

派遣労働者を受け入れる際に注意すべきポイント (同一労働同一賃金関係)

派遣労働者を受け入れる際には、派遣元（派遣会社）だけでなく、派遣先も派遣労働者の公正な待遇の確保のために行わなければならない対応があります。

特に同一労働同一賃金を遵守していただくために、このリーフレットの内容に留意してください。

令和8年10月1日に派遣先指針が改正されます。

- ・派遣先による派遣料金の配慮義務について留意すべき事項を追加
- ・派遣先において派遣労働者の利用について配慮が求められる施設の例に「駐車場」を追加 等

改正の詳細は、厚生労働省HP「派遣労働者の同一労働同一賃金について」をご確認ください

1 派遣先が行わなければならない対応

(1) 派遣元への比較対象労働者の待遇などに関する情報提供

情報提供※1をせずに、派遣元と労働者派遣契約を締結することはできません。

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、派遣元に対し、比較対象労働者の待遇等に関する情報を提供しなければなりません。

※1 待遇決定方式※2によって提供する情報が異なります。

※2 裏面2を参照ください。

比較対象労働者の選定

次の①～⑥の優先順位で「比較対象労働者」を選定します

- ① 「職務内容」と「職務内容・配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
- ② 「職務内容」が同じ通常の労働者
- ③ 「業務内容」または「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④ 「職務内容・配置の変更範囲」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 派遣労働者と同一職務の通常の労働者を新たに雇い入れたと仮定した場合の当該通常の労働者（派遣先の通常の労働者との間で適切な待遇が確保されていることが必要）

「待遇等に関する情報」とは

待遇決定方式別に以下の情報を提供します

【派遣先均等・均衡方式】の場合：比較対象労働者に関する以下の事項

- ① 職務内容、職務内容・配置の変更範囲と雇用形態
- ② 選定理由
- ③ 待遇の内容（昇給、賞与などの主な待遇がない場合には、その旨を含む）
- ④ 待遇の性質と目的
- ⑤ 待遇決定に当たって考慮した事項

【労使協定方式】の場合 ※比較対象労働者に関する情報提供は不要です

- ① 業務に必要な能力を付与するための教育訓練の内容（当該教育訓練がない場合には、その旨）
- ② 福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）の内容（当該福利厚生施設がない場合には、その旨）



(2) 教育訓練の実施・福利厚生施設の利用機会の付与・情報提供

教育訓練の実施

派遣元の求めに応じて、派遣労働者に対しても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などの義務があります。

福利厚生施設の利用機会の付与

派遣先の労働者が利用する福利厚生施設に関して以下の対応が必要です。

派遣先の労働者が利用する福利厚生施設	派遣先に課される義務
食堂、休憩室、更衣室	利用の機会を与える義務
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、駐車場などの施設	利用に関する便宜供与を講ずるよう配慮する義務

情報提供

派遣元の求めに応じて、派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務遂行状況などの情報を提供するなど必要な協力をするように配慮する義務があります。

2 待遇決定方式について

派遣元で、以下のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の公正な待遇を確保します

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
労使協定方式	一定の要件を満たす労使協定による待遇

※いわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者

派遣先均等・均衡方式

均等待遇	①職務内容※ ¹ 、②職務内容・配置の変更範囲※ ² が同じ場合、 差別的取扱いを禁止
均衡待遇	①職務内容※ ¹ 、②職務内容・配置の変更範囲※ ² 、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 職務内容とは、「業務の内容」＋「責任の程度」をいいます。

※2 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。

労使協定方式

労使協定は派遣元で締結されますが、派遣先が実施する業務に必要な教育訓練や、利用機会を与える食堂・休憩室・更衣室は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡が確保される必要があります。

派遣料金の配慮義務について

派遣先は、派遣元が「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、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や、派遣元が「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ために必要な額を派遣先に提示した上で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は、法の趣旨を踏まえた対応とはいえません。

その他の規定について

このリーフレットの内容は派遣労働者の同一労働同一賃金についての規定の一例で、派遣先として対応すべき内容の全てを網羅したものではありません。
必要な情報は厚生労働省のウェブサイトをご確認ください。



ご不明な点は、お近くの都道府県労働局へお問い合わせください