

派遣労働者の 《同一労働同一賃金》の概要

令和8年10月1日改正対応版
(令和2年4月1日施行)

目次

I 「派遣労働者の同一労働同一賃金」の基本的な考え方

1 我が国が目指す「派遣労働者の同一労働同一賃金」.....	2
(参考)派遣労働者の待遇改善までの流れ.....	3

II 派遣労働者の待遇決定方式

1 待遇決定方式の概要.....	4
2 派遣元から関係者への待遇決定方式の情報提供.....	5
3 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.....	6
4 【労使協定方式】の場合の必要事項.....	8
5 その他の留意点.....	11

III 派遣労働者に対する説明義務

1 雇入れ時の説明.....	13
2 派遣時の説明.....	14
3 派遣労働者から求めがあった場合の説明.....	15

IV 裁判外紛争解決手続(行政ADR).....

1 紛争の解決のための援助等.....	18
2 調停.....	19

資料:同一労働同一賃金ガイドラインの概要

(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).....	20
------------------------	----

資料:令和8年10月1日改正のポイント.....	24
--------------------------	----

派遣労働者の
同一労働同一賃金に関する詳細は、
本資料とあわせて、
こちらをご覧ください

派遣労働者の
同一労働同一賃金について



働き方改革特設サイト



I 「派遣労働者の同一労働同一賃金」の基本的な考え方

我が国が目指す「派遣労働者の同一労働同一賃金」は、派遣先に雇用される通常の労働者(※)と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消すること等を目指すものです。

※いわゆる正規型の労働者及び期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者をいいます

1 我が国が目指す「派遣労働者の同一労働同一賃金」

基本的な考え方

派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮するため、派遣先の労働者との均等(=差別的な取扱いをしないこと)、均衡(=不合理な待遇差を禁止すること)は重要な観点です。

しかし、この場合、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定されます。また、一般に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業であるほど低い傾向にあります。派遣労働者が担う職務の難易度は、同種の業務であっても、大企業ほど高度で小規模の企業ほど容易とは必ずしも言えないため、結果として、派遣労働者個人の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。

こうした状況を踏まえ、派遣労働者の待遇について、派遣元事業主には、以下のいずれかを確保することが令和2年4月より義務化されました。

【派遣先均等・均衡方式】派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇

【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇

留意点

賃金等の待遇は労使の話し合いによって決定されることが基本ですが、我が国の実情としては、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合が多いと考えられます。

このため、待遇改善に当たっては、以下の点に留意してください。

・各事業主において以下の2点を徹底することが肝要です。

- ① 職務の内容(業務の内容+責任の程度)や職務に必要な能力等の内容を明確化。
- ② ①と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、派遣労働者を含む労使の話し合いによって確認し、派遣労働者を含む労使で共有。

・関係者間での認識の共有を徹底してください。

派遣労働者の場合、雇用関係にある派遣元事業主と指揮命令関係にある派遣先とが存在するという特殊性があります。そのため、これらの関係者が不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けて認識を共有することが必要です。

派遣労働者の待遇改善までの流れ

■ 派遣元が講ずる措置

■ 派遣先が講ずる措置

【派遣先均等・均衡方式】の場合

【労使協定方式】の場合

比較対象労働者の待遇情報の提供(派遣先)
【法第26条第7項・第10項】

(過半数代表者の選出<過半数労働組合がない場合>
投票、挙手等の民主的な方法により選出(派遣元))

・通知で示された最新の統計を確認
・労使協定の締結(派遣元)
【法第30条の4第1項】
※労使協定における賃金の定めを就業規則等に記載
・労使協定の周知等(派遣元)
1)労働者に対する周知
【法第30条の4第2項】
2)行政への報告
【法第23条第1項】

派遣労働者の待遇の検討・決定(派遣元)
【法第30条の3】

待遇情報の提供(派遣先)
【法第26条第7項・第10項】
※法第40条第2項の教育訓練及び第40条第3項の福利厚生施設に限る。

派遣料金の交渉(派遣先は派遣料金に関して配慮)
【法第26条第11項】

派遣料金の交渉(派遣先は派遣料金に関して配慮)
【法第26条第11項】

労働者派遣契約の締結(派遣元及び派遣先)
【法第26条第1項等】

労働者派遣契約の締結(派遣元及び派遣先)
【法第26条第1項等】

派遣労働者に対する説明(派遣元)
1)雇入れ時
・待遇情報の明示・説明
【法第31条の2第2項】
2)派遣時
・待遇情報の明示・説明
【法第31条の2第3項】
・就業条件の明示
【法第34条第1項】

派遣労働者に対する説明(派遣元)
1)雇入れ時
・待遇情報の明示・説明
【法第31条の2第2項】
2)派遣時
・待遇情報の明示・説明
【法第31条の2第3項】
・就業条件の明示
【法第34条第1項】

(注)比較対象労働者の待遇に変更があったときは、変更部分について派遣先から派遣元に待遇情報を提供。
派遣元は派遣労働者の待遇の検討を行い、必要に応じて、上記の流れに沿って改めて対応。

(注)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等に変更があったときは、派遣元は、協定改定の必要性を確認し、必要に応じて、上記の流れに沿って改めて対応。

(求めに応じて下記の対応)

(求めに応じて下記の対応)

派遣労働者に対する比較対象労働者との待遇の相違の内容・理由等の説明(派遣元)
【法第31条の2第4項】

派遣労働者に対する労使協定の内容を決定するに当たって考慮した事項等の説明(派遣元)
【法第31条の2第4項】

派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況等の情報の追加提供の配慮(派遣先)
【法第40条第5項】

Ⅱ 待遇を決定する際の規定

P4
∪
P12

Ⅲ 説明義務

P13
∪
P16

Ⅳ 裁判外紛争解決手続(行政ADR) P17~P19

(※)想定される流れの一例であり、全ての事例に該当するものではありません。また、派遣元及び派遣先に係る義務を網羅しているものではありません。

II 派遣労働者の待遇決定方式

不合理な待遇差を解消するため、【派遣先均等・均衡方式】又は【労使協定方式】のいずれかの方式により、派遣労働者の待遇を確保する義務があります。

1 待遇決定方式の概要

【派遣先均等・均衡方式】派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇



「均等待遇」の内容

① 職務内容^(※2)、②職務内容・配置の変更範囲^(※3)が同じ場合には差別的取扱いを禁止

「均衡待遇」の内容

① 職務内容^(※2)、②職務内容・配置の変更範囲^(※3)、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

(※1) 通常の労働者とは、いわゆる正規型の労働者及び期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者をいいます。

(※2) 職務内容とは、「業務の内容」+「責任の程度」をいいます。

(※3) 職務内容・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。

<同一労働同一賃金ガイドライン>

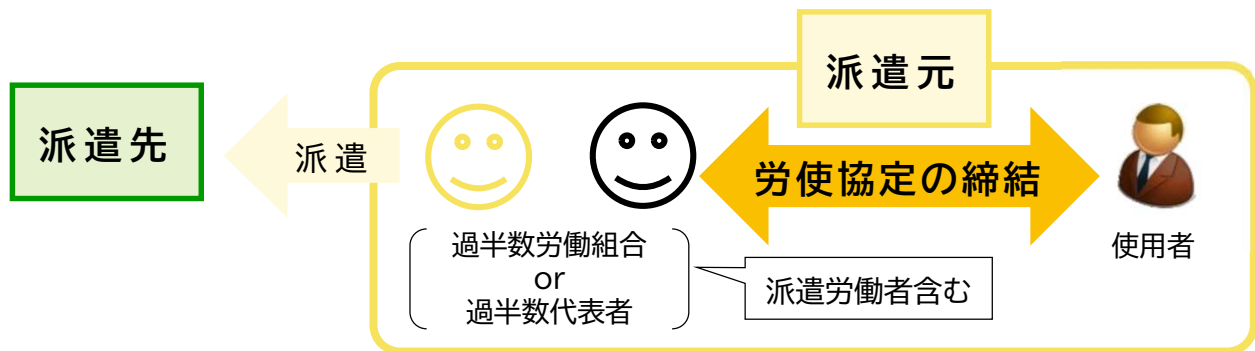
派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例並びに留意すべき事項を示した「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(同一労働同一賃金ガイドライン、P20～23)を参照の上、対応をお願いします。

職務の内容等を勘案した賃金の決定 <努力義務>

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する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を勘案して賃金^(※4)を決定するように努めなければなりません。

(※4) 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。

【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇



過半数労働組合又は過半数代表者(過半数労働組合がない場合に限り)と派遣元事業主との間で一定の事項を定めた労使協定を書面で締結したときは、一部の待遇を除き(※)、この労使協定に基づき待遇が決定されることとなります。

ただし、過半数代表者が適切に選出されていない場合や、労使協定が適切な内容で定められていない場合、労使協定で定めた事項を遵守していない場合には、【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。

(※)次の①及び②の待遇については、労使協定方式による場合であっても、労使協定の対象とはならないため、派遣元事業主は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡を確保する必要があります。

- ① 派遣先が、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、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)
- ② 派遣先が、派遣先の労働者に対して利用の機会を与える給食施設、休憩室及び更衣室(法第40条第3項の福利厚生施設)

2 派遣元から関係者への待遇決定方式の情報提供

情報提供しなければならない事項

派遣元事業主は、派遣労働者の数、派遣先の数、いわゆるマージン率、教育訓練に関する事項等に加えて、次の事項に関し、関係者(派遣労働者、派遣先等)に情報提供しなければなりません。

- ① 労使協定を締結しているか否か
- ② 労使協定を締結している場合には、
 - ・労使協定の対象となる派遣労働者の範囲
 - ・労使協定の有効期間の終期

①及び②の事項に関する情報提供に当たっては、**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が原則です。

厚生労働省の「人材サービス総合サイト」への掲載もお願いします。

人材サービス
総合サイト



3 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

待遇決定方式が【派遣先均等・均衡方式】又は【労使協定方式】のいずれの場合も、派遣先は、労働者派遣契約を締結（更新）するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金等の待遇に関する情報を提供しなければなりません。

派遣元事業主は、**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ません。**

比較対象労働者とは

派遣先が次の①～⑥の優先順位により「比較対象労働者」を選定します。

- ① 「職務の内容」と「職務の内容・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・配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ⑤ ①～④に相当する短時間・有期雇用労働者（短時間・有期雇用労働法に基づき、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通常の労働者

提供する「待遇に関する情報」とは

【派遣先均等・均衡方式】の場合

派遣先は、次の①～⑤の情報を提供します。

- ① 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

【労使協定方式】の場合

派遣先は、次の①・②の情報を提供します。

※比較対象労働者に関する情報提供は不要です。

- ① 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、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）の内容（当該教育訓練がない場合には、その旨）
- ② 給食施設、休憩室、更衣室（法第40条第3項の福利厚生施設）の内容（当該福利厚生施設がない場合には、その旨）

待遇情報の提供方法と保存

- ・ 情報提供は、書面の交付等(書面の交付、ファクシミリ、電子メール等)により行わなければなりません。
- ・ 派遣元事業主は書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、労働者派遣が終了した日から3年を経過する日まで保存しなければなりません。

待遇情報の取扱いに関する留意点

派遣先から派遣元事業主に提供された情報の取扱いについては、次の事項に留意する必要があります。

- ① 当該情報のうち個人情報に該当するものの保管及び使用
→ 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限られること。
- ② 当該情報のうち個人情報に該当しないものの保管及び使用
→ 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切な対応が必要であること。
- ③ 当該情報は、法第24条の4の秘密を守る義務※の対象となること。

※派遣元事業主及びその代理人、使用人その他の従業員は、正当な理由がある場合(本人の同意がある場合、他の法益との均衡上許される場合等)でなければ、その業務上取り扱ったことについて知り得た秘密を他に漏らしてはならないこととされています。(派遣元事業主等でなくなった後においても同様。)

<比較対象労働者の待遇情報が変更された場合>

派遣先は、比較対象労働者の待遇に関する情報に変更があった場合には、遅滞なく、派遣元事業主に対して、変更の内容に関する情報を提供しなければなりません。情報提供に関する手続や待遇情報の取扱いは、変更時も同様です。

ただし、次の場合には、変更があった場合でも、情報提供が不要です。

① 派遣されている派遣労働者が労使協定方式の対象者のみである場合

※「派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、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、更衣室(法第40条第3項の福利厚生施設)」の情報提供は必要です。

※なお、後に派遣先均等・均衡方式の対象者が含まれることとなったときは、遅滞なく情報提供することが必要です。

② 労働者派遣契約が終了する日前1週間以内の変更であって、変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくても、派遣先均等・均衡方式の規定に違反しないものであり、かつ、労働者派遣契約で定めた変更の範囲を超えない場合

4 【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(①に該当する者がいないときは②に該当する者)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 労働基準法第41条第2号に規定する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ものでないこと

派遣元事業主は、「過半数代表者であること」、「過半数代表者になろうとしたこと」及び「過半数代表者として正当な行為をしたこと」を理由として、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、派遣元事業主は、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(意見の集約等を行うにあ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。))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

派遣元事業主は、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

派遣元事業主は、労使協定を締結したとき(改定したときを含む。)や、労働者を雇い入れたときは、次の①～③のいずれかの方法により、その内容を雇用する労働者に周知しなければなりません。

- ① 書面の交付等(書面の交付、労働者が希望した場合のファクシミリ・電子メール等(※1))
(※1)「電子メール等」は出力することにより書面を作成することができるものに限られます。
- 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(※2)
(※2)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が考えられます。
- 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
(協定の概要について、書面の交付等によりあわせて周知する場合に限る。)

労使協定に定める事項

労使協定の締結にあたっては、下の①～⑥のすべての事項を定める必要があります。

① 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲

- 客観的な基準により範囲を定める必要があります。例えば、「賃金水準が高い企業に派遣する労働者」とすることは適当ではありません。

② 賃金の決定方法(次の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の労働者の平均的な賃金の額と同等以上の賃金の額となるもの

- 派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において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であって、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額のことであり、職種ごとの賃金、能力・経験、地域別の賃金水準をもとに決定されます。職種ごとの賃金等については、毎年度通知で示しています。

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賃金が改善されるもの

- 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)を除きます。

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(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)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・計画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、一の労働契約の期間中に派遣先の変更を理由として、協定の対象となる派遣労働者であるか否かを変えようとするしないこと



上記②～⑤として労使協定に定めた事項を遵守していない場合は、【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】となります。

一般の労働者の平均的な賃金の額(一般賃金額)

労使協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額については、「一般の労働者の平均的な賃金の額と同等以上」の要件があり、統計調査による一般賃金額を、厚生労働省が、毎年度、公表しています。一般賃金は、一般基本給・賞与等、一般通勤手当、一般退職金で構成されます。

- ① 一般基本給・賞与等:職種別の基準値(※1)×能力・経験調整指数(※2)×地域指数(※3)
(※1) 賃金構造基本統計調査の特別集計により算出した賃金、又は職業安定業務統計の特別集計による求人賃金(月額)の下限額の平均を基に一定の計算方法により賞与込みの時給に換算した額
(※2) 能力及び経験を反映するための指標
(※3) 地域の物価等を反映するための指標
- ② 一般通勤手当:実費支給 又は 1時間当たりの通勤手当に相当する額を支給
- ③ 一般退職手当:退職手当制度での比較 又は 退職金前払い方式 又は 中小企業退職金共済制度等への加入

協定対象派遣労働者の待遇改善

協定対象派遣労働者の待遇改善を進める観点から、労使協定の締結に際し、以下の点に留意して協議を進める必要があります。

- ① 一般賃金額を遵守した上で、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 一般賃金額が下がった場合であっても、見直し前の労使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 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、労働条件の不利益変更には、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

行政機関への報告

労使協定を締結した派遣元事業主は、毎年度、6月30日までに提出する事業報告書に労使協定を添付しなければなりません。また、労使協定方式の対象となる派遣労働者の職種ごとの人数、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。

協定対象派遣労働者に対する安全管理

安全管理に関する措置及び給付のうち、協定対象派遣労働者の職務の内容に密接に関連するものについては、派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理と認められる相違等が生じないようにすることが望ましいこととされています。

5 その他の留意点

派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置

労働者派遣契約の記載事項

派遣元事業主と派遣先の間で締結する労働者派遣契約に、「派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度」、「協定対象派遣労働者に限るか否かの別」の記載が必要です。

(※)派遣元事業主による就業条件等の明示事項にも、「派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度」の記載が必要です。

派遣元事業主が講ずべき措置

就業規則の作成手続

派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について、就業規則を作成又は変更しようとするときは、あらかじめ、事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければなりません。

派遣先への通知内容

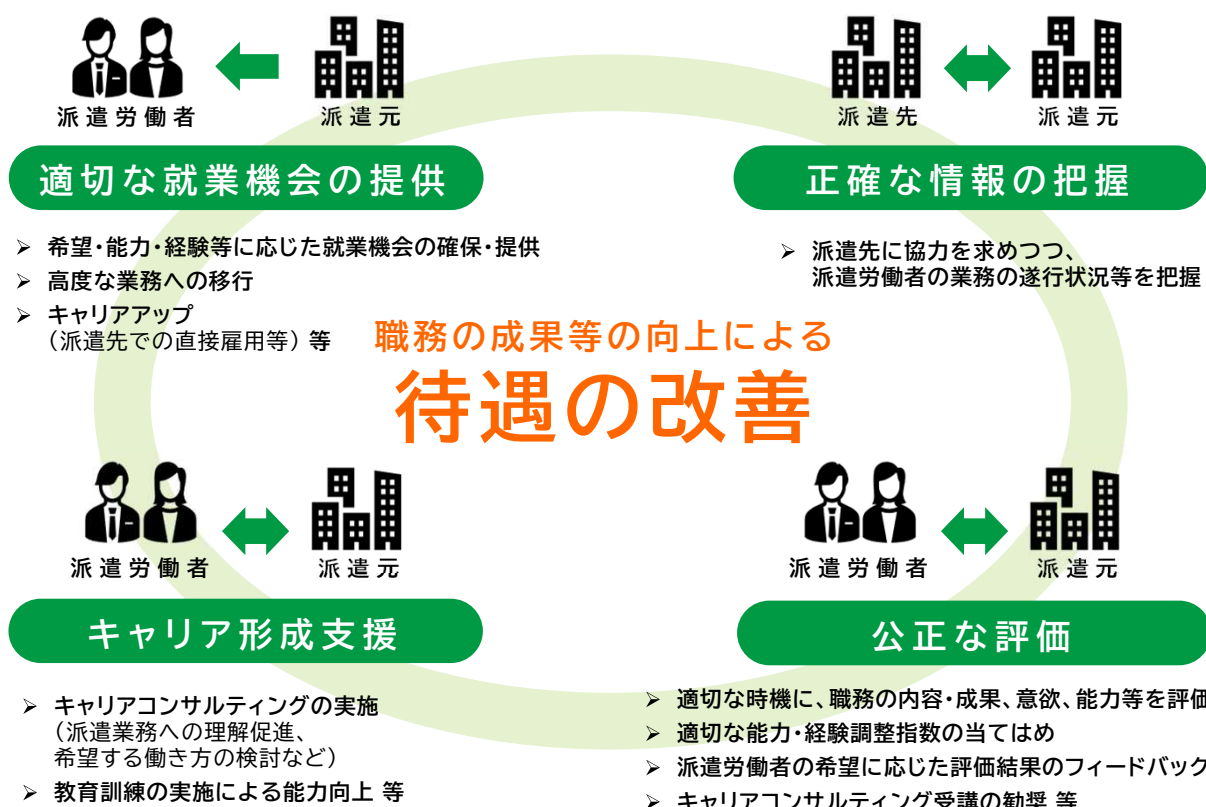
派遣元事業主が労働者派遣をするときに、派遣先に協定対象派遣労働者であるか否かの別を通知しなければなりません。

派遣元管理台帳の記載事項

雇用する派遣労働者ごとに、派遣元管理台帳へ、協定対象派遣労働者であるか否かの別、派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度を記載しなければなりません。

待遇改善に向けた評価等

派遣元事業主は、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。



派遣先が講ずべき措置

派遣料金の配慮

派遣先は、派遣元事業主が【派遣先均等・均衡方式】又は【労使協定方式】による待遇を確保できるように、派遣料金について配慮する義務があります。

派遣先が派遣元事業主からの派遣料金交渉に一切応じない場合や派遣労働者の賃金等の待遇を確保するために必要な額を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、派遣料金が当該額を下回る場合は、派遣料金の配慮義務規定の趣旨を踏まえた対応とはいえません。

なお、派遣先は、派遣元事業主において、協定対象派遣労働者の待遇の改善を進める観点から、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が必要です。

この配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけではなく、締結又は更新がされた後にも求められるものです。

教育訓練

派遣先は、派遣先の労働者に対して業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施する場合に、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主が実施可能な場合等を除き、派遣労働者に対してもこれを実施する等必要な措置を講じなければなりません。

福利厚生

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。

情報提供

派遣先は、段階的・体系的な教育訓練、【派遣先均等・均衡方式】又は【労使協定方式】による待遇決定及び派遣労働者に対する待遇に関する事項等の説明が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めがあったときは、派遣先に雇用される労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であって必要なものを提供する等必要な協力をするよう配慮しなければなりません。

派遣先管理台帳の記載事項

受け入れる派遣労働者ごとに、派遣先管理台帳へ、協定対象派遣労働者であるか否かの別、派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度を記載しなければなりません。

Ⅲ 派遣労働者に対する説明義務

派遣労働者が不合理な待遇差を感じることをしないよう、雇入れ時、派遣時、派遣労働者から求めがあった場合の派遣労働者への待遇に関する説明義務があります。

1 雇入れ時の説明

労働条件に関する事項の明示

派遣元事業主は、派遣労働者の雇入れ時(雇用契約の更新時を含む。)、あらかじめ、労働条件に関する次の事項を明示しなければなりません。

※ あわせて、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示も必要です。

- ① 昇給の有無
- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無
- ④ 労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か
(対象である場合には、労使協定の有効期間の終期)
- ⑤ 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
- 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

令和8年10月1日以降の
雇入れ時から追加

詳細はこちら →



派遣元事業主は、雇入れ時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

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。

- ・ 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
- ・ 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。

2 派遣時の説明

労働条件に関する事項の明示

派遣元事業主は、派遣労働者の派遣時、あらかじめ、労働条件に関する次の事項を明示しなければなりません。

※ あわせて、法第34条第1項に基づく就業条件の明示も必要です。

- ① 賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く。)の決定等に関する事項
 - 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 労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か
(対象である場合には、労使協定の有効期間の終期)
 - ⑦ 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
- ※【労使協定方式】の場合は、上記⑥及び⑦を明示することが必要です。

令和8年10月1日以降の
派遣時から追加

詳細はこちら →



派遣時の明示は、次のいずれかの方法により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

ただし、労働者派遣の実施について緊急の必要があるため、あらかじめ上記の方法による明示ができないときは、当該方法以外の方法によることができます。

この場合において、

- ・ 派遣労働者から請求があったとき 又は
- ・ 労働者派遣の期間が1週間を超えるとき

は、労働者派遣の開始後遅滞なく、上記の方法により明示しなければなりません。

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、派遣時に、あらかじめ、次の事項を説明しなければなりません。

- ・ 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。

3 派遣労働者から求めがあった場合の説明

派遣元事業主は、法第26条第7項及び第10項並びに第40条第5項の規定により提供を受けた比較対象労働者の待遇等に関する情報に基づき、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。

説明する必要がある事項

【派遣先均等・均衡方式】の場合

<待遇の相違の内容>

次の①及び②の事項を説明しなければなりません。

- ① 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
- ② 「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、待遇の相違の理由を説明しなければなりません。

<職務の内容等を勘案した賃金の決定(P4)>

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を説明しなければなりません。

【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を説明しなければなりません。

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項の教育訓練及び同条第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について、派遣先均等・均衡方式の場合の説明の内容に準じて説明しなければなりません。

上記のほか、就業規則の作成手続(P11)の規定により、就業規則の作成又は変更しようとするときの意見聴取の対象となった派遣労働者がどのように選出され、どのような事項に関して意見聴取したのかを説明しなければなりません。

説明する際の留意点

派遣労働者がその内容を理解することができるよう、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、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。

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、派遣労働者の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、派遣労働者の求めに応じて、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容・理由を説明する際、比較対象労働者が次の①又は②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。

比較対象労働者	説明が必要な事項
①短時間・有期雇用労働者	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 <u>均衡待遇</u> が確保されている根拠
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	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 <u>適切な待遇</u> 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

派遣労働者から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、派遣元事業主は派遣労働者に対し、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ない場合における周知等

派遣労働者から求めがない場合でも、派遣労働者の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、当該派遣労働者に対し、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。

IV 裁判外紛争解決手続(行政ADR)

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「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。

派遣労働者にとって訴訟を提起することは大変重い負担を伴うものです。

令和2年4月以降、派遣労働者がより救済を求めやすくなるよう、都道府県労働局長による紛争解決援助や調停といった裁判外紛争解決手続(行政ADR)が整備されています。

～裁判外紛争解決手続(行政ADR)の流れ～

事業主と労働者による、苦情の自主的解決

未解決

労働者派遣法に基づく紛争解決の援助の対象となる紛争

簡単な手続きで迅速に
行政機関に解決して
もらいたい場合

公平、中立性の高い
第三者機関に援助して
もらいたい場合

<当事者の希望等に応じて>

都道府県労働局長

調停会議

都道府県労働局長による
助言・指導・勧告

調停会議による
調停・調停案の作成・受諾勧告

1 紛争の解決のための援助等

自主的解決が求められる事項

<派遣元事業主>

次の事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が派遣先から通知されたときは、苦情の自主的解決を図るよう努めなければなりません。

- ・ 法第30条の3(派遣先均等・均衡方式)
- ・ 法第30条の4(労使協定方式)
- ・ 法第31条の2第2項(雇入れ時の説明)
- ・ 法第31条の2第3項(派遣時の説明)
- ・ 法第31条の2第4項(派遣労働者から求めがあった場合の説明)
- ・ 法第31条の2第5項(不利益な取扱いの禁止)

<派遣先>

次の事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情の自主的解決を図るよう努めなければなりません。

- ・ 法第40条第2項(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3項(給食施設、休憩室及び更衣室の利用の機会の付与)



自主的解決が困難な場合

行政による援助(助言・指導・勧告)

都道府県労働局長は、上記の事項についての「派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争」又は「派遣労働者と派遣先との間の紛争」に関し、現に紛争の状態にある当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告(※)をすることができます。

(※)都道府県労働局長による助言、指導及び勧告は、具体的な解決策を提示し、これを自発的に受け入れることを促すものであり、紛争の当事者にこれに従うことを強制するものではありません。

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。

自主的解決が求められる事項

<派遣元事業主>

次の事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が派遣先から通知されたときは、苦情の自主的解決を図るよう努めなければなりません。

- ・ 法第30条の3(派遣先均等・均衡方式)
- ・ 法第30条の4(労使協定方式)
- ・ 法第31条の2第2項(雇入れ時の説明)
- ・ 法第31条の2第3項(派遣時の説明)
- ・ 法第31条の2第4項(派遣労働者から求めがあった場合の説明)
- ・ 法第31条の2第5項(不利益な取扱いの禁止)

<派遣先>

次の事項に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情の自主的解決を図るよう努めなければなりません。

- ・ 法第40条第2項(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3項(給食施設、休憩室及び更衣室の利用の機会の付与)



自主的解決が困難な場合

紛争調整委員会による調停

上記の事項についての「派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争」又は「派遣労働者と派遣先との間の紛争」については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の適用を除外し、専門性と対応できる機能を併せ持った調停の仕組みの対象となります。

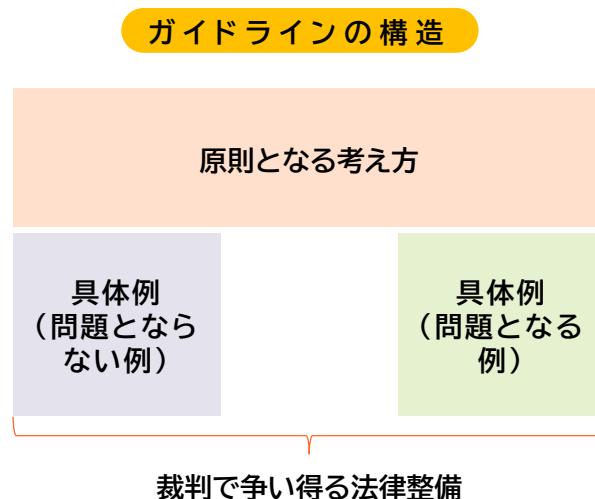
都道府県労働局長が、紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において、紛争の解決のために必要であると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に規定する紛争調整委員会において調停が行われることとなります。

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。

同一労働同一賃金ガイドラインの概要(1)

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

- このガイドラインは、通常の労働者と短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例並びに留意すべき事項を示したもの。
- 基本給、昇給、ボーナス(賞与)、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
- このガイドラインに記載がない待遇や、具体例に該当しない場合であっても、通常の労働者と短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者との間の待遇の相違が不合理と認められる等の可能性があり、その場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。議論にあたっては、短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の意向を十分に考慮した上で、不合理な待遇差の解消等の取組を進めることが望ましく、当該取組が当該労働者の待遇に対する納得性の向上にも資することに留意すること。



不合理な待遇差の解消に当たり次の点に留意

- 雇用管理区分が複数ある場合(例:総合職、地域限定正社員など)であっても、すべての雇用管理区分に属する通常の労働者との間で不合理な待遇差の解消が求められる。
- 通常の労働者と短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、通常の労働者との間の不合理な待遇差の解消が求められる。
- 通常の労働者と短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的は、短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の待遇の改善であり、その目的に鑑みれば、当該待遇の相違の解消等に当たっては、通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の労働条件の改善を図ることが求められる。
- やむを得ず、就業規則の変更により、雇用する労働者の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、合意なく、不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、通常の労働者と短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、こうした対応は望ましい対応とはいえない。
- 通常の労働者と短時間労働者・有期雇用労働者・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。

同一労働同一賃金ガイドラインの概要(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

【派遣先均等・均衡方式】の場合

① 基本給

- 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数(派遣就業期間)に応じて支払うものなど、それぞれの趣旨・性格に照らして、派遣先の通常の労働者と実態が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- 昇給であって、労働者の勤続(派遣就業の継続)による能力の向上に応じて行うものについては、派遣先の通常の労働者と勤続による能力の向上が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- ボーナス(賞与)であって、会社(派遣先)の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、派遣先の通常の労働者と会社の業績等への貢献が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③ 退職手当

- 退職手当については、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質及び目的が含まれるものであるが、派遣先に雇用される通常の労働者と同様に派遣労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、派遣労働者に対し、派遣先に雇用される通常の労働者との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容の退職手当を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の派遣労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該退職手当の違いは不合理と認められるものに当たりうることに留意が必要である。

④ 各種手当

- 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、派遣先の通常の労働者と役職の内容が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- そのほか、派遣先の通常の労働者との間で、業務の危険度又は作業環境が同一の場合の特殊作業手当、交替制勤務等の勤務形態が同一の場合の特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精皆勤手当、派遣先の通常の労働者の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、同一の深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、業務の内容が同一の場合の無事故手当、通勤手当・出張旅費、転居を伴う配置の変更が同一の場合の住宅手当(転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの)、労働時間の途中で食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。また、家族手当について、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支給を行わなければならない。

⚠ 派遣先の通常の労働者と派遣労働者との間で待遇の決定基準・ルールの相違がある場合

- 派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間で賃金その他の待遇に相違がある場合において、その要因として待遇の決定基準・ルールの相違があるときは、「派遣労働者に対する派遣元の将来の役割期待は、派遣先に雇用される通常の労働者に対する派遣先の将来の役割期待と異なるため、待遇の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明では足りず、待遇の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、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の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

同一労働同一賃金ガイドラインの概要(3)

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

【派遣先均等・均衡方式】の場合

⑤ 福利厚生 教育訓練

- 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。
- 派遣先の通常の労働者との間で、転勤の有無等の支給要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- 病気休職(療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む。)については、期間の定めのない労働者派遣に係る派遣労働者には、派遣先の通常の労働者と同一の、期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者にも、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。
- 夏季冬季休暇については、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。
- 法定外の有給休暇その他の休暇(慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。)であって、勤続期間(派遣就業期間)に応じて取得を認めているものについては、派遣先の通常の労働者と同一の勤続期間(派遣就業期間)であれば同一の付与を行わなければならない。なお、期間の定めのある労働者派遣契約を更新している場合には、当初の派遣就業の開始日から通算して就業期間を評価することを要する。
- 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は、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)していれば同一の褒賞を付与しなければならない。
- 派遣先は教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、派遣先の通常の労働者と同一の業務内容であれば同一の実施等を行わなければならない。また、業務の内容に一定の違いがある場合、派遣元は違いに応じた教育訓練を実施しなければならない。
- 安全管理に関する措置・給付については、派遣先の通常の労働者と同一の勤務環境に置かれている場合には同一の措置・給付を行わなければならない。

(※)短時間労働者(有期雇用労働者である場合を除く。)である派遣労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものであり、派遣就業期間の終了後も、派遣元の通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者である派遣労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものであり、派遣就業期間の終了後も、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、派遣元の通常の労働者と同一の病気休職の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短時間・有期雇用労働者である派遣労働者にも、派遣元の雇用する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。

同一労働同一賃金ガイドラインの概要(4)

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

【労使協定方式】の場合

① 賃金

< 協定対象派遣労働者の賃金の決定方法等 >

- 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同等以上の賃金の額となるものでなければならない。
- 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の向上があった場合に賃金が改善されるものでなければならない。
- 協定対象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を公正に評価し、賃金を決定しなければならない。

② 福利厚生 教育訓練

- 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。
- 派遣元の通常の労働者との間で、転勤の有無等の支給要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- 病気休職(療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む。)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。
- 夏季冬季休暇については、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。
- 法定外の有給休暇その他の休暇(慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。)であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについては、派遣元の通常の労働者と同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。
- 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は、派遣元の通常の労働者と同一の期間勤続していれば同一の褒賞を付与しなければならない。
- 派遣先は教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、派遣先の通常の労働者と同一の業務内容であれば同一の実施等を行わなければならない。また、業務の内容に一定の違いがある場合、派遣元は違いに応じた教育訓練を実施しなければならない。
- 安全管理に関する措置・給付については、派遣元の通常の労働者と同一の勤務環境に置かれている場合には同一の措置・給付を行わなければならない。

令和8年10月1日改正のポイント

派遣労働者の更なる待遇改善を実現するため、裁判例等を踏まえた「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。

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・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明示事項へ追加

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・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。

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。

派遣労働者の同一労働同一賃金に関する詳細は、厚生労働省HPをご確認ください。
ご不明点については、都道府県労働局までお問い合わせください。

派遣労働者の
同一労働同一賃金について



都道府県労働局
お問い合わせ先

