

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

宮崎労働局職業安定部需給調整事業室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 総論（見直しのポイント・全体像）

2. 各論

（１）労働者の待遇に関する説明義務の改善

（２）派遣労働者の均等・均衡待遇

（３）公正な評価による待遇改善の促進等

（４）その他

3. 参考資料（現行制度・施行状況など）

1. 総論（見直しのポイント・全体像）

2. 各論

（１）労働者の待遇に関する説明義務の改善

（２）派遣労働者の均等・均衡待遇

（３）公正な評価による待遇改善の促進等

（４）その他

3. 参考資料（現行制度・施行状況など）

派遣労働者の同一労働同一賃金改正ポイント

- 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」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8(6)）
 - 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8(8)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。（第2の8(8)ロ）
- ・ 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8(8)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。
- ・ 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8(8)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してすること。（第2の8(9)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8(9)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8(9)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」によるものとしてすること。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してすること。（第2の9(3)）
- 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9(5)）

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9(1)）
 - 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9(1)）
 - 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9(2)ロ）

同一労働同一賃金ガイドライン（※）の主な改正事項

（※）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）

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、通常の労働者との期間勤続した非正規雇用労働者には、通常の労働者との褒賞を付与。【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

1. 総論（見直しのポイント・全体像）

2. 各論

（1）労働者の待遇に関する説明義務の改善

（2）派遣労働者の均等・均衡待遇

（3）公正な評価による待遇改善の促進等

（4）その他

3. 参考資料（現行制度・施行状況など）

（参考）資料中の表示

従来からの規定等

見直し後の規定等

ひと、くらし、みらいのために

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	(1)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） (2)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 10(2)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(2)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9(1)(2)）
明示義務	(1)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） <u>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）</u> 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） (2)派遣労働者として雇入れようとする旨（法第32条） (3)労働者派遣に関する料金の額（法第34条の2） (4)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）	(1)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 <u>雇入れ時の明示義務(1)の事項</u>（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<u>雇入れ時の明示義務(1)の事項のうち④及び⑤を明示</u> (2)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あたっては、「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。

待遇の相違の内容及び理由等の説明の方法等

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。

1. 総論（見直しのポイント・全体像）

2. 各論

（１）労働者の待遇に関する説明義務の改善

（２）派遣労働者の均等・均衡待遇

（３）公正な評価による待遇改善の促進等

（４）その他

3. 参考資料（現行制度・施行状況など）

（参考）資料中の表示

従来からの規定等

見直し後の規定等

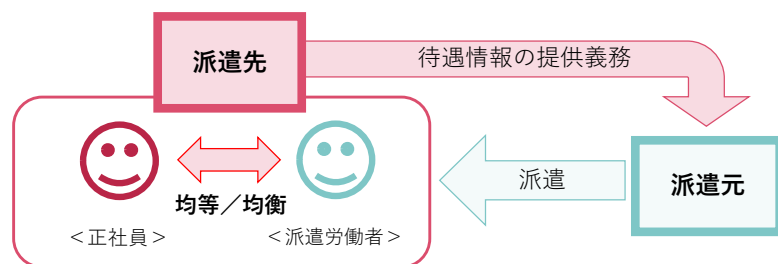
ひと、くらし、みらいのために

労使協定方式による待遇確保の留意事項 | 労使協定の遵守

- 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ます、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。

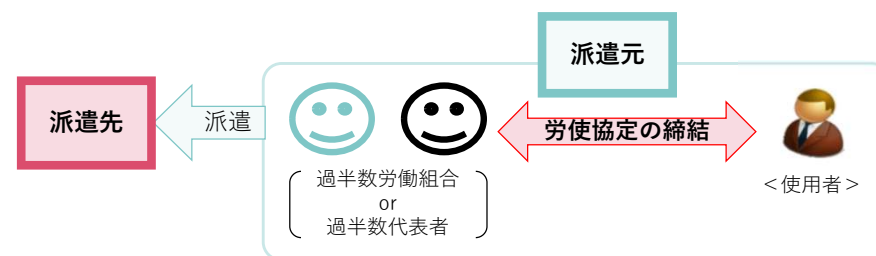
派遣先均等・均衡方式（法第30条の3）

⇒ 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

- 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。

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 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

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 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

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 賃金の引下げは労働条件の不利益変更になり得る

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 (Δ0.3)	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 (Δ0.5)
賃金指数[実質]	100.6 (+0.6)	99.6 (Δ1.0)	97.1 (Δ2.5)	99.3 (Δ0.3)	96.3 (Δ0.9)	96.1 (Δ0.2)	94.5 (Δ1.7)
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いえない対応

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

参考（最近の裁判例）

旧労働契約法第 20 条に関する最近の最高裁判決の概要を紹介します。

※ いずれも個別事案の判決です。事案によって異なる判断となる可能性があります。

◆日本郵便（東京・大阪・佐賀）事件 令和 2 年 10 月 15 日 最高裁判所第一小法廷判決

- 日本郵便（東京）事件 （令和元 年（受）第 777 号、第 778 号 地位確認等請求事件）
- 日本郵便（大阪）事件 （令和元 年（受）第 794 号、第 795 号 地位確認等請求事件）
- 日本郵便（佐賀）事件 （平成30 年（受）第 1519 号 未払時間外手当金等請求事件）

各種手当や休暇等について、郵便業務等に従事する通常の労働者（正社員）には付与し、職務の内容等に相応の相違がある有期雇用労働者（契約社員）には付与しないことが不合理か否か争われた。

待遇	判断	待遇の性質・目的	判決理由
扶養手当	不合理	長期勤続が期待される正社員の生活保障や福利厚生を図り、継続的な雇用を確保する目的で支給。	扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、契約社員にも扶養手当の趣旨は妥当する。 日本郵便（大阪）事件
祝日給	不合理	最繁忙期であるために年始に勤務したことの代償として支給。	短期間の勤務ではなく繁閑に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、年始における勤務の代償として祝日給を支給する趣旨は妥当する。 日本郵便（大阪）事件
年末年始勤務手当	不合理	最繁忙期であり、多くの労働者は休日である年末年始期間に業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性の対価として支給。	業務の内容等に関わらず、実際に勤務したこと自体を支給要件としており、年末年始勤務手当の支給趣旨は契約社員にも妥当する。 日本郵便（東京・大阪）事件
夏期冬期休暇	不合理	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で支給。	短期間の勤務ではなく繁閑に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、夏期冬期休暇を与える趣旨は妥当する。 日本郵便（佐賀）事件
有給の病気休暇	不合理	長期勤続が期待される正社員の生活保障を図り、療養に専念させることを通じて、継続的な雇用を確保する目的で休暇中の賃金を最大 90 日分まで支給。	相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば（※原告らはいずれも 10 年以上勤務）、契約社員についても、有給の病気休暇を与える趣旨は妥当する。 日本郵便（東京）事件

※ 住居手当については、転居を伴う配置転換等が予定されない正社員にも住居手当が支給されていることから、転居を伴う配置転換等が予定されていない契約社員について住居手当を不支給とすることは不合理な格差であるとの高裁判決が確定している。

次の2つの裁判例は、以下の総論を述べた上で判断されました。

- ・ 有期雇用労働者と無期雇用労働者（通常の労働者）の間の労働条件の相違が賞与／退職金の支給に係るものであったとしても、それが旧労働契約法第20条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得る。
- ・ その判断に当たっては、当該使用者における賞与／退職金の性質や目的を踏まえて、職務の内容、職務の内容・配置の変更範囲、その他の事情を考慮することにより、不合理か否かを検討すべき。

※ 本件各事案においては、原告らによって比較の対象とされた通常の労働者を比較の対象としつつ、他の多数の通常の労働者についてはその他の事情として考慮された。

◆大阪医科薬科大学事件 令和2年10月13日 最高裁判所第三小法廷判決
(令和元年(受)第1055号、第1056号 地位確認等請求事件)

賞与及び私傷病による欠勤中の賃金について、通常の労働者（教室事務員である正職員）には支給し、有期雇用労働者（教室事務アルバイト職員）には支給しないことが不合理か否かが争われた。

待遇	判断	待遇の性質・目的	判決理由
賞与	不合理ではない	正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で支給（職能給である基本給を基礎に算定）。	（本件における）賞与の性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情（人員配置の見直し等により教室事務員の正職員は極めて少数となっていたこと、正職員登用制度を設けていたこと）を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。
私傷病による欠勤中の賃金	不合理ではない	長期的又は将来的な勤続が期待される正職員の生活保障を図り、雇用を維持・確保する目的で支給（6か月間は給与全額、その後は休職となり2割支給）。	職務の内容等の一定の相違や、上記のその他の事情に加えて、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいい難いアルバイト職員に、雇用の維持・確保を前提とする制度の趣旨が直ちに妥当するとはいえない。また、原告の勤続期間（※在籍期間は欠勤期間を含め3年余り）が相当の長期間に及んでいたとはいいい難く、労働契約が当然に更新され継続するとうかがわせる事情も見当たらない。

◆メトロコマース事件 令和2年10月13日 最高裁判所第三小法廷判決
(令和元年(受)第1190号、1191号 損害賠償等請求事件)

退職金について、通常の労働者（売店業務に従事する正社員）には支給し、有期雇用労働者（売店業務契約社員）には支給しないことが不合理か否かが争われた。

手当名	判断	待遇の性質・目的	判決理由
退職金	不合理ではない	支給要件や支給内容等に照らせば、職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有し、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で、様々な部署等で継続的な就労が期待される正社員に対し支給（年齢給と職能給からなる基本給を基礎に算定）。	（本件における）退職金の有する複合的な性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情（売店業務に従事する正社員（少数）は、組織再編等に起因して賃金水準の変更や配置転換が困難であったこと、正社員登用制度を設けて相当数登用していたこと）を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。

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。

1. 総論（見直しのポイント・全体像）

2. 各論

（１）労働者の待遇に関する説明義務の改善

（２）派遣労働者の均等・均衡待遇

（３）公正な評価による待遇改善の促進等

（４）その他

3. 参考資料（現行制度・施行状況など）

（参考）資料中の表示

従来からの規定等

見直し後の規定等

ひと、くらし、みらいのために

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。

派遣労働者の希望する働き方の実現と改善に向けた好循環

派遣元指針第2の8（6）

- 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。
 - ① 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。
 - ② 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。
 - ③ ①及び②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。

派遣元が実施する評価へ派遣先の協力

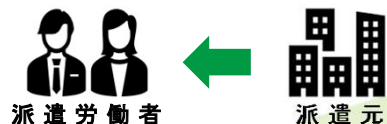
派遣先指針第2の9（1）

- 派遣先は、派遣元事業主が当該派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者の業務の遂行状況の情報を提供する等、当該派遣労働者の職務の評価等に協力をするように配慮する必要があります。

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)



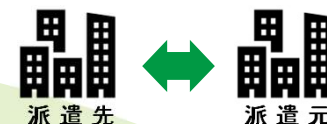
適切な就業機会の提供

- 希望・能力・経験等に応じた就業機会の確保・提供
- 高度な業務への移行
- キャリアアップ（派遣先での直接雇用等）等



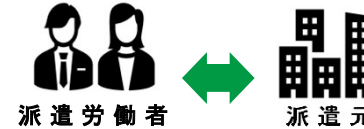
キャリア形成支援

- キャリアコンサルティングの実施
(派遣業務への理解促進、希望する働き方の検討など)
- 教育訓練の実施による能力向上 等



正確な情報の把握

- 派遣先に協力を求めつつ、派遣労働者の職務の遂行状況等を把握



公正な評価

- 適切な時機に、職務の内容・成果、意欲、能力等を評価
- 適切な能力・経験調整指数の当てはめ
- 派遣労働者の希望に応じた評価結果のフィードバック
- キャリアコンサルティング受講の勧奨 等

職務の成果等の向上による

待遇の改善

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 26

1. 総論（見直しのポイント・全体像）

2. 各論

（１）労働者の待遇に関する説明義務の改善

（２）派遣労働者の均等・均衡待遇

（３）公正な評価による待遇改善の促進等

（４）その他

3. 参考資料（現行制度・施行状況など）

（参考）資料中の表示

従来からの規定等

見直し後の規定等

ひと、くらし、みらいのために

派遣先による待遇情報の提供

- 派遣労働者の公正な待遇の確保のためには、比較対象労働者の待遇に関する情報等の提供が重要です。
派遣先は、労働者派遣契約の締結（更新）前、比較対象労働者の待遇等に変更があった場合に、情報提供を行う必要があります。

待遇情報の提供

法第26条第7項、同条第8項、同条第10項/法第26条第9項

- 派遣先は、労働者派遣契約の締結（更新）前のほか、比較対象労働者の待遇等に変更があった場合に、遅滞なく、待遇決定方式に応じて以下の情報を提供しなければならない。
- 派遣元は、必要な情報の提供がないときは、労働者派遣契約を締結できない。

派遣先均等・均衡方式

比較対象労働者に関する以下の事項

- ① 職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ② 選定理由
- ③ 待遇の内容（昇給、賞与などの主な待遇がない場合には、その旨を含む）
- ④ 待遇の性質及び目的
- ⑤ 待遇決定に当たっての考慮事項

※ 待遇に係る制度がない場合には、制度がない旨を情報提供する必要がある。

労使協定方式

- ① 業務に必要な能力を付与するため派遣先により実施される教育訓練の内容
- ② 福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）の内容

※ 待遇に係る制度がない場合には、制度がない旨を情報提供する必要がある。

労働者派遣法第23条第5項に基づく情報公表について

- 派遣元事業主には労働者派遣法第23条第5項に基づき、事業所ごとの情報公表が義務付けられています。
- その公表方法として、人材サービス総合サイトの活用をご検討ください。

情報公表義務について

法第23条第5項 / 則第18条の2第2項、第3項

- 派遣元事業主は、労働者派遣事業を行う事業所ごとのマージン率などの当該派遣元事業の業務に関しあらかじめ関係者に対して知らせることが適当である事項について以下の情報の提供を行う必要があります。
 - ① 派遣労働者の数
 - ② 労働者派遣の役務の提供を受けた者の数
 - ③ 派遣料金の平均額
 - ④ 派遣労働者の賃金の額に関する平均額
 - ⑤ マージン率
 - ⑥ 法第三十条の四第一項の協定を締結しているか否かの別
 - ⑦ 法第三十条の四第一項の協定を締結している場合にあつては、協定対象派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期間の終期
 - ⑧ 派遣労働者のキャリア形成に関する事項

情報公表の方法

則第18条の2第1項

- 情報提供の方法は、インターネットの利用その他の適切な方法により行うこととされており、派遣元指針により、常時インターネットの利用により広く関係者、とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することを原則とすることとされています。
- インターネットの利用にあたっては、自社のホームページのみならず、**人材サービス総合サイト**を積極的に活用することが望ましいです。



厚生労働省
人材サービス総合サイト



1. 総論（見直しのポイント・全体像）

2. 各論

（１）労働者の待遇に関する説明義務の改善

（２）派遣労働者の均等・均衡待遇

（３）公正な評価による待遇改善の促進等

（４）その他

3. 参考資料（現行制度・施行状況など）

不合理な待遇差をなくすための規定（派遣）

- 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。

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



派遣元は、派遣労働者について、

①個別の待遇（基本給、賞与、通勤手当、福利厚生など）ごとに、

②派遣先の正社員と派遣労働者の

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（転勤配置転換の有無・範囲）

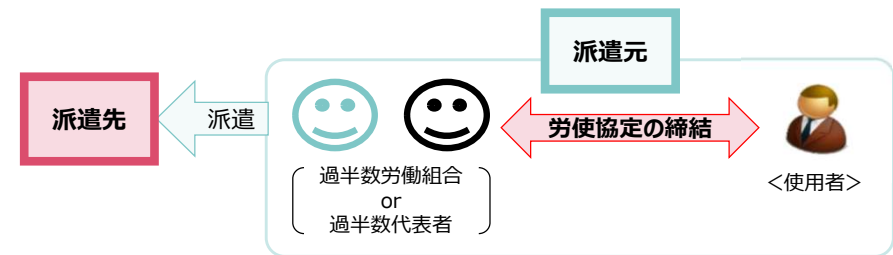
が同一であれば、正社員と比べて不利な待遇としてはならず
（均等待遇）、

③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）**

[派遣先均等・均衡方式を選択している事業所割合：9.9%（令和7年度）]

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。

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

一般労働者（無期雇用フルタイム）の賃金額の水準は、賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計（※）を活用し、厚生労働省において、毎年度公表。

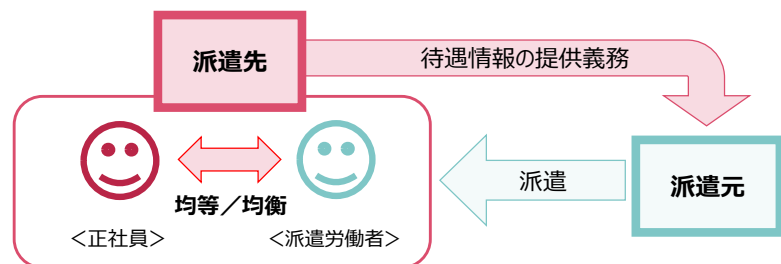
※ 職種、経験年数、地域に応じて調整

※ 一般労働者の通勤手当額や退職金の額も考慮して一般賃金の水準を設定

[労使協定方式を選択している事業所割合：87.4%（令和7年度）]

不合理な待遇差をなくすための規定（派遣）

- 派遣先均等・均衡方式では、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保するため、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を義務づけており、派遣元は、派遣先から情報提供がないときは、派遣先との間で労働者派遣契約を締結してはいけない。



比較対象労働者とは

派遣先が以下の①～⑥の優先順位により選定

- 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に相当するパート・有期雇用労働者（短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要）
- 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

派遣料金の交渉における配慮【法第26条第11項】

派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、

派遣元事業主が法令遵守できるように配慮することが求められる。

派遣先

比較対象労働者の待遇情報の提供（法第26条第7項、第10項）

- ① 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並びに雇用形態
- 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 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 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

① 情報提供

② 料金交渉

※派遣先は派遣料金に関して配慮
（法第26条第11項）

③ 契約締結

派遣元

派遣労働者の待遇の検討・決定（法第30条の3）

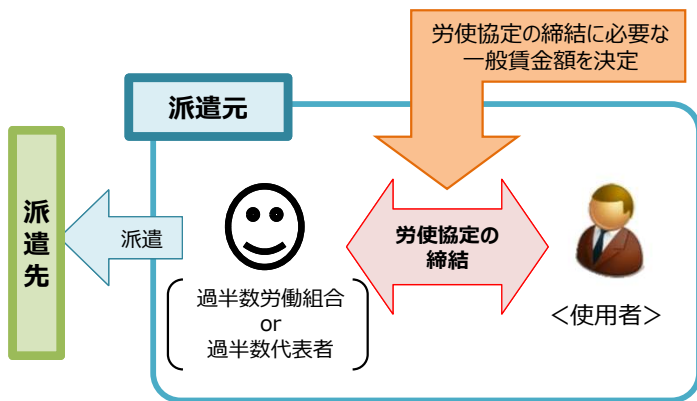
- ① 派遣先の正社員と派遣労働者の①職務内容（業務内容、責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲（転勤配置転換の有無・範囲）が同一であれば、正社員と比べて不利な待遇としてはならず（均等待遇）、
 - ② 上記に当たらない場合でも、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）を考慮して不合理な待遇差としてはならない（均衡待遇）
- ★「均等待遇」を確保しつつ、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案して賃金を決定（努力義務）（法第30条の5）

不合理な待遇差をなくすための規定（派遣）

- 労使協定方式には、「一般労働者の賃金（一般賃金）額と同等以上」の要件があり、統計調査等による一般賃金額（賞与込み）を局長通達で毎年度公表している。
- 令和8年度適用の一般賃金水準は、職業安定業務統計（職業計）で3.3%上昇、賃金構造基本統計調査（産業計）で9.2%上昇（対前年度（令和7年度）比）

労使協定方式のイメージ

局長通達



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

派遣料金の交渉における配慮【法第26条第11項】

派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、**派遣元事業主が法令遵守できるように配慮すること**が求められる。

A 一般基本給・賞与等

- ① **職業安定業務統計**の求人賃金に基づく一般賃金（賞与込み） ② **賃金構造基本統計調査**に基づく一般賃金（賞与込み）

	基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値				
		1年	2年	3年	5年	10年
職業計	1,289	1,467	1,570	1,609	1,722	1,839
01管理職	1,611	1,833	1,962	2,011	2,152	2,299
001法人・団体役員	1,902	2,164	2,317	2,374	2,541	2,714
00101会社役員	2,057	2,341	2,505	2,567	2,748	2,935
00199その他の法人・団体役員	1,605	1,826	1,955	2,003	2,144	2,290

OR

	基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値		
		1年	2年	3年
産業計	1,442	1,641	1,756	1,800
1031 管理的職業従事者	3,558	4,049	4,334	4,440
1051 研究者	1,795	2,043	2,186	2,240
1072 電気・電子・電気通信技術者 (通信ネットワーク技術者を除く)	1,669	1,899	2,033	2,083
1073 機械技術者	1,534	1,746	1,868	1,914

能力・経験調整指数 能力及び経験を反映するための指標

賃金構造基本統計調査より
0年, 1年, 2年, 3年, 5年, 10年, 20年の指標を算出

+

地域指数 地域の物価等を反映するための指標

ハローワークで受理した求人の月額賃金より
「都道府県別」「ハローワーク別」に算出

B 一般通勤手当

実費支給

派遣就業場所と居住地の距離等に
応じた費用の**実費**を支給

OR

1時間当たりの通勤手当に相当する額を支給

賃金構造基本統計調査より
1時間あたりの通勤手当に相当する額を算出

C 一般退職手当

退職手当制度での比較

支給月数等の相場について
各種調査結果を公表

OR

退職金前払い方式

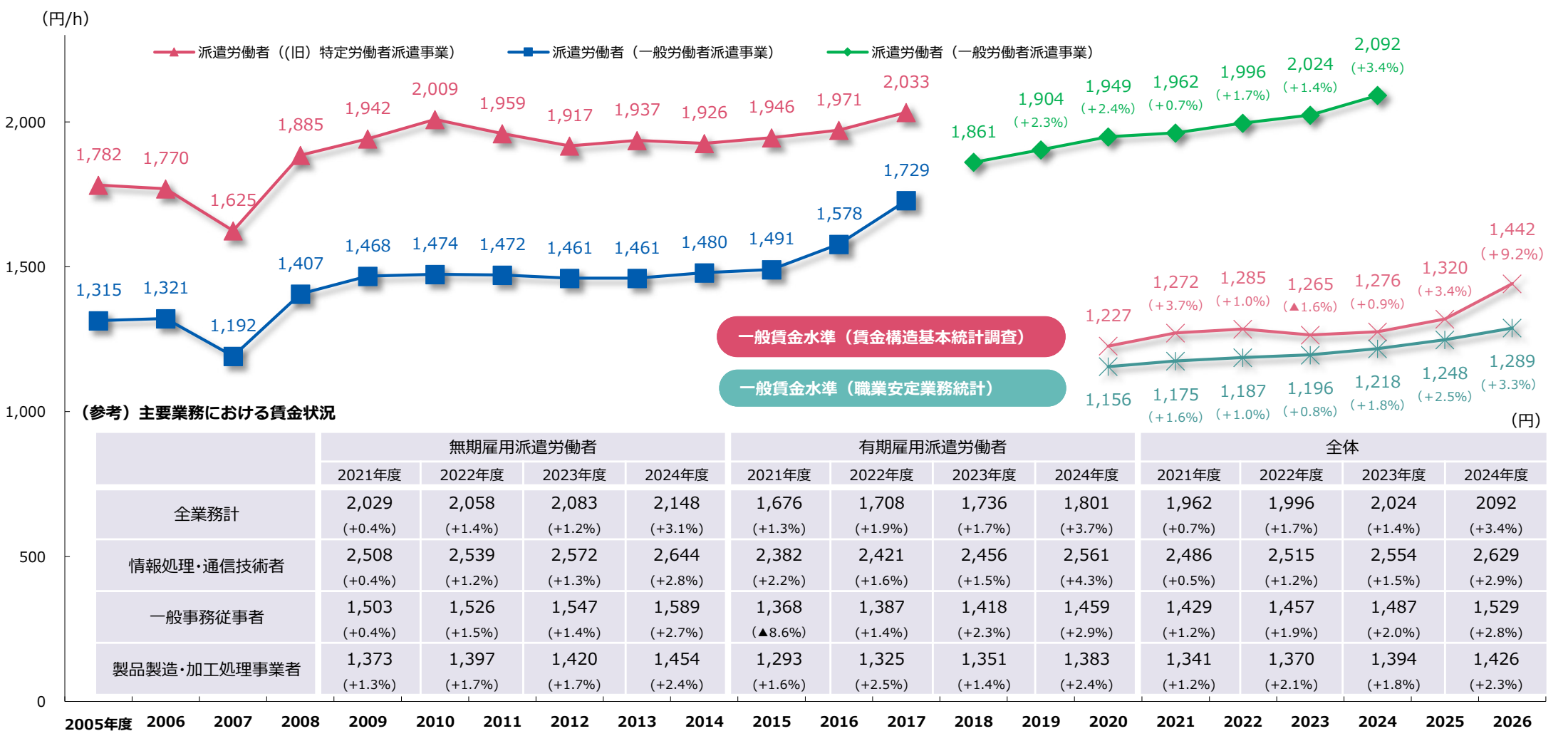
賃金構造基本統計調査より
「現金給与額」に占める
退職金の割合を算出

OR

中小企業退職金共済制度等
への加入

派遣労働者の賃金（時間給）の推移

● 派遣労働者の賃金は上昇傾向にある。



資料出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告（年度報告）」

※1 賃金は、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が派遣労働者に支払う全てのものについて、1時間換算したもの。

※2 2015（平成27）年度については改正法施行前後の集計結果の平均を採用（参考値）し、（旧）特定労働者派遣事業に係る経過措置期間が平成30年9月29日で終了したため、平成30年度以降は一般労働者派遣事業のみの集計

※3 一般賃金水準については、平成30年改正法の施行に伴い2020（令和2）年度より、労使協定方式による派遣労働者の待遇確保を行う派遣元事業所において適用を開始。労使協定の対償となる派遣労働者の賃金については、賃金構造基本統計調査若しくは職業安定業務統計により算定される賃金水準以上となるよう労使で賃金水準を決定する必要がある。各調査結果による賃金水準の算定方法については厚生労働省ホームページを参照。https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html

※4 「無期」とは、労働者派遣法第30条の2第1項に規定する無期雇用派遣労働者。

※5 「有期」とは、労働者派遣法第30条第1項に規定する有期雇用派遣労働者。

派遣労働者の雇用形態（無期・有期）・業務別等の平均賃金（時間給）

- 2024年度の雇用形態計・全業務平均の賃金（時間給）は2,092円、前年度との比較で+3.4%上昇している。
- 主要業務では、「情報処理・通信技術者」が最も高く、次いで「製造技術者」、「事務用機器操作者」、「営業・販売事務従事者」の順となる。

主要業務における賃金状況 (2024年度)	派遣労働者平均	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
			うち協定対象労働者		うち協定対象労働者
全業務平均	2,092円	2,148円	2,139円	1,801円	1,805円
製造技術者	2,216円	2,284円	2,285円	2,116円	2,114円
情報処理・通信技術者	2,629円	2,644円	2,631円	2,561円	2,547円
一般事務従事者	1,529円	1,589円	1,584円	1,459円	1,456円
営業・販売事務従事者	1,637円	1,750円	1,737円	1,552円	1,545円
事務用機器操作員	1,673円	1,788円	1,785円	1,536円	1,534円
製品製造・加工処理事業者	1,426円	1,454円	1,460円	1,383円	1,387円
機械組立従事者	1,493円	1,537円	1,541円	1,415円	1,415円
製品検査従事者	1,418円	1,453円	1,453円	1,356円	1,352円
運搬従事者	1,419円	1,440円	1,445円	1,381円	1,388円

(資料出所) 厚生労働省「令和6年度労働者派遣事業報告書の集計結果(速報)」

※労働者派遣の実績のあった事業所について各事業所の派遣労働者の賃金を単純平均したものである。

※派遣労働者の賃金は、派遣労働者1人1時間当たりの平均額である。

※各業務については、日本標準職業分類(中分類)に基づく職種に基づき、該当する派遣労働者(日雇派遣労働者を除く。)の区分及び従事した業務の種類別に実績を記載したものである。

同一労働同一賃金施行後の派遣労働者の待遇改善の状況

- 派遣労働者の同一労働同一賃金に関する改正法が施行された2020（令和2）年4月以前と比べ、法施行後は約半数の事業所で派遣労働者の賃金が上昇している。
- 「労使協定方式」を選択した事業所において、派遣先均等・均衡方式を選択した事業所よりも、賃上げの効果がより大きく現れている。

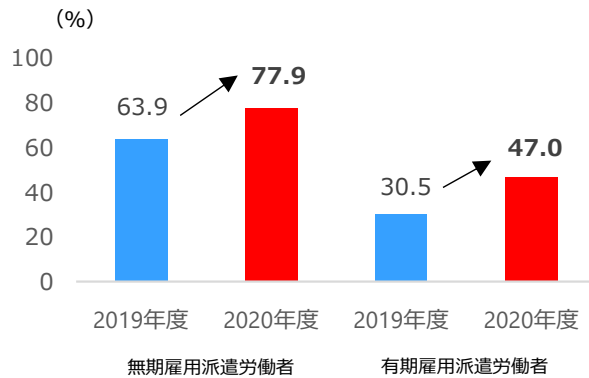
待遇決定方式別の法施行後の派遣労働者の賃金

	減った	変わらない	少し増えた (1～3%)	やや増えた (4～5%)	かなり増えた (6%以上)	
派遣先均等・均衡方式 (n=401)	0.0%	51.4%	32.4%	12.0%	4.2%	計48.6%
労使協定方式 (n=6,400)	0.4%	48.7%	30.8%	13.3%	6.8%	計50.9%
併用 (n=315)	0.6%	19.7%	39.0%	27.3%	13.3%	
わからない (n=259)	0.8%	74.5%	18.9%	3.5%	2.3%	
全体 (n=7,375)	0.4%	48.5%	30.8%	13.5%	6.8%	計51.1%

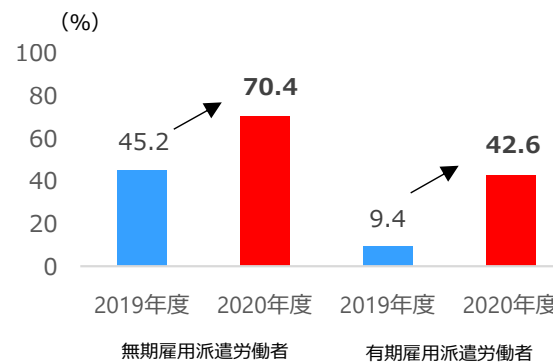
各種手当等の適用状況

- 下の各グラフのとおり各種手当等については、法施行後に派遣労働者への適用割合が上昇している。

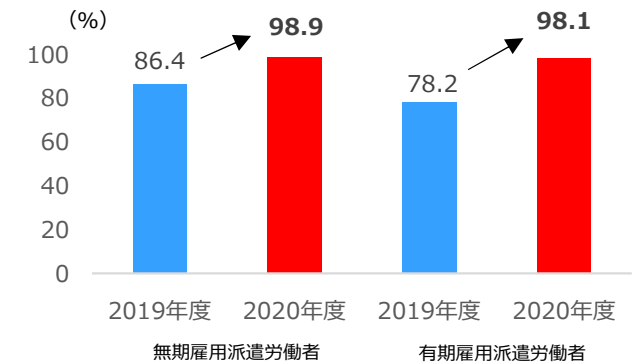
①賞与



②退職金

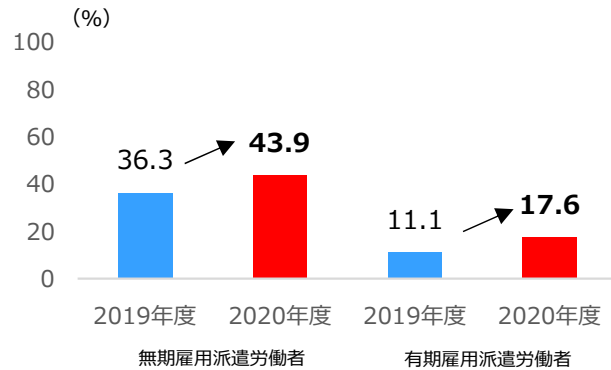


③通勤手当

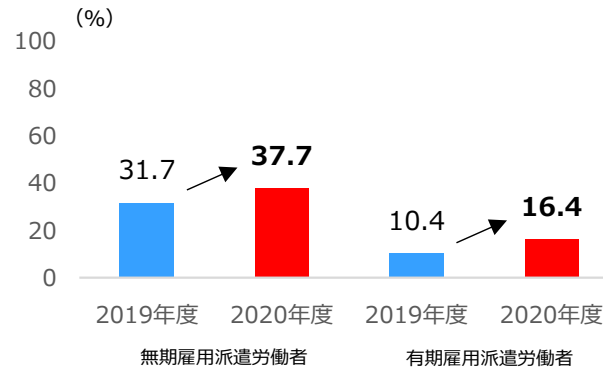


n=3,557(2019年度無期雇用)
n=3,443(2020年度無期雇用)
n=2,213(2019年度有期雇用)
n=1,996(2020年度有期雇用)

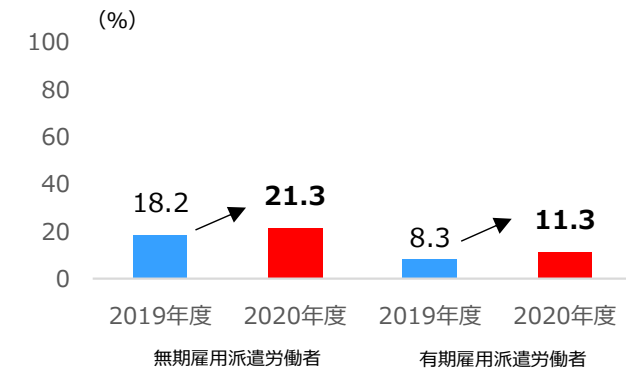
④家族手当、扶養手当、育児支援手当など



⑤住宅手当など



⑥単身赴任手当

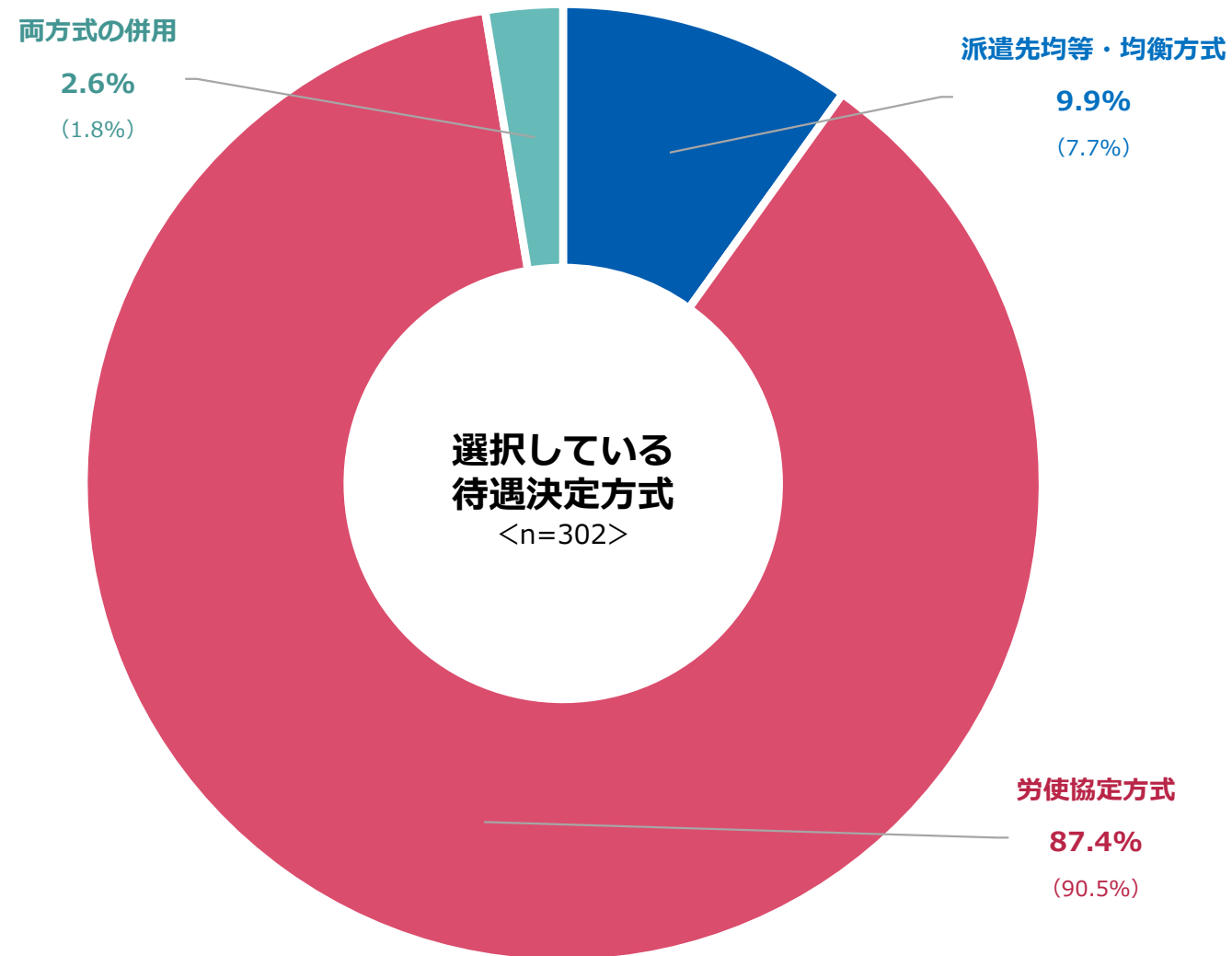


資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「派遣労働をめぐる政策効果の実証分析」（労働政策研究報告書 No.218 2022年3月）

(補足) ①賞与について、「労使協定方式」では、一般賃金水準に賞与相当割合（令和8年度は2%）を上乗せすることを求めている、100%を確保
②退職金について、「労使協定方式」では、退職金制度の導入又は賃金に退職金相当の一定割合（令和8年度は5%）を上乗せすることを求めている、100%を確保
③通勤手当について、「労使協定方式」では、実費または一般の労働者の1時間当たりの通勤手当に相当する額（令和8年度は79円）を上乗せすることを求めている、100%を確保
その他の各種手当についても「労使協定方式」では、一般賃金水準の算定に含まれる

選択している待遇決定方式

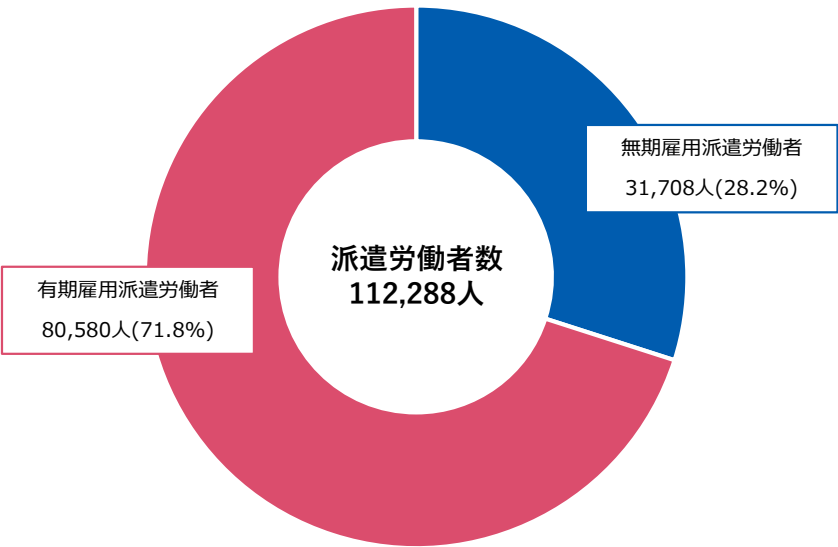
- 「派遣先均等・均衡方式」を選択している事業所は1割弱。
- 「労使協定方式」を選択している事業所は約9割。



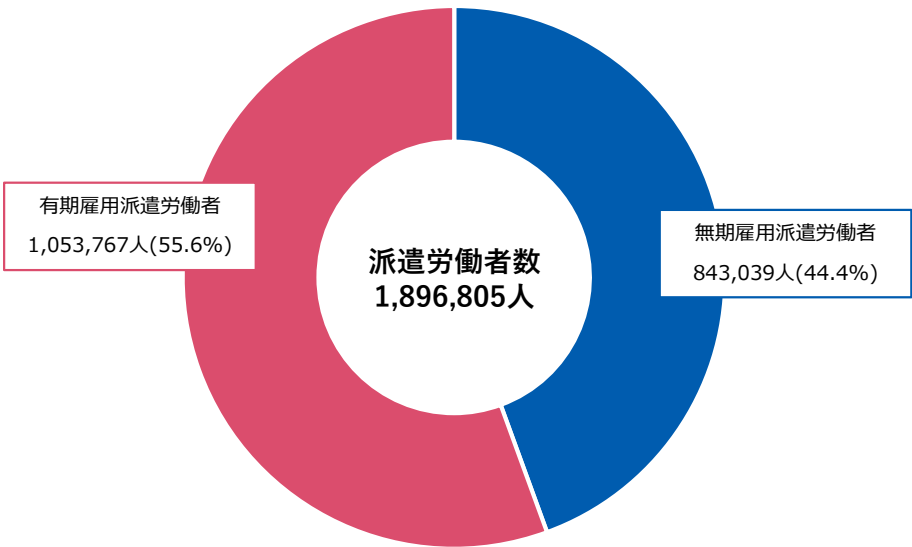
待遇決定方式別の派遣労働者の雇用形態と業務割合

- 雇用形態では、両方式とも3～4割が無期。業務別では、無期において「情報処理・通信技術者」の割合が高い。

派遣先均等・均衡方式



労使協定方式



派遣労働者の業務割合（構成比上位5業務）（派遣先均等・均衡方式）

【無期雇用派遣労働者】 【有期雇用派遣労働者】

製品製造・加工処理事業者	6,252人 (19.7%)	運搬従事者	19,030人 (23.6%)
情報処理・通信技術者	4,281人 (13.5%)	製品製造・加工処理事業者	11,031人 (13.7%)
運搬従事者	2,867人 (9.0%)	商品販売従事者	7,461人 (9.3%)
その他の運搬・清掃・包装等従事者	2,022人 (6.4%)	その他の運搬・清掃・包装等従事者	7,356人 (9.1%)
一般事務従事者	1,713人 (5.4%)	一般事務従事者	3,684人 (4.6%)

派遣労働者の業務割合（構成比上位5業務）（労使協定方式）

【無期雇用派遣労働者】 【有期雇用派遣労働者】

情報処理・通信技術者	164,737人 (19.5%)	一般事務従事者	288,723人 (27.4%)
製品製造・加工処理事業者	116,595人 (13.8%)	製品製造・加工処理事業者	152,685人 (14.5%)
一般事務従事者	109,797人 (13.0%)	機械組立従事者	52,112人 (4.9%)
製造技術者	70,166人 (8.3%)	営業・販売事務従事者	49,110人 (4.7%)
その他の技術者	44,987人 (5.3%)	その他の運搬・清掃・包装等従事者	45,050人 (4.3%)

（資料出所）厚生労働省「労働者派遣事業の令和7年6月1日現在の状況（速報）」

派遣料金に関する交渉の有無と対応状況

- 派遣料金の交渉をしたことがある割合は、派遣元、派遣先調査とも派遣先均等・均衡方式より労使協定方式の方が高い傾向。
- 派遣料金に関する要望があった場合の派遣先の対応について、派遣元の約 4 割から派遣料金の交渉の要望があり、約 9 割と大多数の派遣先が交渉に応じ、派遣料金を引き上げている。

【派遣元事業所】	派遣先均等・均衡方式 (n = 176)	労使協定方式 (n = 1,242)	【派遣先】	派遣先均等・均衡方式 (n = 669)	労使協定方式 (n = 859)
交渉した	40.3%	59.7%	行ったことがある	51.3%	66.9%
交渉していない	35.2%	37.4%	行ったことがない	45.9%	32.6%
無回答	24.4%	2.9%	無回答	2.8%	0.5%

資料出所：厚生労働省委託事業「令和 4 年度派遣労働者の不合理な待遇差の解消に係る調査研究事業」

派遣料金に関する要望 があった	求めに応じてとった対応（複数回答）			要望が無かった	不明
	求めに応じて派遣料金を 上げた	求められたが派遣料金を 維持した	求められたため派遣労働 者の受け入れをやめた		
38.0%(100%)	(91.4%)	(20.3%)	(1.7%)	60.0%	2.0%

資料出所：厚生労働省「令和 4 年派遣労働者実態調査の概況」（（ ）内は、要望があった事業所100とした割合）

正社員との待遇差の内容や理由の説明

- 正社員との待遇差の内容や理由について、説明を求めたことがある割合は全体の1割弱で、派遣先均等・均衡方式で約2割強、労使協定方式で約1割強、自身の待遇決定方式を「まったく知らない・わからない」で5.2%。
- 勤め先からの説明や書面等交付があった割合は全体の約2割強で、派遣先均等・均衡方式で約4割、労使協定方式で約3割弱、自身の待遇決定方式を「まったく知らない・わからない」で約2割弱。

正社員との待遇差の内容や理由について現在の勤め先との間で説明を求めた経験や説明を受けた経験

	説明を求めたことがあり、勤め先から説明があった	説明を求めたことはあるが、勤め先から説明はなかった	説明を求めたことはないが、勤め先から説明があった	説明を求めたことはないが、説明に代わる書面等が交付された	説明を求めたことがなく、説明も書面等も一切ない	説明を求めたことがある計	勤め先から説明や書面等交付があった計
派遣労働者 (n=986)	5.6%	3.2%	8.7%	8.3%	74.1%	8.8%	22.6%
派遣先均等・均衡方式 (n=108)	13.9%	9.3%	13.9%	12.0%	50.9%	23.1%	39.8%
労使協定方式 (n=247)	6.5%	5.3%	10.9%	9.7%	67.6%	11.7%	27.1%
まったく知らない・わからない (n=631)	3.8%	1.4%	7.0%	7.1%	80.7%	5.2%	17.9%

待遇について説明を求められた（求めた）事項とその割合

- 待遇について説明を求められた（求めた）事項を内容別に見ると、「基本給（の決め方）」や「通勤手当（の決め方）」が多く、次いで、賞与や職務関連手当、特別休暇の内容に関するものとなっている。
- 一方で、「説明を求められた（求めた）ことはない」の割合は高い。特に、労使協定方式では派遣元・労働者とも派遣先均等・均衡方式と比較して説明を求められた（求めた）ことはないとの回答割合が高い傾向にある。

待遇について説明を求められた事項（派遣元事業所）

	基本給	賞与	技能手当や精 皆勤手当等の 職務関連の手 当	通勤手当	家族手当等の 生活関連手当	退職金	慶弔休暇等の 特別休暇	教育訓練	その他	説明を求めら れたことはな い
派遣先均等・ 均衡方式 (n=126)	71.4%	28.6%	28.6%	32.1%	17.9%	7.1%	17.9%	7.1%	0.0%	74.6%
労使協定方式 (n=1,242)	67.4%	27.8%	11.8%	26.2%	5.3%	21.4%	22.5%	12.3%	2.7%	83.3%

待遇について説明を求めた事項（派遣労働者）

	基本給の 決め方	賞与の決め方	技能手当や精 皆勤手当等の 職務関連の手 当の決め方	通勤手当の 決め方	家族手当等の 生活関連手当 の決め方	退職金の 決め方	慶弔休暇等の 特別休暇の日 数や取得方法	教育訓練の 受講機会	その他	説明を求めた ことはない
派遣先均等・ 均衡方式 (n=621)	21.6%	12.7%	13.8%	20.8%	6.8%	6.1%	8.1%	4.5%	0.6%	44.0%
労使協定方式 (n=1,259)	17.0%	5.5%	6.1%	17.1%	2.1%	2.6%	7.1%	3.1%	0.7%	62.1%

正社員との待遇差の内容や理由の説明

- 正社員との待遇差の内容や理由についての納得度合いは、「すべての内容について納得できた」が約 6 割弱。
- 正社員との待遇差の内容や理由について、説明を求めない理由について、「特に理由はない、考えたことがない」が約 4 割で最も高く、次いで「そもそも正社員の待遇についてよく知らないから」「自身の待遇や正社員との待遇差に、納得しているから／大きな不満はないから」が約 2 割、「説明を求めることができることを知らなかったから」が約 1 割。

正社員との待遇差の内容や理由についての説明に対する納得感

【複数回答】	すべての内容に納得できた	納得できないことがあった	待遇差の比較対象者の選定	待遇差の内容（賃金関係）	待遇差の内容（賃金関係以外）	待遇差が設けられている理由（賃金関係）	待遇差が設けられている理由（賃金関係以外）	賃金額の設定理由	「労使協定書」に定められた職種の適用理由	地域指数の選択理由	能力・経験調整指数の選択理由	他の選択肢に該当しない点
派遣労働者（n = 223）	56.1%	43.9%	3.6%	7.2%	4.5%	6.3%	4.0%	6.7%	0.4%	0.9%	4.0%	16.1%
派遣先均等・均衡方式（n=43）	53.5%	46.5%	7.0%	4.7%	2.3%	7.0%	9.3%	—	—	—	—	18.6%
労使協定方式（n=67）	53.7%	46.3%	—	—	—	—	—	22.4%	1.5%	3.0%	13.4%	16.4%
まったく知らない・わからない（n=113）	58.4%	41.6%	4.4%	12.4%	8.0%	9.7%	4.4%	—	—	—	—	15.0%

正社員との待遇差の内容や理由について勤め先に説明を求めたことがない理由

【複数回答】	自身の待遇や正社員との待遇差に、納得しているから／大きな不満はないから	自身の待遇や正社員との待遇差に関心がないから	そもそも正社員の待遇についてよく知らないから	説明を求めることができることを知らなかったから	説明を求めると、不利益な取扱いをされる恐れがあるから	説明を求めやすい雰囲気がないから	誰に説明を求めれば良いか、分からないから	その他	特に理由はない、考えたことがない
派遣労働者（n = 899）	18.5%	9.1%	20.8%	11.8%	9.7%	11.6%	11.3%	3.2%	40.0%
派遣先均等・均衡方式（n=83）	25.3%	6.0%	18.1%	9.6%	15.7%	12.0%	7.2%	6.0%	31.3%
労使協定方式（n=218）	22.5%	11.5%	25.2%	14.2%	10.6%	14.7%	12.8%	5.0%	26.6%
まったく知らない・わからない（n=598）	16.1%	8.7%	19.6%	11.2%	8.5%	10.4%	11.4%	2.2%	46.2%

行政ADR（紛争解決のための業務）

派遣労働者の同一労働同一賃金について、派遣労働者に関するトラブルの早期解決を図ることを目的とした、事業主（派遣元事業主・派遣先）と派遣労働者との間の紛争を裁判を経ずに解決する手続（下記①及び②の二つの方法がある）。

① 都道府県労働局長による紛争の解決の援助（法第47条の7）

都道府県労働局長が、派遣労働者と事業主のトラブルを法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することによりトラブルの解決を図る制度。

② 調停（法第47条の8）

調停委員が、当事者である派遣労働者と事業主双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度。

調停は、弁護士や大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家が援助の主体となるため、高い公平性、中立性、的確性が期待できる。

行政ADR（労働者派遣法）の対象となる紛争

- | | |
|-----|---|
| 派遣元 | ① 派遣先の通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保の措置（法第30条の3） |
| | ② 一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇の確保の措置（法第30条の4） |
| | ③ 雇い入れようとするときの待遇に関する事項の説明（法第31条の2第2項） |
| | ④ 労働者派遣をしようとするときの待遇に関する事項の説明（法第31条の2第3項） |
| | ⑤ 派遣労働者から求めがあったときの比較対象労働者との待遇の相違の内容及び理由等の説明（法第31条の2第4項） |
| 派遣先 | ⑥ 派遣労働者が待遇に関する事項の説明を求めたことを理由とする不利益な取扱いの禁止（法第31条の2第5項） |
| | ⑦ 業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練の実施（法第40条第2項） |
| | ⑧ 給食施設、休憩室及び更衣室の利用の機会の付与（法第40条第3項） |

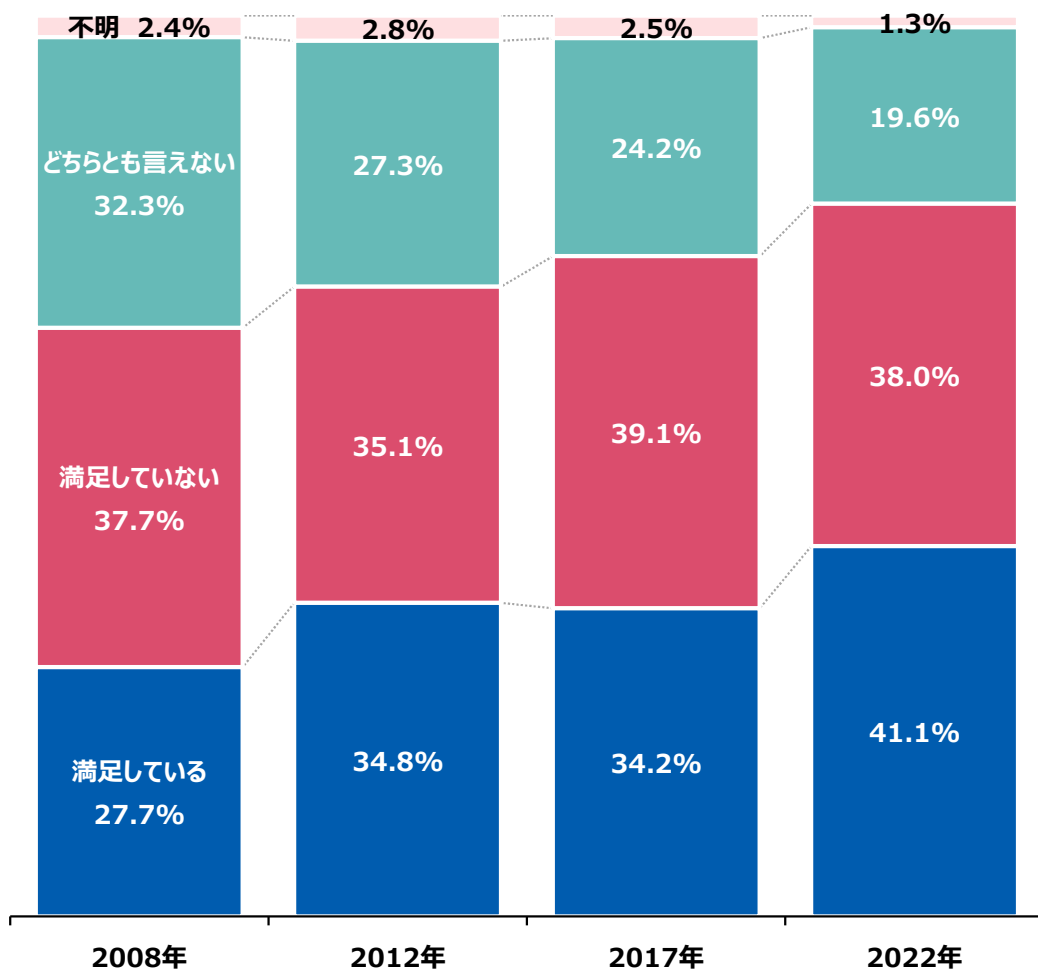
③ 実績

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	合計
援助	1件	1件	0件	0件	0件	1件	3件
調停	2件	3件	1件	1件	1件	4件	12件

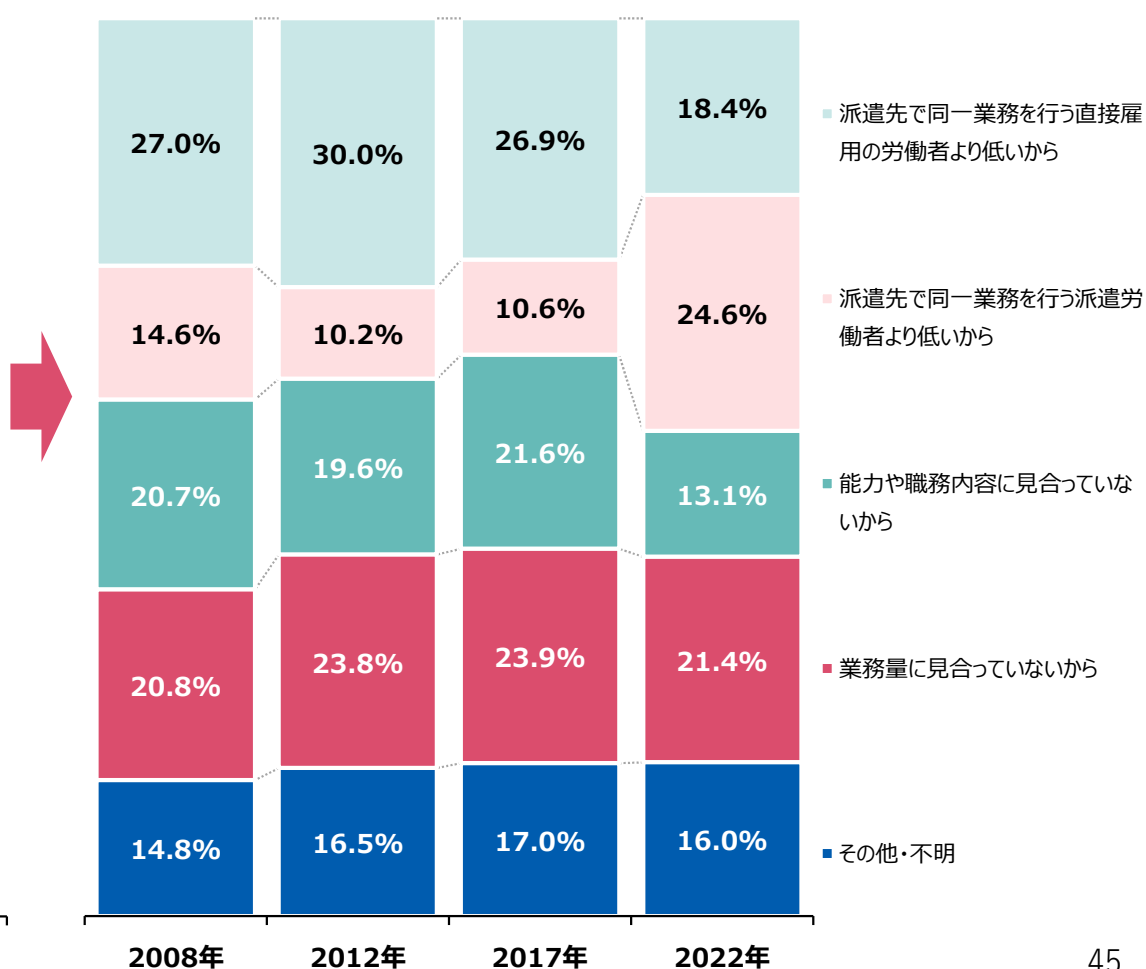
賃金に対する派遣労働者の評価

- 就業中の賃金（時間給）に対する派遣労働者の評価では、「満足している」と回答した割合が増加しており、令和4年度調査では、「満足している」割合が「満足していない」割合を初めて上回った。
- 賃金に満足していない理由のうち、令和4年度調査では、「派遣先で同一業務を行う直接雇用の労働者より低いから」と回答した割合が大きく低下。

賃金（時間給）への評価



賃金に満足していない理由



労使協定の認知度

- 過半数代表者の選出の認知度は5割超。
- 労使協定書を「見たことがあり、内容も知っている」が1割、「見たことはあるが、内容は覚えていない」が3割、「見たことがない」が4割。
- 労使協定の締結は過半数代表者によるものが9割であり、選出方法は「挙手」が4割超。

派遣労働者の待遇決定方式等にか かる認識（n=4,274）	派遣先の正社員の待遇に応じて決まる （派遣先均等・均衡方式）	派遣元が定めたルールに応じて決まる （労使協定方式）	まったく知らない・わからない				
計	14.5%	29.5%	56.0%				
過半数代表者の選出の認識 （n=1,259）		知っている	知らない				
計		57.5%	42.5%				
労使協定書を見た経験 （n=1,259）		見たことがあり、 内容も知っている	見たことはあるが、 内容は覚えていない	見たことがない	覚えていない、 わからない		
計		11.0%	30.3%	42.6%	16.1%		
出典：厚生労働省委託事業「令和4年度派遣労働者の不合理な待遇差の解消に係る調査研究事業」							
過半数代表者の属性 （複数選択、n=6,715）		派遣労働者の 過半数代表者	内勤社員や営業等、 派遣労働者以外の過半数代表者	過半数組合	わからない		
計		51.8%	40.5%	4.3%	3.4%		
過半数代表者の選出方法 （複数選択、n=6,715）		投票 （紙）	投票 （メール）	投票 （Web・アプリ）	挙手	持ち回り	その他
計		28.5%	22.2%	14.4%	46.7%	8.9%	7.8%

労働者派遣法の履行確保に向けた指導監督状況（令和２年度以降）

（派遣元事業主）

法条項	内容	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
法第30条の４第１項	労使協定の内容	2,573件	6,453件	6,122件	4,757件	4,371件
法第34条第１項	派遣労働者に対する就業条件等の明示	2,407件	3,664件	4,044件	3,571件	4,003件
法第37条第１項	派遣元管理台帳の記載	2,065件	3,291件	3,422件	2,974件	3,340件
法第23条第５項	事業所ごとの情報提供（マージン率等の提供等）	1,784件	2,804件	2,758件	2,663件	3,051件
法第26条第１項	労働者派遣契約締結の内容	1,651件	2,551件	2,771件	2,450件	2,896件
法第26条第９項	比較対象労働者に関する情報提供がないときの労働者派遣契約の締結	1,009件	2,295件	2,465件	2,100件	2,066件
法第31条の２第３項	労働者派遣をしようとするときの明示及び説明	1,135件	2,568件	2,346件	1,633件	1,204件
法第30条の３第１項、第２項	派遣先均等・均衡方式の内容	163件	319件	404件	384件	486件
法第31条の２第４項	派遣労働者への待遇に関する説明	２件	１件	４件	２件	３件

（派遣先事業主）

法条項	内容	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
法第42条第１項	派遣先管理台帳の記載	583件	932件	1,428件	2,010件	2,161件
法第26条第７項	比較対象労働者に関する情報提供	258件	635件	795件	1,154件	1,127件
法第26条第１項	労働者派遣契約締結の内容	353件	422件	553件	833件	1,011件
法第26条第４項	派遣元事業主に対する抵触日の通知	197件	305件	473件	657件	673件
法第40条の２第４項	過半数労働組合等への意見聴取	15件	53件	216件	278件	381件
法第26条第10項	比較対象労働者の情報変更時の情報提供	０件	１件	３件	４件	５件
法第26条第11項	派遣料金の配慮	０件	１件	２件	４件	２件

今後の働き方に関する希望

- 今後も「派遣労働者として働きたい」割合は、34.2%。前回調査（平成29年）から7.5ポイント上昇。
- 「派遣労働者以外の就業形態で働きたい」割合は、37.0%。前回調査（平成29年）から12.1ポイント低下。

今後の働き方に関する希望

平成29年	派遣労働者として働きたい	派遣労働者以外の就業形態で働きたい		
			正社員として働きたい	パート等の正社員以外の就業形態で働きたい
総数	26.7%	49.1%	(80.9%)	(11.0%)
男	23.7%	44.5%	(86.6%)	(5.3%)
女	29.6%	53.5%	(76.3%)	(15.6%)
派遣の種類				
登録型	28.7%	51.0%	(78.6%)	(12.5%)
登録型以外	24.4%	46.8%	(83.9%)	(9.1%)



令和4年	派遣労働者として働きたい	派遣労働者以外の就業形態で働きたい		
			正社員として働きたい	パート等の正社員以外の就業形態で働きたい
総数	34.2%	37.0%	(74.3%)	(15.9%)
男	37.9%	36.6%	(82.0%)	(11.2%)
女	31.2%	37.3%	(68.1%)	(19.6%)
派遣の種類				
登録型	36.1%	44.7%	(68.9%)	(21.4%)
登録型以外	32.4%	29.7%	(82.0%)	(8.0%)

資料出所：厚生労働省「平成29年派遣労働者実態調査の概況」

資料出所：厚生労働省「令和4年派遣労働者実態調査の概況」

< 参考 > 派遣労働者の公正な待遇の確保に向けた周知

- 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、
こちらをご覧ください

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

〈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、これを守り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)		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 +9.2%(+122円) (1,442円/h)		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金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・賞与等に乘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)のイのハ）
- 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）

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「春季労使交渉の受給額やその上昇率」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

情報に基づく待遇の確保をお願いします

こ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、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、当該情報の提供を拒否してはなりません。

情報

目形態

主な待遇がない場合は、その旨を含む)

迅速を行う目的

提供の
列(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

賃指数、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)	(Δ0.5)
1	99.3	96.3	96.1	94.5
5)	(Δ0.3)	(Δ0.9)	(Δ0.2)	(Δ1.7)
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

注1は季節調整値、その他は原数値。注3)表中()内は前期比(%)。定価指数は消費税率において月数値を平均して算出している。注4)は、令和5年にベンチマーク更新を行った場合の値(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」

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)

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

「指針」に沿った対応をお願いします

房および公正取引委員会の連名で「労務費の適切な

の立場からの行動指針。

行動指針に沿った行為を行うことが必要。

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をすること

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

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くことを拒否することなど

行っている場合、通常は独占禁止法および下請代

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

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

根拠となる資料(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