

派遣労働者の同一労働同一賃金の見直しについて

令和8年10月1日施行

鹿児島労働局職業安定部

需給調整事業室

今回の改正について

派遣労働者を含む非正規雇用労働者の同一労働同一賃金の更なる待遇改善を実現するため、最高裁判決等を踏まえた「**同一労働同一賃金ガイドライン**」の更なる**明確化**や、労働者に対する**説明義務の改善**、**公正な評価による待遇の改善**等を図る改正を行いました。

派遣労働者の公正な待遇確保等に向け、ご準備とご協力をお願いします。

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明示事項へ追加等
- 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
- 派遣労働者の意見の反映
- 労働者派遣制度における待遇決定方式の運用改善
- 派遣先において配慮が求められる施設の明確化

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

労働者に対する待遇に関する説明義務の改善

待遇の相違の内容及び理由等について派遣元に説明を求める事ができる旨が労働条件明示事項へ追加されます

- ◆派遣労働者の雇入れ時や派遣時における労働条件明示事項として、新たに「派遣労働者は派遣元事業主に対し、待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる旨」の明示が必要となります。

【待遇決定方式による労働条件明示書等への記載例（イメージ）】

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、派遣元事業主に対し、 （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）

明示のイメージ（雇入れ【雇用契約の更新時を含む】時の明示事項）

➤ 雇入れ時の明示事項（労働条件の明示も必要）

- 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

NEW

➤ 派遣時の明示事項（就業条件の明示も必要）

雇入れ時の明示事項のうち①～⑤に加え、

- ⑦ 賃金の決定等に関する事項
- ⑧ 休暇に関する事項

（※）労使協定方式の場合は④及び⑤を明示

派遣労働者として雇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)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）		

明示のイメージ（派遣時の明示事項）

※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）

派遣元事業主は、雇入れ時等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（ ）% 月60時間超（ ）% 所定超（ ）% ロ 休日 法定休日（ ）%、法定外休日（ ）% ハ 深夜（ ）%
4 賃金締切日	（ ）ー毎月 日、（ ）ー毎月 日
5 賃金支払日	（ ）ー毎月 日、（ ）ー毎月 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）

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。

雇入れ時

- ・派遣先均等・均衡方式あるいは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。

派遣時

- ・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。

派遣労働者から求めがあった場合の説明

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。**

【労使協定方式】の場合

- ・協定対象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き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
- ・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
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（派遣先均等・均衡方式の場合の説明の内容に準じて説明）

【派遣先均等・均衡方式】の場合

＜待遇の相違の内容＞

- ・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、派遣労働者と比較対象労働者の**待遇の相違の理由**

＜職務の内容等を勘案した賃金の決定＞

- ・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

派遣労働者から求めがあった場合のその他の留意点（その１）

【説明する際の留意点】

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容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法により説明する必要があります。

また、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く、さらに、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に努めてください。

【説明義務と派遣先による情報提供との関係】

派遣元事業主は、派遣先から提供された比較対象労働者の待遇情報をもとに、待遇差の内容・理由について説明を行うことが基本となりますが、理解を促進するためには、追加的な情報が必要となることもあります。

また、派遣元事業主が、求めに応じて、待遇の相違の内容・理由を説明する際、比較対象労働者が①「短時間・有期雇用労働者」②「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」であるときは、それぞれ次の事項も説明することが求められます。

①比較対象労働者と派遣先の通常の労働者の待遇との間で均衡待遇が確保されている根拠

②比較対象労働者と派遣先の通常の労働者の待遇との間で適切な待遇が確保されている根拠

このため、**派遣先**は、派遣元事業主が上記の事項を派遣労働者に対して説明することができるよう、法第40条第5項に基づき、**派遣元事業主からの求め**に応じ、上記の根拠について**情報提供することが求められます**。

【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】

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、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あった場合のその他の留意点（その2）

【派遣労働者から求めがない場合における周知等】

求めがない場合でも、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、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。

【裁判外紛争解決手続（行政ADR）とは】

派遣労働者に関するトラブルの早期解決を図るため、事業主と労働者との間の紛争を裁判をせずに解決する手続き「行政による裁判外紛争解決手続(行政ADR)」が整備されています。

派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者が都道府県労働局長に**紛争の解決の援助を求めたこと**あるいは**調停の申請**をしたことを理由として、**派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはいけません。**



派遣労働者の均等・均衡待遇

同一労働同一賃金を巡る裁判例

原告 待遇		嘱託職員 (有期契約労働者)	時給契約社員 (有期契約労働者)	時給契約社員 (有期契約労働者)	時給契約社員 (有期契約労働者)	売店契約販売員 (有期契約労働者)	教授秘書アルバイト (有期契約労働者)	嘱託乗務員 (有期契約労働者)	契約社員 (有期契約労働者)
基本給	○	破棄・差し戻し (高裁：一部不合理)	—	—	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	—
賞与 夏期年末手当	○	破棄・差し戻し (高裁：一部不合理)	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	不合理ではない	—
退職金	—	—	—	—	—	不合理ではない	—	—	—
住居手当	—	—	不合理	不合理	—	不合理	—	不合理ではない	不合理ではない
扶養手当 家族手当	—	不合理ではない	不合理	—	—	—	—	不合理ではない	—
精皆勤手当	○	不合理	—	—	—	—	—	不合理	不合理
通勤手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
作業手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
無事故手当	—	—	—	—	—	—	—	—	不合理
給食手当	○	—	—	—	—	—	—	—	不合理
役付手当	○	—	—	—	—	—	—	不合理ではない	—
超勤手当	○	—	—	—	—	—	—	不合理	—
祝日給	○	—	不合理	不合理ではない	不合理ではない	—	—	—	—
年末年始勤務 手当	○	—	不合理	不合理	—	—	—	—	—
夏期冬期休暇	—	—	不合理	不合理	不合理	—	不合理	—	—
病気休暇	○	—	不合理	不合理	—	—	不合理ではない	—	—

同一労働同一賃金ガイドラインの改正

※労使協定方式の場合の追加事項

福利厚生施設	派遣先 は福利厚生施設のうち、食堂、休憩室、更衣室については、派遣先の通常の労働者と働く事業所が同一であれば、同一の利用を認めなければならない。また、 派遣元 は、福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件について 派遣先の通常の労働者 との間で不合理と認められる違いを設けてはならない。
病気休職・休暇	病気休職（病気休暇を含む）については、 有期雇用でない 協定対象派遣労働者には 派遣元の通常の労働者 と同一の、 有期雇用である 協定対象派遣労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて取得を認めなければならない。さらに、 派遣元の通常の労働者 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協定対象派遣労働者にも 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	派遣元の通常の労働者 と同一の付与を行わなければならない。
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、 派遣元の通常の労働者 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。

【福利厚生施設について】

派遣先は、派遣先の労働者が利用する以下の福利厚生施設については、派遣労働者に対しても利用の機会を与えなければなりません。（給食施設・休憩室・更衣室）

派遣先は、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物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設、**駐車場**等の施設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りません。



同一労働同一賃金ガイドラインの改正

※派遣先均等・均衡方式の場合の追加事項

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、 派遣先の通常の労働者 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	派遣先の通常の労働者 と業務の内容が同一の派遣労働者には、 派遣先の通常の労働者 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、 派遣先の通常の労働者 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、 派遣先の通常の労働者 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	派遣先 は福利厚生施設のうち、食堂、休憩室、更衣室については、派遣先の通常の労働者と働く事業所が同一であれば、同一の利用を認めなければならない。また、 派遣元 は、福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件について 派遣先の通常の労働者 との間で不合理と認められる違いを設けてはならない。
病気休職・休暇	病気休職（病気休暇を含む）については、 期間の定めのない 派遣労働者には 派遣先の通常の労働者と同一の、期間の定めのある 派遣労働者にも、 派遣就業が終了するまでの期間 を踏まえて取得を認めなければならない。さらに、 派遣先の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、労働契約の更新を繰り返している等、 <u>相応に継続的な勤務が見込まれる派遣労働者にも同一の給与の保障</u> を行わなければならない。
夏季冬季休暇	派遣先の通常の労働者 と同一の付与を行わなければならない。
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、 派遣先の通常の労働者と同一の期間勤続（派遣就業の継続）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】の場合の必要事項

過半数代表者の選出等

過半数代表者は、次の①と②のいずれにも該当する者となります。

適切な手続きを経て選出された過半数代表者と締結された労使協定でなければ、【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】が適用されます。

①管理監督者でないこと

②労使協定を締結す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**の民主的な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

派遣元事業主は、過半数代表者等に対して**不利益な取扱いをしない**ようにしなければなりません。

また、過半数代表者が協定に関する事務を円滑に遂行できるよう必要な配慮（**事務スペースや事務機器の提供**）を行うとともに、派遣労働者の意見や希望等が反映されるよう、過半数代表者の選出に併せて意見や希望等を提出させるなどの工夫に努める必要があります。

労使協定に関する書面の保存

労使協定に関する書面を、その有効期間が終了した日から3年を経過する日まで保存しなければなりません。

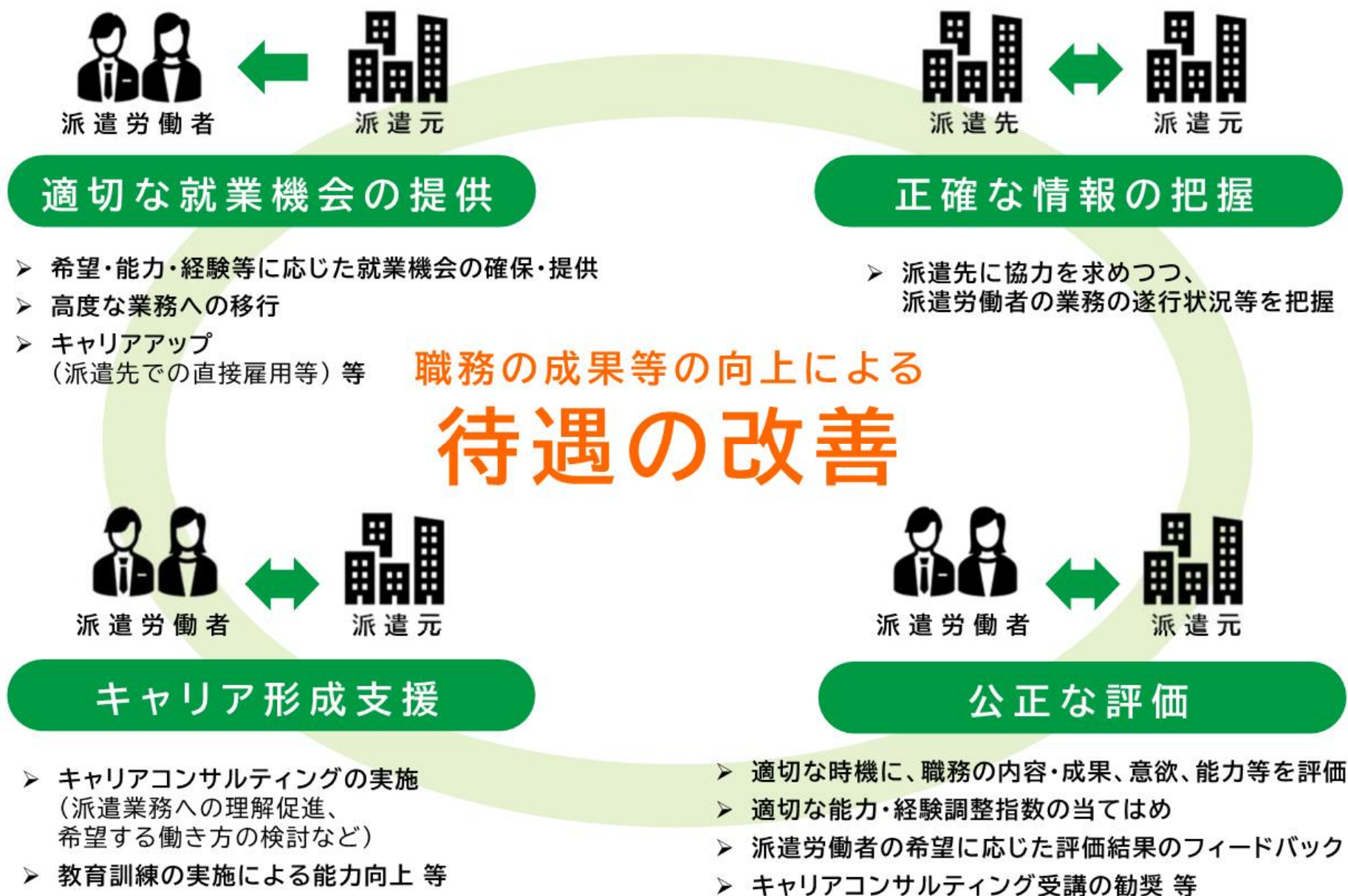
労使協定の内容の周知

①書面の交付等

②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ようにすること

③常時派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること

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改善の促進

<派遣元指針>

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。

<派遣先指針>

•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。



公正な評価による待遇改善の促進

賃金の決定・派遣料金に関すること

<派遣元指針>

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。

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。

<派遣先指針>

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。

派遣労働者の同一労働同一賃金について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html



派遣労働者の同一労働同一賃金改正ポイントのご案内

<https://www.mhlw.go.jp/content/001701326.pdf>



派遣労働者の＜同一労働同一賃金＞の概要

<https://www.mhlw.go.jp/content/001701333.pdf>



派遣労働者の同一労働同一賃金改正概要資料

<https://www.mhlw.go.jp/content/001696942.pdf>



同一労働同一賃金ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

