

派遣労働者の同一労働同一賃金 改正ポイントのご案内

～令和8年10月1日施行～

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ます。

明確化された「同一労働同一賃金ガイドライン」への対応や、派遣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への対応が必要となります。

1. 派遣労働者の待遇に関する説明義務の改善

① 待遇の相違の内容・理由等について派遣元に説明を求めることができる旨が雇入れ時や派遣時における明示事項に追加されます

◆ 派遣労働者の雇入れ時や派遣時における明示事項として、新たに「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。

【待遇決定方式別の雇入れ時や派遣時における明示書への記載例】

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）

<次ページもご覧ください>

Check 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ますか？

派遣元は、派遣労働者から求めがあったときは、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・理由等について説明する義務が課せられています。待遇決定方式別に以下の事項を適切に説明しているか、チェックしてみましょう。

(注)派遣元は、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なりません。

【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・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

【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

(※)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

説明方法等の詳細は、
こちらをご覧ください

不合理な待遇差解消の
ための点検・検討マニュアル



② 待遇の相違の内容・理由等についての説明は以下の点に留意してください

- ◆ 待遇の相違の内容・理由等について説明するにあたっては、以下のいずれかの方法としてください。
 - ・資料を活用し、口頭により説明する方法
 - ・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
- ◆ 「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です。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に努めてください。

③ 説明の求めがない場合における望ましい対応

- ◆ 派遣労働者から待遇の相違の内容・理由等について説明の求めがない場合であっても、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・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です。

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」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	<ul style="list-style-type: none">・ 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	<ul style="list-style-type: none">・ 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	<ul style="list-style-type: none">・ 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	<ul style="list-style-type: none">・ 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	<ul style="list-style-type: none">・ 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	<ul style="list-style-type: none">・ 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	<ul style="list-style-type: none">・ 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	<ul style="list-style-type: none">・ 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。

② 派遣労働者の意見の反映のための配慮や工夫に努めてください

- ◆ 派遣元は、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できるよう必要な配慮(事務スペースや事務機器の提供など)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。

③ 労使協定方式により公正な待遇を確保する場合は以下の点に留意してください

- ◆ 労使協定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】が適用されます。
- ◆ 派遣元は、労使協定に賃金の決定方法を定める際に、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に留意してください。

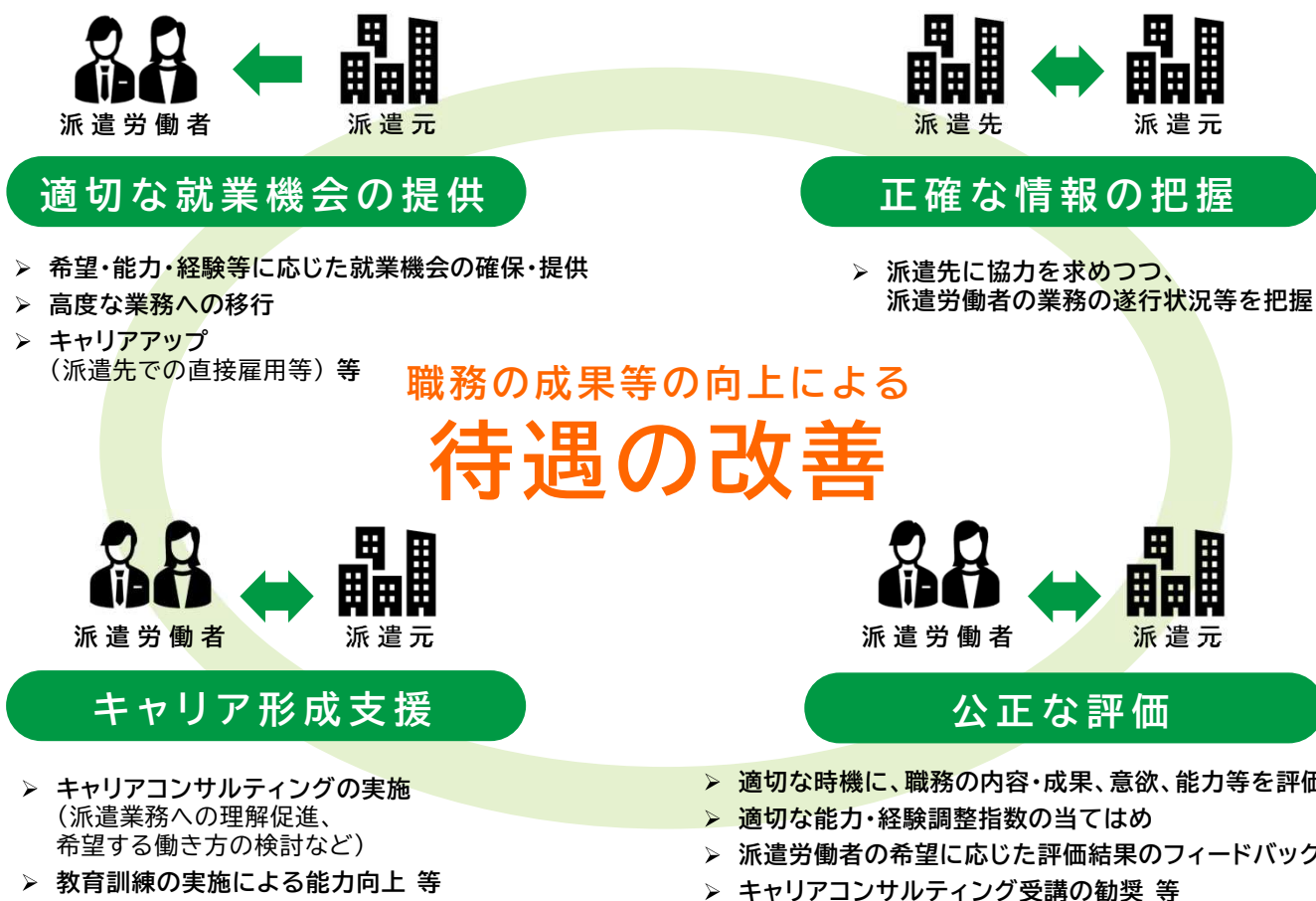
④ 派遣先は派遣労働者の公正な待遇の確保のため以下の点に留意してください

- ◆ 派遣先は、派遣元が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する義務があります。派遣元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はいえません。
- ◆ 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、保養施設など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。これらの施設に「駐車場」が含まれることに留意してください。
- ◆ 派遣先は、派遣元において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、待遇情報を提供する必要があります。

3. 公正な評価による待遇の改善

① 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や、以下の措置を総合的に行うよう努めること等に留意してください。また、派遣先は、派遣労働者の業務の遂行状況の情報を提供すること等により、派遣労働者の職務の評価等にご協力ください。



② 自社ウェブサイトや人材サービス総合サイトでの情報公表をご検討ください

- ◆ 派遣元による労働者派遣実績やマージン率等に係る情報提供については、自社のウェブサイトのほか、全国の労働者派遣事業の許可状況等について情報提供を行っている、「人材サービス総合サイト」を積極的にご活用ください。

人材サービス総合サイト



ご不明の点については、お近くの都道府県労働局へお問い合わせください。

都道府県労働局
需給調整事業関係業務
担当窓口一覧



見直しに関する詳細
派遣労働者の同一労働
同一賃金について



【留意事項】

- 1 派遣元事業主は労働者派遣をしようとするとき、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、以下の事項を文書の交付等により明示する義務があること。
 - ① 賃金（注）の決定等に関する事項
（注）退職手当、臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与、精勤手当、勤続手当、奨励加給及び能率手当を除く。
 - 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 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は、当該協定の有効期間の終期）
 - ⑦ 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
- 2 明示は、文書の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メール等（ファクシミリ又は電子メール等による場合にあつては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）の送信により行わなければならないこと。
- 3 「1 基本賃金」について、例えば、派遣先の通常の労働者に支給される特殊勤務手当相当額等を含めて基本賃金を支給する場合は、待遇についての納得性の向上は紛争の防止にも資するとの観点から、その旨を明確に記載することが望ましいこと。
- 4 各事項について、当該派遣労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。
- 5 「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」について、派遣労働者から求めがあったときは、派遣元事業主は、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と労働者派遣法第26条第8項に規定する比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに労働者派遣法第30条の3から第30条の6までの規定により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らない。
なお、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。
- 6 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こと。

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）

【留意事項】

- 1 派遣元事業主は労働者派遣をしようとするとき、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、以下の事項を文書の交付等により明示する義務があること。
 - ① 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は、当該協定の有効期間の終期）
 - ② 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
- 2 明示は、文書の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メール等（ファクシミリ又は電子メール等による場合にあつては、当該派遣労働者が希望した場合に限る。）の送信により行わなければならないこと。
- 3 労働者派遣法第30条の4第2項の規定に基づく協定の周知義務の履行の観点から、派遣元事業主は、労働者に対し、協定の書面による交付又は社内イントラネットの掲載場所や掲示場所の教示等により協定の閲覧方法を明示することが望ましいこと。
- 4 「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」について、派遣労働者から求めがあったときは、派遣元事業主は、当該派遣労働者に対し、労働者派遣法第30条の4に基づく協定により賃金等の待遇が決定されていることを含め、労働者派遣法第30条の3から第30条の6までの規定により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及び当該派遣労働者と労働者派遣法第26条第8項に規定する比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由（労働者派遣法第40条第2項により派遣先の実施する教育訓練及び同条第3項により派遣先が利用の機会を与える福利厚生施設に関する事項に限る。）について説明しなければならない。

なお、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。
- 5 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こと。

改正省令及び告示等の周知に係る Q & A

(同一労働同一賃金令和 8 年 10 月 1 日改正 労働者派遣法関係)

問 1 今回の改正の経緯・趣旨はどのようなものですか。

(答)

- 1 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号。以下「働き方改革関連法」といいます。）により整備された正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止する、いわゆる同一労働同一賃金に係る規定について、働き方改革関連法附則第 12 条の検討規定（※）に基づき、労働政策審議会職業安定分科会雇用環境・均等分科会同一労働同一賃金部会における検討結果等を踏まえ、改正に至ったものです。

(※) 働き方改革関連法附則第 12 条

(検討)

第十二条 (略)

2 (略)

- 3 政府は、前二項に定める事項のほか、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律（以下この項において「改正後の各法律」という。）の規定について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者との間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図る観点から、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

- 2 同部会報告では、いわゆる同一労働同一賃金に係る規定について、その施行から 5 年が経過し、非正規雇用労働者の待遇改善の取組は着実に進められてきましたが、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間には依然として賃金格差があるなど、更なる取組が求められる状況にあるとされています。また、この間、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差に関する複数の最高裁判決が示されています。

今回の改正は、こうした状況等を踏まえ、雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保に向けた取組の強化を図ることとしたものです。

問 2 今回の改正の主なポイントは何ですか。

(答)

- 1 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）の改正事項は以下のとおりです。
 - ・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

(昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。) 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を追加

2 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。以下「同一労働同一賃金ガイドライン」という。)の主な改正事項は以下のとおりです。

- ① 裁判例を踏まえた、賞与、退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当、病氣休職・休暇、夏季冬季休暇及び褒賞に関する記載の追加
- 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
- ③ 労働者派遣法第 30 条の 3 第 1 項及び第 30 条の 4 第 1 項第 4 号の「その他の事情」に係る記載の追加

3 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「派遣元指針」という。)の主な改正事項は以下のとおりです。

- ① 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、以下の事項に留意する旨を追加
 - ・ 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、労働者派遣契約や労働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。
 - ・ 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。
 - ・ 上記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。
- ② 労働者派遣法では、労使で協定を定めた場合(労使協定方式)を除き、派遣先の通常の労働者と派遣労働者の間の不合理な待遇の相違を設けてはならないこと(派遣先均等・均衡方式)等を定めている旨を追加。また、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ことだけでなく、労使協定に定めた内容の遵守や、公正な評価に取り組んでいない場合、派遣先均等・均衡方式が適用されることに留意する旨を追加。

- ③ 派遣元は、労使協定を締結（改定）したとき及び労働者を雇い入れたときは、その協定について適切な方法により周知しなければならない旨等を追加。
- ④ 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、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旨を追加
- 4 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「派遣先指針」という。）の主な改正事項は以下のとおりです。
- ① 労働者派遣法第 40 条第 4 項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の例に「駐車場」を追加
- ② 派遣元による労働者派遣に関する料金の額に係る交渉に一切応じない等の場合は、労働者派遣法第 26 条第 11 項の規程の趣旨を踏まえた対応とはいえないことに留意する旨を追加。また、派遣元が、協定対象派遣労働者の待遇の改善を進める観点から、賃金の決定の方法を協定で定めるに当たり、厚生労働省令を遵守した上で、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必要がある旨を追加。

問 3 今回の改正により事業主において主にどのような対応が必要ですか。

（答）

- 1 改正省令の施行日以降、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするとき及び労働者派遣をしようとするときは、明示事項として、あらかじめ、「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」を書面の交付等により明示する必要があります（前掲問 2 の 1 関連）。
- なお、具体的な明示方法については、今回の改正を反映した様式例を厚生労働省のホームページ等で公開しているので参照ください。
- 2 同一労働同一賃金ガイドラインの改正については、雇用する派遣労働者の各種待遇が同一労働同一賃金ガイドラインに追加された各種待遇に係る記載に即

した内容となっているか点検いただき、必要に応じ見直しを行ってください(前掲問2の2関連)。

- 3 派遣元指針に追加された待遇差に関する説明の方法や、派遣先指針に追加された施設の利用に関する便宜の措置等を適切に講ずることができるよう対応を行う必要があります(前掲問2の3・4関連)。

問4 改正省令・告示施行までの今後のスケジュールを教えてください。

(答)

改正省令・告示は令和8年10月1日から施行・適用することとされています。改正省令・告示等の具体的な解釈等については、施行・適用前に通達等で示す予定です。

問5 今後も改正が予定されているのですか。

(答)

今回の改正について、同一労働同一賃金部会報告において、「雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保という働き方改革関連法による労働者派遣法の改正趣旨を念頭に置きながら、経済社会の変化や働き方の多様化等を踏まえ、今後、施行状況等を把握した上で、法規定の在り方も含め検討を加えることが適当である」とされており、これを踏まえ対応していくこととしています。