

派遣労働者の同一労働同一賃金改正のポイントについて

令和8年10月1日施行

大分労働局職業安定部需給調整事業室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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

- ・「労働者派遣法施行規則」
- ・「同一労働同一賃金ガイドライン」
- ・「派遣元指針」
- ・「派遣先指針」

が一部改正される。

【改正のポイント】

1. 派遣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の改善

【改正のポイント】

1. 派遣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の改善

1. 派遣労働者の待遇に関する説明義務の改善

(1) 派遣労働者の雇入れ時や派遣時における明示事項の追加について

明示事項の追加

⑤の項目が追加される

➤ 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 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（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（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ことができる旨）を明示

1. 派遣労働者の待遇に関する説明義務の改善

(1) 派遣労働者の雇入れ時や派遣時における明示事項の追加について

【待遇決定方式別の雇入れ時や派遣時における記載例】

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。

1. 派遣労働者の待遇に関する説明義務の改善

(2) 待遇の相違の内容及び理由等の説明方法等について

派遣労働者から求めがあったときの説明を適切に実施しているかチェックしてみましょう！

【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）

1. 派遣労働者の待遇に関する説明義務の改善

(2) 待遇の相違の内容及び理由等の説明方法等について

説明の方法

- 待遇の相違の理由及び内容等についての説明は、以下のいずれかの方法で。
 - ・ 資料を活用し、口頭により説明
 - ・ 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
- 「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。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

- 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。

【改正のポイント】

1. 派遣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の改善

2. 派遣労働者の均等・均衡待遇

(1) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正について

以下の待遇を新たに追加	
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、通常の労働者との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、通常の労働者との同一の転居を伴う配置の変更がある派遣労働者には、通常の労働者との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、通常の労働者との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、通常の労働者との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、通常の労働者との同一の期間勤続した派遣労働者には、通常の労働者との同一の褒賞を付与しなければならない

2. 派遣労働者の均等・均衡待遇

(2) 派遣労働者の意見の反映のための配慮や工夫について

必要な配慮の例

- 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できるよう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。）を行うこと。

派遣労働者の意見反映のための工夫

- 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。

2. 派遣労働者の均等・均衡待遇

(3) 労使協定方式により公正な待遇を確保する場合の留意点について

- 労使協定方式に定めた事項を遵守していない場合や、協定に定める公正な評価に取り組んでいない場合、過半数代表者が適切に選出されていない場合には、【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】が適用される。

労使協定に定めた内容が遵守されているか

- ☐ 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に、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

労使協定に賃金の決定方法を定める際の留意事項

- 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
- 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
(※) 厚生労働省職業安定局長通達で示される、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
- 賃金の引下げは労働条件の不利益変更になり得る

2. 派遣労働者の均等・均衡待遇

(3) 労使協定方式により公正な待遇を確保する場合の留意点について

労使協定の周知に関する留意事項

- 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】

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。

2. 派遣労働者の均等・均衡待遇

(4) 派遣先における派遣労働者の公正な待遇のための留意点について

派遣先

派遣料金についての配慮義務

- 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。
- 次のような対応は、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

派遣先の施設の配慮義務

- 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（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）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おり、これらの施設の例示として「駐車場」が追加された。
 - ◎ 参考：給食施設（食堂）、休憩室、更衣室については、既に利用機会の付与が義務づけられている。

派遣先からの待遇情報の提供

- 派遣先は、派遣元が派遣労働者の待遇を適切に決定できるよう、労働者派遣契約の締結（更新）前や比較対象労働者の待遇等の変更の都度、待遇情報を派遣元に提供する必要がある。

【改正のポイント】

1. 派遣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の改善

3. 公正な評価による待遇の改善

派遣労働者の公正な評価による待遇の改善を図るための留意事項等について

派遣元

派遣先

派遣元における留意事項

- 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。

派遣元が実施する評価へ派遣先の協力

- 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る。

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