令和8年度厚生労働省委託事業「派遣労働者の公正な待遇確保等推進事業」

実務に活かす同一労働同一賃金セミナー
～指導監督を踏まえた対応のポイントと令和8年10月改正のポイント～

本日の流れ

本日は、派遣労働者の同一労働同一賃金の概要、令和8年10月改正のポイント・対応のポイントと、同一労働同一賃金に関連する指導監督を踏まえた対応のポイントの解説を行います。

時間（目安）		アジェンダ	
14:00～14:05		はじめに	
14:05～14:15	1	派遣労働者の同一労働同一賃金の概要	
14:15～14:55	2	令和8年10月改正のポイント・対応のポイント	
		①	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改定等）
		②	派遣労働者の待遇に関する説明義務の改善
		③	公正な評価による待遇の改善
		④	派遣先への影響
14:55～15:55	3	同一労働同一賃金に関連する指導監督を踏まえた対応のポイント	
		①	労使協定の作成・締結について
		②	派遣労働者に対する就業条件等の明示について
		③	労働者派遣契約締結の内容について
		④	派遣先の困りごとと派遣元のサポート例
15:55～16:00	4		質疑応答（事前にいただいたご質問への回答）

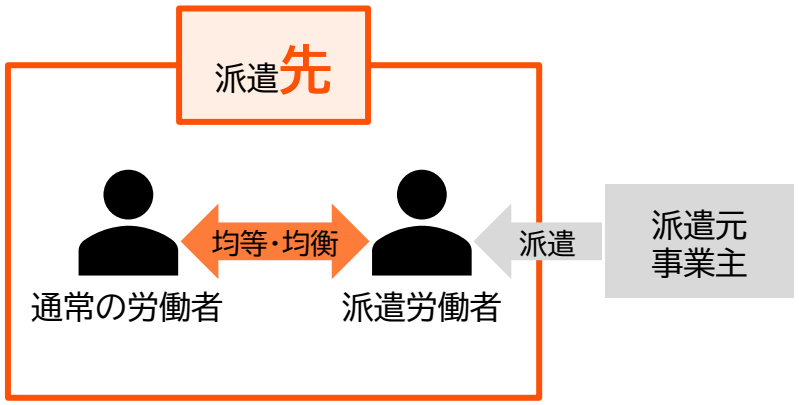
1

派遣労働者の同一労働同一賃金の概要

派遣労働者の同一労働同一賃金とは

- 「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。
- 派遣労働者の待遇は、「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」のいずれかにより確保します。

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）



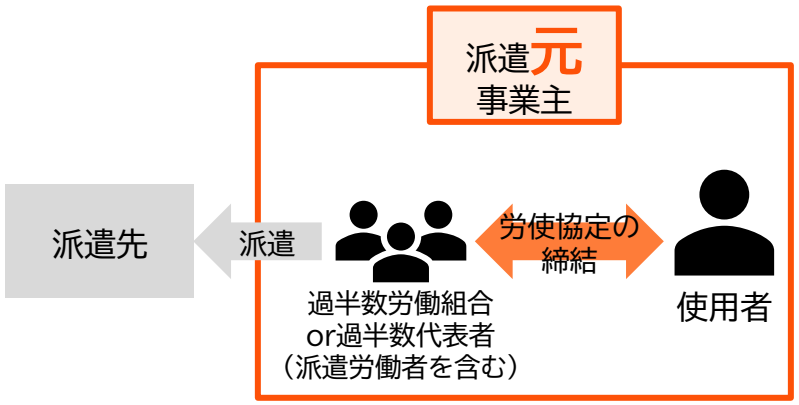
均等待遇

① 職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲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、②職務の内容・配置の変更の範囲、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

労使協定方式
（一定の要件を満たす労使協定による待遇）



過半数労働組合等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ます。
労使協定には、賃金の決定方法（同種業務の一般労働者の平均的な賃金額以上であること、職務の内容等が向上した場合に賃金が改善されること）、公正に評価して賃金を決定すること、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ものに限る）などを定めます。

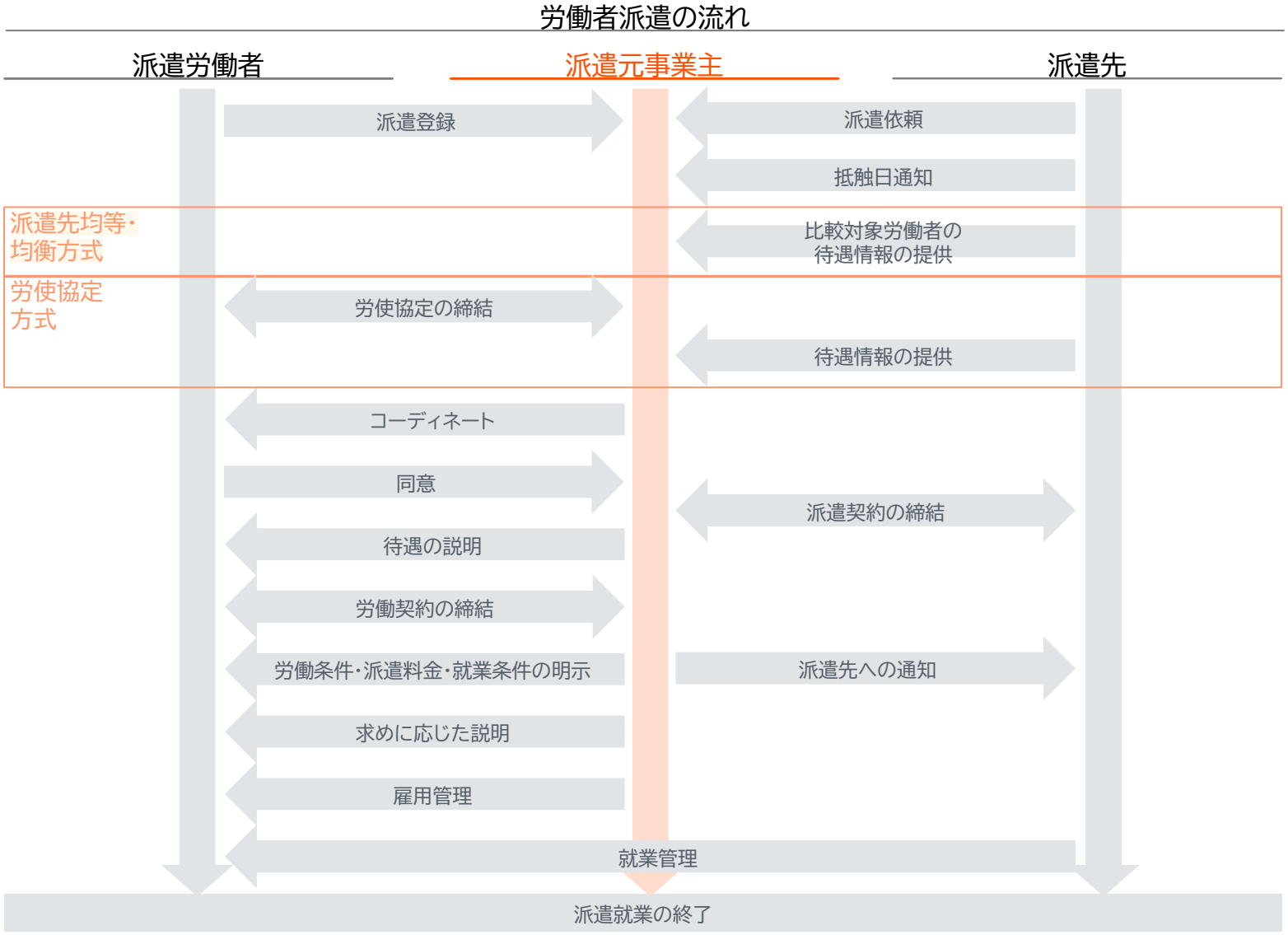
派遣労働者の同一労働同一賃金に関連する規定類

- 派遣労働者の同一労働同一賃金については、同一労働同一賃金ガイドライン、労働者派遣法、派遣元指針、派遣先指針のほか、法令に規定している事項についての具体的な対応や考え方を示した労働者派遣事業関係業務取扱要領、一般賃金通達のそれぞれに対応すべき内容が記載されています。

規定類	概要
労働者派遣法 （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 （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）
同一労働同一賃金ガイドライン （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と具体例を示したもの
派遣元指針 （派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針）	派遣元事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたもの
派遣先指針 （派遣先が講ずべき措置に関する指針）	派遣先が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたもの

労働者派遣の流れ

- 本セミナーでは、労働者派遣の流れに沿って、同一労働同一賃金の見直しのポイントについて解説します。

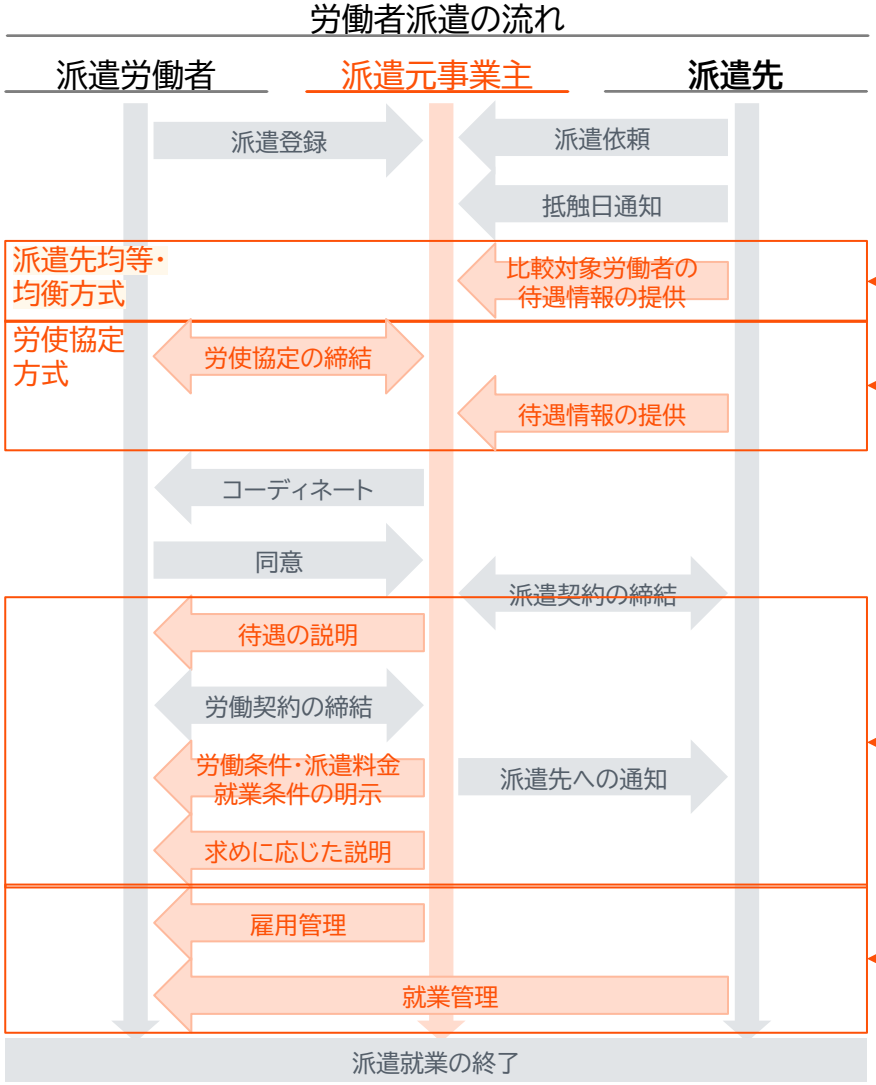


2

令和8年10月改正のポイント・対応のポイント

同一労働同一賃金に関連する令和8年10月改正のポイント

- 改正・見直しのポイントは、「派遣労働者の均等・均衡待遇に係る見直し」「労働者に対する待遇に関する説明義務の改善」「公正な評価による待遇の改善」の3つです。
- 本セミナーでは、この3つのポイントと、派遣先への影響について解説します。



同一労働同一賃金見直しのポイント

1 派遣労働者の均等・均衡待遇に係る見直し

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の改善

3 公正な評価による待遇の改善

4 派遣先への影響



派遣労働者の均等・均衡待遇

派遣労働者の均等・均衡待遇に係る見直し

- 派遣労働者の均等・均衡待遇に係る見直し内容を解説します。

改正のポイント

1 派遣労働者の均等・均衡待遇に係る見直し

- ✓ 裁判例を踏まえた記載の見直し【同一労働同一賃金ガイドライン】
- ✓ 派遣労働者の意見の反映のための配慮の明確化や求められる工夫を新たに規定【派遣元指針】
- ✓ 労使協定方式により待遇を確保する際の留意事項を規定【派遣元指針】

改正・見直しのポイント

同一労働同一賃金ガイドラインの改正

- 裁判例等を踏まえ、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。

待遇	追記内容
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	✓ 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	✓ 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	✓ 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	✓ 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	✓ 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	✓ 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	✓ 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。

労使協定方式の場合も対象となる待遇

対応のポイント

派遣労働者の均等・均衡待遇の確保の考え方

- 派遣労働者と比較対象労働者が均等待遇の対象となるか、均衡待遇の対象となるかを確認し、均等待遇の対象となる場合は、全ての待遇について同じ取扱いにします。均衡待遇の対象となる場合は待遇の性質・目的に照らして、「職務の内容」「職務の内容・配置の変更の範囲」「その他の事情」を考慮して、均衡待遇を確保します。

均等待遇の対象となるか、均衡待遇の対象となるかを確認する

派遣労働者と比較対象労働者の違い	
職務の内容（業務の内容及び責任の程度）	**職務の内容・配置の変更の範囲**
同じ	同じ
同じ	異なる
異なる	同じ
異なる	異なる

均等待遇の対象
（差別的取扱いの禁止）

均衡待遇の対象
（不合理な待遇差の禁止）

均衡待遇を確保するための考え方

均衡待遇の3つの考慮要素

職務の内容
業務の内容＋責任の程度

人材活用の仕組み（職務の内容の変更の範囲・配置の変更の範囲）
転勤の有無、職種の変更、昇進など

その他の事情
職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使の交渉の経緯など

参考情報

考慮要素について

- 3つの考慮要素の具体例は以下の通りです。

職務の内容	「業務の内容」と「当該業務に伴う責任の程度」のことをいいます。	
	「業務の内容」 （業務の種類（職種）と従事している業務のうち中核的業務が実質的に同じかどうかで判断）	業務とは職業上継続して行う仕事。 ⇒業務の内容は業務の種類（職種）と中核的業務で判断。 ※業務の種類（職種）とは、販売職、管理職、事務職、製造工、印刷工等といった従事する業務のことをいいます。 ※中核的業務とは、職種を構成する業務のうち、その職種を代表する中核的なものを指し、職種に不可欠な業務を指します。
	「当該業務に伴う責任の程度」 （責任の程度が著しく異ならないかどうかで判断）	業務の遂行に伴い行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等。 ⇒例えば、 • 単独で決裁できる金額の範囲 • 管理する部下の人数 • 決裁権限の範囲 • 職場において求められる役割 • トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応 • 売上目標等の成果への期待度　　等
職務の内容・配置の変更の範囲	将来の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等（配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む。）の有無や範囲のことをいいます。	
その他の事情	「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情で、個々の状況に合わせて、その都度検討します。成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は「その他の事情」として想定されています。	

対応のポイント

派遣労働者の均衡待遇の点検・検討の手順

- 均衡待遇の点検は以下の手順で行います。※赤字は記入例です。

1 派遣労働者と、比較対象の労働者の待遇の適用有無の違いを整理します

	慶弔休暇	A休暇
比較対象の労働者	適用あり	適用あり
派遣労働者	適用なし	適用あり
適用有無の違い	異なる	同じ

2 派遣労働者と、比較対象の労働者の待遇の決定基準の違いを整理します

	慶弔休暇	A休暇
決定基準の違い	異なる	同じ

→ 待遇差がない

3 待遇の性質・目的を整理します

	慶弔休暇
待遇の性質・目的	仕事から離れて慶弔行事に参加するため

4 どのような違いを設けているか確認します

比較対象の労働者	派遣労働者
慶弔行事に応じて付与	付与していない

対応のポイント

派遣労働者の待遇の点検・検討の手順

- 均衡待遇の点検は以下の手順で行います。※赤字は記入例です。

5 違いを設けている理由を確認します

	慶弔休暇
違いを設けている理由	業務の内容が異なるため

6 待遇差が不合理か否かを判断するにあたってどのような考慮要素(※)があるか確認します
※職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情

	慶弔休暇
待遇に関連する考慮要素	職務の内容等のいずれにも、慶弔休暇の付与の有無に影響を及ぼす事情はない

7 ❺の違いを設けている理由が、❸の待遇の性質・目的に照らして、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情を考慮して合理的かどうかを確認します

	慶弔休暇
違いを設けている理由が合理的か否か	慶弔行事に参加するために労働から離れる機会を与える趣旨は、業務の内容が異なることにより変わるものではないため、違いを設けている理由は合理的とはいえない

→ 見直し

対応のポイント

✓ 待遇差を設けている理由が「派遣労働者だから」といった理由は認められないことに留意します
待遇差を設けている理由として、単に「派遣労働者だから」といった、主観的・抽象的な理由は認められません。
また、「正社員人材の確保や定着を図る」等の目的があったとしても、待遇差が不合理と認められるか否かは、その待遇の他の性質・目的にも照らして判断されるものであり、「正社員人材の確保や定着を図る」といった目的だけで直ちに不合理ではないと当然に認められるものではありません。



派遣労働者の待遇に関する説明義務の改善

労働者に対する待遇に関する説明義務の改善

- 労働者に対する待遇に関する説明義務の改善について解説します。

改正のポイント

2　労働者に対する待遇に関する説明義務の改善

- ✓ 雇入れ時や派遣時における明示事項に「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」を追加【労働者派遣法施行規則】
- ✓ 待遇の相違の内容等の説明方法の改善【派遣元指針】
- ✓ 待遇の相違の内容等に対する説明の求めがない場合の望ましい対応を新たに規定【派遣元指針】

労使協定方式　派遣先均等・均衡方式

「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

- 派遣労働者を雇い入れたり、派遣する時には、以下のように明示します。

待遇の決定方式	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）

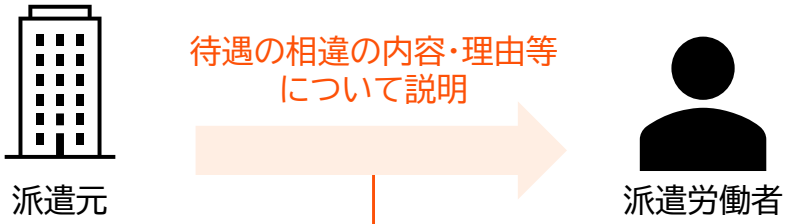
対応のポイント

✓ 派遣労働者が円滑に説明を求めることができるよう、申出先を明示します
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します。
また、連絡先は、その部署又は担当者の電話番号やメールアドレスを記載することが考えられます。

改正・見直しのポイント

求めに対する説明時の留意事項

- 説明方法について、現行の「資料を活用し、口頭により説明することを基本」を見直し、「資料を活用し、口頭により説明する方法」又は「説明事項を全て記載した資料を交付する等の方法」のいずれかとする旨に改正されます。



1 資料を活用し、口頭により説明する方法

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洩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る必要があります。

2 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

対応のポイント

求めに対する説明時の留意事項（派遣先均等・均衡方式）

- 派遣先均等・均衡方式において、派遣労働者から待遇に関する説明を求められた場合は、以下の内容を説明します。
- 求めがない場合であっても、望ましい対応があることに留意します。

求めがあった場合に説明する必要がある事項

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
✓ 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。

※ このほか法第30条の６（就業規則作成時等の手続）の規定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も説明が必要

求めがない場合の望ましい対応

✓ 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、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。

対応のポイント

求めに対する説明の例（派遣先均等・均衡方式）

- 派遣先均等・均衡方式の待遇について、派遣労働者から説明の求めがあった場合は、派遣労働者と比較対象労働者の待遇の個別具体的な内容、待遇の決定基準、待遇の相違の理由を説明します。

求めがあった場合に説明する必要がある事項

説明する必要がある事項	説明の例
✓ 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	比較対象労働者の基本給は、職務の内容に加え、配置の変更の範囲とその他の事情（人材育成上の役割等）を考慮しているのに対し、派遣労働者の基本給は、職務の内容と配置の変更範囲を考慮している。
✓「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」	**派遣労働者と比較対象労働者の待遇の個別具体的な内容** 賃金であれば、比較対象労働者が一人である場合にはその金額、複数人である場合にはその平均額又は上限額・下限額 **待遇の実施基準：**賃金テーブル等の支給基準 例）比較対象労働者の基本給は、賃金テーブル表により決定されており、その5級である。派遣労働者についても同様の賃金テーブル表により決定しており、その3級である。
✓ 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	例）比較対象労働者の基本給は**職務の内容を考慮して**支給されている。 派遣労働者は比較対象労働者と**同一の業務に従事しているが、緊急時の対応が求められず、責任の程度が異なる**ことから、基本給額に差がついている。等 例）比較対象労働者には精皆勤手当が支給されているが、派遣労働者には支給をしていない。**比較対象労働者は欠勤をした際、マイナス査定が行われており**、一定の日数以上出勤した場合には精皆勤手当が支給されているが、**欠勤についてマイナス査定をしていない派遣労働者には、マイナス査定を行っていないことの見合いの範囲内で精皆勤手当を支給していない。**等

対応のポイント

✓ 比較対象労働者の待遇の水準を把握できる説明をする必要があります

待遇の実施基準により説明する場合は、比較対象労働者の待遇の水準を把握できるものである必要があります。「賃金は、各人の能力、経験等を考慮して総合的に決定する」等の説明では十分ではありません。

対応のポイント

求めに対する説明時の留意事項（労使協定方式）

- 労使協定方式において、派遣労働者から待遇に関する説明を求められた場合は、以下の内容を説明します。
- 求めがない場合であっても、望ましい対応があることに留意します。

求めがあった場合に説明する必要がある事項

労使協定方式
✓ 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、教育訓練及び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との間で不合理な相違がなく決定されていること ✓ 教育訓練及び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

※ このほか法第30条の６（就業規則作成時等の手続）の規定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も説明が必要

求めがない場合の望ましい対応

✓ 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、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。

対応のポイント

求めに対する説明の例（労使協定方式）

- 労使協定方式の待遇について、派遣労働者から説明の求めがあった場合は、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等について説明します。

求めがあった場合に説明する必要がある事項

説明する必要がある事項	説明の例
✓ 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	例）労使協定に定めている評価規定のとおり、半期毎に評価シートを用いて評価をしている。評価の結果、派遣労働者の能力は、Bランク相当（5年目相当）に該当すると判断し、労使協定に基づきBランク相当の賃金としている。等
✓ 協定対象派遣労働者の待遇（賃金、教育訓練及び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との間で不合理な相違がなく決定されていること	※派遣先均等・均衡方式の説明に準じて説明
✓ 教育訓練及び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	※派遣先均等・均衡方式の説明に準じて説明



公正な評価による待遇の改善

公正な評価による待遇の改善

- 公正な評価による待遇の改善について解説します。

改正のポイント

3　公正な評価による待遇の改善

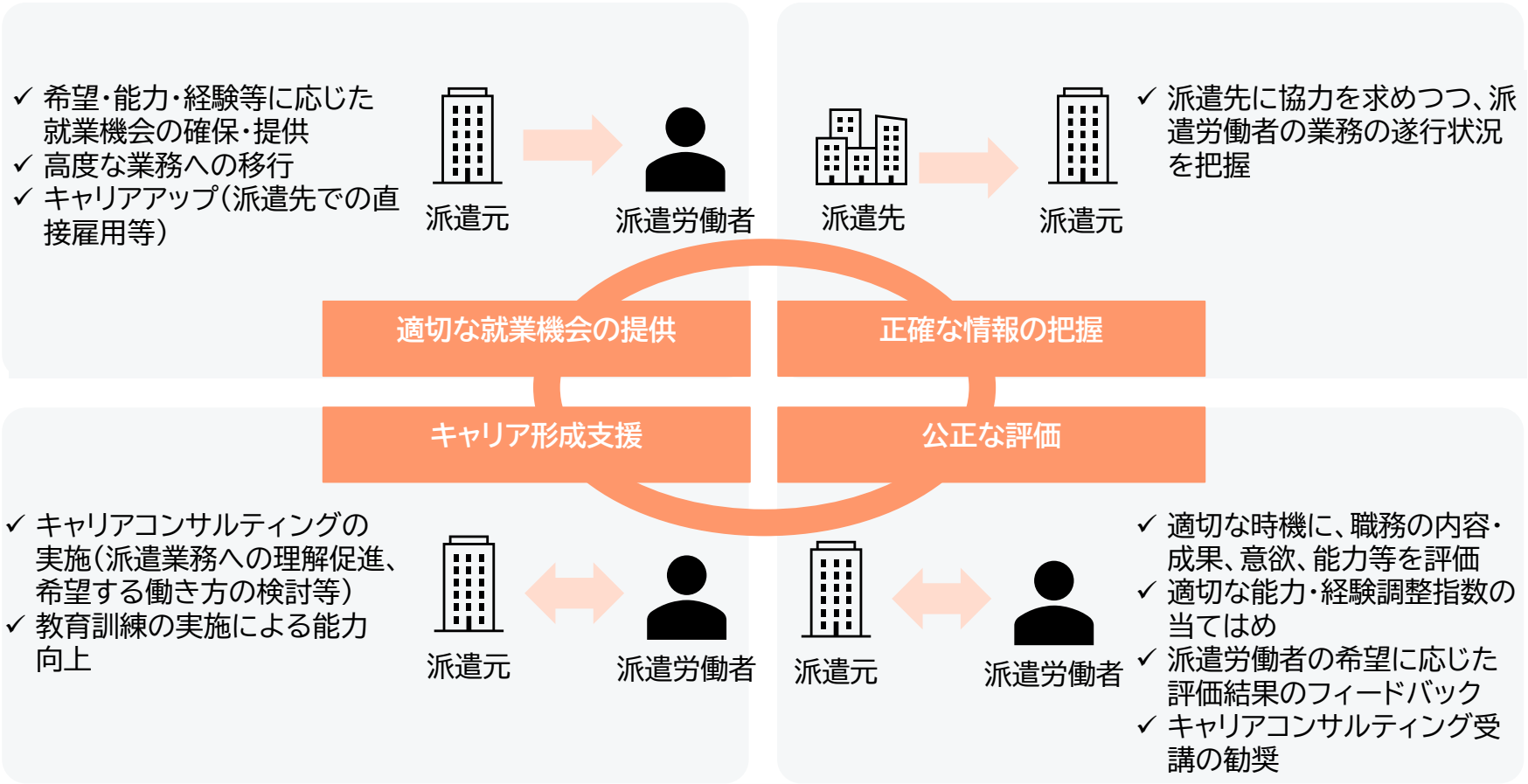
✓ 公正な評価による待遇の改善に向けた留意事項の追記【派遣元指針】

改正・見直しのポイント

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が示されました。

待遇改善に向けた評価等の実施





派遣先への影響

派遣先への影響

- 派遣先への影響について解説します。

改正のポイント

4　派遣先への影響

- ✓ 派遣先において配慮が求められる施設に「駐車場」が含まれることを明確化【派遣先指針】
- ✓ 派遣労働者の職務の評価等に協力する配慮として、派遣労働者の業務の遂行状況の情報を提供すること等を規定【派遣先指針】
- ✓ 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明確化【派遣先指針】

改正・見直しのポイント

派遣先への影響

- 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施設について、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りません。
- その施設に「駐車場」が含まれることを派遣先指針において明確化しました。

配慮が求められる施設の例

- ✓ 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

対応のポイント

✓ 労働者派遣契約や就業条件明示書の内容も確認します

派遣元事業主及び派遣先との間で、派遣先が派遣労働者に対し、派遣先が設置及び運営し、派遣先の労働者が利用している駐車場等の施設の利用のための便宜を供与する旨の定めをした場合には、労働者派遣契約に記載することが必要です。また、就業条件明示書にもその内容を記載する必要があります。

労使協定方式　派遣先均等・均衡方式

派遣先への影響

- 派遣先指針に、派遣先による派遣料金の配慮義務について、法の趣旨を踏まえたとは言えない対応等の留意すべき事項を新たに規定しました。

派遣先による派遣料金の配慮義務

✓ 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、派遣元事業主が派遣先均等・均衡方式または労使協定方式による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、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。

対応のポイント

✓ 派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう派遣先と派遣料金交渉を行いましょう

派遣労働者の待遇は、派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式により確保する必要があります。
厚生労働省では、派遣料金交渉の際に活用できるリーフレットとして派遣元と派遣先がそれぞれ担う責務の内容、派遣料金の交渉の場で活用できるデータ（経済指標、賃金・物価動向）、派遣料金の配慮義務、労務費の価格転嫁のための価格交渉に係る指針に沿った対応等を整理したものを作成し、公表しています。

3

同一労働同一賃金に関連する指導監督を踏まえた対応のポイント

労働者派遣の流れと指導監督件数

- 派遣元事業主に対する指導監督には、同一労働同一賃金に関連する指導監督が多くみられています。

法条項	内容	件数	同一労働同一賃金に関する指導監督例
法第30条の4第1項	労使協定の内容	4,371	• 記載事項に不備がある
法第34条第1項	派遣労働者に対する就業条件等の明示	4,003	• 記載事項に不備がある（業務に伴う責任の程度等）
法第37条第1項	派遣元管理台帳の記載	3,340	• 記載事項に不備がある（業務に伴う責任の程度等）
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）	3,051	• 公開情報に不備がある（労使協定を締結しているか否かの別、協定の対象となる派遣労働者の範囲等）
法第26条第1項	労働者派遣契約締結の内容	2,896	• 記載事項に不備がある（業務に伴う責任の程度等）
法第26条第9項	比較対象労働者に関する情報提供	2,066	• 情報提供を受けていない • 情報提供の内容に不足がある
法第31条の2第3項	労働者を派遣しようとするときの明示及び説明	1,204	• 書面を交付していない • 説明事項に不備がある（協定対象派遣労働者であるか否か等）
法第30条の3第1項、第2項	派遣先均等・均衡方式の内容	486	• 比較対象労働者と派遣労働者に不合理と認められる待遇の相違がある
法第31条の2第4項	派遣労働者への待遇に関する説明	3	• 比較対象労働者との待遇差の内容や理由が説明できていない

指導監督の例と対応する実務

- 指導監督が多く行われた内容について、実務上の対応を解説します。

	指導監督の内容		対応
01	一般賃金に不備がある	01	一般賃金を適切に計算しているか確認します
02	賃金改善規定に不備がある	02	賃金改善規定が適切に定められているか確認します
03	公正な評価規定に不備がある	03	公正な評価規定が適切に定められているか確認します
04	過半数代表者の選出が適切に行われていない	04	過半数代表者の選出が適切に行われているか確認します
05	労使協定の周知が適切に行われていない	05	労使協定の周知が適切に行われているか確認します
06	就業条件の明示が適切に行われていない	06	就業条件等の明示・説明が適切に行われているか確認します
07	派遣先からの待遇情報の提供が適切に行われていない	07	派遣先からの待遇情報の提供が適切に行われているか確認します
08	労働者派遣契約の内容に不備がある	08	労働者派遣契約が適切に定められているか確認します

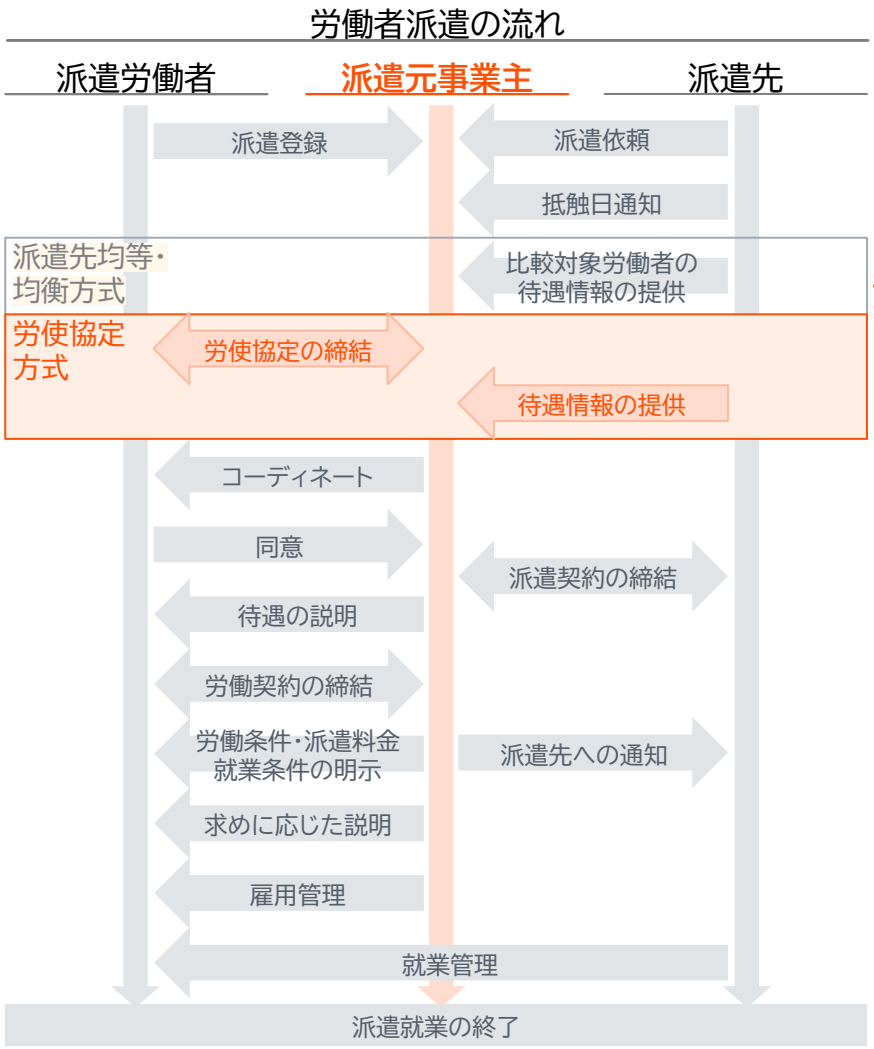


労使協定の作成・締結

解説

労使協定の作成・締結の流れ

- 労使協定方式をとる場合は、労使協定の作成から締結、労使協定の周知、保存を適切に行います。
- 適切な労使協定でない場合、労使協定に定めた内容が遵守されていない場合は、労使協定方式は適用されず、派遣先均等・均衡方式が適用されます。





解説

労使協定に定める内容

- 労使協定には、協定の対象となる派遣労働者の範囲、賃金と賃金以外の待遇（労使協定の対象とならない待遇を除く）の決定方法、職務の内容などを公正に評価して賃金を決定すること、段階的・体系的な教育訓練を実施することについて定める必要があります。

労使協定に定める事項

■ 派遣労働者の待遇の決定方法等

賃金の決定方法
（イ及びロに該当するものに限る）
イ）
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
ロ）
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、賃金が改善されること（通勤手当等の職務の内容に密接に関連しない賃金を除く）

賃金以外の待遇の決定方法（労使協定の対象とならない待遇を除く）
派遣元の通常の労働者（派遣労働者を除く）との間で不合理な相違がないものであること

公正な評価の実施
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

段階的・体系的な教育訓練の実施
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

■ 対象となる派遣労働者の範囲

労使協定の対象となる派遣労働者の範囲

■ その他

- ✓ 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

①一般賃金を適切に計算しているか

- 一般賃金の計算において、計算方法に誤りがある、過去の「一般賃金水準」の額を使用している、端数処理に誤りがあること等から、一般賃金額に不備があるケースがみられます。

指導監督例

01 一般賃金額に不備がある

- ✓ 一般賃金の計算方法に誤りがある
- ✓ 過去の「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）の額を使用している
- ✓ 一般賃金の端数処理に誤りがある
- ✓ 最低賃金を考慮していない

対応する実務

01 一般賃金を適切に計算しているか確認します

確認のポイント

①一般賃金を適切に計算しているか

- 一般労働者の平均的な賃金の額（一般賃金）とは、同一の**地域**、同種の**業務**、同程度の**能力・経験**の3つの要素を加味した賃金額をいいます。
- 一般賃金は、一般基本給・賞与等、一般通勤手当、一般退職金から構成されます。

一般基本給・賞与等

（○家族手当
○役職手当
など諸手当）も含む

対象外
- 時間外勤務手当
- 深夜勤務手当
- 休日勤務手当

一般通勤手当
- 実費支給
- 定額支給

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

確認のポイント

①一般賃金を適切に計算しているか

- 一般基本給・賞与等は、一般賃金通達で確認した基準値（0年）に能力・経験調整指数と地域指数を乗じて算出します。

一般基本給・賞与等の計算方法

一般基本給・賞与等 ＝ 基準値（0年） × 能力・経験調整指数 × 地域指数

① 使用する統計調査等を労使で選択する
- ✓ 賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金
  実際に企業が支払っている賃金を調査したもの。職種数は職業安定業務統計より少ない。
- ✓ 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
  ハローワークで受理した求人賃金から算出したもの。幅広い職種を網羅している。

② 比べる職種（派遣労働者が従事する業務と最も近いと考えられるもの）を選択し、「基準値（0年）」を確認する

③ 派遣労働者の能力及び経験を踏まえつつ、一般の労働者の勤続何年目に相当するかを考慮して、能力・経験調整指数を選択する

④ 派遣先の事業所等の所在地を含む都道府県又は公共職業安定所管轄地域の指数を選択する

確認のポイント

①一般賃金を適切に計算しているか

- 例えば、「賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）」に定める「1104 ソフトウェア作成者」で、勤続10年程度の能力・経験を有する一般労働者の基本給・賞与等は、2,260円（時給）となります。

	基準値	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値					
	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
1104 ソフトウェア作成者	1,670	1,900	2,034	2,084	2,231	2,383	2,963

×

地域調整（北海道）
94.8

	基準値	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値					
	0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
一般基本給・賞与等	1,584	1,802	1,929	1,976	2,115	2,260	2,809

確認のポイント

✓ 過去の通達を参照していないか
参照している一般賃金が最新の一般賃金通達で示されているものかを確認します。（一般賃金通達は毎年8月頃に発出され、翌年の4月から適用されます）

確認のポイント

✓ 最低賃金額を下回っていないか
一般賃金（基準値0年）が最低賃金額を下回る場合は、最低賃金額を適用します。
また、最低賃金は例年10月以降に改定されます。最低賃金が改定された場合、労使協定の有効期間中であっても、一般賃金や協定対象派遣労働者の賃金額が、最低賃金以下の場合、確認書の添付や労使協定の見直しが必要です。

✓ 1円未満の端数は切り上げているか
1円未満の端数は、四捨五入ではなく、切り上げとします。

確認のポイント

①一般賃金を適切に計算しているか

- 一般通勤手当は、一般の労働者の1時間当たりの通勤手当に相当する額をいいます。
- 一般通勤手当の額は、一般賃金通達で示される一般通勤手当の額となります。

一般通勤手当の計算方法

支給方法	一般通勤手当の額
協定対象派遣労働者の 通勤手当が実費支給の方法	派遣就業の場所と居住地の通勤距離や通勤方法に応じた実費が支給される場合には、協定対象派遣労働者の通勤手当の額は、一般通勤手当と同等以上であるものとする。 （ただし、当該通勤手当に上限がある場合、上限額は協定対象派遣労働者の平均的な所定内労働時間1時間当たりに換算した額が「79円」以上となるようにすること。）
協定対象派遣労働者の 通勤手当が実費支給ではない方法	一般賃金通達で示される一般通勤手当の額とする。 （令和8年度は1時間あたり「79円」）

確認のポイント

✓ 実費支給による場合、上限額を記載しているか
上限がある場合には、上限額を協定対象派遣労働者の平均的な所定内労働時間1時間当たりに換算した額をあわせて労使協定に定めます。

確認のポイント

①一般賃金を適切に計算しているか

- 一般退職金は、退職金制度により退職金を支給する場合は、一般賃金通達に示されている統計を参照して設定した支給月数をいいます。
- 退職金前払いの方法や、中小企業退職金共済制度等への加入の方法により支給する場合は、一般賃金通達で示された一般退職金の費用の水準になります。

一般退職金の計算方法

支給方法	一般退職金の額
退職金制度の方法	① 一般賃金通達に示されている統計のうち、一般退職金の計算に使用する統計を労使の協議で決める。 ② 統計を参照し、退職金を受給するために必要な最低勤続年数を決める。 統計を参照し、退職金の支給月数を決める。統計上、退職金のある企業の平均の支給月数をそのまま使用する、もしくは、退職金制度がある企業の割合を勘案する（割合を支給月数に乗じる）。
退職金前払いの方法	一般賃金通達で、前払いする一般退職金に相当するものとして示された、一般退職金の費用の水準とする。（令和8年度は、一般基本給・賞与等に5%を乗じた額）
中小企業退職金共済制度等への加入の方法	一般賃金通達で、派遣労働者が加入する中小企業退職金共済制度、確定給付企業年金、確定拠出年金等の各種退職金制度の掛金の水準として示された、一般退職金の費用の水準（令和8年度は、一般基本給・賞与等に5%を乗じた額）とする。

確認のポイント

✓ 1円未満の端数は切り上げているか
一般基本給・賞与等に5%を乗じた額に、1円未満の端数が生じた場合には、切り上げます。

②賃金改善規定が適切に定められているか

- 賃金改善規定について、派遣労働者の職務の内容等の向上に合わせた賃金改善の仕組みがない、職務の内容等が向上しても、賃金が改善しない可能性がある、より高度な就業機会を提示できない場合の仕組みが規定されていないケースがみられます。

指導監督例

02 賃金改善規定に不備がある

- ✓ 派遣労働者の職務の内容等の向上に合わせた賃金改善の仕組みがない
- ✓ 職務の内容等が向上しても、賃金が改善しない可能性がある
- ✓ より高度な就業機会を提示できない場合の仕組みが規定されていない

対応する実務

02 賃金改善規定が適切に定められているか確認します

確認のポイント

②賃金改善規定が適切に定められているか

- 派遣労働者の職務の内容等の向上に合わせた賃金改善の仕組みについて定める必要があります。
- 賃金改善の仕組みには、職務の内容等の向上に応じて基本給を上げる、職務の内容等の向上があった場合に手当を支給する、能力の向上に応じたより高度な就業機会を提供して賃金を上げる方法等があります。

■ **派遣労働者の職務内容等の向上に合わせた賃金の改善**

派遣労働者の職務内容等の向上



職務の内容	能力または経験
職務の成果	その他の就業に関する事項
意欲	

※どの事項をどのように勘案するかは労使に委ねられる

賃金の改善（例）

1 基本給を上げる
職務の内容等の向上に応じて基本給を上げる

		1号俸		2号俸		3号俸
A	リーダー職	2,000		2,150		2,200
B	サブリーダー職	1,600	昇給	1,950	昇給	2,100
C	定形・定常（補助）業務	1,400		1,450		1,500

2 手当を追加支給する
職務の内容等の向上があった場合に支給する手当を設け、賃金を上げる

基本給 ＋ 能力手当等

3 能力に応じた新たな就業機会を提供する
能力の向上に応じた、より高度な就業の機会を提供することにより、賃金を上げる

A	リーダー職	2,000
B	サブリーダー職	1,600
C	定形・定常（補助）業務	1,400

確認のポイント

②賃金改善規定が適切に定められているか

- 能力等が向上しても、賃金が改善しない可能性があるものとなっていないか、「❸能力に応じた新たな就業機会を提供する」場合は、より高度な就業機会を提供できない場合の対応を規定しているか確認します。

賃金の改善（例）

1 基本給を上げる
職務の内容等の向上に応じて基本給を上げる

		1号俸		2号俸		3号俸
A	リーダー職	2,000		2,150		2,200
B	サブリーダー職	1,600	昇給	1,950	昇給	2,100
C	定形・定常（補助）業務	1,400		1,450		1,500

2 手当を追加支給する
職務の内容等の向上があった場合に支給する手当を設け、賃金を上げる

基本給 ＋ 能力手当等

3 能力に応じた新たな就業機会を提供する
能力の向上に応じた、より高度な就業の機会を提供することにより、賃金を上げる

A	リーダー職	2,000
B	サブリーダー職	1,600
C	定形・定常（補助）業務	1,400

確認のポイント

✓ 能力等が向上しても、賃金が改善しない可能性があるものとなっていないか
「能力等の向上があった場合に、賃金が改善する場合がある」等のように、派遣労働者の能力等が向上しても、賃金が改善しない可能性がある記載をしないようにします。

✓ より高度な就業機会を提供できない場合の対応を規定しているか
「❸能力に応じた新たな就業機会を提供する」ことで、賃金を向上させる場合は、より高度な就業機会を提示できない場合の仕組みを規定する必要があります。
例）ただし、これに相当する機会を提示できないときは、同勤務評価の結果に応じて、基本給額の〇～〇%の範囲で追加の〇〇手当を支払うこととする。

③公正な評価規定が適切に定められているか

- 賃金について、公正な評価の仕組みがない就業規則等には定めがあるが、労使協定で定められていない、評価に基づいて決定される賃金を網羅できていないケースがみられます。

指導監督例

03 公正な評価規定に不備がある

- ✓ 派遣労働者の公正な評価の仕組みがない
- ✓ 就業規則等には定めがあるが、労使協定で定められていない
- ✓ 勤務評価等に基づいて決定される賃金を網羅できていない

対応する実務

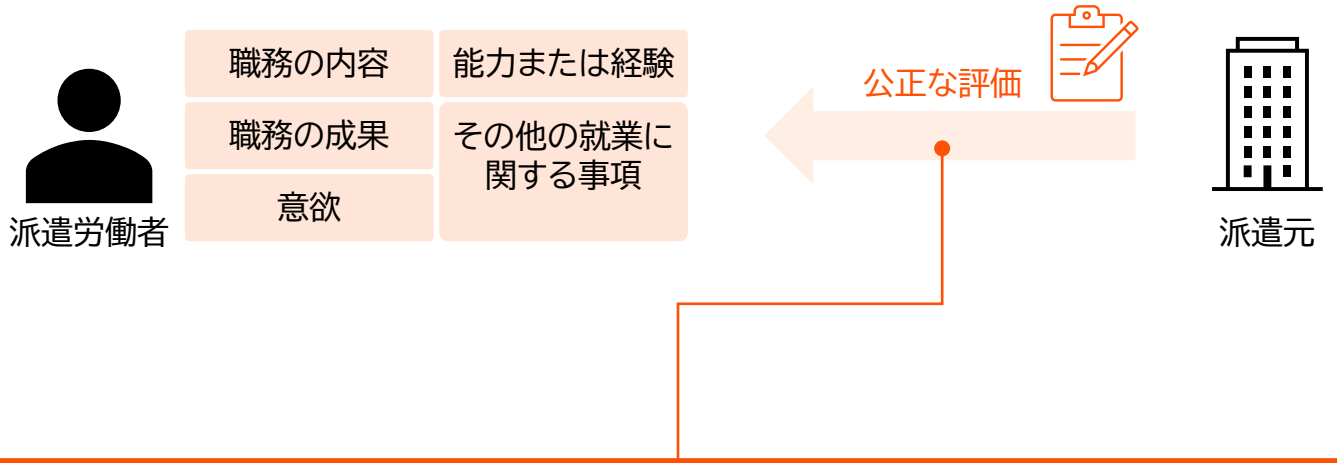
03 公正な評価規定が適切に定められているか確認します

確認のポイント

③公正な評価規定が適切に定められているか

- 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て賃金を決定する仕組みを設け、定める必要があります。
- 就業規則に正社員の評価規定が定められており、それらを準用する場合は、その旨を労使協定に定めることも可能です。

■ **派遣労働者の公正な評価による賃金決定**



確認のポイント

✓ 賃金の改善(昇給)にかかる評価について公正さを担保する工夫がされているか
例えば、「キャリア(スキル)マップや能力評価シート等を整備し、一定期間ごとに能力評価、派遣就業の状況の確認等により、派遣労働者の就業の実態の当てはめを行うこと」などとすることが考えられます。

✓ 各賃金に公正に評価する規定が定められているか
一般的に職務の内容、職務の成果、能力、経験等に応じて支給されると考えられる職務の内容に密接に関連して支払われる賃金は、公正に評価して決定する必要があります。例えば、賞与にしか公正に評価する規定が定められておらず、基本給に公正に評価する定めがない場合、適切ではありません。

④過半数代表者の選出が適切に行われているか

- 労使協定を締結するための過半数代表者の選出について、全ての労働者の過半数の支持を得られていない、メール等に不応答の者を支持したものとみなしているケースがみられます。

指導監督例

04 過半数代表者の選出が適切に行われていない

- ✓ 派遣労働者のみで投票を行っており、全ての労働者の過半数の支持を得られていない
- ✓ 投票において、メール等に不応答の者を支持とみなしている

対応する実務

04 過半数代表者の選出が適切に行われているか確認します

確認のポイント

④過半数代表者の選出が適切に行われているか

- 過半数代表者は、管理監督者でないこと、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により選出された者であること、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が必要です。
- 適切な選出のために、以下の工夫を講じることが考えられます。

労使協定の作成・締結の流れ

1. 過半数代表者を選出する
2. 労使協定を作成する
3. 労使協定を締結・周知する
4. 行政機関に報告する
5. 書面を保存する

確認のポイント：選出することの周知

✓ 投票、挙手など民主的な方法で選出をしているか

選出は、派遣労働者の同一労働同一賃金の労使協定を締結するために過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手など労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な方法で行う必要があります。

確認のポイント：選出の方法

✓ 有効な投票数を確保しているか

有効な投票数を確保するために、複数回にわたって投票をうながす等の取組を行うことが有効です。ネットやスマホ等での投票では、不応答者を支持したものとみなす取扱いが不適切であることにも留意します。

✓ 労働者がスムーズに投票できるよう、複数の投票方法を用意しているか

労働者が日常的に目にする給与明細に投票用紙を同封したり、就業場所で配布する、ネットやスマホによる投票を可能にする等、労働者がスムーズに投票しやすい環境を整えます。

⑤労使協定の周知が適切に行われているか

- 労使協定の周知について、労使協定を雇用する全ての労働者に周知していない、書面の交付等により周知していないケースがみられます。

指導監督例

05 労使協定の周知が適切に行われていない

- ✓ 締結した労使協定を雇用する労働者に周知していない（派遣労働者以外に周知していない）
- ✓ 書面の交付等により周知していない

対応する実務

05 労使協定の周知が適切に行われているか確認します

確認のポイント

⑤労使協定の周知が適切に行われているか

- 労使協定の周知は、派遣労働者以外を含む全ての労働者を対象に、書面の交付等の方法で行います。
- 締結時のみでなく、労働者を雇い入れたときにも必要です。

労使協定の作成・締結の流れ

1. 過半数代表者を選出する
2. 労使協定を作成する
3. **労使協定を締結・周知する**
4. 行政機関に報告する
5. 書面を保存する

確認のポイント：周知の対象

✓ 締結した労使協定を、派遣労働者以外の労働者を含め雇用する全ての労働者に周知しているか

労使協定は、協定対象派遣労働者のみならず、協定対象ではない派遣労働者や正社員を含む、雇用する全ての労働者に周知する必要があります。

✓ 周知は締結したときだけでなく、雇い入れたときにも行っているか

周知については、労使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に必要です。

確認のポイント：周知の方法

✓ 以下のいずれかの方法で周知を行っているか（事業場に備えつけるだけによる周知は認められない）

① 書面の交付又は労働者が希望した場合にはメール等

② イントラネット等（労働者がアクセス可能な方法）への掲載

労使協定は、イントラネット等で労働者が常時内容を確認できるようにしておく必要があります。

③ 事業所に掲示又は備え付ける（概要版を文書等で労働者に周知が必要）

概要版は、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です。

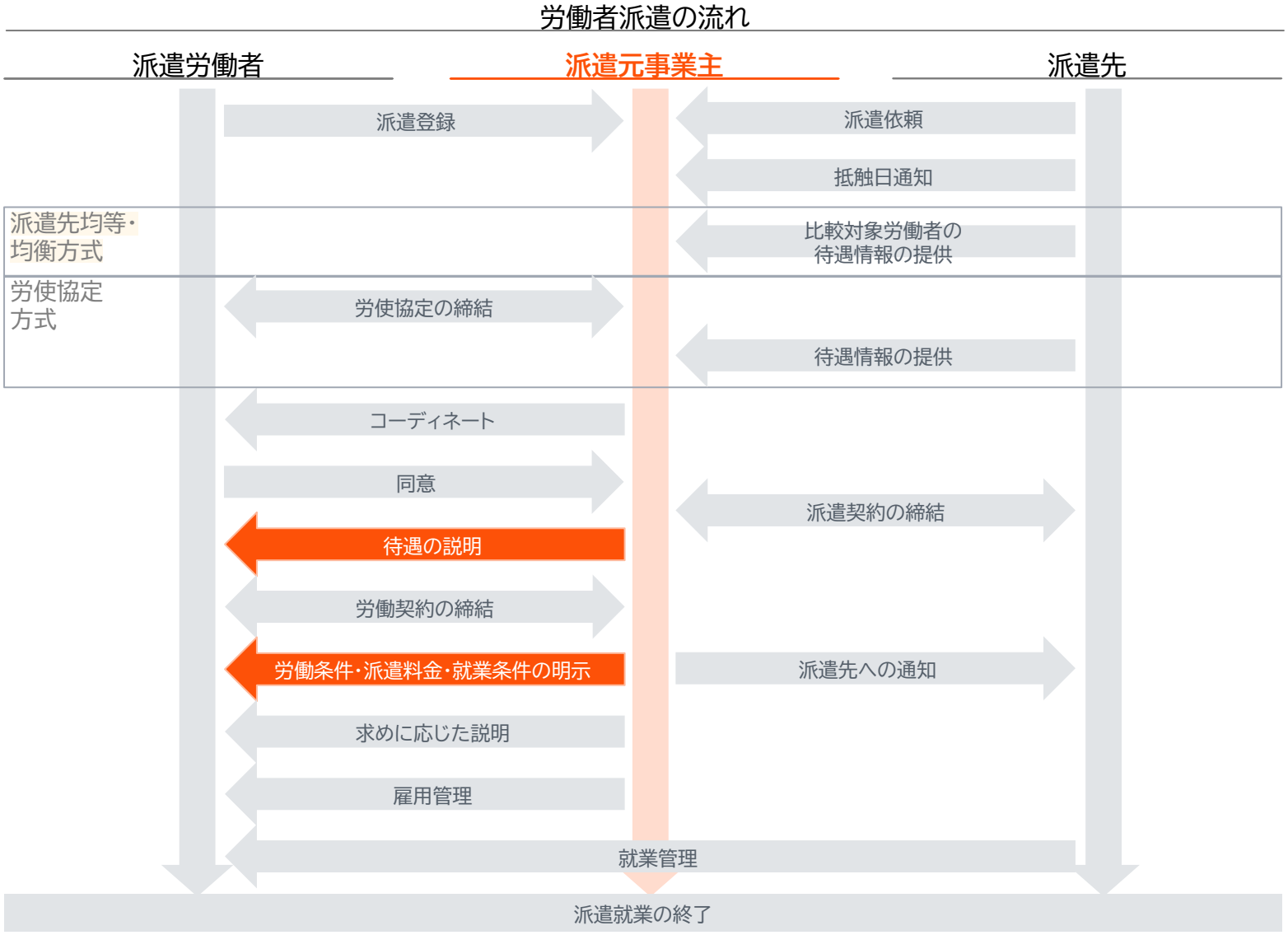


派遣労働者に対する
就業条件等の明示・説明

労使協定方式　派遣先均等・均衡方式

派遣労働者に対する就業条件等の明示・説明

- 派遣労働者には、雇入れ時、派遣時に就業条件等を明示・説明する必要があります。



⑥就業条件等の明示・説明が適切に行われているか

- 就業条件等の明示・説明について、派遣労働者の雇入れ時と派遣時に必要な明示事項に不足がある、文書の交付等を行っていない、必要な説明を行っていないケースがみられます。

指導監督例

06 就業条件の明示が適切に行われていない

- ✓ 明示事項に不足（昇給、賞与、退職手当の有無等）がある。
- ✓ 雇入れ時と派遣時に必要な説明を行っていない。
- ✓ 書面の交付の方法等により就業条件を明示していない

対応する実務

06 就業条件等の明示・説明が適切に行われているか確認します

確認のポイント

⑥就業条件等の明示・説明が適切に行われているか（雇入れ時）

- 派遣労働者の雇入れ時には、派遣労働者として雇い入れようとする旨のほか、以下の事項を明示する必要があります。

雇入れ時に書面等で明示する事項と方法

明示すべき事項	明示の方法
✓ 昇給の有無 ✓ 退職手当の有無 ✓ 賞与の有無 ✓ 協定対象派遣労働者であるか否か（対象である場合、協定の有効期間の終期） ✓ 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 ✓ 苦情の処理に関する事項 ✓ 労働者派遣に関する料金の額* ✓ 賃金、労働時間その他の労働条件	文書の交付、ファクシミリ又は電子メール等の送信（ファクシミリ又は電子メール等の送信は、派遣労働者が希望した場合に限る。）

※希望の有無を問わず、「労働者派遣に関する料金の額」は電子メール等で明示することができます。

確認のポイント

⑥就業条件等の明示・説明が適切に行われているか（雇入れ時）

- 派遣労働者の雇入れ時には、労働条件やキャリアアップ措置の内容、適用する待遇決定方式によりどのような措置を講ずるか等について説明する必要があります。

雇入れ時に説明すべき事項と方法

説明すべき事項	方法
✓ 雇用された場合の賃金の見込み額などの待遇に関すること ✓ 派遣元事業主の事業運営に関すること ✓ 労働者派遣制度の概要 ✓ キャリアアップ措置の内容	書面の交付、ファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信その他の適切な方法*（その他の適切な方法は賃金の見込み額の説明の場合を除く）
✓「派遣先均等・均衡方式」により講ずることとしている措置の内容 ✓「労使協定方式」により講ずることとしている措置の内容（労使協定方式の場合） ✓ 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決定するか（派遣先均等・均衡方式の場合） ※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（通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当等）は除きます。	書面を活用し、口頭により行う、もしくは、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

＊その他の適切な方法は、口頭やインターネットによる説明が考えられる。

労使協定方式　派遣先均等・均衡方式

⑥就業条件等の明示・説明が適切に行われているか（雇入れ時）

- 雇入れ時には、派遣労働者の不合理な待遇差を解消するために講ずることとしている措置の内容等について説明する必要があります。

説明する事項	概要
雇用された場合の賃金の見込み額などの待遇に関すること	• 本人の能力・経験・職歴・保有資格等を考慮し、雇用した場合の現時点における賃金見込額等
派遣元事業主の事業運営に関すること	• 会社概要（事業内容、事業規模等） ※会社パンフレットを活用することも可能です。
労働者派遣制度の概要	• 派遣の働き方や禁止事項等 ※厚生労働省「派遣で働くときに特に知っておきたいこと」を活用することも可能です。
キャリアアップ措置（教育訓練や希望者に対して実施するキャリアコンサルティング）の内容	• 教育訓練（訓練内容や受講方法）、キャリアコンサルティングの相談窓口（相談先や利用手法）について。
「派遣先均等・均衡方式」により講ずることとしている措置の内容	• 派遣労働者の待遇のうち均衡待遇の対象となるものについては、派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理な相違を設けない旨 • 派遣労働者の待遇のうち均等待遇の対象となるものについては、派遣先に雇用される通常の労働者との間で差別的な取扱いをしない旨
「労使協定方式」により講ずることとしている措置の内容（労使協定方式の場合）	• 派遣労働者の賃金及び賃金以外の待遇（派遣先による教育訓練と福利厚生施設の利用を除く）が労使協定に基づき決定される旨
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決定するか（派遣先均等・均衡方式の場合）	• 均衡待遇の対象となる派遣労働者の賃金について、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うちどの要素を勘案するかをいう。

確認のポイント

⑥就業条件等の明示・説明が適切に行われているか（派遣時）

- 派遣労働者の派遣時には、あらかじめ就業条件や「待遇の相違の内容及び理由等の説明を求めることができる旨」など、待遇に関する事項等を書面等で明示する必要があります。
- 加えて、不合理な待遇差を解消するために講ずることとしている措置の内容についてあらためて説明する必要があります。

派遣時に明示・説明すべき事項と方法

項目	説明・明示すべき事項	方法
派遣時に書面等で明示すべき事項	✓ 賃金等に関する事項（退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く） ✓ 休暇に関する事項 ✓ 昇給の有無 ✓ 退職手当の有無 ✓ 賞与の有無 ✓ 協定対象派遣労働者であるか否か（対象である場合、協定の有効期間の終期） ✓ 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 ✓ 労働者派遣をしようとする旨 ✓ 労働者派遣契約に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 ✓ 個人単位及び事業所単位の抵触日 ✓ 労働契約の申込みをしたものとみなされる場合	文書の交付、ファクシミリ又は電子メール等の送信（ファクシミリ又は電子メール等の送信は、派遣労働者が希望した場合に限る。）
派遣時に説明すべき事項	✓ 「派遣先均等・均衡方式」により講ずることとしている措置の内容 ✓ 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決定するか（派遣先均等・均衡方式の場合）	書面の活用、その他適切な方法で行う（書面を活用し、口頭により行うことや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）

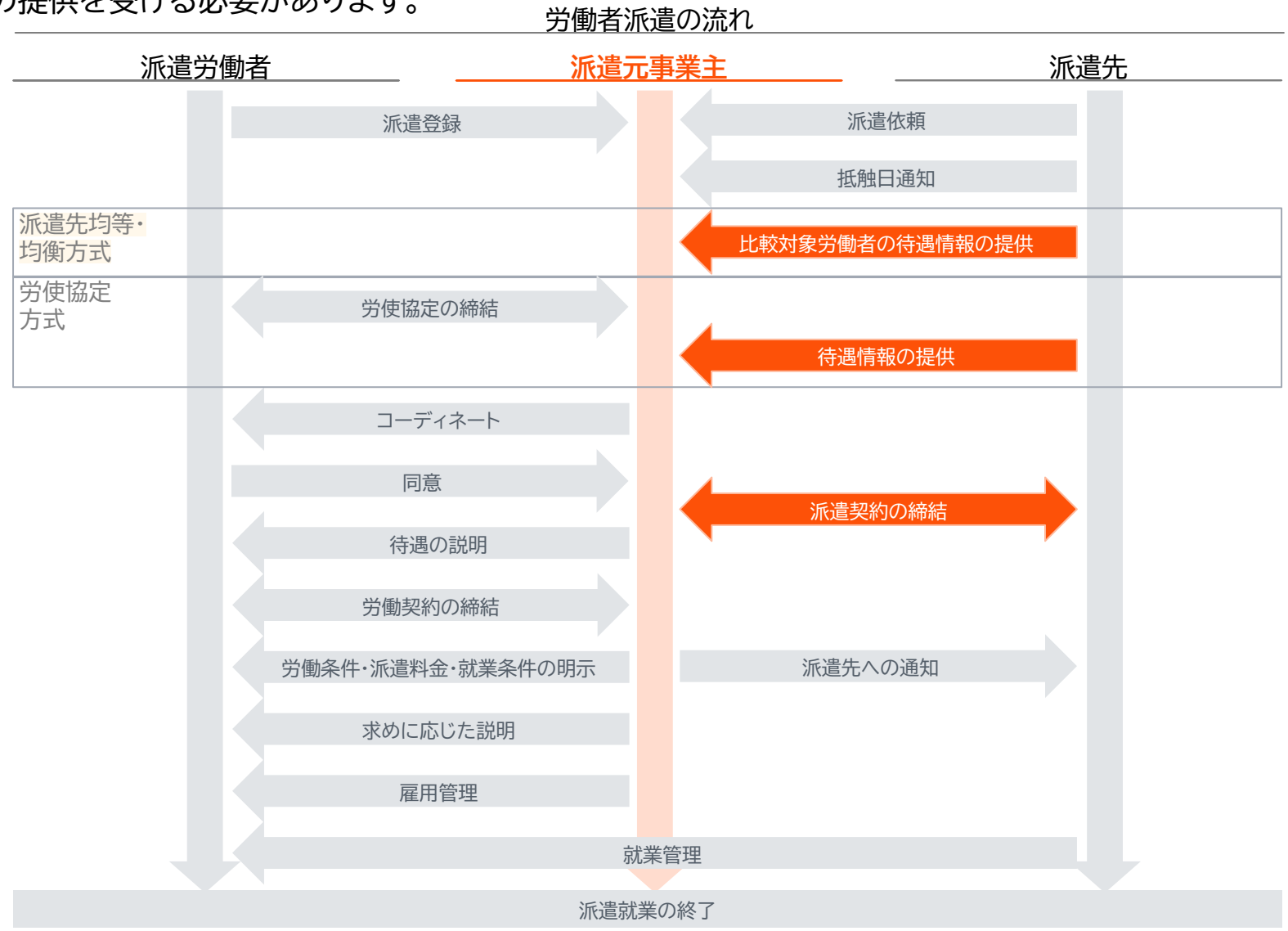


労働者派遣契約締結に関する対応

労使協定方式　派遣先均等・均衡方式

労働者派遣契約締結に関する対応

- 労働者派遣契約の締結にあたっては、派遣労働者の同一労働同一賃金に関係して、派遣先から待遇情報の提供を受ける必要があります。



⑦派遣先からの待遇情報の提供が適切に行われているか

- 派遣先からの待遇情報の提供について、労働者派遣契約の締結前に待遇情報の提供を受けていない、情報提供に不足がある、情報提供を口頭で受けているケースがみられます。

指導監督例

07 派遣先からの待遇情報の提供が適切に行われていない

- ✓ 派遣先から比較対象労働者の賃金その他の待遇等の情報提供を受けずに労働者派遣契約を締結している
- ✓ 派遣先からの情報提供に不足がある
- ✓ 派遣先から待遇に関する情報提供を派遣契約の締結の都度、口頭で受けている。

対応する実務

07 派遣先からの待遇情報の提供が適切に行われているか確認します

確認のポイント

⑦派遣先からの待遇情報の提供が適切に行われているか

- 労働者派遣契約の締結前に、派遣先から待遇に関する情報の提供を受ける必要があります。

派遣先から受けるべき情報提供の内容と方法

	受けるべき情報提供の内容	方法
派遣する派遣労働者を協定対象派遣労働者に**限定しない**場合	✓ 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、賞与等の主な待遇がない場合は、その旨を含む） ④ 待遇の性質及び目的 ⑤ 待遇決定にあたっての考慮事項	書面の交付、ファクシミリ又は電子メール等の送信 ※情報提供を受けた書面等は、労働者派遣が終了した日から3年を経過するまで保存します。
派遣する派遣労働者を協定対象派遣労働者に**限定する**場合	✓ 業務に必要な能力を付与するための教育訓練の内容 ✓ 福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の内容	

確認のポイント

✓ 派遣契約の更新時も派遣先から情報提供を受けているか
同一の内容の派遣契約を締結する際も、事前に情報提供を受ける必要があります。なお、派遣先は待遇に関する情報に変更がない場合には、更新時に改めて同一の情報を提供する必要はなく、「令和〇年〇月〇日付けの情報提供から変更がない」旨の書面の交付や電子メール等の送信により情報提供を行うことができます。

✓ 派遣先からの情報提供は、口頭のみではなく書面等で受け、保存しているか
派遣先からの情報提供は、口頭のみでなく、書面やファクシミリ、電子メールを利用して受け、保存する必要があります。

⑧労働者派遣契約の内容が適切か

- 労働者派遣契約の内容について、業務に伴う責任の程度や協定対象派遣労働者に限るか否かの別を定めていないケースがみられます。

指導監督例

08 労働者派遣契約の内容に不備がある

- ✓ 業務に伴う責任の程度を定めていない
- ✓ 協定対象派遣労働者に限るか否かの別を定めていない。

対応する実務

08 労働者派遣契約が適切に定められているか確認します

確認のポイント

⑧労働者派遣契約の内容が適切か

- 2020年4月1日施行の改正労働者派遣法によって、責任の程度、派遣労働者を協定対象派遣労働者に限るか否かの別を定めることが必要になっています。

記載事項（一部抜粋）	概要
就業場所	派遣先の事業所名、所属部署、電話番号など
組織単位	派遣労働者が所属する部署や課などの組織名
業務の内容	派遣労働者が従事する具体的な業務の内容
業務に伴う責任の程度	派遣労働者が付与されている権限の範囲・程度等について。役職付の場合は、役職と権限、部下の人数など
指揮命令者	派遣労働者に対する指揮命令者の所属部署名・役職・氏名
派遣期間	派遣労働者が派遣される期間
就業日	月曜日から金曜日など、派遣労働者の就業日
就業時間・休憩時間	始業、終業の時刻と、休憩時間
安全および衛生に関する事項	危険又は健康障害を防止するための措置に関する事項や安全衛生教育に関する事項など
苦情処理に関する事項	派遣労働者から苦情の申し出があった際の派遣元事業主、派遣先それぞれの窓口、担当者の部署名・役職・氏名・電話番号、処理方法
派遣労働者の雇用安定を図るための措置に関する事項	派遣元事業主の合意を得ることや解除通告までの期間など、派遣労働者の契約解除を行う際のルール
派遣元・派遣先責任者	派遣元・派遣先責任者の役職・氏名・連絡方法
協定対象派遣労働者に限定するか	協定対象派遣労働者に限定するか否かの別

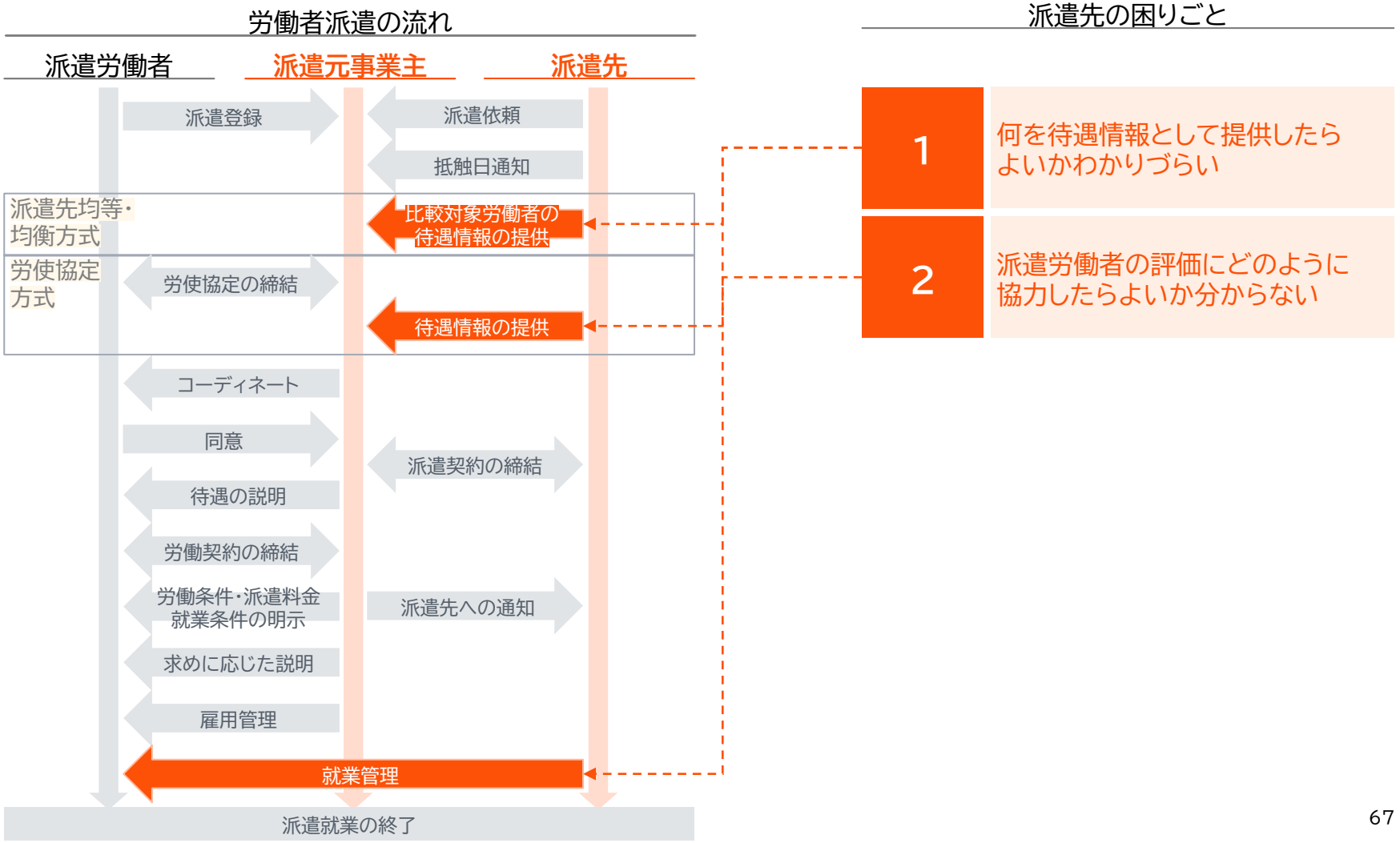


派遣先の困りごとと
派遣元のサポート例

解説

派遣先の困りごとと派遣元のサポート例

- 派遣労働者の同一労働同一賃金に対応するにあたって、派遣先の困りごとがみられます。
  派遣元によるサポートには、以下のような対応が考えられます。



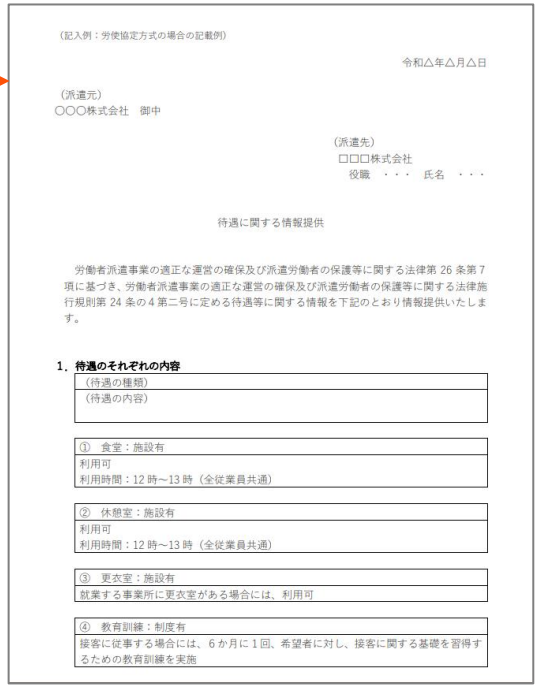
対応のポイント

派遣先の待遇情報の提供のサポート

- 厚生労働省のウェブサイトには、「比較対象労働者の待遇等に関する情報提供」のための様式や、記入例が掲載されています。これらを派遣先に共有し、対応を依頼することで、派遣先の待遇情報の提供漏れを防ぐことができます。

派遣先の困りごと	派遣元のサポート
1 何を待遇情報として提供したらよいかわかりづらい	✓「比較対象労働者の待遇等に関する情報提供」のための様式や、記入例を共有する




（記入例：労使協定方式の場合の記載例）
令和△年△月△日
（派遣元）
○○○株式会社　御中
（派遣先）
□□□株式会社
役職　・・・　氏名　・・・
待遇に関する情報提供
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第 26 条第７項に基づき、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第 24 条の４第二号に定める待遇等に関する情報を下記のとおり情報提供いたします。
1．待遇のそれぞれの内容
（待遇の種類）
（待遇の内容）
① 食堂：施設有
利用可
利用時間：12 時～13 時（全従業員共通）
② 休憩室：施設有
利用可
利用時間：12 時～13 時（全従業員共通）
③ 更衣室：施設有
就業する事業所に更衣室がある場合には、利用可
④ 教育訓練：制度有
接客に従事する場合には、６か月に１回、希望者に対し、接客に関する基礎を習得するための教育訓練を実施

対応のポイント

派遣労働者の評価への協力のサポート

- 派遣先に評価に協力してもらうにあたって、派遣先に記入してもらう簡易な派遣先評価シート等を作成して対応いただくことで、派遣先の負担を軽減できます。

派遣先の困りごと		派遣元のサポート
2	派遣労働者の評価にどのように協力したらよいか分からない	✓ 派遣先に評価に協力してもらいたい項目等を整理した評価シート等を作成し、派遣先に記入してもらう

派遣先評価シート　【評価：A＝良好　B＝普通　C＝劣る】

項目	内容	評価
勤務状況	始業時刻、終業時刻をきちんと守っているか 遅刻や私用外出はないか	A　B　C
規律性	会社の指示命令に正しく従って仕事をしているか 職場のルールをきちんと守っているか	A　B　C
協調性	他の社員とよく協力協調して仕事をしているか 自分勝手なところはないか	A　B　C
積極性	与えられた仕事に積極的に取り組んでいるか 仕事に対する熱意、意欲は感じられるか	A　B　C
責任性	仕事についての責任感があるか 指示された仕事を最後までやり終えているか	A　B　C
報告	仕事の進捗状況や結果をきちんと報告しているか 報告を怠ることはないか	A　B　C
仕事の迅速さ	仕事を迅速に処理しているか 必要以上に時間がかかることはないか	A　B　C
仕事の正確さ	仕事を正確に処理しているか 安心して仕事を任せることができるか	A　B　C
総合評価	以上を総合的に評価するとどうか	A　B　C

コメント

本日は、セミナーにご参加いただき、
誠にありがとうございました。

参考資料

派遣労働者の同一労働同一賃金に関する各種資料

- 厚生労働省の「派遣労働者の同一労働同一賃金について」には、派遣労働者の同一労働同一賃金に関する各種資料が掲載されています。





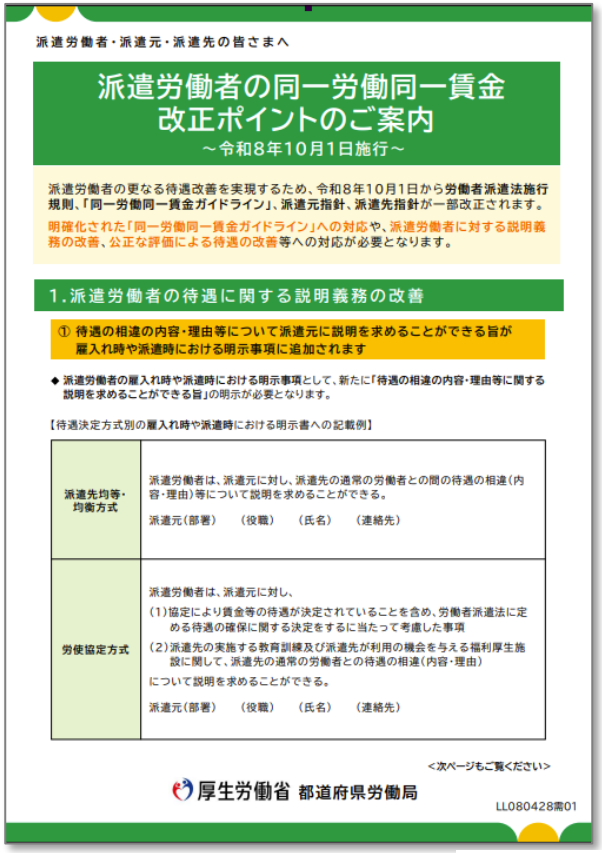


派遣労働者の同一労働同一賃金
特集ページ

令和8年10月1日施行の派遣労働者の同一労働同一賃金の改正ポイントのご案内や、同一労働同一賃金の解説動画等を掲載しています

派遣労働者の同一労働同一賃金に関する各種資料

- 令和8年10月の改正内容のポイントや概要については、「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～」や「派遣労働者の同一労働同一賃金改正概要資料」で確認できます。



派遣労働者・派遣元・派遣先の皆さまへ

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。

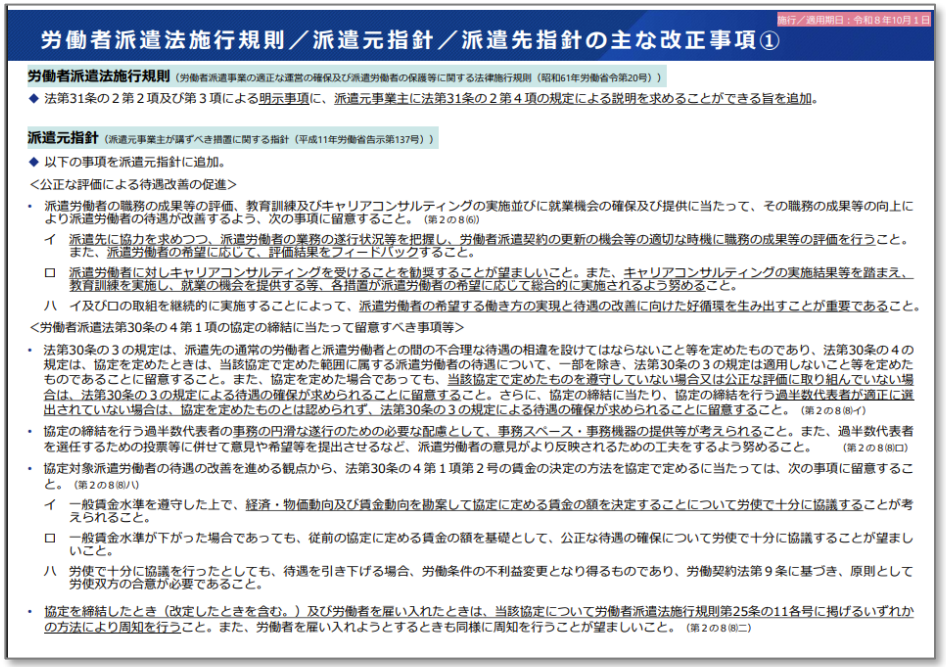
【待遇決定方式別の雇入れ時や派遣時における明示書への記載例】

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>

厚生労働省 都道府県労働局

LL080428需01



施行／適用期日：令和8年10月1日

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＞

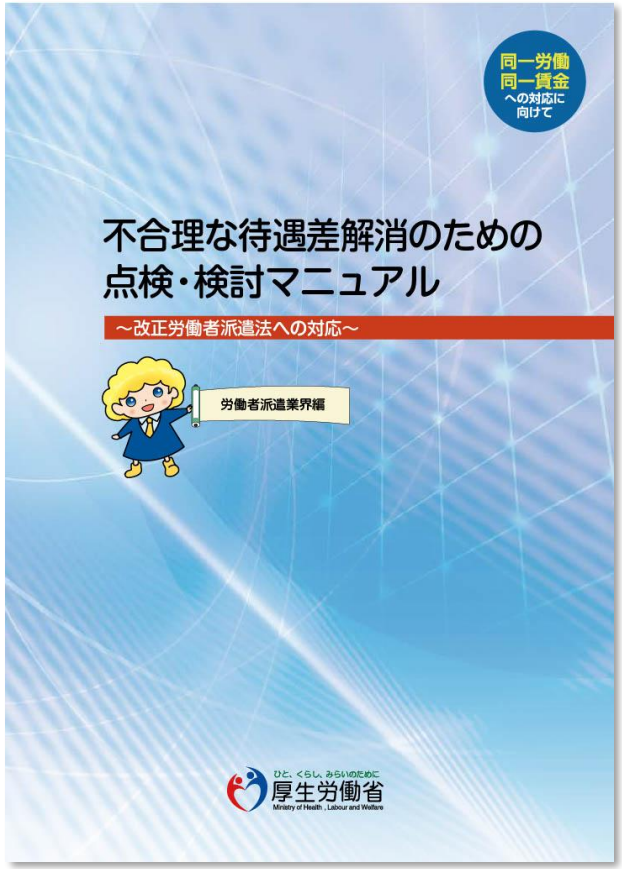
- 法第30条の３の規定は、派遣先の通常の労働者と派遣労働者との間の不合理な待遇の相違を設けてはならないこと等を定めたものであり、法第30条の４の規定は、協定を定めたときは、当該協定で定めた範囲に属する派遣労働者の待遇について、一部を除き、法第30条の３の規定は適用しないこと等を定めたものであることに留意すること。また、協定を定めた場合であっても、当該協定で定めたものを遵守していない場合又は公正な評価に取り組んでいない場合は、法第30条の３の規定による待遇の確保が求められることに留意すること。さらに、協定の締結に当たり、協定の締結を行う過半数代表者が適正に選出されていない場合は、協定を定めたものとは認められず、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８(8)ニ）

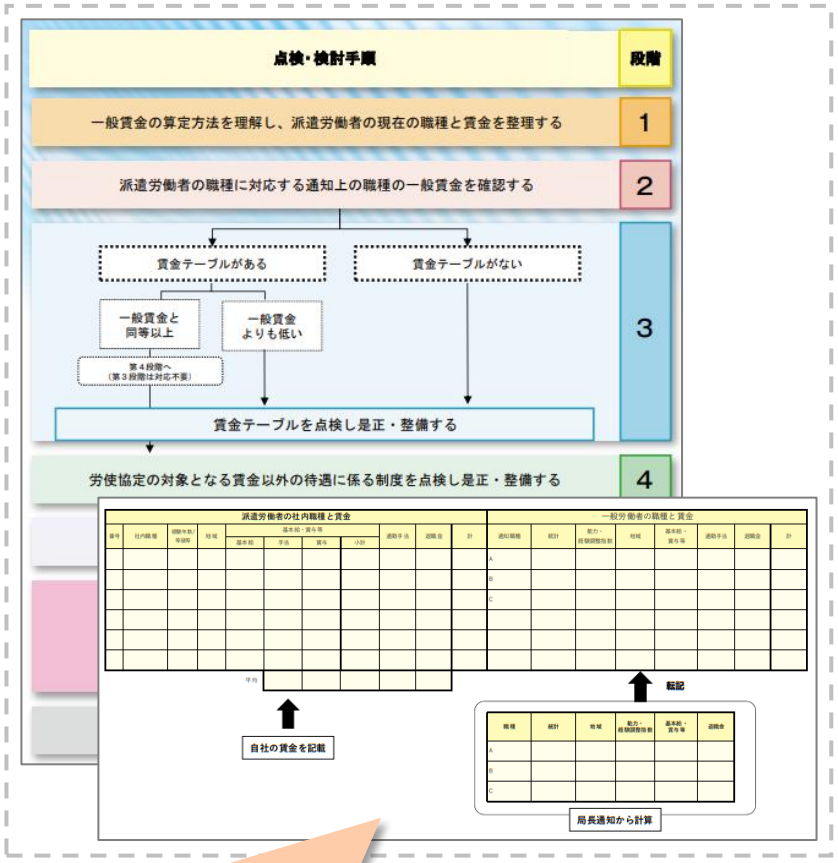
派遣労働者の同一労働同一賃金
改正ポイントのご案内
～令和8年10月1日施行～

派遣労働者の同一労働同一賃金改正概要資料

不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

- 「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル～労働者派遣業界編～」では、派遣労働者の待遇に不合理な待遇差がないか、点検・検討を行う具体的な手順を解説しています。





不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル～労働者派遣業界編～

派遣労働者の待遇に不合理な待遇差がないか、
点検・検討を行う具体的な手順を解説しています
※令和2年4月1日施行の改正派遣法に基づくもの

派遣労働者の待遇改善に向けたマニュアル等

- 「派遣労働者の待遇改善に向けた対応マニュアル」では、派遣労働者の待遇改善に向けて、よくある困りごとへの対応を確認できます。「派遣労働者のキャリア形成に向けた取組事例集」では、派遣労働者のキャリア形成に向けた支援策等を確認できます。



派遣労働者の待遇改善に向けた
対応マニュアル



派遣労働者のキャリア形成に向けた
取組事例集