

派遣労働者の「同一労働同一賃金」改正の重要ポイントと派遣元・派遣先企業が取り組むべき実務対応完全解説

～省令・指針改定に基づく法令要件、各種手当の不合理判断、評価連携・料金交渉リスクへの処方箋～

【顧問先企業の皆様へ】発行にあたって（日本社会保険労務士法人）

2026年10月1日施行の法改正により、派遣労働者の待遇改善や説明義務に関するルールが厳格化されます。本レポートは、派遣元企業・派遣先企業双方の経営者・人事労務ご担当者様が「いつまでに・何に対応すべきか」を体系的に把握し、適切なコンプライアンス体制を構築いただくための解説資料です。貴社における実務点検にぜひご活用ください。

目次（実務対応チェックインデックス）

1. 2026年10月1日施行 法改正の全体像

- ・省令・ガイドライン・指針改定の背景と目的
- ・4つの改定対象と主な変更点一覧

2. 2つの待遇決定方式と最新改定要件

- ・派遣先均等・均衡方式 vs 労使協定方式
- ・労使協定の「形骸化」による失効リスクと差額遡及問題

3. 手当・福利厚生における待遇差の不合理判断基準

- ・最高裁判例を踏まえた手当（賞与・家族・住宅等）の明確化
- ・「駐車場」の福利厚生利用便宜と休暇制度の同等付与

4. 派遣元・派遣先それぞれの実務対応ステップ

- ・派遣元：就業条件明示書の改訂と民主的過半数代表者選出
- ・派遣先：情報提供義務と派遣料金据え置きリスクの回避

5. まとめ・実務準備チェックリスト（日本社会保険労務士法人）

1. 2026年10月1日施行 法改正の全体像

2020年4月の法改正以降、派遣労働者の同一労働同一賃金は一定の定着を見せていますが、昨今の物価動向や多様化する就労環境、最高裁判所における待遇差に関する判例の蓄積を受け、**2026年10月1日より「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」が一斉に改定**されます。

今回の改定の核心は、単なる契約書面の更新といった形式的対応ではなく、**「待遇説明要求権の明示」**、**「判例に基づく手当不合理差の基準明確化」**、ならびに**「派遣元と派遣先が連携した公正評価と待遇改善の循環づくり」**という実質的な運用体制の構築にあります。

対象法令・指針	2026年10月1日施行における主要改定事項
労働者派遣法施行規則	雇入れ時および派遣時の明示書面等に「待遇差の内容・理由について説明を求めることができる旨」の明記を義務化。
同一労働同一賃金ガイドライン	最高裁判例を踏まえ、賞与・退職金・手当（家族手当、住宅手当等）の不合理判断基準を拡充。基本給等の不利益変更禁止の方針を明記。
派遣元指針	能力・成果に関する公正な評価に基づく待遇改善の促進。労使協定の周知徹底および民主的な過半数代表者選出手続きの厳格化。
派遣先指針	福利厚生施設の利用配慮対象に「駐車場」を追加。派遣元への評価情報提供協力、物価動向等を踏まえた派遣料金配慮義務の明確化。

2. 2つの待遇決定方式と最新改定要件

派遣労働者の待遇決定方式には、**「①派遣先均等・均衡方式」**と**「②労使協定方式」**が存在します。自社がどちらの方式を採用しているかにより、必要となる実務手続きが異なります。

【図解①】「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の実務比較

派遣先基準

① 派遣先均等・均衡方式

- ・ **待遇基準**：派遣先企業の正社員（比較対象労働者）の待遇と同等。
- ・ **対象範囲**：基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練など全待遇。
- ・ **評価連動**：派遣先企業の評価制度や賃金体系に直接連動。
- ・ **実務リスク**：派遣先変更の都度、比較対象者の待遇情報の取得が必要。

地域一般水準

② 労使協定方式

- ・ **待遇基準**：同種業務を行う一般労働者の平均賃金（一般賃金額）と同等以上。
- ・ **対象範囲**：【賃金】労使協定に基づく／【賃金以外】派遣先の教育・福利厚生。
- ・ **評価連動**：派遣元の体系的な能力評価・教育訓練に基づき運用。
- ・ **実務リスク**：協定の不備や評価未実施があると無効化し①へ強制移行。

【実務リスク解説】労使協定方式の「形骸化」による遡及支払リスク

労使協定方式を採用している場合でも、公正な評価を実施していない、あるいは過半数代表者の選出方法に不備（会社指名など非民主的手続き）がある場合、**労使協定自体が無効**とみなされます。その結果、自動的に「派遣先均等・均衡方式」が適用され、派遣先の正社員との賃金差額を過去に遡って支払わなければならない法的リスクを負うことになります。

3. 手当・福利厚生における待遇差の不合理判断基準

改定ガイドラインでは、最高裁判所の判例法理に基づき、各種手当の支給目的や性質に応じた不合理差の判断要件が具体化されています。

待遇項目	改定ガイドラインにおける不合理性の判断要件・留意事項
賞与・退職手当	労務の対価、後払い、功労報償等の支給目的を勘案し、職務内容や貢献度に応じた均衡ある支給を行わない場合は不合理と判断されるリスクがあります。
無事故手当	業務内容（安全運転等の義務）が正社員と同一である派遣労働者には、正社員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・住宅手当	契約更新等により継続勤務が見込まれる派遣労働者には正社員と同一の家族手当を支給すべきと明記。住宅手当も配置変更の有無等に応じて同一支給が求められます。
福利厚生・駐車場	従来の食堂・更衣室等に加え、「 駐車場 」の利用配慮・ 便宜供与が明記 されました。正社員には無料提供し、派遣労働者を一律排除することは不合理となります。
病気休職・特別休暇	継続勤務が見込まれる派遣労働者に対し、正社員と同様の病気休職中の給与保障や、夏季・冬季休暇の付与を行うことが必要となります。

4. 派遣元・派遣先それぞれの実務対応ステップ

【派遣元企業の実務対応】

1. 労働条件通知書・就業条件明示書の改訂： 雇入れ時および派遣時の交付書面に「待遇差の内容・理由について説明を求めることができる旨」および「具体的な問い合わせ窓口（部署・役職・担当者名・連絡先）」の記載が必須となります。
2. 過半数代表者選出プロセスの厳格化： 挙手や投票など民主的方法による選出手続きを厳格に行い、その選出過程の記録（選出結果周知文書や議事録）を保存しておくことが不可欠です。

【図解②】 派遣元と派遣先が連携して回す「公正な評価から待遇改善へのサイクル」



【派遣先企業の実務対応】

1. 情報提供義務と福利厚生（駐車場）配慮： 比較対象労働者の待遇情報を正しく提供するとともに、社内駐車場の利用ルールを見直し、派遣労働者への利用便宜を図る必要があります。
2. 派遣料金交渉への適正対応： 物価高騰や昇給に伴う派遣料金改定の提示に対し、合理的な理由なく協議を拒否したり据え置くことは派遣先指針違反となり得ます。真摯な協議体制を構築してください。

5. まとめ・実務準備チェックリスト

【2026年10月1日施行までに点検すべき実務チェック項目】

- ☐ 雇入れ時・派遣時の明示書面に「待遇説明要求権」および「問い合わせ窓口」を追加したか
- ☐ 賞与・各種手当（無事故・家族・住宅等）の支給規程が最新ガイドラインの不合理基準に適合しているか
- ☐ 労使協定の過半数代表者の選出手続きが民主的かつ適正に行われ、記録を保管しているか
- ☐ 派遣先において「駐車場」を含む福利厚生施設の利用ルールに不合理な制限がないか
- ☐ 派遣元・派遣先間で業務評価の連携フィードバックおよび派遣料金協議の体制が整備されているか

日本社会保険労務士法人

【2026年改正に伴うご相談受付中】

当法人では、就業条件明示書の改訂作成、就業規則の改定・リーガルチェック、ハラスメント対策など、実務サポートを行っております。

ご不明な点や具体的な運用方法についてのご相談は、当法人までお気軽にお問い合わせください。