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

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、こちらもご覧ください

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	・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。

◆ 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。

派遣労働者 ← 派遣元

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

派遣先 ⇔ 派遣元

正確な情報の把握

- 派遣先に協力を求めつつ、
  派遣労働者の業務の遂行状況等を把握

職務の成果等の向上による

待遇の改善

派遣労働者 ⇔ 派遣元

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

派遣労働者 ⇔ 派遣元

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

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