遣先が実施するもの：待遇等の通知

　３）派遣元が実施するもの：賃金等待遇の決定

　４）派遣元が実施するもの：待遇の説明

１．派遣先均等・均衡方式の概要



派遣先は、派遣契約締結前に「派遣先で働く通常の労働者」の待遇に関する情報を通知する義務があります（派遣法第２６条第７項）。

派遣先均等・均衡方式を採用する場合は、「派遣労働者」と「派遣先で働く通常の労働者」との間で不合理な待遇の相違等が禁止されている（派遣法第３０条の３）。

【待遇とは】

賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償等の全ての待遇が含まれる

（要領第６の４（３）ハ）。

２．派遣先均等・均衡方式の流れ

派遣先：比較対象労働者の待遇通知（法第26条第７項）

↓

派遣元：比較対象労働者の賃金等待遇の決定（法第30条の３）

↓

派遣料金の交渉（派遣先は派遣料金に関して配慮）（法第26条第11項）

↓

派遣契約（法第26条第１項）

↓

派遣元：派遣労働者への待遇の説明義務

雇入時：法第31条の２第２項

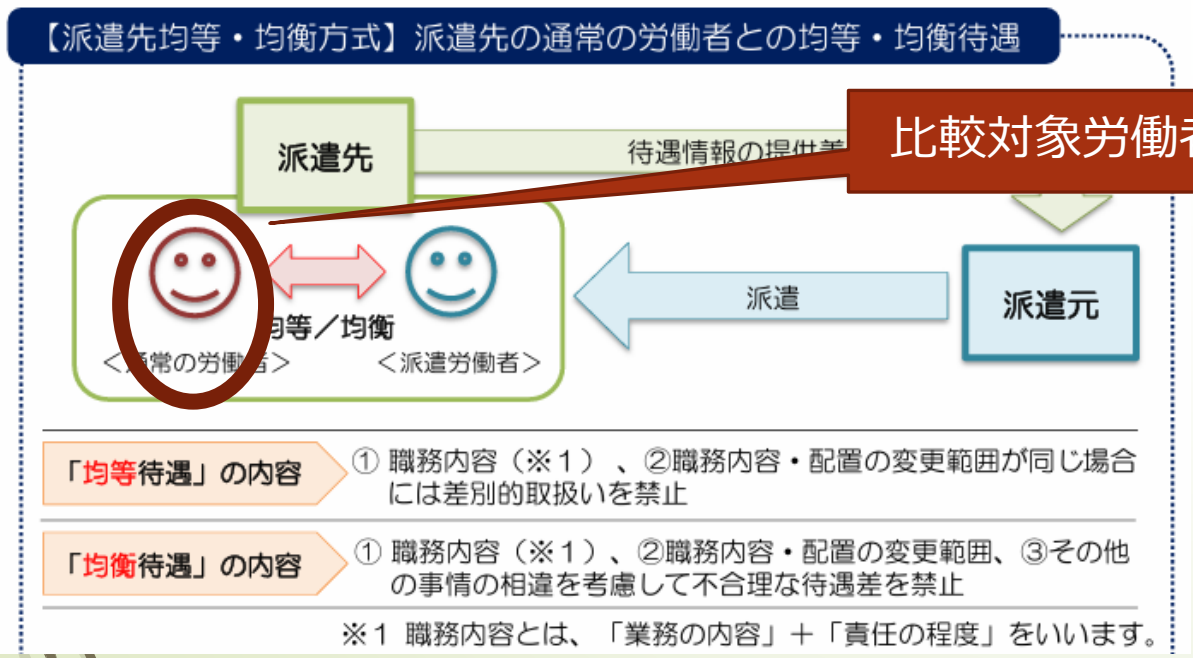
派遣時：法律第31条の２第３項

↓

就業条件の明示

３－１）【派遣先】比較対象労働者の選定

比較対象労働者の選定方法は、とても細かな基準に基づき、派遣先が決定する事項となります。
本日のセミナーではお伝えできない事項もございますので、具体的な選定基準にあたっては、要領第５条の２（３）１３６～１４６ページも併せてご確認ください！
本日のセミナーでは、比較対象労働者の選定方法の概要を抜粋してご説明します。



【比較対象労働者とは】

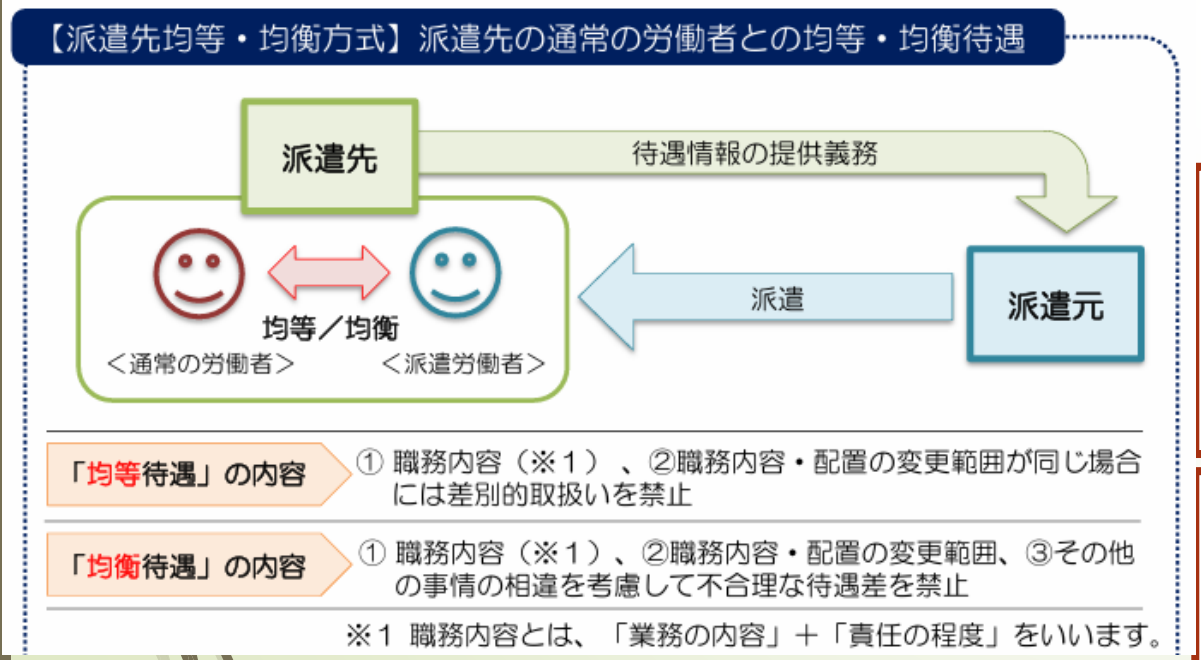
派遣先に雇用される**通常の労働者**であって、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者（要領第５の２（３）ハ（イ））

【通常の労働者とは】

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（要領第５の２（３）ニ（イ））

３－１）【派遣先】比較対象労働者の選定

【「**均等**」待遇と「**均衡**」待遇の違いは？】
派遣労働者の待遇と、派遣先の通常の労働者との待遇において、
「**均等**」待遇の場合（派遣法第30条の３第2項）＝待遇を**イコール**に、
「**均衡**」待遇の場合（派遣法第30条の３第1項）＝待遇を**バランスのとれたもの**に



均等待遇の場合は待遇の相違が認められないのに対して、均衡待遇の場合は、合理的な理由ある待遇の相違は認められる。

【均等待遇となるための条件】

１）「職務の内容」が派遣先に雇用される通常の労働者と同一であること（要領第６の４（６）イ）

２）職務の内容及び配置の変更の範囲が、派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間における派遣労働者と、雇用関係が終了するまでの全期間における通常の労働者と同一であること（法第30条の3第2項）

【均等待遇の根拠＝派遣法第30条の３第２項】

派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。

３－１）【派遣先】比較対象労働者の選定

【比較対象労働者の選定方法】

比較対象労働者の選定より「派遣先は、①～⑥の優先順位により「比較対象労働者」を選定します。

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に相当する短時間・有期雇用労働者

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（「仮想の通常の労働者」）

【職務の内容が同一とは】

個々の作業まで完全に一致していることを求めるものではなく、それぞれの労働者の職務の内容が実質的に同一であるかを判断し、将来にわたる可能性も勘案した上で判断する。

（要領第５の２（３）ニ（ロ））

【職務の内容とは】

職務の内容とは、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度である。

（要領第５の２（３）ニ（ロ））

【業務の内容が同一とは】

厚生労働省編職業分類の細分類を目安に比較、又は、中核的業務により判断する

（要領第５の２（３）ニ（ロ））

【責任の程度とは】

付与されている権限の範囲・程度等をいう
（要領第５の２（３）ニ（ロ））

【職務の内容及び配置の変更の範囲が同一とは】

転勤、昇進を含むいわゆる人事異動や本人の役割の変化等の有無や範囲を総合判断し、将来にわたる可能性についても勘案して判断する。

（要領第５の２（３）ニ（ハ））

少なくとも①については「均等」待遇が基本となり、派遣先の通常の労働者と同じ待遇としなくてはなりません。その他実態に即して法第30条の３第2項に合致する場合は均等待遇としなければならない。

３－１）【派遣先】比較対象労働者の選定

参考）本ページ～２２ページまでにおいて要領を抜粋

要領136ページ～抜粋

(3) 比較対象労働者の待遇等に関する情報の提供

イ　概要

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇等に関する情報を提供しなければならない（法第26条第７項）。

また、派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から、当該情報提供がないときは、当該者との間で、労働者派遣契約を締結してはならない（法第26条第９項）。

ロ　意義

派遣元事業主は、派遣労働者の待遇について、派遣先に雇用される通常の労働者との間で均等・均衡待遇（法第30条の３第１項又は第２項の規定に基づき、派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理な待遇の禁止等に係る措置を講ずることをいう。以下同じ。）を確保しなければならない（法第30条の３）。派遣元事業主は、派遣労働者の均等・均衡待遇を確保するため、派遣先の労働者の待遇等に関する情報が必要となることから、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に対し、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、比較対象労働者の待遇等に関する情報を派遣元事業主に提供する義務を課すこととしたものである。

派遣先は、あらかじめ、派遣元に対して比較対象労働者の賃金その他の待遇等に関する情報を提供しなければならない。

派遣元は、派遣先から比較対象労働者の賃金その他の待遇等に関する情報がないときは、労働者派遣契約をしてはならない。

３－１）【派遣先】比較対象労働者の選定

参考）～２２ページまでにおいて要領を抜粋

比較対象労働者の選定方法は①～⑥により選定しなくてはならない。

ハ　比較対象労働者の内容

(ｲ)　比較対象労働者とは、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者であって、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者であり、具体的には、次に掲げる労働者である（法第26条第８項、則第24条の５）。

なお、比較対象労働者の選定に際しては、派遣労働者が就業する場所にとどまらず、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者の事業所全体の労働者が対象となることに留意が必要である。

①　職務の内容並びに当該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

②　①に該当する労働者がいない場合にあっては、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　①及び②に該当する労働者がいない場合にあっては、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　①～③に該当する労働者がいない場合にあっては、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　①～④に該当する労働者がいない場合にあっては、①から④までに相当する短時間・有期雇用労働者（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第76号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。）第２条第３項に規定する「短時間・有期雇用労働者」をいう。）

当該短時間・有期雇用労働者の待遇については、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が雇用する通常の労働者の待遇との間で、短時間・有期雇用労働法第８条に基づき、不合理と認められる相違を設けてはならない。

⑥　①～⑤に該当する労働者がいない場合にあっては、派遣労働者と同一の職務の内容で業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通常の労働者（以下「仮想の通常の労働者」という。）

仮想の通常の労働者の待遇は、実際に雇い入れた場合の待遇であることを証する一定の根拠に基づき決定されていることが必要である。「一定の根拠」とは、例えば、これまで適用実績はないが、仮に雇い入れるとすれば適用される待遇が示されている就業規則であって、労働基準監督署に届け出ている就業規則、労働基準監督署には届け出ていないがモデル就業規則に基づき作成している就業規則等が考えられ、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が明示的に説明できることが必要である。

また、仮想の通常の労働者は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者との間で適切な待遇が確保されている必要がある。「適切な待遇が確保されている」とは、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が、仮想の通常の労働者の待遇について、実際に雇用する通常の労働者との間で「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」等も考慮しつつ、客観的・具体的な実態に照らして不合理でないことについて派遣元事業主に説明できる状態であることをいう。

なお、仮想の通常の労働者については、その時点では実在しない労働者を指すが、例えば、過去１年以内に雇用していた者や現存する就業規則等に基づき設定され、適用実績のある労働者の標準的なモデルがある場合は、当該者が①から⑤までに該当する可能性があることに留意すること。

３－１）【派遣先】比較対象労働者の選定

参考）～２２ページまでにおいて要領を抜粋

(ﾛ) 比較対象労働者が(ｲ)の①から⑤までの同じ分類に複数の労働者が該当する場合には、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、例えば、次の観点から、派遣労働者と最も近いと考える者を選定すること。

- 基本給の決定等において重要な要素（職能給であれば能力・経験、成果給であれば成果など）における実態
- 派遣労働者と同一の事業所に雇用されているかどうか

(ﾊ) (ｲ)の①から⑤までの比較対象労働者に関しては、例えば、次に掲げる者又は区分等を比較対象として選定することが考えられる。

- 一人の労働者
- 複数人の労働者又は雇用管理区分
- 過去１年以内に雇用していた一人又は複数人の労働者
- 労働者の標準的なモデル（新入社員、勤続○年目の一般職など）

比較対象労働者が①～⑤までの同じ分類に複数の労働者が該当する場合は、左記の観点から派遣労働者に最も近いと考える者を選定する。

３－１）【派遣先】比較対象労働者の選定

参考）～２２ページまでにおいて要領を抜粋

ニ　比較対象労働者の選定手順

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者が比較対象労働者を選定するに当たっては、その雇用する労働者と受け入れようとする派遣労働者との間で「職務の内容」及び「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であるかどうかを以下の(イ)から(ハ)までに基づき判断すること。

(イ)　「通常の労働者」の定義

「通常の労働者」とは、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（以下「無期雇用フルタイム労働者」という。）をいう。「いわゆる正規型の労働者」とは、労働契約の期間の定めがないことを前提として、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇給の有無）を総合的に勘案して判断するものであること。また、「無期雇用フルタイム労働者」とは、その業務に従事する無期雇用労働者のうち、１週間の所定労働時間が最長の労働者をいうこと。

「通常の労働者」とは、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をいう。

３－１）【派遣先】比較対象労働者の選定

参考）～２２ページまでにおいて要領を抜粋

(ﾛ)　「職務の内容」が同一であると見込まれることの判断

a　「職務の内容」の定義

「職務の内容」とは、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」をいう。

「業務の内容」とは、職業上継続して行う仕事の内容をいう。

「責任の程度」とは、業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等をいうこと。具体的には、授権されている権限の範囲（単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等）、業務の成果について求められる役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度、ノルマ等の成果への期待の程度等を指す。

【「職務の内容」とは】

①と②、④で使用される「職務の内容」とは「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」をいいます。

３－１）【派遣先】比較対象労働者の選定

参考）～２２ページまでにおいて要領を抜粋

b　「職務の内容」が同一であると見込まれることの判断手順

「職務の内容が同一である」とは、個々の作業まで完全に一致していることを求めるものではなく、それぞれの労働者の職務の内容が「実質的に同一」であることを意味するものであり、「業務の内容」が「実質的に同一」であるかどうかを判断し、次いで「責任の程度」が「著しく異なって」いないかを判断するものであること。また、これらの判断に当たっては、将来にわたる可能性についても勘案した上で、「同一であると見込まれる」かどうかを判断すること。

まず、「業務の内容」が「実質的に同一」であることの判断に先だって、「業務の種類」が同一であるかどうかを確認する。これは、『厚生労働省編職業分類』の小分類を目安として比較し、この時点で異なっていれば、「職務の内容が同一でない」と判断することとなる。

他方、「業務の種類」が同一であると判断された場合には、次に労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される労働者及び派遣労働者の職務を業務分担表、職務記述書等により個々の業務に分割し、その中から「中核的業務」をそれぞれ抽出する。

なお、「中核的業務」とは、ある労働者に与えられた職務に伴う個々の業務のうち、当該職務を代表する中核的なものを指し、以下の基準に従って総合的に判断する。

①　与えられた職務に本質的又は不可欠な要素である業務

②　その成果が事業に対して大きな影響を与える業務

③　労働者本人の職務全体に占める時間的割合・頻度が大きい業務

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される労働者と派遣労働者について、抽出した「中核的業務」を比較し、同じであれば、「業務の内容」は「実質的に同一」と判断し、明らかに異なっていれば、業務の内容は「異なる」と判断する。なお、抽出した「中核的業務」が一見すると異なっている場合には、当該業務に必要とされる知識や技能の水準等を含めて比較した上で、「実質的に同一」と言えるかどうかを判断する。

ここまで比較した上で「業務の内容」が「実質的に同一である」と判断された場合には、最後に、両者の業務に伴う「責任の程度」が「著しく異なって」いないかどうかを確認すること。その確認に当たっては、「責任の程度」の内容に当たる以下のような事項について比較を行う。

①　授権されている権限の範囲（単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等）

②　業務の成果について求められる役割

③　トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度

④　ノルマ等の成果への期待の程度

⑤　上記の事項の補助的指標として所定外労働の有無及び頻度

この比較においては、例えば、管理する部下の数が一人でも違えば、「責任の程度」が異なる、といった判断をするのではなく、「責任の程度」の差異が「著しい」といえるものであるかどうかを見るものであること。なお、いずれも役職名等外見的なものだけで判断せず、実態を見て比較することが必要である。

以上の判断手順を経て、「業務の内容」及び「責任の程度」の双方について、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される労働者と派遣労働者が同一であると判断された場合が、「職務の内容が同一である」こととなる。

①、②と④で使用される「職務の内容」が同一であることの判断方法が記されています。

３－１）【派遣先】比較対象労働者の選定

参考）～２２ページまでにおいて要領を抜粋

(ハ)「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であると見込まれることの判断

a　「職務の内容及び配置の変更の範囲」の定義

現在の我が国の雇用システムにおいては、長期的な人材育成を前提として待遇に係る制度が構築されていることが多く、このような人材活用の仕組み、運用等に応じて待遇の違いが生じることも合理的であると考えられている。

人材活用の仕組み、運用等については、ある労働者が、ある事業主に雇用されている間又はある派遣先に派遣されている間にどのような職務経験を積むこととなっているかを見るものであり、転勤、昇進を含むいわゆる人事異動や本人の役割の変化等（以下「人事異動等」という。）の有無や範囲を総合判断するものであるが、これを法律上「職務の内容及び配置の変更の範囲」と規定したものである。

「職務の内容の変更」と「配置の変更」は、現実にそれらが生じる際には重複が生じ得るものである。つまり、「職務の内容の変更」とは、配置の変更によるものであるか、そうでなく業務命令によるものであるかを問わず、職務の内容が変更される場合を指すこと。他方、「配置の変更」とは、人事異動等によるポスト間の移動を指し、結果として職務の内容の変更を伴う場合もあれば、伴わない場合もあるものであること。

それらの変更の「範囲」とは、変更により経験する職務の内容又は配置の広がりを指すものである。

①及び④の「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であることの判断方法が記されています。

３－１）【派遣先】比較対象労働者の選定

参考）～２２ページまでにおいて要領を抜粋

b　「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であると見込まれることの判断における留意点

「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であるかどうかの判断にあたっては、一つ一つの「職務の内容及び配置の変更」の態様が同様であることを求めるものではなく、それらの変更が及び得ると予定されている範囲を画した上で、これが同一であるかどうかを判断する。例えば、ある会社において、一部の部門に限っての人事異動等の可能性がある者と、全部門にわたっての人事異動等の可能性がある者とでは、「配置の変更の範囲」が異なることとなり、「職務の内容及び配置の変更の範囲」（人材活用の仕組み、運用等）が同一であるとは言えない。

ただし、「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であるかどうかの判断に当たっては、その「範囲」が完全に一致することまでを求めるものではなく、実質的に同一と考えられるかどうかという観点から判断するものである。

また、「職務の内容及び配置の変更の範囲」（人材活用の仕組み、運用等）が同一であるかどうかを判断するに当たっては、将来にわたる可能性についても勘案するものである。ただし、この「将来にわたる可能性」（見込み）については、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者の主観によるものではなく、文書や慣行によって確立されているものなど客観的な事情によって判断されるものであること。また、例えば、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者の集団は定期的に転勤等があることが予定されているが、ある職務に従事する派遣労働者については転勤等がないという場合にも、そのような形式的な判断だけでなく、例えば、同じ職務に従事している他の派遣労働者には転勤等があるといった「可能性」についての実態を考慮して具体的な見込みがあるかどうかで判断するものである。

なお、育児又は家族介護などの家族的責任を有する労働者については、その事情を配慮した結果として、その労働者の人事異動等の有無や範囲が他と異なることがあるが、「職務の内容及び配置の変更の範囲」を比較するに当たっては、そのような事情を考慮することが必要となる。例えば、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者のうち、人事異動等があり得る人材活用の仕組み、運用等である者が、育児又は家族介護に関する一定の事由で配慮がなされ、その配慮によって異なる取扱いを受けた場合、「職務の内容及び配置の変更の範囲」を比較するに際しては、その取扱いについては除いて比較することが考えられる。

①及び④の「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であることの判断方法が記されています。

３－１）【派遣先】比較対象労働者の選定

参考）～２２ページまでにおいて要領を抜粋

c　「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であると見込まれることの判断手順

まず、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者と派遣労働者について、配置の変更に関して、転勤の有無が同じかどうかを比較すること。この時点で異なっていれば、「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であると見込まれないと判断することとなる。

次に、転勤が双方ともあると判断された場合には、全国転勤の可能性があるのか、エリア限定なのかといった転勤により移動が予定されている範囲を比較する。この時点で異なっていれば、「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であると見込まれないと判断することとなる。

転勤が双方ともない場合、及び双方ともあってその範囲が実質的に同一であると判断された場合には、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者における「職務の内容」の変更の態様について比較する。まずは、「職務の内容」の変更（労働者派遣の役務の提供を受けようとする者における「配置」の変更の有無を問わない。）の有無を比較し、この時点で異なっていれば、「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であると見込まれないと判断することとなる。同一であれば、「職務の内容」の変更により経験する可能性のある範囲も比較し、同一であるかどうかを判断する。

①及び④の「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であることの判断方法が記されています。

３－２）【派遣先】比較対象労働者の待遇等の通知

【通知しなければならない比較対象労働者の待遇等情報（派遣法則第２４条の４）】

１）比較対象労働者の「職務の内容」、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」並びに「雇用形態」

２）当該比較対象労働者を選定した理由

３）当該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を含む。）

４）当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的

５）当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの

３－２）【派遣先】比較対象労働者の待遇等の通知

ホ　情報提供の方法

比較対象労働者の待遇に関する情報提供については、労働者派遣契約の締結に際し、あらかじめ、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から派遣元事業主に対して、情報提供すべき事項に係る書面の交付若しくはファクシミリをしてする送信又は電子メール等の送信をすることにより行わなければならない（則第24条の３第１項）。

ヘ　情報提供に係る書面等の保存

派遣元事業主は、比較対象労働者の待遇に関する情報提供に係る書面等を、派遣先は、当該書面等の写しを、労働者派遣契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して３年を経過する日まで保存しなければならない（則第24条の３第２項）。

比較対象労働者の待遇に関する情報提供は書面の交付もしくはファクシミリ又は電子メール等により行わなくてはならない。

比較対象労働者の待遇に関する情報提供は書面等は、派遣が終了した日から起算して３年を経過する日まで保存しなくてはならない。

３－２）【派遣先】比較対象労働者の待遇等の通知～記載例～

【通知しなければならない比較対象労働者の待遇等情報（派遣法則第２４条の４）】

１）比較対象労働者の「職務の内容」、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」並びに「雇用形態」

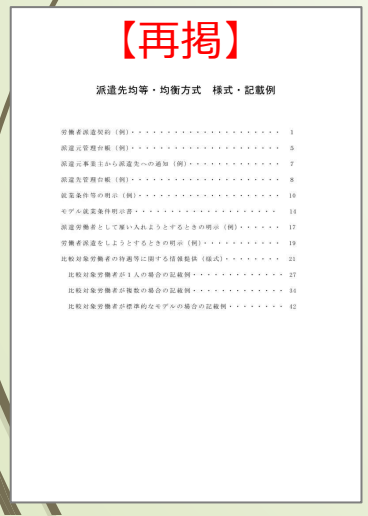
２）当該比較対象労働者を選定した理由

３）当該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を含む。）

４）当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的

５）当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの

【再掲】


派遣先均等・均衡方式　様式・記載例

派遣先均等・均衡方式
様式・記載例
３４ページ

比較対象労働者の待遇等に関する通知の記載例

（記入例：比較対象労働者が複数の場合）　※　点線囲みは留意点

令和△年△月△日

（派遣元）
○○○株式会社　御中

（派遣先）
□□□株式会社
役職　・・・　氏名　・・・

比較対象労働者の待遇等に関する情報提供

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、比較対象労働者の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．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）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態【則第 24 条の４第１号イ関係】

（１）業務の内容
①　職種：衣料品販売店員　＜厚生労働省編職業細分類 045-07＞

３－２）【派遣先】比較対象労働者の待遇等の通知～記載例～

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）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態【則第 24 条の４第１号イ関係】

（１）業務の内容
① 職種：衣料品販売店員 <厚生労働省編職業細分類 045-07>
※ 例えば、厚生労働省編職業細分類により記載。
※ 例として細分類を記載しているのは、業務の内容が同一であるかどうかの判断を細分類を目安として行うこととしていることによる。
② 中核的業務：品出し、レジ、接客
③ その他の業務：クレーム対応
※ 中核的業務以外の比較対象労働者が従事する業務を記載。

（２）責任の程度
① 権限の範囲 ：副リーダー（◇等級中◇等級）
（仕入れにおける契約権限なし、部下１～３名）
② トラブル・緊急対応：リーダー不在である間の週１～２回程度対応
③ 成果への期待・役割：個人単位で月の売上げ目標 20～50 万円
④ 所定外労働 ：週０～３回、計０～６時間程度（品出しのため）
⑤ その他 ：
※「その他」については、責任の程度を指すものがあれば記載

（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：他の服飾品の販売に従事する可能性あり
リーダー又は店長まで昇進する可能性あり
② 配置の変更の範囲：２～３年に１回程度、転居を伴わない範囲で人事異動あり

（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、通算雇用期間◇年）
例３：仮想の通常の労働者（年間所定労働時間◇時間）

【通知しなければならない比較対象労働者の待遇等情報（派遣法則第２４条の４）】

１）比較対象労働者の「職務の内容」、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」並びに「雇用形態」

２）当該比較対象労働者を選定した理由

３）当該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を含む。）

４）当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的

５）当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの

３－２）【派遣先】比較対象労働者の待遇等の通知～記載例～

【通知しなければならない比較対象労働者の待遇等情報（派遣法則第２４条の４）】

１）比較対象労働者の「職務の内容」、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」並びに「雇用形態」

２）当該比較対象労働者を選定した理由

３）当該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を含む。）

４）当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的

５）当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの

【再掲】

（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、通算雇用期間◇年）

例３：仮想の通常の労働者（年間所定労働時間◇時間）

【比較対象労働者の選定方法】　【再掲】

比較対象労働者の選定より「派遣先は、①～⑥の優先順位により「比較対象労働者」を選定します。

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に相当する短時間・有期雇用労働者

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（「仮想の通常の労働者」）

３－２）【派遣先】比較対象労働者の待遇等の通知～記載例～

【通知しなければならない比較対象労働者の待遇等情報（派遣法則第２４条の４）】

１）比較対象労働者の「職務の内容」、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」並びに「雇用形態」

２）当該比較対象労働者を選定した理由

３）当該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を含む。）

４）当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的

５）当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの

【比較対象労働者の選定方法】　【再掲】

比較対象労働者の選定より「派遣先は、①～⑥の優先順位により「比較対象労働者」を選定します。

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に相当する短時間・有期雇用労働者

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（「仮想の通常の労働者」）

２．比較対象労働者を選定した理由【則第 24 条の４第１号ロ関係】

比較対象労働者：業務の内容が同一である通常の労働者（該当する６名）

【以下の参考の※の③】

（理由）

受け入れようとする派遣労働者と職務の内容及び配置の変更の範囲又は職務の内容が同一である通常の労働者はいないが、業務の内容が同一である通常の労働者がいるため。

＜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出）	対象者の有無（○or×）
①　職務の内容並びに当該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	×
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	―
⑥　派遣労働者と同一の職務の内容で業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通常の労働者（仮想の通常の労働者）	―

３－２）【派遣先】比較対象労働者の待遇等の通知～記載例～

【通知しなければならない比較対象労働者の待遇等情報（派遣法則第２４条の４）】

１）比較対象労働者の「職務の内容」、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」並びに「雇用形態」

２）当該比較対象労働者を選定した理由

３）当該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を含む。）

４）当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的

５）当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの

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）【則第 24 条の４第１号ハ関係】

（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【則第 24 条の４第１号ニ関係】

（３）待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項【則第 24 条の４第１号ホ関係】

（待遇の種類）		
（待遇の内容）	（待遇の性質・目的）	（待遇決定に当たって考慮した事項）
基本給		
平均 21 万円／月 又は 20～22 万円／月	・労働に対する基本的な対償として支払われるもの ・労働者の能力の向上のための努力を促進する目的 ・長期勤続を奨励する目的	能力・経験、勤続年数を考慮 能力・経験：定型的な販売業務の処理、クレーム対応が可能 勤続年数：２年目（入社後１年３か月）
賞与		
平均 42 万円／年 又は 32～62 万円／年	・会社の利益を分配することによって、社員の士気を高める目的	基本給額、支給月数により算定 個人業績に係る評価を考慮 個人業績：Ａ～Ｃ評価（「Ａ：特に優秀」、「Ｂ：優秀」、「Ｃ：普通」の三段階評価）
退職手当：制度有		
０円	・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３年であって、会社都合により退職した場合は、基本給額１か月分の退職手当を支給 勤続年数：２年目（入社後１年３か月）
役職手当：制度有		
２万円／月	・一般社員にはない特別な責任と役割に応じて支給されるもの ・一定の責任と役割の履行を促進する目的	責任の程度を考慮 リーダー：５万円／月 副リーダー：２万円／月 役職：副リーダー

３－２）【派遣先】比較対象労働者の待遇等の通知～記載例～

【通知しなければならない比較対象労働者の待遇等情報（派遣法則第２４条の４）】

１）比較対象労働者の「職務の内容」、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」並びに「雇用形態」

２）当該比較対象労働者を選定した理由

３）当該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を含む。）

４）当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的

５）当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの

特殊作業手当：制度無		
—	—	—

特殊勤務手当：制度無		
—	—	—

精皆勤手当：制度有		
０円	・一定数の業務を行う人数を確保するための皆勤を奨励する目的	責任の程度と出勤状況を考慮し、部下がいない場合であり、かつ無欠勤の場合に一律１万円／月を支給 責任の程度：部下１～３名 欠勤の有無：無欠勤

時間外労働手当（法定割増率以上）：制度無		
—	—	—

深夜及び休日労働手当（法定割増率以上）：制度無		
—	—	—

無事故手当：制度無		
—	—	—

通勤手当：制度有		
２～３万円（実費）／月	・通勤に要する交通費を補填する目的	通勤距離や通勤に要する費用を考慮（上限５万円／月）

出張旅費：制度有		
０円	・出張に要する交通費を補填する目的	出張距離を考慮 出張なし

３－２）【派遣先】比較対象労働者の待遇等の通知～記載例～

【通知しなければならない比較対象労働者の待遇等情報（派遣法則第２４条の４）】

１）比較対象労働者の「職務の内容」、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」並びに「雇用形態」

２）当該比較対象労働者を選定した理由

３）当該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を含む。）

４）当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的

５）当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの

家族手当：制度有		
平均 0.5 万円／月 又は ０～１万円／月	・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し、扶養家族１人につき１万円／月を支給（上限３万円／月） 扶養家族：０～１人

住宅手当：制度無		
—	—	—

食事手当：制度無		
—	—	—

単身赴任手当：制度無		
—	—	—

地域手当：制度無		
—	—	—

食堂：施設有		
食堂有 又は 食堂無	・業務の円滑な遂行に資する目的	就業する事業所に食堂があるか否かを考慮し、食堂がある場合には利用の機会を付与 就業する事業所：Ａ支店（食堂無）、Ｂ支店（食堂有：利用時間 12 時～13 時）

休憩室：施設無		
—	—	—

更衣室：施設有		
利用可	・業務の円滑な遂行に資する目的	就業する事業所に更衣室があるか否かを考慮し、更衣室がある場合には利用の機会を付与 就業する事業所：Ａ支店・Ｂ支店（更衣室有）

３－２）【派遣先】比較対象労働者の待遇等の通知～記載例～

【通知しなければならない比較対象労働者の待遇等情報（派遣法則第２４条の４）】

１）比較対象労働者の「職務の内容」、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」並びに「雇用形態」

２）当該比較対象労働者を選定した理由

３）当該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を含む。）

４）当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的

５）当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの

転勤者用社宅：制度有		
利用無	・住居を確保し、転勤に伴う負担を軽減する目的	職務の内容及び人材活用の範囲を考慮し、転勤がある場合に提供 職務の内容及び人材活用の範囲：転勤を伴う人事異動なし

慶弔休暇：制度有		
本人が結婚したとき：５日 その他の付与日数は別表のとおり	・慶弔行事に参加するために仕事から離れる機会を与える目的	付与日数は週の所定労働日数を考慮 慶弔行事に参加する場合に使用できる有給の休暇を付与 〈※別途、別表を提供〉 週の所定労働日数：５日

健康診断に伴う勤務免除及び有給：制度無		
—	—	—

病気休職：制度無		
—	—	—

療養への専念を目的として付与する病気休暇：制度無		
—	—	—

夏季休暇：制度有		
３日	・年次有給休暇とは別に、労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図る目的	繁忙期に限定された短期間の勤務であるか否かを考慮し、繁忙期に限定された短期間の勤務ではない労働者には夏季（７月～８月）に使用することができる有給の休暇を３日付与 繁忙期に限定されるか否か： 限定されない

冬季休暇：制度無		
—	—	—

３－２）【派遣先】比較対象労働者の待遇等の通知～記載例～

【通知しなければならない比較対象労働者の待遇等情報（派遣法則第２４条の４）】

１）比較対象労働者の「職務の内容」、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」並びに「雇用形態」

２）当該比較対象労働者を選定した理由

３）当該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を含む。）

４）当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的

５）当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの

法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇、夏季休暇及び冬季休暇を除く）：制度無		
—	—	—
褒賞：制度無		
—	—	—
教育訓練：制度有		
接客に関する教育訓練を実施又は実施せず	・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 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
安全管理に関する措置及び給付：制度無		
—	—	—
◇◇◇：制度◇		
—	—	—

３－２）【派遣先】比較対象労働者の待遇等の通知

参考）～３８ページまでにおいて要領を抜粋

ト　情報提供すべき事項

(ｲ)　労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定める場合

次のaからeまでに掲げる情報を提供しなければならない。

a　比較対象労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態

(a)　職務の内容

「職務の内容」とは、業務の内容及び当該業務の内容に伴う責任の程度をいう。

「業務の内容」とは、職業上継続して行う仕事の内容をいう。『厚生労働省編職業分類』等を参考として、具体的な内容を提供すること。

「責任の程度」とは、業務に伴って行使するものとして付与されている授権の範囲・程度等をいう。具体的には、授権されている権限の範囲（単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の数、決裁権限の範囲等）、業務の成果について求められる役割、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度、ノルマ等の成果への期待の程度等を指すものであり、それぞれについて具体的な内容を提供すること。

(b)　職務の内容及び配置の変更の範囲

「職務の内容及び配置の変更の範囲」とは、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される労働者が、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用されている間にどのような職務経験を積むこととなっているかを見るものであり、転勤、昇進を含むいわゆる人事異動や本人の役割の変化等の有無や範囲を総合判断するものであるが、これらの具体的な内容を提供すること。

(c)　雇用形態

ここでいう「雇用形態」とは、通常の労働者、短時間労働者、有期雇用労働者又は仮想の通常の労働者をいう。比較対象労働者がこれらのどの雇用形態に該当するか、これとあわせて雇用期間（期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者にあっては、当初の労働契約の開始時からの通算雇用期間をいう。）を提供することが必要であることに留意すること。

b　比較対象労働者を選定した理由

次に掲げる事項を情報提供することが必要。

・　ハの(ｲ)の①から⑥までのうち選択した比較対象労働者の分類とその理由。例えば、ハの(ｲ)の③の比較対象労働者を選定した場合の理由は、「派遣労働者と職務の内容が同一である通常の労働者はいないが、業務の内容が同一である通常の労働者がいるため」と記載すること等が考えられる。

・　比較対象労働者としてどういう者又は区分等を情報提供するか（一人の労働者、複数人の労働者、雇用管理区分、過去１年以内に雇用していた一人又は複数人の労働者、労働者の標準的なモデル（新入社員、勤続○年目の一般職など））

３－２）【派遣先】比較対象労働者の待遇等の通知

参考）～３８ページまでにおいて要領を抜粋

c　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、その旨を含む。）

次に掲げるいずれかの内容を情報提供することが必要。なお、待遇ごとに(a)～(c)のいずれの方法によることとしても差し支えない。ただし、例えば、扶養家族の人数に応じて支給される家族手当等、機械的に計算・適用がなされる待遇であって、扶養家族の人数などの比較対象労働者と派遣労働者のとの間で計算・適用の前提となる実態が異なり得るものについては、(c)の内容が提供されることが必要であることに留意すること。また、基本給等が時給単位で確認できるよう、年間の所定労働時間をあわせて提供することが必要であることに留意すること。

(a)　比較対象労働者が一人である場合に、当該者に対する個別具体の待遇の内容。例えば、賃金であればその額、教育訓練であればその実施状況。

(b)　比較対象労働者が複数人である場合に、これらの者に対する個別具体の待遇の内容。数量的な待遇については平均額又は上限・下限額、数量的でない待遇については標準的な内容又は最も高い水準・最も低い水準の内容。

(c)　比較対象労働者が一人又は複数人である場合に、それぞれの適用している待遇の実施基準（比較対象労働者の賃金水準等を把握できるものに限る。）。例えば、賃金であれば、賃金テーブル及び等級表等の支給基準並びに比較対象労働者が当該賃金テーブル及び等級表等の賃金水準のいずれに該当するかがわかるもの。

d　比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的

待遇の具体的な性質や待遇を行う具体的な目的をいうこと。例えば、通勤手当であれば「通勤に要する交通費を補填する目的」、精皆勤手当であれば「一定数の業務を行う人数を確保するため、皆勤を奨励する目的」等が考えられること。

e　比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの

考慮した具体的な職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情をいうこと。

３－２）【派遣先】比較対象労働者の待遇等の通知

参考）～３８ページまでにおいて要領を抜粋

(ﾛ)　労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定することを定める場合

次のa及びbに掲げる情報を提供すること。

a　法第40条第２項の教育訓練（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をいう。このaにおいて単に「教育訓練」という。）の内容（当該教育訓練がない場合には、その旨）

教育訓練の実施の有無及び具体的な内容をいうこと。

b　則第32条の３各号に掲げる福利厚生施設（派遣先が派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える給食施設、休憩室及び更衣室をいう。このbにおいて単に「福利厚生施設」という。）の内容（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をいうこと。

37

３－２）【派遣先】比較対象労働者の待遇等の通知

参考）～３８ページまでにおいて要領を抜粋

チ　比較対象労働者の待遇に関する情報の取扱い

(イ)　比較対象労働者の待遇等に関する情報のうち個人情報に該当するものの保管又は使用は、法第30条の３等の規定による待遇の確保等の目的に限られるものである（派遣元指針第２の11の(1)のニ）。

(ロ)　比較対象労働者の待遇に関する情報のうち個人情報に該当しないものの保管及び使用については、個人情報保護法の適用はないが、派遣元事業主は、当該情報の保管又は使用を法第30条の３等の規定による待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切に対応することが必要である（派遣元指針第２の11の(4)）。この「等」には、例えば、当該情報の保存義務経過後に利用することがなくなった情報について、当該情報を速やかに消去すること等が含まれる。

(ハ)　比較対象労働者の待遇等に関する情報は、法第24条の４の秘密を守る義務の対象となるため、派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由がある場合でなければ、その業務上取り扱ったことについて知り得た比較対象労働者の待遇等に関する情報を他に漏らしてはならない。

(ニ)　この他、例えば、派遣先に雇用される通常の労働者が１名である場合等、比較対象労働者が一定の個人に特定されるおそれがある場合には、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、当該比較対象労働者の意向を斟酌し、比較対象労働者の待遇等の情報を提供する際、個人が特定されないよう、標準的なモデルとしての待遇情報を提供すること等の配慮を行うことが考えられる。

リ　派遣先に雇用される通常の労働者がいない場合の取扱い

派遣先に雇用される通常の労働者がいない場合、法第30条の３の規定は適用されない。比較対象労働者の待遇に関する情報提供は、同条の適正な履行のために行うものであり、当該場合には、当該情報提供を行う必要はないものであること。

３－２）【派遣先】比較対象労働者の待遇等の通知

参考）～３８ページまでにおいて要領を抜粋

ヌ　変更時の情報提供

(ｲ)　概要

派遣先は、比較対象労働者の待遇等に関する情報に変更があったときは、遅滞なく、派遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならない（法第26条第10項）。

(ﾛ)　意義

労働者派遣契約を締結するに当たって提供された比較対象労働者の待遇等に関する情報に変更があった場合には、その変更の内容によっては、派遣労働者の待遇と派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間で不合理な待遇差が生じることとなりかねない。このため、派遣元事業主は、変更された比較対象労働者の待遇等に関する情報をもとに、派遣労働者の待遇を変更することについて検討し、必要な対応を行うことができるよう、派遣先に対し、労働者派遣契約の締結に当たっての比較対象労働者の待遇等に関する情報提供と同様の義務を課すこととしたものである。

(ﾊ)　変更時の情報提供の内容

トの情報提供すべき事項のうち変更があった内容を提供すること。あわせて、当該変更が生じた時点を提供することが必要であることに留意すること。

３－３）【派遣元】賃金等待遇の決定～派遣元による待遇の確保～

均等待遇の対象となるか、均衡待遇の対象となるかを確認する

派遣労働者と比較対象労働者の違い	
職務の内容（業務の内容及び責任の程度）	職務の内容・配置の変更の範囲
同じ	同じ
同じ	異なる
異なる	同じ
異なる	異なる

均等待遇の対象（差別的取扱いの禁止）

均衡待遇の対象（不合理な待遇差の禁止）

派遣労働者が均等待遇の対象となるか、均衡待遇の対象となるかを確認していきます。

均衡待遇を確保するための考え方

均衡待遇の３つの考慮要素

職務の内容
業務の内容＋責任の程度

人材活用の仕組み（職務の内容の変更の範囲・配置の変更の範囲）
転勤の有無、職種の変更、昇進など

その他の事情
職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使の交渉の経緯など

【再掲】少なくとも①については「均等」待遇が基本となり、派遣先の通常の労働者と同じ待遇としなくてはなりません。その他実態に即して法第30条の３第2項に合致する場合は均等待遇としなければならない。

【比較対象労働者の選定方法】　【再掲】

比較対象労働者の選定より「派遣先は、①～⑥の優先順位により「比較対象労働者」を選定します。

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に相当する短時間・有期雇用労働者

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（「仮想の通常の労働者」）

３－３）【派遣元】賃金等待遇の決定～待遇の相違がある場合～

派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合、同一労働同一賃金ガイドラインの考え方に基づき、待遇の相違に不合理な点がないかを確認してください。

○短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成 30 年厚生労働省告示第 430 号）

改正　令和８年４月 28 日厚生労働省告示第 203 号

目次

第１　目的
第２　基本的な考え方
・
・
・
第４　派遣労働者
１　基本給
２　賞与
３　退職手当
４　各種手当（退職手当を除く。）
５　福利厚生
６　その他
第５　協定対象派遣労働者
１　賃金
２　福利厚生
３　その他

令和８年４月２８日改正ガイドラインのポイント

①「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます

◆ 通常の労働者と派遣労働者との間で、どのような待遇差が不合理と認められるか等、考え方や具体例を示している「同一労働同一賃金ガイドライン」に以下の内容が追加されました。

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、功労報償等のさまざまな目的が含まれます。 ・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可能性があります。
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りません。
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りません。
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りません。
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りません。
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が行われている場合には、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りません。
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りません。
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りません。

◆ 通常の労働者と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消する際には、**通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、派遣労働者の労働条件の改善を図ることが求められます。**

42 ３－３）【派遣元】賃金等待遇の決定～待遇の相違がある場合～

参考）～５１ページまでにおいてガイドラインを抜粋。
問題とならない事例や問題となる事例をご確認の上、
待遇の相違の合理的理由の妥当性を検討ください。

１　基本給

⑴　基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の能力又は経験を有する派遣労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ　基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給している派遣先であるＡ社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。Ａ社の通常の労働者であるＸは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得したため、その能力に応じた基本給をＸに支給している。これに対し、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹは、その能力を習得していないため、Ｂ社はその能力に応じた基本給をＹには支給していない。

ロ　派遣先であるＡ社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるＸは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であってＡ社で就業する間は職務の内容及び配置に変更のないＹの助言を受けながら、Ｙと同様の定型的な業務に従事している。Ａ社がＸにキャリアコースの一環として当該定型的な業務に従事させていることを踏まえ、Ｂ社はＹに対し、当該定型的な業務における能力又は経験はＸを上回っているものの、Ｘほど基本給を高く支給していない。

ハ　派遣先であるＡ社においては、かつては有期雇用労働者であったが、能力又は経験が一定の水準を満たしたため定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用されたＸと、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹとが同一の職場で同一の業務に従事している。Ｂ社は、Ａ社で就業する間は職務の内容及び勤務地に変更がないことを理由に、Ｙに対して、Ｘほど基本給を高く支給していない。

ニ　派遣先であるＡ社に雇用される通常の労働者であるＸと、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹとが同一の能力又は経験を有しているところ、Ｂ社は、Ａ社がＸに適用するのと同じ基準をＹに適用し、就業の時間帯や就業日が土日祝日か否か等の違いにより、Ａ社がＸに支給する時間当たりの基本給との間に差を設けている。

３－３）【派遣元】賃金等待遇の決定～待遇の相違がある場合～

参考）～５１ページまでにおいてガイドラインを抜粋。
問題とならない事例や問題となる事例をご確認の上、
待遇の相違の合理的理由の妥当性を検討ください。

（問題となる例）

派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であるＹに対し、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸに比べて経験が少ないことを理由として、Ａ社がＸに支給するほど基本給を高く支給していないが、Ｘのこれまでの経験はＸの現在の業務に関連性を持たない。

３－３）【派遣元】賃金等待遇の決定～待遇の相違がある場合～

参考）～５１ページまでにおいてガイドラインを抜粋。
問題とならない事例や問題となる事例をご確認の上、
待遇の相違の合理的理由の妥当性を検討ください。

⑵　基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの

基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の業績又は成果を有する派遣労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じた手当を支給する場合も同様である。

（問題とならない例）

イ　派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働時間がＡ社に雇用される通常の労働者の半分であるＹに対し、その販売実績がＡ社に雇用される通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、Ａ社に雇用される通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分を支給している。

ロ　派遣先であるＡ社においては、通常の労働者であるＸは、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹと同様の業務に従事しているが、ＸはＡ社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Ｙは、Ａ社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。Ｂ社はＹに対し、待遇上の不利益を課していないこととの見合いに応じて、Ａ社がＸに支給するほど基本給を高く支給していない。

（問題となる例）

派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働時間がＡ社に雇用される通常の労働者の半分であるＹに対し、当該通常の労働者が販売目標を達成した場合にＡ社が行っている支給を、Ｙについて当該通常の労働者と同一の販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。

45 ３－３）【派遣元】賃金等待遇の決定～待遇の相違がある場合～

参考）～５１ページまでにおいてガイドラインを抜粋。
問題とならない事例や問題となる事例をご確認の上、
待遇の相違の合理的理由の妥当性を検討ください。

⑶　基本給であって、労働者の勤続年数（派遣労働者にあっては、当該派遣先における就業期間。以下この⑶において同じ。）に応じて支給するもの

　基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の勤続年数である派遣労働者には、勤続年数に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

（問題とならない例）

　派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社は、基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣している期間の定めのある労働者派遣契約を更新している派遣労働者であるＹに対し、Ａ社への労働者派遣の開始時から通算して就業期間を評価した上で基本給を支給している。

（問題となる例）

　派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社は、基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣している期間の定めのある労働者派遣契約を更新している派遣労働者であるＹに対し、ＹのＡ社への労働者派遣の開始時から通算して就業期間を評価せず、その時点の労働者派遣契約に基づく派遣就業の期間のみにより就業期間を評価した上で基本給を支給している。

３－３）【派遣元】賃金等待遇の決定～待遇の相違がある場合～

参考）～５１ページまでにおいてガイドラインを抜粋。
問題とならない事例や問題となる事例をご確認の上、
待遇の相違の合理的理由の妥当性を検討ください。

⑷　昇給であって、労働者の勤続（派遣労働者にあっては、当該派遣先における派遣就業の継続。以下この⑷において同じ。）による能力の向上に応じて行うもの

　昇給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した派遣労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。

47 ３－３）【派遣元】賃金等待遇の決定～待遇の相違がある場合～

参考）～５１ページまでにおいてガイドラインを抜粋。
問題とならない事例や問題となる事例をご確認の上、
待遇の相違の合理的理由の妥当性を検討ください。

２　賞与

賞与であって、派遣先及び派遣元事業主が、会社（派遣労働者にあっては、派遣先。以下この２において同じ。）の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の貢献である派遣労働者には、貢献に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ　派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸと同一のＡ社の業績等への貢献があるＹに対して、Ａ社がＸに支給するのと同一の賞与を支給している。

ロ　派遣先であるＡ社においては、通常の労働者であるＸは、Ａ社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＺや、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹは、Ａ社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。Ａ社はＸに対して賞与を支給しているが、Ｚに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で賞与を支給していないところ、Ｂ社はＹに対して、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で賞与を支給していない。

３－３）【派遣元】賃金等待遇の決定～待遇の相違がある場合～

参考）～５１ページまでにおいてガイドラインを抜粋。
問題とならない事例や問題となる事例をご確認の上、
待遇の相違の合理的理由の妥当性を検討ください。

（問題となる例）

イ　派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸと同一のＡ社の業績等への貢献があるＹに対して、Ａ社がＸに支給するのと同一の賞与を支給していない。

ロ　賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給している派遣先であるＡ社においては、通常の労働者の全員に職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず何らかの賞与を支給しているが、派遣元事業主であるＢ社においては、Ａ社に派遣されている派遣労働者であるＹに賞与を支給していない。

(注)　賞与については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の労働意欲の向上等の様々な性質及び目的が含まれうるものであるが、派遣先に雇用される通常の労働者と同様に派遣労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、派遣労働者に対し、派遣先に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた内容の賞与を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の派遣労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該賞与の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。

３－３）【派遣元】賃金等待遇の決定～待遇の相違がある場合～

参考）～５１ページまでにおいてガイドラインを抜粋。
問題とならない事例や問題となる事例をご確認の上、
待遇の相違の合理的理由の妥当性を検討ください。

３　退職手当

退職手当については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質及び目的が含まれうるものであるが、派遣先に雇用される通常の労働者と同様に派遣労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、派遣労働者に対し、派遣先に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた内容の退職手当を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の派遣労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該退職手当の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。

４　各種手当（退職手当を除く。）

⑴　役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの

役職手当であって、派遣先及び派遣元事業主が、役職の内容に対して支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の内容の役職に就く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ　派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、Ｂ社は、

Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸの役職と同一の役職名（例えば、店長）であって同一の内容（例えば、営業時間中の店舗の適切な運営）の役職に就くＹに対し、Ａ社がＸに支給するのと同一の役職手当を支給している。

ロ　派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就くＹに、所定労働時間に比例した役職手当（例えば、所定労働時間がＡ社に雇用される通常の労働者の半分の派遣労働者にあっては、当該通常の労働者の半分の役職手当）を支給している。

３－３）【派遣元】賃金等待遇の決定～待遇の相違がある場合～

参考）～５１ページまでにおいてガイドラインを抜粋。
問題とならない事例や問題となる事例をご確認の上、
待遇の相違の合理的理由の妥当性を検討ください。

（問題となる例）

派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就くＹに対し、Ａ社がＸに支給するのに比べ役職手当を低く支給している。

51 ３－３）【派遣元】賃金等待遇の決定～待遇の相違がある場合～

参考）～５１ページまでにおいてガイドラインを抜粋。
問題とならない事例や問題となる事例をご確認の上、
待遇の相違の合理的理由の妥当性を検討ください。

⑻　通勤手当及び出張旅費

派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。

（問題とならない例）

イ　派遣先であるＡ社においては、本社の採用である労働者に対し、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、派遣元事業主であるＢ社は、それぞれの店舗の採用である労働者については、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、Ｂ社の店舗採用であってＡ社に派遣される派遣労働者であるＹが、Ａ社への労働者派遣の開始後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。

ロ　派遣先であるＡ社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い（例えば、週４日以上）通常の労働者に、月額の定期券の金額に相当する額を支給しているが、派遣元事業主であるＢ社においては、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働日数が少ない（例えば、週３日以下）又は出勤日数が変動する派遣労働者に、日額の交通費に相当する額を支給している。

５　福利厚生

⑴　福利厚生施設

派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の事業所で働く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の給食施設、休憩室及び更衣室の利用を認めなければならない。

なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第 30 条の３の規定に基づく義務を免れるものではなく、福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件についても労働者派遣法第 30 条の３第１項の適用を受けるものであり、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

⑵　転勤者用社宅

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

⑶　慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障

派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

（問題とならない例）

派遣元事業主であるＢ社においては、派遣先であるＡ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸと同様の出勤日が設定されているＹに対しては、Ａ社がＸに付与するのと同様に慶弔休暇を付与しているが、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、週２日の勤務であるＷに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

52 ３－４）【派遣元】派遣労働者への待遇等の説明義務（雇入れ時）

1 雇入れ時の説明

労働条件に関する事項の明示

派遣元事業主は、派遣労働者の雇入れ時（雇用契約の更新時を含む。）、あらかじめ、労働条件に関する次の事項を明示しなければなりません。

※　あわせて、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示も必要です。

① 昇給の有無
② 退職手当の有無
③ 賞与の有無
④ 労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か
（対象である場合には、労使協定の有効期間の終期）
⑤ 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
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

令和8年10月1日以降の雇入れ時から追加
詳細はこちら →

派遣元事業主は、雇入れ時に明示しなければならない**上記の事項を事実と異なるものとしてはいけません**。また、明示は次のいずれかの方法で行わなければなりません。

- **文書（書面）の交付**
- **派遣労働者がファクシミリ又は電子メール等の送信を希望した場合の当該方法**

不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明

派遣元事業主は、派遣労働者の雇入れ時、あらかじめ、次の事項を説明しなければなりません。

- **派遣先均等・均衡方式によりどのような措置を講ずるか**
- **労使協定方式によりどのような措置を講ずるか**
- **職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案してどのように賃金（※）を決定するか**

（※）職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金（例えば、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当）を除く。

上記事項の説明は、**書面の活用その他の適切な方法**により行わなければなりません。

派遣元は次の１）又は２）のいずれかの説明義務を負う（要領第６の１０（２）ホ①）　。

１）「均衡」待遇の対象となる場合

・不合理な相違を設けない旨

・派遣元は、職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金を決定するよう努める義務を負っており（派遣法第30条の５）、その内容を説明する義務を負う

２）「均等」待遇の対象となる場合

・派遣先に雇用される通常の労働者との間で差別的な取扱をしない旨

53 ３－４）【派遣元】派遣労働者への待遇等の説明義務（雇入れ時）

1 雇入れ時の説明

労働条件に関する事項の明示

派遣元事業主は、派遣労働者の雇入れ時（雇用契約の更新時を含む。）、あらかじめ、労働条件に関する次の事項を明示しなければなりません。

※　あわせて、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示も必要です。

① 昇給の有無
② 退職手当の有無
③ 賞与の有無
④ 労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か
（対象である場合には、労使協定の有効期間の終期）
⑤ 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
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

令和8年10月1日以降の雇入れ時から追加
詳細はこちら →

派遣元事業主は、雇入れ時に明示しなければならない**上記の事項を事実と異なるものとしてはいけません。**また、明示は次のいずれかの方法で行わなければなりません。

- **文書（書面）の交付**
- **派遣労働者がファクシミリ又は電子メール等の送信を希望した場合の当該方法**

派遣先均等・均衡方式
様式・記載例
１７ページ

※令和8年10月1日以降の雇入れ時から追加

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）

年　月　日

＿＿＿＿＿＿＿＿殿

（事業所名）
（許可番号）

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	(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） 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）

３－４）【派遣元】派遣労働者への待遇等の説明義務（派遣時）

2 派遣時の説明

労働条件に関する事項の明示

派遣元事業主は、派遣労働者の派遣時、あらかじめ、労働条件に関する次の事項を明示しなければなりません。

※ あわせて、法第34条第1項に基づく就業条件の明示も必要です。

① 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く。）の決定等に関する事項
② 休暇に関する事項
③ 昇給の有無
④ 退職手当の有無
⑤ 賞与の有無
⑥ 労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か
（対象である場合には、労使協定の有効期間の終期）
⑦ 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

令和8年10月1日以降の派遣時から追加
詳細はこちら →

※【労使協定方式】の場合は、上記⑥及び⑦を明示することが必要です。

派遣時の明示は、次のいずれかの方法により行わなければなりません。

・文書（書面）の交付
・派遣労働者がファクシミリ又は電子メール等の送信を希望した場合の当該方法

ただし、労働者派遣の実施について緊急の必要があるため、あらかじめ上記の方法による明示ができないときは、当該方法以外の方法によることができます。

この場合において、

・派遣労働者から請求があったとき　又は
・労働者派遣の期間が1週間を超えるとき

は、労働者派遣の開始後遅滞なく、上記の方法により明示しなければなりません。

不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明

派遣元事業主は、派遣時に、あらかじめ、次の事項を説明しなければなりません。

・派遣先均等・均衡方式によりどのような措置を講ずるか
・労使協定方式によりどのような措置を講ずるか（業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第2項の教育訓練）と給食施設、休憩室及び更衣室（法第40条第3項の福利厚生施設）に係るものに限る。）
・職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案してどのように賃金（※）を決定するか

（※）職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金（例えば、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当）を除く。

上記事項の説明は、書面の活用その他の適切な方法により行わなければなりません。

派遣元は次の１）又は２）のいずれかの説明義務を負う（要領第６の１０（２）ホ①）　。

１）「均衡」待遇の対象となる場合

・不合理な相違を設けない旨

・派遣元は、職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金を決定するよう努める義務を負っており（派遣法第30条の５）、その内容を説明する義務を負う

２）「均等」待遇の対象となる場合

・派遣先に雇用される通常の労働者との間で差別的な取扱をしない旨

３－４）【派遣元】派遣労働者への待遇等の説明義務（派遣時）

2 派遣時の説明

労働条件に関する事項の明示

派遣元事業主は、派遣労働者の派遣時、あらかじめ、労働条件に関する次の事項を明示しなければなりません。

※ あわせて、法第34条第1項に基づく就業条件の明示も必要です。

① 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く。）の決定等に関する事項
② 休暇に関する事項
③ 昇給の有無
④ 退職手当の有無
⑤ 賞与の有無
⑥ 労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か
（対象である場合には、労使協定の有効期間の終期）
⑦ 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

令和8年10月1日以降の派遣時から追加
詳細はこちら →

※【労使協定方式】の場合は、上記⑥及び⑦を明示することが必要です。

派遣時の明示は、次のいずれかの方法により行わなければなりません。

・**文書（書面）の交付**

・**派遣労働者がファクシミリ又は電子メール等の送信を希望した場合の当該方法**

ただし、労働者派遣の実施について**緊急の必要**があるため、あらかじめ上記の方法による明示ができないときは、**当該方法以外の方法**によることができます。

この場合において、

・**派遣労働者から請求があったとき** 又は

・**労働者派遣の期間が1週間を超えるとき**

は、**労働者派遣の開始後遅滞なく、上記の方法により明示**しなければなりません。

派遣先均等・均衡方式
様式・記載例
１９ページ

※令和8年10月1日以降の派遣時から追加

※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
０時間以内（　）％
０時間超　（　）％
）％
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）

３－４）【派遣元】派遣労働者への待遇等の説明義務（求めがあった場合）

3 派遣労働者から求めがあった場合の説明

派遣元事業主は、法第26条第7項及び第10項並びに第40条第5項の規定により提供を受けた比較対象労働者の待遇等に関する情報に基づき、**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・理由並びに法第30条の3から第30条の6までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項**について説明しなければなりません。

また、派遣元事業主は、**派遣労働者が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いけません。**

説明する必要がある事項

【派遣先均等・均衡方式】の場合

＜待遇の相違の内容＞
次の①及び②の事項を説明しなければなりません。

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**

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」**

＜待遇の相違の理由＞
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・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、待遇の相違の理由を説明しなければなりません。

＜職務の内容等を勘案した賃金の決定（P4）＞
賃金の決定に当たって勘案する職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験等のうちどれを勘案しているか、どのように勘案しているかを説明しなければなりません。

比較対象労働者との間の待遇の相違等に変更があったときの情報提供

派遣労働者から求めがない場合でも、以下の事項等に変更があったときには、派遣元事業主は派遣労働者に対し、その内容を情報提供することが望ましいとされています。

- 比較対象労働者との間の待遇の相違の内容・理由
- 【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待遇を決定するに当たって考慮した事項
- 均衡待遇の対象となる派遣労働者の賃金を決定するにあたって考慮した派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項

派遣労働者から求めがない場合における周知等

※令和8年10月1日施行

派遣労働者から求めがない場合でも、派遣労働者の自らの待遇に関する納得性の向上が当該待遇に関する紛争の防止に資することを踏まえ、**労働契約の更新の際等**に、当該派遣労働者に対し、**派遣労働者が待遇の相違の内容・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、**待遇の相違の内容・理由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**等が望ましいです。

【派遣法第31条の２第４項】

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、当該派遣労働者に対し、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由ならびに待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。