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

令和8年度
労働者派遣事業オンラインセミナー

派遣労働者の同一労働同一賃金について

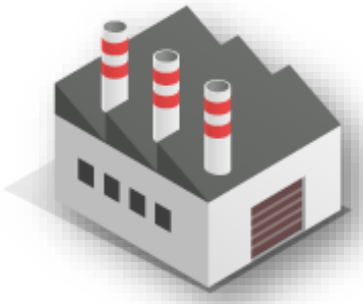
三重労働局
職業安定部職業安定課　需給調整事業室

労働者派遣とは

三重労働局　需給調整事業室



労働者派遣契約



派遣会社
（派遣元）

働く場所
（派遣先）

雇用関係

労務管理
安全衛生管理

労働力の提供



派遣労働者

合法的に
指揮命令が
可能

労務管理
安全衛生管理

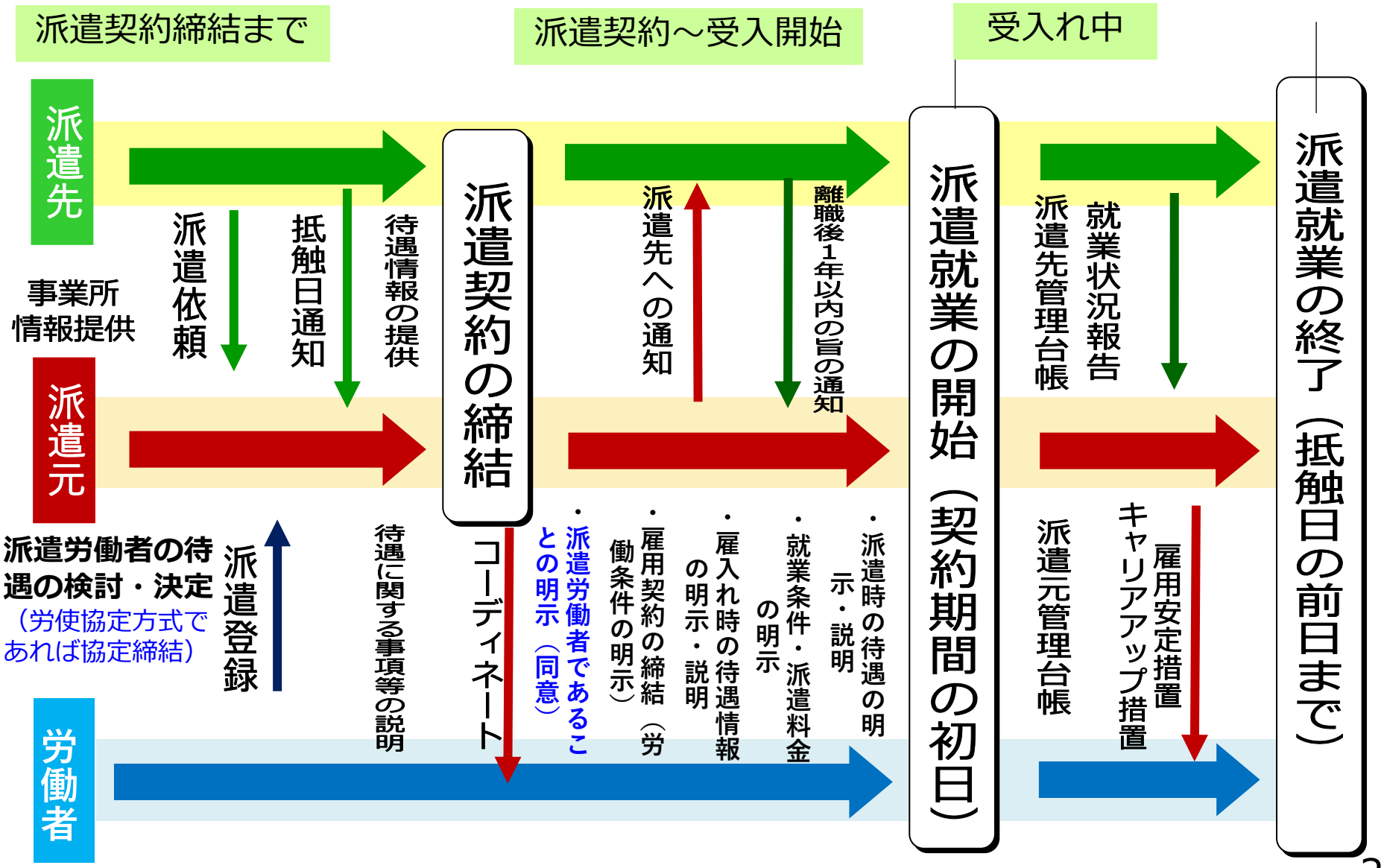
【労働者派遣】とは
自己の雇用する労働者を、**当該雇用関係の下**に、かつ、**他人の指揮命令**を受けて、当該他人のために従事させること。
（労働者派遣法第２条第１号）

派遣元には厚生労働大臣の許可が必要
元・先の責任、手続を法律で明確化

【労働者派遣法】は、
派遣先(働く場所）から派遣元の労働者に仕事の指示を行えるよう定められた制度。
派遣労働者を保護するために、雇用主である派遣元、 実際に働く派遣先双方に所定の手続、労務管理を行うことを義務付けた法律。

派遣事業の流れ

三重労働局　需給調整事業室



■不合理な待遇差の解消

■派遣元は、正社員との不合理な待遇差解消に向けた
■**賃金制度**や**福利厚生**などの**見直し**が必要

■派遣元が検討する待遇は
■**すべての待遇**

- ■基本給
- ■賞与
- ■昇給
- ■福利厚生
- ■営業手当
- ■慶弔休暇
- ■安全衛生
- ■教育訓練

派遣労働者の同一労働同一賃金①

【派遣労働者の待遇の検討・決定】

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、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派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置を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りません。

（法第30条の3第1項）

【派遣労働者の待遇方式の決定】

派遣労働者の待遇方式の決定において、同一労働同一賃金は、雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇を確保することが求められています。

派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けて、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間の不合理な待遇差の解消を図るため、いずれかの方式により、待遇を確保することが義務化されています。

●派遣先均等・均等方式

派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を図る方式

●労使協定方式

派遣元事業主において、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

派遣労働者の同一労働同一賃金②

【派遣先均等・均衡方式】



＜派遣元の義務＞

「均等待遇」　① 職務の内容（※1）、②職務の内容・配置の変更範囲（※2）が同じ場合には差別的取扱いを禁止

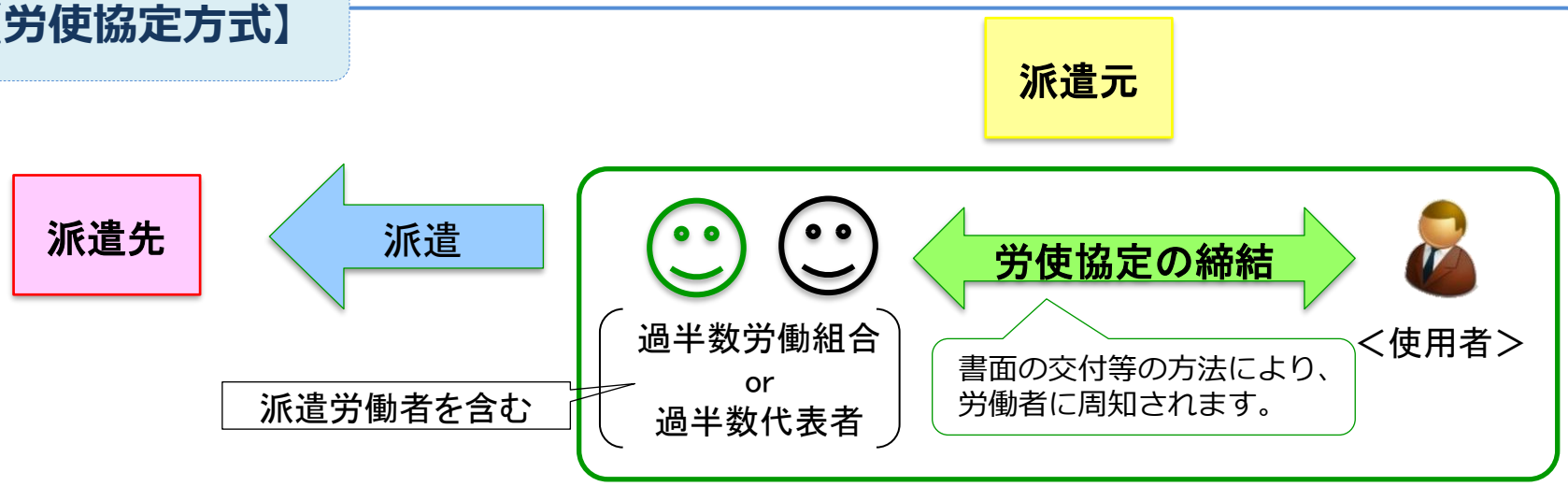
「均衡待遇」　① 職務の内容（※1）、②職務の内容・配置の変更範囲（※2）、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

★「均衡待遇」を考慮し、派遣労働者の職務の内容、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て賃金を決定　＜努力義務＞

※1　職務の内容とは、「業務の内容」＋「責任の程度」をいいます。
※2　職務の内容・配置の変更範囲とは、「人材活用の仕組みや運用等」をいいます。

派遣労働者の同一労働同一賃金③

【労使協定方式】



※　**派遣先が実施する「業務に必要な教育訓練」や**
利用機会を与える「給食施設(食堂)・休憩室・更衣室」については、
派遣先の通常の労働者との均等・均衡が確保されます。

＜労使協定に定める事項＞

① 協定の対象となる派遣労働者の範囲
② 賃金決定方法（**同種業務の一般労働者の平均的な賃金額以上**、職務の内容等が向上した場合に改善）
③ 職務の内容などを公正に評価して賃金を決定すること
④ 賃金以外の待遇決定方法（派遣元の通常の労働者（派遣労働者除く）との間で不合理な相違がない）
⑤ 段階的・体系的な教育訓練を実施すること
⑥ 有効期間　など

派遣労働者の待遇決定～労使協定方式～

三重労働局　需給調整事業室

労使協定に定める「賃金」

職業安定局長通知で示される、派遣労働者と同種の業務に同一の地域で従事する一般労働者の平均賃金と同等以上になるように決定する
※職業安定局長通知は厚生労働省ホームページ内に掲載

同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準（一般賃金）

A　基本給・賞与等
（一般基本給・賞与等）

（○家族手当
○役職手当
など諸手当）も含む

B　通勤手当
（一般通勤手当）
- 実費支給
- 定額支給

C　退職金
（一般退職金）
- 退職金制度の方法
- 退職金前払いの方法
- 中小企業退職金共済制度等への加入の方法

※時間外、休日及び深夜の労働に係る手当等は含まない

※A.B.Cについては、合算して、協定対象派遣労働者の賃金の額と「同等以上」か比較することも可能

派遣労働者の待遇決定～労使協定方式～

三重労働局　需給調整事業室

労使協定に定める事項

① 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲
② 賃金の決定方法（ア及びイに該当するものに限る）
　ア 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と同等以上の賃金額であること
　イ 派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に、通勤手当等を除く職務の内容に密接に関連して支払われる賃金が改善されること
③ 派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること
④ 労使協定の対象とならない待遇（派遣先が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（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）及び賃金」を除く待遇の決定方法（派遣元事業主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いものに限る）
⑤ 派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること
⑥ その他の事項
　・有効期間（２年以内が望ましい）
　・労使協定の対象となる派遣労働者の範囲を派遣労働者の一部に限定する場合はその理由
　・特段の事情がない限り、１つの労働契約期間中に派遣先の変更を理由として、協定対象となる派遣労働者であるか否かを変えようとしないこと

労使協定を締結したら・・

ポイント！

労使協定を労働者全員に周知する必要があります。
毎年度提出する事業報告書に添付し、厚生労働大臣に報告が必要です。

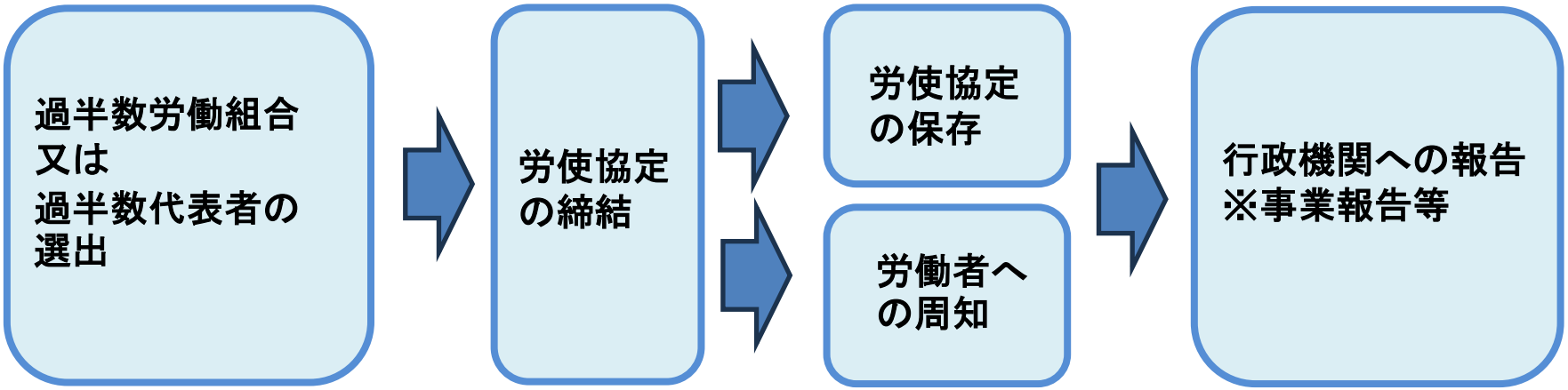
労使協定方式①（派遣元）

●労使協定方式

派遣元事業主において、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

労使協定は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との間で書面により締結する必要があります。（法第30条の4第1項）

●労使協定方式の締結等の流れ



労使協定方式②（派遣元）

●過半数労働組合又は過半数代表者の選出

過半数労働組合	派遣元事業主における労働者又は派遣元事業主の各事業所における労働者の過半数で組織する労働組合
過半数代表者	●派遣労働者を含む全ての労働者からの選出 ●過半数代表者は以下の①及び②のいずれにも該当する者 ①労働基準法第41条第2号の「監督又は管理の地位にある者」でないこと ②労使協定を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き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者でないこと ※①に該当する者がいない場合にあっては、②に該当する者とする

過半数代表者が適切に選任されなかった場合には、法第30条の4第1項による労使協定は有効と認められず、派遣先の通常の労働者との均等・均衡による待遇を確保しなければなりません。

労使協定方式③（派遣元）

【労使協定の周知】

労使協定を締結した派遣元事業主は、下記のいずれかの方法により、労使協定をその雇用する労働者に周知しなければなりません。（法第30条の4第2項）

①書面の交付、②FAXの送付（※）、③電子メール、SNS（※）、④社内のインフラット、⑤事業所の見やすい場所に掲示、又は備え付け、労使協定の概要の周知

「協定の概要」について書面の交付や電子メールの送信等であわせて周知する場合に限る。

（※）労働者が希望した場合に限ります。

周知の対象は、派遣労働者に限らず、派遣元事業主に雇用される全ての労働者に周知する必要があります。

【労使協定の保存】

派遣元事業主は、労使協定を締結したときは、労使協定に係る書面を、その有効期間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りません。（施行規則第25条の12）

【労使協定の行政機関への報告】

労使協定を締結した派遣元事業主は、事業報告書に労使協定を添付するとともに、協定対象派遣労働者の職種ごとの人数及び職種ごとの賃金額の平均額を報告しなければなりません。（施行規則第17条第3項）

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

派遣労働者の同一労働改正のポイント

三重労働局　需給調整事業室

●派遣労働者の更なる待遇改善を実現するため、令和8年10月１日から労働者派遣法に基づく省令及び告示が施行及び適用されます。
●これに基づき、派遣労働者に対する説明義務の改善や、明確化された「同一労働同一賃金ガイドライン」への対応、公正な評価による待遇の改善等への対応が必要となります。

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

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。

➢ 待遇の相違の内容及び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。

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。

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。

労働者派遣法施行規則／派遣元指針／派遣先指針の主な改正事項①

労働者派遣法施行規則（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（昭和61年労働省令第20号））

◆ 法第31条の２第２項及び第３項による明示事項に、派遣元事業主に法第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を追加。

派遣元指針（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号））

◆ 以下の事項を派遣元指針に追加。

＜公正な評価による待遇改善の促進＞

- 派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練及びキャリアコンサルティングの実施並びに就業機会の確保及び提供に当たって、その職務の成果等の向上により派遣労働者の待遇が改善するよう、次の事項に留意すること。（第２の８⑹）

  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。

＜労働者派遣法第30条の４第１項の協定の締結に当たって留意すべき事項等＞

- 法第30条の３の規定は、派遣先の通常の労働者と派遣労働者との間の不合理な待遇の相違を設けてはならないこと等を定めたものであり、法第30条の４の規定は、協定を定めたときは、当該協定で定めた範囲に属する派遣労働者の待遇について、一部を除き、法第30条の３の規定は適用しないこと等を定めたものであることに留意すること。また、協定を定めた場合であっても、当該協定で定めたものを遵守していない場合又は公正な評価に取り組んでいない場合は、法第30条の３の規定による待遇の確保が求められることに留意すること。さらに、協定の締結に当たり、協定の締結を行う過半数代表者が適正に選出されていない場合は、協定を定めたものとは認められず、法第30条の３の規定による待遇の確保が求められることに留意すること。（第２の８⑻イ）
- 協定の締結を行う過半数代表者の事務の円滑な遂行のための必要な配慮として、事務スペース・事務機器の提供等が考えられること。また、過半数代表者を選任するための投票等に併せて意見や希望等を提出させるなど、派遣労働者の意見がより反映されるための工夫をするよう努めること。
- 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。（第２の８⑻ハ）

  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、待遇を引き下げる場合、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。

- 協定を締結したとき（改定したときを含む。）及び労働者を雇い入れたときは、当該協定について労働者派遣法施行規則第25条の11各号に掲げるいずれかの方法により周知を行うこと。また、労働者を雇い入れようとするときも同様に周知を行うことが望ましいこと。（第２の８⑻ニ）

労働者派遣法施行規則／派遣元指針／派遣先指針の主な改正事項②

派遣元指針（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号））（続き）

＜就業規則の作成等における派遣労働者の過半数を代表する者＞

- 就業規則の作成等における過半数代表者は、次のいずれにも該当する者とすること。（第２の８⑼イ）

  イ　労働基準法第41条第２号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと

  ロ　法第30条の６の規定により意見を聴取され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

- 派遣労働者の過半数代表者として正当な行為をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならないこと。（第２の８⑼ロ）

- 派遣労働者の過半数代表者が事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮（事務スペース・事務機器の提供等）を行わなければならないこと。また、過半数代表者を選任するための投票等に併せて意見や希望等を提出させる等、派遣労働者の意見がより反映されるための工夫をするよう努めること。（第２の８⑼ハ）

＜労働者に対する待遇に関する説明義務の改善＞

- 派遣労働者に待遇の相違の内容等を説明するに当たっては、「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派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法」によるものとすること。また、資料を活用し、口頭により説明する場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいこと。さらに、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をするように努めるものとすること。（第２の９⑶）

- 法第31条の２第４項の規定による説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新の際等に、待遇の相違の内容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こと。（第２の９⑸）

派遣先指針（派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号））

◆ 以下の事項を派遣先指針に追加。

- 派遣労働者の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければならない施設として「駐車場」を例示。（第２の９⑴）

- 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。（第２の９⑴）

- 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。（第２の９⑵ロ）

同一労働同一賃金ガイドラインの主な改正事項

三重労働局　需給調整事業室

1　裁判例を踏まえた記載の見直し

※「通常の労働者」：いわゆる正社員等　「非正規雇用労働者」：パートタイム、有期雇用、派遣労働で働く者

＜待遇に関する記載＞

賞与　退職手当

・賞与・退職手当の性質・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・目的が含まれる。
・これらの性質・目的が妥当するにもかかわらず、非正規雇用労働者に対し、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ものに当たりうることに留意。【記載の充実（賞与）】【新規追加（退職手当）】

無事故手当

通常の労働者と業務の内容が同一の非正規雇用労働者には、通常の労働者と同一の無事故手当を支給。【新規追加】

家族手当

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非正規雇用労働者には、通常の労働者と同一の家族手当を支給。【新規追加】

住宅手当

住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものについて、通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある非正規雇用労働者には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給。【新規追加】

病気休職・休暇

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非正規雇用労働者にも、通常の労働者と同一の病気休職・休暇（療養への専念を目的とした休暇に限る）期間に係る給与を保障。【記載の充実】

夏季冬季休暇

非正規雇用労働者にも、通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与。【新規追加】

褒賞

褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するものについて、通常の労働者と同一の期間勤続した非正規雇用労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与。【新規追加】

＜いわゆる「正社員人材確保論」＞

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に待遇の相違がある場合において、その要因として当該待遇を行う目的に「通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的があったとしても、当該目的があることのみをもって直ちに 当該待遇の相違が不合理ではないと当然に認められるものではない旨を記載。

2　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

事業主が通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の相違の解消をしようとする場合に、パートタイム・有期雇用労働法の目的に鑑みれば、通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、パートタイム・有期雇用労働者の労働条件の改善を図ることが求められる旨を明確化。

3　パートタイム・有期雇用労働法第８条の「その他の事情」の明確化

行政通達で示されている「その他の事情」の具体例（職務の成果、能力、経験、合理的な労使慣行等）をガイドラインにも記載。また、事業主がパートタイム・有期雇用労働者の意向を十分に考慮せず一方的に待遇を決定した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる事情として考慮されうる旨を明確化。

4　無期雇用フルタイム労働者等へのガイドラインの趣旨の波及

無期雇用フルタイム労働者について、パートタイム・有期雇用労働法に規定するパートタイム・有期雇用労働者には該当しないが、これらの労働者との労働契約を締結・変更する際の「均衡の考慮」に当たっては、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること等を記載。

5　その他

平成30年の法改正の趣旨（不合理性は個々の待遇ごとに判断）の明確化、労使による待遇の体系についての議論に当たっての非正規雇用労働者の意向の考慮等ガイドラインの派遣労働者・協定対象派遣労働者に関する記載も、パートタイム・有期雇用労働者と同様の見直し

雇入れ時・派遣時の明示事項の追加

● 雇入れ時及び派遣時の明示事項に、**「労働者派遣法第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）」**が追加された。

明示事項の追加

法第31条の２第２項及び第３項　／　則第25条の16

➢ **雇入れ時の明示事項**

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

➢ **派遣時の明示事項**

雇入れ時の明示事項のうち①～**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）**に加え、

⑦ 賃金
⑧ 休暇に関する事項　を明示

（※）労使協定方式の場合は④及び**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）**を明示

雇入れ時・派遣時の明示事項の追加

●雇入れ時及び派遣時の明示事項に、**「労働者派遣法第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）」**が追加された。

	雇用しようとする時/雇入れ時	労働者派遣をしようとする時/派遣時	派遣労働者から求めがあった時
説明義務	⑴待遇に関する事項等（法第31条の２第１項、規則第25条の14第２項、業務要領６ 10(1)ハ） ①派遣労働者の賃金の額の見込み、健康保険・厚生年金保険・雇用保険の被保険者資格に関する事項その他の待遇に関する事項（法、則）※就業時間・日、就業場所、派遣期間、福利厚生等（要領） ②事業運営に関する事項（則） ③労働者派遣に関する制度の概要（則） ※特に派遣労働者の保護に関する規定（労働契約申込みみなし制度の内容を含むことが必要）（要領） ④教育訓練及び援助の内容（則） ⑵不合理な待遇の禁止等（法第30条の３、第30条の４）及び職務の内容等を勘案した賃金の決定に係る規定（法第30条の５）により講ずることとしている措置の内容（法第31条の２第２項第２号） ※業務要領６ 10⑵ホ ・派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理な相違を設けない旨、差別的な取扱いをしない旨。 ・賃金につき、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等のうちどの要素を勘案するか。 ・賃金等の待遇が労使協定に基づき決定される場合はその旨	説明義務⑵の事項 ※派遣先均等・均衡方式のみ（法第31条の2第3項第2号）	①当該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及び理由 【待遇の相違の内容：指針】 ■派遣先均等・均衡方式 ・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に関する基準 ■労使協定方式 ・賃金が協定で定めた賃金の決定方法及び当該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、 ・賃金以外の待遇が派遣元の通常の労働者との比較において公正に決定されていること ②不合理な待遇の禁止等（法第30条の３、第30条の４）、職務の内容等を勘案した賃金の決定（法第30条の５）及び就業規則の作成の手続（法第30条の６）に係る決定に当たって考慮した事項（法第31条の２第４項、派遣元指針９⑴⑵）
明示義務	⑴待遇に関する事項等（法第31条の２第２項第１号、規則第25条の16） ①昇給の有無（則） ②退職手当の有無（則） ③賞与の有無（則） 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）（則） ⑤派遣労働者は、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（則） ⑵派遣労働者として雇い入れようとする旨（法第32条） ⑶労働者派遣に関する料金の額（法第34条の２） ⑷賃金、労働時間その他の労働条件（労働基準法第15条第１項）	⑴労働基準法第15条第１項に規定する省令で定める事項及び雇入れ時の明示義務⑴の事項（ただし、契約期間、更新基準、退職に関する事項等を除く）（法第31条の２第３項第１号） ※労使協定方式の場合は雇入れ時の明示義務⑴の事項のうち④及び⑤を明示 ⑵就業条件等（法第34条） ①労働者派遣をしようとする旨 ②労働者派遣契約において定めなければならない事項で当該派遣労働者に係るもの ※従事する業務の内容、従事する事業所の名称・所在地や組織単位、派遣就業日・期間、始業・就業時刻、苦情処理に関する事項等 ③派遣労働者個人単位の期間制限に抵触する最初の日 ④派遣先の事業所単位の期間制限に抵触する最初の日 ⑤労働契約の申込みをしたものとみなされる場合	－

雇入れ時･派遣時の明示事項の追加

● 雇入れ時及び派遣時の明示事項に、**「労働者派遣法第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）」**が追加された。

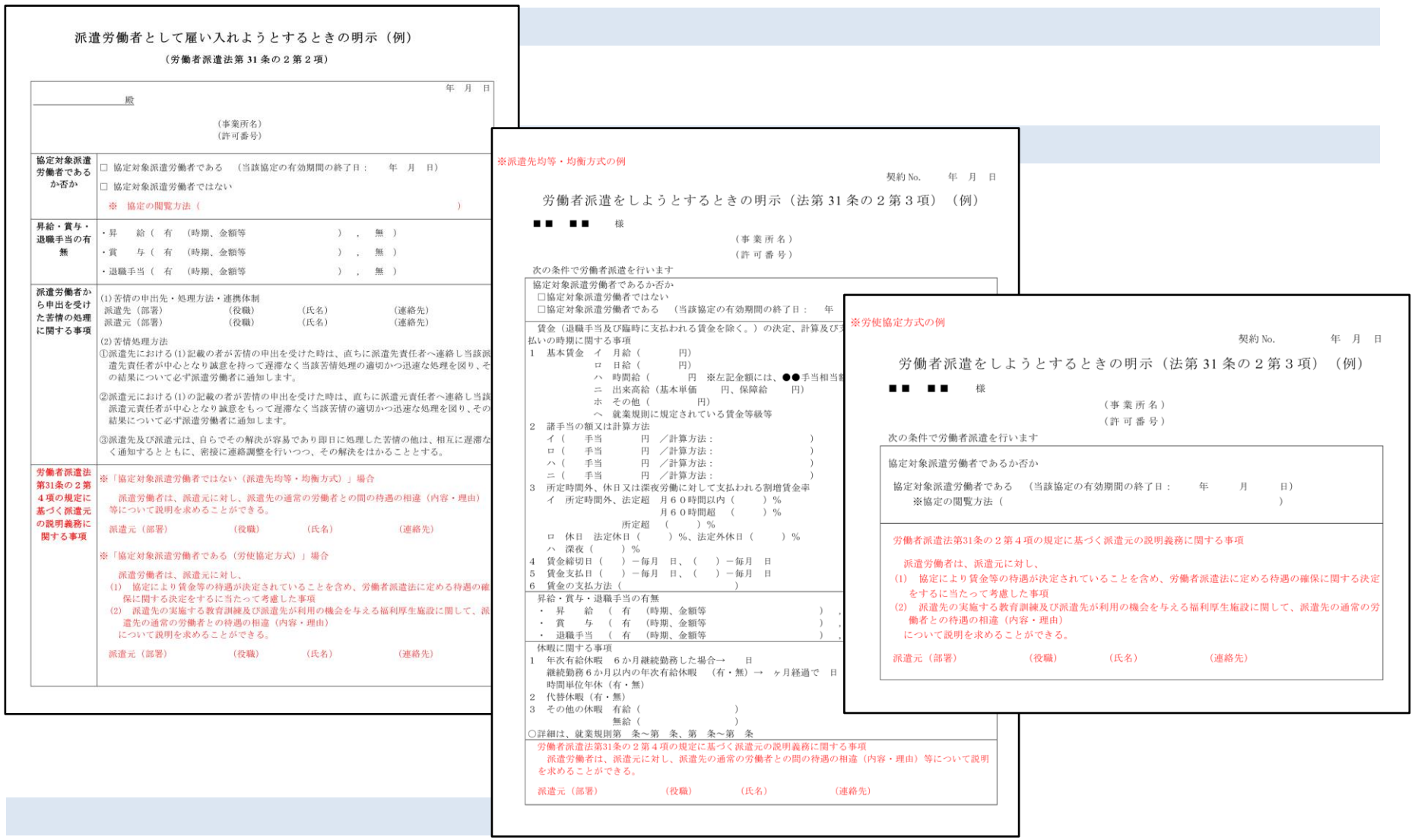
明示のイメージ

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）

● **留意事項**

- 説明を求めることができる旨を明示するにあたっては、派遣労働者に**申出先を明示することが望ましい**。
- 申出先を明示するに当たっては、**「部署」「役職」「氏名」について、派遣労働者が申出先を特定できるように記載**すれば足りるものであること。また、**「連絡先」は、その部署又は担当者の電話番号、メールアドレス等を記載**することが考えられる。
- 労働者派遣法第31条の２第５項により、**派遣元事業主は、派遣労働者が上記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ならない**こととされている。

雇入れ時・派遣時の明示事項の追加



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)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）

※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

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
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（　）－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　），
・賞　与（ 有 （時期、金額等　），
・退職手当（ 有 （時期、金額等　），

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）

※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）

説明の求めがあった場合の説明内容

法第31条の２第４項

【派遣先均等・均衡方式】の場合

- ☐ 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」
- ☐ 派遣労働者及び比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び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

【労使協定方式】の場合

- ☐ 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いて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。）が派遣元事業主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

■※賃金以外の待遇は派遣先均等・均衡方式の場合の説明に準じて説明
※このほか法第30条の５、法第30条の６の内容についても説明が必要

説明の方法

派遣元指針第２の９（３）

① 待遇の相違の理由及び内容等についての説明方法は、**「資料を活用し、口頭による説明」**、**「説明すべき事項を全て記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を交付等」**とすること。

② 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い**。

③ 労働者の個人情報等の漏えいを防止する等の観点から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をするよう努める必要がある**。

求めがない場合の望ましい対応

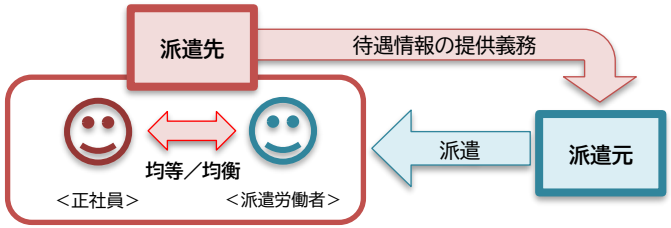
派遣元指針第２の９（５）

➢ 説明の求めがない場合でも、労働契約の更新時等に、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び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、説明を求めることができることを周知するといった対応を行うことが望ましい。

- 派遣労働者の同一労働同一賃金については、派遣元事業主に対し【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る**公正な待遇の確保を義務づけ**ている。
- 労使協定方式は、**適切に選出された過半数代表者等との間で労使協定を定めたとき**は、一部の待遇を除き、派遣先均等・均衡方式は適用しないことを定めたものである。
- **労使協定方式により待遇を確保する場合、適切に労使協定を締結するだけでなく、協定に定めた内容の遵守、公正な評価に取り組む必要があり、これが行われていない場合には、派遣先均等・均衡方式が適用される**ことが派遣元指針に改めて示された。

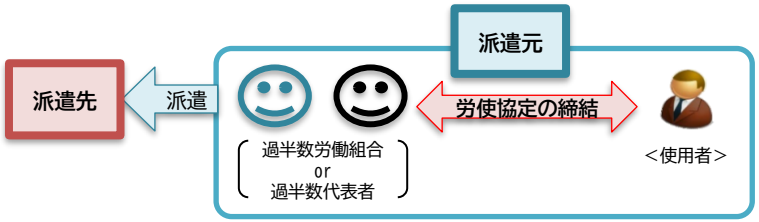
派遣先均等・均衡方式（法第30条の３）

⇒　派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇



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



労使協定に定めた内容は遵守していますか？

派遣元指針第２の８(8)イ

- ☐ 労使協定に定めた賃金の決定の方法により、派遣労働者の賃金が決定されているか
- ☐ 労使協定に定めた賃金の決定の方法により、派遣労働者の職務の内容、職務の成果等に向上があった場合の、賃金の改善をしているか
- ☐ 労使協定に定めた公正な評価規定により、派遣労働者の職務の内容、職務の成果等を評価し賃金の決定をしているか
- ☐ 賃金、派遣先の教育訓練・福利厚生施設以外の待遇について、労使協定に定めた待遇の決定方法（※）により決められているか
  ※派遣元の通常の労働者（派遣労働者を除く）との間で均衡待遇が確保されている必要がある
- ☐ 段階的かつ体系的な教育訓練を実施しているか

労使協定方式による待遇確保の留意事項｜協定締結･改定時のポイント

●<u>労使協定の締結・改定にあたって留意すべき事項</u>が派遣元指針に規定された。

一定の要件を満たす労使協定の締結

法第30条の４

➢ 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（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の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額とする　等）を満たす労使協定に基づき待遇を決定。

労使協定に賃金の決定方法に定める際の留意事項

派遣元指針第２の８(八)ハ

➢ 協定対象派遣労働者の待遇の改善を進める観点から、労使協定に賃金の決定の方法を定めるに当たっては、次の①から③の事項に留意するよう派遣元指針に規定された。

① <u>協定に定める賃金の額は、経済・物価動向及び賃金動向を勘案して決定することが考えられること</u>

協定に定める賃金の額は、一般賃金の額を遵守した上で、経済・物価動向及び賃金動向を勘案して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。

② <u>一般賃金の額が下がった場合でも、直ちに引き下げるものではない</u>

一般賃金の額が従前の額よりも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。

③ <u>賃金の引下げは労働条件の不利益変更になり得る</u>

労使で十分に協議を行ったとしても、待遇を引き下げる場合、労働条件の不利益変更となり得るものであり、労働条件の不利益変更には、労働契約法第九条に基づき、原則として労使双方の合意が必要であること。

経済・物価動向及び賃金動向

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和6年第3～令和7年第1四半期		
					7～9月	10～12月	1～3月
消費者物価指数	99.7 (△0.3)	102.7 (+3.0)	106.6 (+3.8)	110.0 (+3.2)	110.4 (+1.0)	111.9 (+1.3)	113.0 (+1.0)
賃金指数[名目]	100.3 (+0.3)	102.3 (+2.0)	103.5 (+1.2)	109.2 (+2.8)	106.4 (0.0)	107.4 (+0. 9)	106.9 (△0.5)
賃金指数[実質]	100.6 (+0.6)	99.6 (△1.0)	97.1 (△2.5)	99.3 (△0.3)	96.3 (△0.9)	96.1 (△0.2)	94.5 (△1.7)
求人倍率[新規]	2.02倍	2.26倍	2.29倍	2.25倍	2.25倍	2.26倍	2.31倍
求人倍率[有効]	1.13倍	1.28倍	1.31倍	1.25倍	1.24倍	1.25倍	1.25倍

経済・物価動向及び賃金動向はこちらをご参考ください。

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

労使協定方式による待遇確保の留意事項｜協定締結･改定時のポイント

●**労使協定の締結・改定にあたって留意すべき事項**が派遣元指針に規定された。

労使協定の周知に関する留意事項

派遣元指針第２の８(八)ニ

- **協定を締結したとき**、**改定したとき**、**労働者を雇い入れたとき**は、法令に則った方法により周知を行うこと。
- また、**労働者を雇い入れようとするときも同様に周知を行うことが望ましい**こと。

労使協定の周知方法にご留意ください

法第30条の４第２項

■労使協定を締結した派遣元事業主は、**以下のいずれかの方法**により、労使協定を雇用する労働者に周知しなければならない。

① **書面の交付**の方法

② （**労働者が希望した場合**）**ファクシミリ**を利用してする送信の方法 又は **電子メール等**の送信の方法

③ 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方法。
例えば、派遣労働者にログイン・パスワードを発行し、**イントラネット等で常時確認できる方法等**をいうこと。

④ **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**方法（**労使協定の概要について、①又は②の方法によりあわせて周知する場合に限る。**）
概要については、少なくとも、労使協定の対象となる派遣労働者の範囲、派遣労働者の賃金（基本給、賞与、通勤手当、退職手当等）の決定方法及び有効期間を盛り込み、派遣労働者が容易に理解できるようにすることが望ましい。

過半数代表者への必要な配慮と派遣労働者の意見反映に関する留意事項

●派遣元指針において、過半数代表者が**協定に関する事務を円滑に行うための必要な配慮の例示**や**派遣労働者の意見がより反映されるための工夫を行うよう努めること等**が新たに規定された。

過半数代表者への配慮

則第25条の６第３項

➢ 派遣元事業主には、労使協定の締結主体となる過半数代表者が、協定に関する事務を円滑に遂行することができるよう**必要な配慮を行うことが義務付け**られている。

必要な配慮の例

派遣元指針第２の８（８）ロ

➢ 過半数代表者が労働者の意見の集約等を行うに当たって必要となる**事務スペースや事務機器の提供（イントラネットや社内電子メールを利用させることを含む。）**の提供を行うこと。

派遣労働者の意見反映のための工夫

派遣元指針第２の８（８）ロ

➢ 派遣労働者が異なる派遣先に派遣されているため意見交換の機会が少ない場合等も考えられることから、**労働者の過半数を代表する者を選任するための投票等に併せて意見や希望等を提出させるなど、派遣労働者の意見がより反映されるための工夫をするよう努める**こと。

就業規則の作成等における意見聴取

派遣元指針第２の８（９）ハ

➢ 労働者派遣法第30条の６による、就業規則の作成等の意見聴取の際も、**派遣労働者の過半数代表者に対して、円滑の事務の遂行の為に必要な配慮**と**派遣労働者の意見反映のための工夫**が求められる。

不利益取り扱いの禁止

派遣元指針第２の８（９）ロ

➢ 労働者が派遣労働者の過半数を代表する者であること若しくは派遣労働者の過半数を代表する者になろうとしたこと又は派遣労働者の過半数を代表する者として正当な行為をしたことを理由として、当該労働者に対して**不利益な取扱いをしないようにしなければならない**こと。

派遣料金配慮義務の留意事項

● 派遣先は、派遣元が派遣労働者の同一労働同一賃金による待遇を確保することができるよう、派遣料金を配慮する義務がある。
派遣先指針に、**派遣料金の配慮義務に関し、法の趣旨を踏まえたとはいえない対応等の留意すべき事項**を新たに規定した。

派遣料金の配慮義務

法第26条第11項

➢ 派遣先は、労働者派遣に関する料金（派遣料金）について、派遣元事業主が、【派遣先均等・均衡方式】又は【労使協定方式】による待遇を確保することができるよう配慮しなければならない。

法の趣旨を踏まえたとは言えない対応

派遣先指針第２の９（２）ロ

➢ 派遣先指針に、派遣料金の配慮義務規定の趣旨を踏まえたとはいえない派遣先の対応を以下のとおり明確化した。

- 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**

料金交渉の際の留意事項

派遣先指針第２の９（２）ロ

➢ 派遣先は、派遣元事業主が、労使協定方式による派遣労働者の待遇の改善を進める観点から、労使協定に定める賃金の決定の方法を定めるに当たって、一般賃金の額を遵守した上で、**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、派遣先指針に規定。

派遣先の施設の配慮義務

法第40条第４項 / 派遣先指針第２の９（１）

- 派遣先は、派遣就業が適正かつ円滑に行われるよう、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施設（利用の機会を与えることを義務づけている施設（給食施設、休憩室、更衣室）を除く。）について、利用に関する便宜の供与等、必要な措置を講ずるよう**配慮しなければならない**とされている。
- 派遣先指針において、次のような施設を例示している。
  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　など

例示に駐車場を新たに追加

派遣先指針第２の９（１）

- 当該施設に「**駐車場**」が含まれることをを派遣先指針において新たに明確化

派遣先による均衡待遇のための「配慮義務」（業務取扱要領第７の４（４））

- 配慮義務とは、派遣先の労働者と同様の取扱いをすることが困難な場合まで当該取扱いを求めるものではないが、**配慮の対象となった事項に具体的に取り組むことが求められる**もの。
- 例えば、定員の関係で派遣先の労働者と同じ時間帯に診療所の利用を行わせることが困難であれば別の時間帯に設定する等の措置を行うことにより配慮義務を尽くしたと解される。

同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化

●同一労働同一賃金ガイドラインに家族手当や住宅手当等の不合理な待遇差に関する考え方を明確化

不合理な待遇差の禁止

法第30条の３第１項 / 法第30条の４第１項第４号

- 派遣先均等・均衡方式の場合、**全ての待遇を派遣先の通常の労働者**
- 労使協定方式の場合、**賃金、派遣先の教育訓練・福利厚生施設以外の待遇を派遣元の通常の労働者（派遣労働者を除く）**との間で**不合理な待遇差を設けてはならない**。

以下の待遇を新たに追加

同一労働同一賃金ガイドライン第４・第５

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、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	➢ 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、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、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	➢ 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らない
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を行う場合には、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らない
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、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

■労使協定方式の場合も対象となる待遇

同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化

●同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化、記載の充実が行われた

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

同一労働同一賃金ガイドライン第２柱書(3)

- 事業主が通常の労働者と派遣労働者との間の相違の解消をしようとする場合に、労働者派遣法の目的に鑑みれば、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る旨を明確化。

不合理な待遇差の禁止

法第30条の３第１項　／　同一労働同一賃金ガイドライン第１柱書

- 待遇の相違が不合理と認められるかどうかは、個々の待遇ごとに、その待遇の性質・目的に照らして、適切と認められる事情（職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情）を考慮して判断される。

「その他の事情」の明確化

同一労働同一賃金ガイドライン第４柱書(注)１

- 行政通達で示されている**「その他の事情」の具体例（職務の成果、能力、経験、合理的な労使慣行等）**をガイドラインにも記載。また、事業主が**派遣労働者の意向を十分に考慮せず一方的に待遇を決定した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる事情として考慮されうる**旨を明確化。

いわゆる正社員人材確保論

同一労働同一賃金ガイドライン第４柱書(注)２

- 通常の労働者と派遣労働者との間に待遇の相違がある場合において、その要因として当該待遇を行う目的に**「通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的があったとしても**、当該目的があることのみをもって**直ちに当該待遇の相違が不合理ではないと当然に認められるものではない**旨を記載。

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

●派遣元は、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**等に留意すること。

■（参考：指針のイメージ）



これら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

〈参考〉派遣労働者の公正な待遇の確保に向けた周知

三重労働局　需給調整事業室

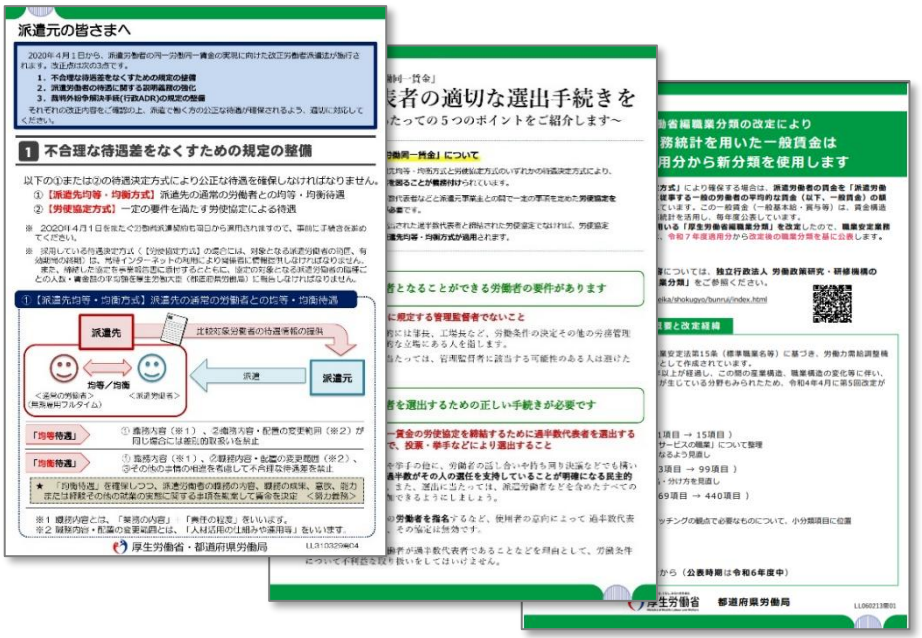
■派遣労働者の
■同一労働同一賃金
の
■　　詳
細



■動画・マニュアル



■ﾊﾟﾝﾌﾚｯﾄ・ﾘｰﾌﾚｯﾄ



■労使協定書等のｲﾒｰｼﾞ・様式集



〈参考〉派遣労働者の公正な待遇の確保に向けた周知

三重労働局　需給調整事業室

- 派遣元・派遣先の連携・協力による派遣労働者の処遇向上に向け、それぞれが担う責務の内容、派遣料金交渉の場で活用できるデータ（経済指標、賃金・物価動向等）や配慮義務等を整理して周知。



派遣元・派遣先の皆さまへ

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）

また、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）

派遣料金に関する配慮義務について　派遣先向け

■「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、独占禁止法および下請代金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、こちらもご覧ください　内閣府 経済財政運営と改革の基本方針2025　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

厚生労働省　都道府県労働局

LL070822需01

〈労使協定方式〉令和8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）の額を毎年度公表しており、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 +9.2%（+122円）（1,442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 +3.3%（+41円）（1,289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	113.8	121.8	124.8	133.6	142.7	177.4

- 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8年度：1時間当たり79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8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8年度に適用される「一般賃金水準」の詳細　令和8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、派遣元から要請があるにもかかわらず、派遣料金の交渉に一切応じない場合等には、行政指導の対象となることがあります。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、行政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）

報に基づく待遇の確保をお願いします

により決定する場合に、派遣先の通常の労働者との均等・
福利厚生、教育訓練等、全ての待遇のそれぞれについて、
ないように待遇を決定することが求められます。
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
提供しなければなりません。

報

形態

な待遇がない場合は、その旨を含む）
遇を行う目的

提供の用（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

指数、求人倍率）

年	令和6年	令和6年第3～令和7年第1四半期		
		7～9月	10～12月	1～3月
6	110.0	110.4	111.9	113.0
3)	(+3.2)	(+1.0)	(+1.3)	(+1.0)
5	109.2	106.4	107.4	106.9
2)	(+2.8)	(0.0)	(+0.9)	(△0.5)
	99.3	96.3	96.1	94.5
5)	(△0.3)	(△0.9)	(△0.2)	(△1.7)
倍	2.25倍	2.25倍	2.26倍	2.31倍
倍	1.25倍	1.24倍	1.25倍	1.25倍

は季節調整値、その他は原数値。注3）表中（）内は前期比（%）
定期賃金調整事業課において月数値を平均して算出している。
では、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）
を算定している。

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）