

優良派遣事業者認定制度

2025年度



# フォローアップセミナー

第3回

2月24日(火)13:30～



# セミナー開演に関するお願い

- **講演中に皆さんのご意見を伺う場合があります  
その際は、チャット機能をご使用ください**
- **本日のセミナー資料は、事前にZoomのリンク先とともにメールでお送りしました  
資料をご活用ください。**

# 本日のアジェンダ

## 第1部

13:30～14:20

「派遣労働者の同一労働同一賃金について」

厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課  
課長補佐 鈴木 威至 様

休憩

## 第2部

14:30～14:50

派遣先認知度調査結果解説と最新の認定基準の解説

## 第3部

14:50～15:00

認定のメリットについて

優良派遣事業者認定制度

# 第1部

## 「派遣労働者の同一労働同一賃金について」

厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課  
課長補佐 鈴木 威至 様



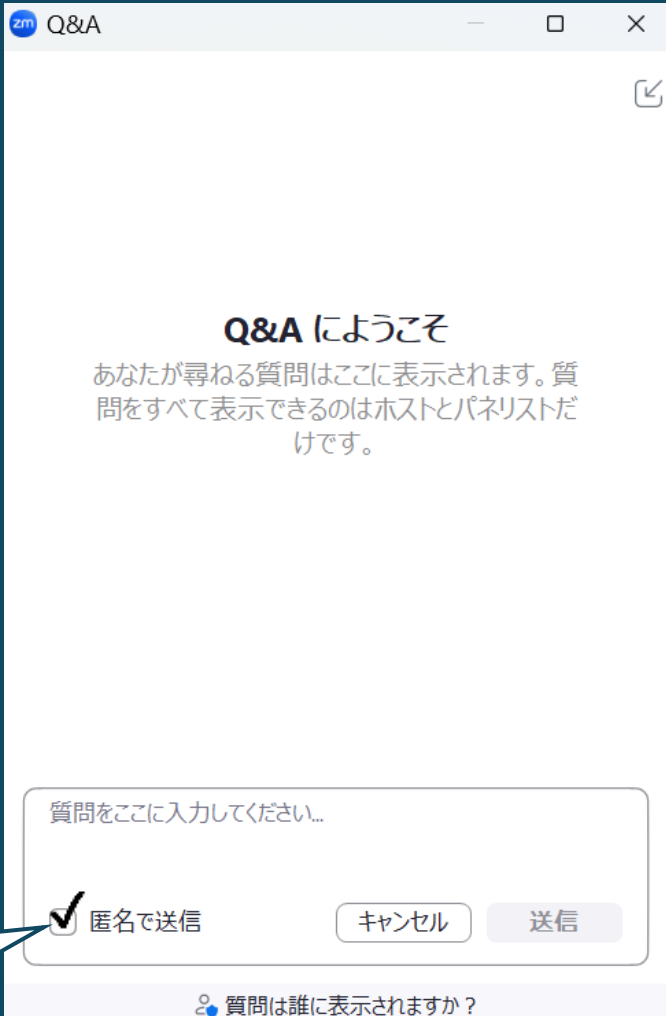
# 第1部 質疑応答について

第1部の最後に質疑応答の時間を設けます。  
(5～10分程度)

ご質問がある場合は、Q&A機能を使用し、ご質問ください。匿名でのご質問も可能です。その場合は、「匿名で送信」にチェックを入れ送信ください。

ご質問が多い場合は、時間内に回答できない可能性がありますので、予めご了承ください。時間内に回答できないご質問については、後日、回答内容をお申込みのメールにお送りさせていただきます。

匿名で送信に✓を入れると、匿名での質問が可能です



The screenshot shows a Zoom Q&A window with the following content:

- Header: zm Q&A
- Section: Q&A によるこそ
- Text: あなたが尋ねる質問はここに表示されます。質問をすべて表示できるのはホストとパネリストだけです。
- Input field: 質問をここに入力してください...
- Form elements:  匿名で送信, キャンセル, 送信
- Footer: 質問は誰に表示されますか?

## 派遣労働者の同一労働同一賃金について

厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課  
課長補佐 鈴木 威至

# 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

## （働き方改革関連法によるパートタイム労働法・労働者派遣法の改正の概要）

- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の実効ある是正を図るための規定の整備が行われた。

### 1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇差の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。（有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」））
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

### 2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

### 3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

# 労働政策審議会 同一労働同一賃金部会の開催について

## 開催趣旨

- パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法については、平成 30 年働き方改革関連法により、同一労働同一賃金に関する規定が整備され、令和 7 年で施行後 5 年を迎える。改正法附則の見直し検討規定等に基づき、施行状況について検討を加える必要がある。
- こうした状況を受け、同一労働同一賃金の施行状況や非正規雇用労働者の現状等を踏まえ、必要な制度の見直しについて検討を行うため、同一労働同一賃金部会を開催する。

## 開催状況

令和 7 年

- 2月5日 同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて
- 3月13日 有識者からのヒアリング
- 4月9日 労使関係団体等からのヒアリング（1）
- 4月15日 労使関係団体等からのヒアリング（2）
- 4月22日 労使関係団体等からのヒアリング（3）
- 5月21日 同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて（パートタイム・有期雇用労働法）
- 6月25日 同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて（労働者派遣法）
- 8月8日 同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて（同一労働同一賃金ガイドライン）
- 9月12日 同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて（正社員転換支援等）
- 9月26日 同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて（これまでの部会での主な御意見）
- 10月22日 同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて（同一労働同一賃金ガイドラインの見直し等）
- 11月21日 同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて（同一労働同一賃金ガイドライン以外の見直し等）
- 12月11日 同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて  
（雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保に向けた取組の強化について（報告）案）
- 12月25日 同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて  
（雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保に向けた取組の強化について（報告）案取りまとめ）

# 同一労働同一賃金の施行5年後見直しについての検討課題と主な御意見①

## (労働者派遣法関係)

### 【総論】

- ◆ 労働者がどのような雇用形態を選択しても納得できる待遇を受けられるようにするという法目的が果たされているかどうかにかぎを置いて現行制度を検証した上で、必要な見直しを図っていくべきという意見
- ◆ 均等・均衡待遇規定の施行以降、派遣労働者の待遇が大きく改善していると認識。今後は、手続きと運用の実務が着実に進められることが重要であり、労使の取組への支援、好事例の共有などを積極的に進めていくことが必要という意見

### 【均等・均衡待遇】

#### (均等・均衡待遇規定について)

- ◆ 原則である派遣先均等・均衡方式が活用されない政策的な課題があるのであれば解消すべき、また、労使協定方式は例外であるため厳格に運用されることが当然であり、原則と例外の関係について法令等に位置づけるべきという意見
- ◆ 「同一労働同一賃金」の原則である派遣先均等・均衡方式からの逸脱は、労働組合が締結主体となる労働協約方式とすることが本来の姿であるという意見
- ◆ どちらの方式でも待遇改善が着実に進んでいることを踏まえれば、今後も2つの方式を維持し、派遣元が派遣先の業務特性や派遣労働者のメリットなどを考慮して選択できることが適切であるという意見
- ◆ 派遣労働者を対象とする調査において、約半数が法改正前後で「待遇が変わらなかった」という回答があることを踏まえれば、法規定の一層の強化が必要であるとの意見
- ◆ 派遣労働者の自由な選択という観点からは、労働協約ではなく、労使協定方式をベースとすることが考えられるという意見

#### (派遣先均等・均衡方式)

- ◆ 比較対象労働者の待遇情報の提供について、記載漏れや更新時の提供漏れに対する指導監督が行われている状況を踏まえ、適切な情報提供が行われるよう、契約更新時にチェックすべき事項のリスト化やパンフレット等により周知・徹底していくべきという意見

#### (労使協定方式)

- ◆ 一般賃金の算出方法については、賃金構造基本統計調査を用いた算出では、初任給との差の調整による12%程度の引下げが問題であり、職業安定業務統計を用いた算出では、ハローワークの求人賃金の下限額を集計しており、実際に労働者が働く場合の賃金と同一ではないことから、改善すべきという意見
- ◆ 一般賃金の算出方法については、制度創設時の議論を踏まえた一定のコンセンサスがあり、これまでも派遣労働者の待遇が改善していることや、複雑な制度の安定性を確保する観点から、現行制度を維持して、引き続き施行状況のフォローアップを行うべきという意見
- ◆ 一般通勤手当について平成25年の調査を使い続けているということは課題であり、アップデートすべきという意見
- ◆ 能力・経験調整指数のあてはめが適切に行われるよう、労使協定のイメージ等の書きぶりを強化すべきという意見
- ◆ 一般賃金通達に記載されている「昨今の経済・物価動向及び賃金動向を勘案して賃金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」については、書きぶりを強化した上で、派遣元指針に格上げする等により実行性を担保すべきという意見
- ◆ 一般賃金の算出に用いられている統計と実際の適用とのタイムラグについては、一般賃金通達の記載により適切に手当てされているという意見
- ◆ 労使協定の周知が進んでいないという状況を踏まえ、また、一般賃金の履行確保という観点からも、雇入れ時や労使協定の締結・更新時に派遣労働者に対する労使協定の書面などによる周知を義務化し、周知義務違反の場合は違法・無効と解すべきとの意見

#### (派遣料金への配慮義務)

- ◆ 配慮義務の実効性を強化するため、派遣先が派遣料金交渉に一切応じない場合は指導対象になる旨を派遣先指針に格上げするなど、指導の強化が必要という意見
- ◆ 派遣元が交渉を要望するよう政策的な誘導が必要という意見
- ◆ 派遣先は要望を受け派遣料金を引き上げる対応を行っており、派遣先の理解・認識は高い。構造的な賃金引上げのためには、改めて法の趣旨を周知していくべきという意見

# 同一労働同一賃金の施行5年後見直しについての検討課題と主な御意見② (労働者派遣法関係)

## 【説明義務】

- ◆ 例えば、派遣法第31条の2第4項の「求めがあったときは」の削除を行うなど、待遇差の説明義務の一層の強化が必要という意見
- ◆ 「求めがあったとき」を削除すると説明のタイミングがわかりづらくなり、また、事業者・担当者の負担が大きくなるという意見
- ◆ 説明を求めることができることを派遣労働者が知ることが重要であるため、明示義務に待遇に関する説明を求めることができる旨を追加し、労働者に注意喚起していくことが重要という意見

## 【その他の労使の取組促進のための方策】

### (公正な評価)

- ◆ 能力や成果が公正に評価されて賃上げにつながるということが重要であり、派遣先から派遣元に対して評価に関する情報提供が行われる仕組みが必要という意見
- ◆ 派遣労働者の待遇改善のためには、派遣労働者のキャリアがきちんと形成されていくことが重要。派遣労働者のキャリアを皆が考えるという機運を醸成していくべきという意見

### (未経験者の登用拡大、従事する業務の高度化)

- ◆ 現場実態や働き方は多様であるため、法令で厳格に決めるのではなく、企業の好事例を積極的に共有することが効果的という意見
- ◆ 派遣労働者の中長期的なキャリア形成の観点からは「雇用安定措置」の実効性確保が重要であることから、派遣労働者の希望にあった措置が講じられているか検証すべきではないかという意見
- ◆ 従事する業務の高度化に向けて、派遣労働者の意識への働きかけも重要という意見

### (派遣労働者の意見の反映)

- ◆ 過半数代表者の適正選出について、労働条件分科会における議論を踏まえて適正化に向けた見直しを行うべきという意見
- ◆ 適正選出等の措置を講じたとしても、過半数代表者が派遣労働者の待遇改善の協議等を行うことは現実的に困難であることから、労働組合がその主体となるべきとの意見
- ◆ 派遣は就業場所が異なるケースが多く、適正選出や意見集約に一層の配慮や工夫が必要であるため、配慮の具体的内容について法令等に明記すべき。また、適切な配慮がなく意見集約ができないまま結ばれた労使協定は無効であることを明らかにすべきという意見
- ◆ 労使協定を見たことがない等と答える派遣労働者が多いため、労使協定の周知等がされなければ違法・無効であることを明確にする必要があるという意見
- ◆ 派遣労働者の意見反映について、派遣元で丁寧な対応が行われているため、現行の仕組みを見直す必要性は低いという意見
- ◆ 意見集約の方法について一律の方法を求めると、各社の実情に応じた意見集約に支障を来す恐れがあるという意見

### (情報公表の促進)

- ◆ 法定事項を超える情報開示については、企業ごとの人材確保戦略であり、企業の自主的な公表判断に委ねられるべきという意見
- ◆ 派遣労働者の待遇を考える上で重要となるマージン率については、インターネットでの情報公開を促進していくべきという意見

### 【行政による履行確保】

- ◆ 行政ADRの利用しやすさのPRや待遇改善に関する好事例の横展開など、事業者に対するサポートを強化していくことも有効という意見
- ◆ 派遣を受け入れている業種の所管省庁とも連携しつつ、業種特性の観点からも取り組むと、履行確保がより進むのではないかという意見

# 労働政策審議会 同一労働同一賃金部会の部会報告（主なポイント）

- 正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を図る、いわゆる「同一労働同一賃金」について、令和2年4月の施行から5年を経過したことから、労働政策審議会 同一労働同一賃金部会で、令和7年2月から見直しを検討。計14回開催し、同年12月25日に取りまとめ。
- 非正規雇用労働者の待遇改善は着実に進められてきたが、依然として賃金格差があるとして、更なる待遇改善に向け、**省令・告示等の見直しを求める内容。**
- 取りまとめを受け、厚生労働省において省令・告示等の改正作業を行い、令和8年4月下旬に公布、10月1日に施行・適用予定。

## 1 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等）【告示】

### (1) 同一労働同一賃金ガイドライン（※）の更なる明確化

（※）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（平成30年厚生労働省告示第430号）

#### ①働き方改革関連法の施行後の裁判例等を踏まえ、ガイドラインの記載を見直し（記載の充実・新規追加）

<例> 賞与（記載の充実）・退職手当（新規追加）：待遇の性質・目的として、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質・目的が含まれる等

家族手当（新規追加）：相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の家族手当を支給

住宅手当（新規追加）：転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給される住宅手当について、通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給

#### ②待遇について、職務の内容等の違いに応じた**均衡のとれたもの**とすることが求められることの明確化

#### ③無期雇用フルタイム労働者等について、短時間・有期雇用労働者に該当しないが、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること等の明確化

**(2) 派遣先における派遣料金への配慮義務が適切に履行されるよう、派遣先が派遣元からの派遣料金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ないことを明確化 等**

## 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の改善【省令・告示】

**(1) 雇入れ時の労働条件明示事項に「待遇の相違等に関する説明を求めることができる」旨の追加【省令】**

**(2) 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」又は「説明事項を全て記載した資料の交付」のいずれかとする旨に改正【告示】 等**

## 3 公正な評価による待遇改善の促進等【告示】

(1) 短時間・有期雇用労働者の賃金について、職務の内容等を公正に評価して昇給に反映する等、公正な評価に基づく決定が望ましいことを明確化

**(2) 派遣労働者の待遇改善を進めるため、職務の成果等の評価や教育訓練、キャリアコンサルティング、就業機会の確保及び提供を総合的に行うよう努めること等の留意事項を明記**

(3) 短時間・有期雇用労働者の処遇改善に関する自社の取組状況等について、ウェブサイトで公表することが望ましいことを明確化 等

## 4 行政による履行確保【運用】

- 同一労働同一賃金のより一層の遵守の徹底を図るため、都道府県労働局による報告徴収等を通じて履行確保を図るとともに、各種マニュアルや働き方改革推進支援センターによるコンサルティングの実施等により、制度周知や企業の取組支援を進める 等

# 労働者派遣法関連の見直しのポイント（均等・均衡待遇）

- 派遣労働者における同一労働同一賃金の理解が深まるよう、労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定の基本的な考え方や、労使協定の締結に当たり過半数代表者が適正に選出されていない場合には、労働者派遣法第30条の4に基づく労使協定とは認められず、労働者派遣法第30条の3の規定による待遇の確保が求められることを指針等で示すことが適当である。
- 派遣元事業主と労使協定を締結する過半数代表者の適正な選出や、派遣労働者の意見の反映に当たっては、派遣労働者ごとに就業場所が異なるといった実情を踏まえた取組が派遣元事業主において実践されていることから、こうした取組の好事例等について、派遣元事業主等に対する更なる周知・啓発に取り組むことが適当である。

※雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取組の強化について（報告）より抜粋

## （派遣元事業主に対する指導監督状況）

法条項	内容	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
法第30条の4第1項	労使協定の内容	2,573件	6,453件	6,122件	4,757件	4,371件
法第30条の3第1項、第2項	派遣先均等・均衡方式の内容	163件	319件	404件	384件	486件

資料出所：厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ

## （過半数代表者の適正な選出の履行確保）

### 過半数代表者の選出過程の調査

都道府県労働局において、過半数代表者の適正選出について調査（管理監督者でないこと、過半数の労働者の信任を得ていること 等）

### 違反があった場合

- 有効な労使協定とはならず、法第30条の4の要件を満たさないため、当該協定に基づく労使協定方式の実施は認められない。  
また、派遣先均等・均衡方式を実施していなかったことに係る違反が成立（指導監督及び悪質なケースであれば行政処分の対象）。
- これを受け、派遣元においては、「派遣先均等・均衡方式」の実施、または、適正に過半数代表を選出した上で新たに締結する協定に基づく「労使協定方式」の実施のいずれかにより、公正な待遇を確保することが求められる（都道府県労働局において履行を確認）。

# 労働者派遣法関連の見直しのポイント（均等・均衡待遇）

- 派遣先から派遣元事業主への比較対象労働者の待遇等の情報提供が適切に行われるよう、リーフレット等により派遣先及び派遣元事業主に対する周知・啓発に取り組むことが適当である。

※雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取組の強化について（報告）より抜粋

## （派遣元事業主に対する指導監督状況）

法条項	内容	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
法第26条第9項	比較対象労働者に関する情報提供がないときの労働者派遣契約の締結	1,009件	2,295件	2,465件	2,100件	2,066件

- 法第26条第7項違反（待遇情報の提供に不備・不足があった、書面の交付等以外の方法により待遇情報を提供していた）の場合にも、労働者派遣契約を締結・更新していた事案について是正指導を行った。
- 具体的な指導事例としては、次のものがあった。
  - （1）労働者派遣契約の締結・更新に当たり、別契約で提供を受けた待遇情報と同一である旨や、更新前と待遇に変更がないことを書面等により確認せずに契約を締結・更新していた。
  - （2）情報提供を受けて契約している場合であっても、以下の記載不備があった。
    - ・教育訓練の実施の有無・具体的内容の記載漏れ、福利厚生施設の利用機会の付与の有無・利用条件等の記載漏れ（以上、労使協定方式）
    - ・賞与・昇給の有無、慶弔休暇・病気休暇の有無が不明確（以上、派遣先均等・均衡方式）

## （派遣先事業主に対する指導監督状況）

法条項	内容	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
法第26条第7項	比較対象労働者に関する情報提供	258件	635件	795件	1,154件	1,127件
法第26条第10項	比較対象労働者の情報変更時の情報提供	0件	1件	3件	4件	5件

- 労働者派遣契約の締結の際、同一の派遣元との別契約で提供した待遇情報と同一内容であったため、また、更新の際に待遇に変更がなかった、更新の際にも情報提供を要することを知らなかった等の理由により、待遇情報の提供を行っていなかった事案（書面の交付等以外の方法により提供していたものを含む）については是正指導を行った。
- 情報提供に不備・不足のあった待遇の内容としては、次のものがあった。
  - （1）労使協定方式の場合でも提供が求められる、業務の遂行に必要な能力を付与するため派遣先において実施される教育訓練の内容（教育訓練の実施の有無が不明確、実施有の場合の具体的内容の記載漏れ）、福利厚生施設の内容（利用機会の付与の有無が不明確、利用時間・利用条件の記載漏れ）
  - （2）派遣先均等・均衡方式においては、賞与・昇給の有無、慶弔休暇・病気休暇の有無が不明確

## 労働者派遣法関連の見直しのポイント（均等・均衡待遇）

- 一般通勤手当の算定に当たり利用している「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査（平成25年調査）」（独立行政法人労働政策研究・研修機構）について、「就労条件総合調査」（厚生労働省）（※）に変更することが適当である。  
（※）通勤手当に関する調査は5年おきに実施（直近は令和7年調査）
- 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、
  - i. 改定後の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賃金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
  - ii. 協定対象派遣労働者の賃金の額については、一般賃金の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れること
  - iii. 労使で十分に協議を行ったとしても、待遇を引き下げ場合は、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（平成19年法律第128号）上、原則として労使双方の合意が必要であることに留意することを指針等で示すことが適当である。
- 能力・経験調整指数の適切な当てはめが行われるよう、労使協定のイメージ等を改善することを通じて、適切な運用を促すことが適当である。
- 協定対象派遣労働者の賃金水準の改善に向けた労使協議が円滑に実施されるよう、職業安定業務統計から算出した一般賃金水準について、参考値として求人賃金の上限額の平均を追加することが適当である。

※雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取組の強化について（報告）より抜粋

## < 参考 > 一般賃金の履行確保（協定内容及び個々の労働者への適用状況の確認）

### 部会での御意見

- 労使協定に基づいて、個別の労働者に対して労使協定に定めた額以上の賃金が適切に支払われているかという点も、きちんと検証していくことが必要。

### 一般賃金の調査

一般賃金の履行確保について、以下の確認・調査（※）を通じ、協定内容及び個々の労働者への適用を確認している。

※ 関係者への質問、帳簿、書類その他の物件（労使協定、派遣先からの待遇情報、就業規則、就業条件明示書、賃金台帳、派遣元管理台帳、派遣先管理台帳、労働者派遣契約書、その他確認の必要な書類）の検査等により行う。

- 労使協定内容の確認（労使協定が局長通達により示す内容を充たしているか、対象となる労働者の範囲）
- 派遣先から提供される待遇情報の有無・内容の確認（労使協定方式の場合にも求められる福利厚生施設等の情報）
- 就業規則、就業条件明示書等の確認（協定内容が就業規則や就業条件明示書に反映されているか）
- その他の明示・周知等に係る義務の実施状況の確認（労使協定の周知等）

### 違反があった場合

- 労使協定で定めた内容（賃金等）が遵守されていない場合、当該派遣労働者について、当該労使協定による労使協定方式の実施は認められず、派遣先均等・均衡方式を実施していなかったことに係る違反が成立。
- 当該違反に係る行政指導の実施に際し、違反が生じていた期間の賃金についても、派遣労働者の意向を踏まえた適切な対応（協定に基づく賃金との差額の支払い、その他労働者との話し合いによる適切な対応）が行われるよう厳しく指導を行う。

# 労働者派遣法関連の見直しのポイント（均等・均衡待遇）

- 派遣先における派遣料金への配慮義務が適切に履行されるよう、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等は、労働者派遣法第26条第11項の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないことを指針等で示すとともに、派遣料金交渉の場で活用できる賃金・物価動向等の情報をまとめたリーフレットをセミナーで周知する等、派遣先及び派遣元事業主に対する周知・啓発を強化することが適当である。

※雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取組の強化について（報告）より抜粋

## （派遣先事業主に対する指導監督状況）

法条項	内容	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
法第26条第11項	派遣料金の配慮	0件	1件	2件	4件	2件

資料出所：厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ

## （派遣料金に関する交渉の有無と対応状況）

【派遣元事業所】	【派遣先】	
	派遣先均等・均衡方式 (n=176)	労使協定方式 (n=1,242)
交渉した	40.3%	59.7%
交渉していない	35.2%	37.4%
無回答	24.4%	2.9%

【派遣先】	【派遣先】	
	派遣先均等・均衡方式 (n=669)	労使協定方式 (n=859)
行ったことがある	51.3%	66.9%
行ったことがない	45.9%	32.6%
無回答	2.8%	0.5%

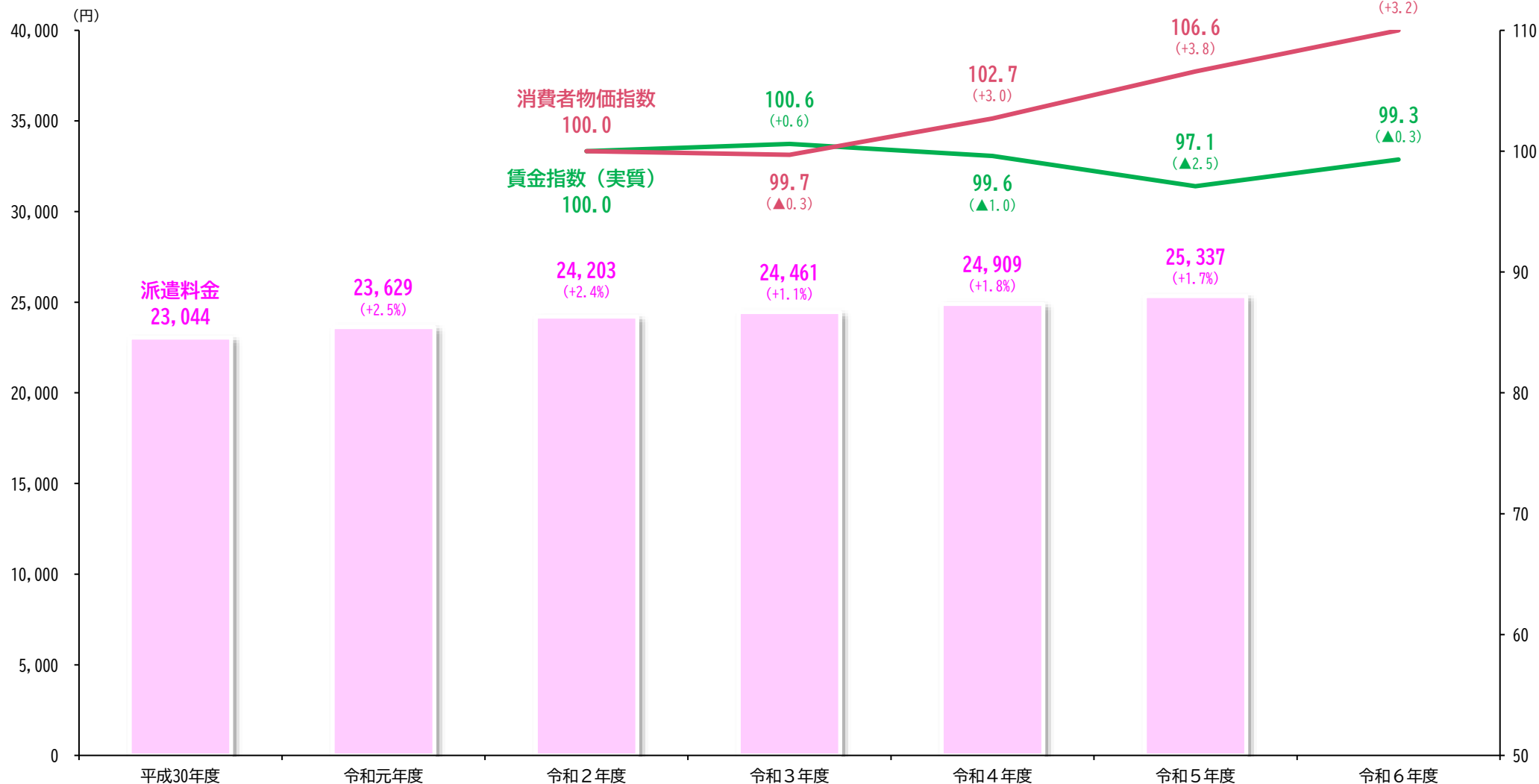
資料出所：厚生労働省委託事業「令和4年度派遣労働者の不合理な待遇差の解消に係る調査研究事業」

派遣料金に関する要望があった	求めに応じてとった対応（複数回答）			要望が無かった	不明
	求めに応じて派遣料金を上げた	求められたが派遣料金を維持した	求められたため派遣労働者の受け入れをやめた		
38.0%(100%)	(91.4%)	(20.3%)	(1.7%)	60.0%	2.0%

資料出所：厚生労働省「令和4年派遣労働者実態調査の概況」（（ ）内は、要望があった事業所100とした割合）

## <参考> 派遣料金について

派遣料金の推移



資料出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告（年度報告）」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「消費者物価指数」

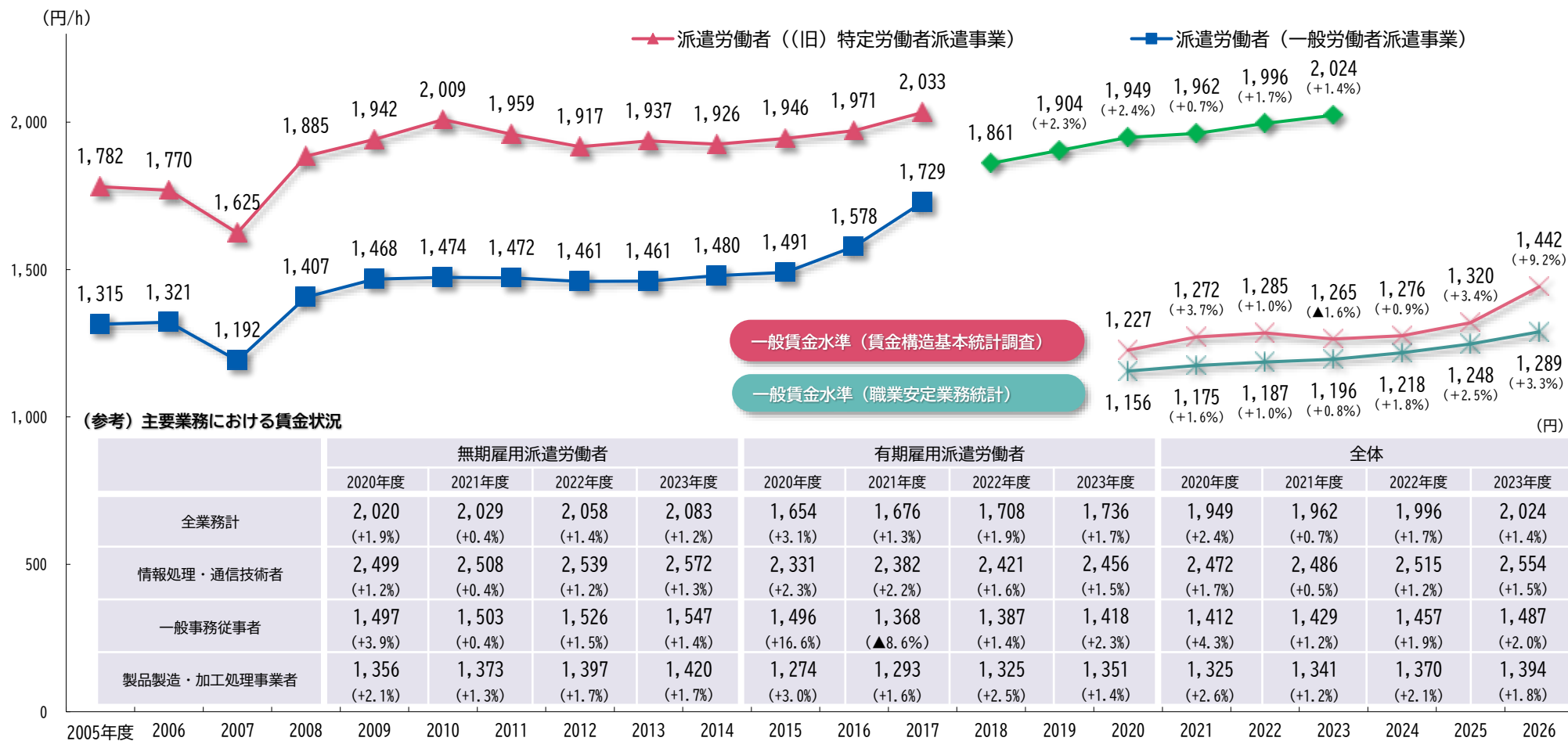
(注1) 「派遣料金」は、派遣労働者1人1日（8時間）当たりの平均額

(注2) 「派遣労働者の賃金」は、給料、手当、賞与其他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が派遣労働者に支払う全てのものについて、派遣労働者1人1日（8時間）当たりの平均額。

(注3) 「指数」は、令和2年を100.0とした値（原数値）。また、（）内は前期比（%）であるが、令和6年の前年比については、令和5年にベンチマーク更新を行ったとした場合の値（参考値）を作成し、この参考値と令和6年の値を比較することにより伸び率を算定している。

# <参考> 派遣労働者の賃金（時間給）の推移

● 派遣労働者の賃金は上昇傾向にある。



資料出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告（年度報告）」

- ※1 賃金は、給料、手当、賞与其他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が派遣労働者に支払う全てのものについて、1時間換算したもの。
- ※2 2015（平成27）年度については改正法施行前後の集計結果の平均を採用（参考値）し、（旧）特定労働者派遣事業に係る経過措置期間が平成30年9月29日で終了したため、平成30年度以降は一般労働者派遣事業のみの集計
- ※3 一般賃金水準については、平成30年改正法の施行に伴い2020（令和2）年度より、労使協定方式による派遣労働者の待遇確保を行う派遣元事業所において適用を開始。労使協定の対償となる派遣労働者の賃金については、賃金構造基本統計調査若しくは職業安定業務統計により算定される賃金水準以上となるよう労使で賃金水準を決定する必要がある。各調査結果による賃金水準の算定方法については厚生労働省ホームページを参照。（[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunva/0000077386\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunva/0000077386_00001.html)）
- ※4 「無期」とは、労働者派遣法第30条の2第1項に規定する無期雇用派遣労働者。
- ※5 「有期」とは、労働者派遣法第30条第1項に規定する有期雇用派遣労働者。

# 労働者派遣法関連の見直しのポイント（均等・均衡待遇）

- 労使協定の更なる周知を図る観点から、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は、書面や電子メール等による周知を行うことを指針等で示すことが適当である。
- 派遣労働者が自身の賃金について理解しやすくなるよう、労働者派遣をしようとするときの明示の様式例等を改善することを通じて、基本給に特殊勤務手当等に相当する額が盛り込まれている場合に理解しやすい明示を促すことが適当である。

※雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取組の強化について（報告）より抜粋

派遣労働者の待遇決定方式等にかかる認識 (n=4,274)	派遣先の正社員の待遇に応じて決まる (派遣先均等・均衡方式)	派遣元が定めたルールに応じて決まる (労使協定方式)	まったく知らない・わからない		
計	14.5%	29.5%	56.0%		
過半数代表者の選出の認識 (n=1,259)	知っている		知らない		
計	57.5%		42.5%		
労使協定書を見た経験 (n=1,259)	見たことがあり、 内容も知っている	見たことはあるが、 内容は覚えていない	見たことがない	覚えていない、 わからない	
計	11.0%	30.3%	42.6%	16.1%	

出典：厚生労働省委託事業「令和4年度派遣労働者の不合理な待遇差の解消に係る調査研究事業」

過半数代表者の属性 (複数選択、n=6,715)	派遣労働者の 過半数代表者	内勤社員や営業等、 派遣労働者以外の過半数代表者	過半数組合	わからない		
計	51.8%	40.5%	4.3%	3.4%		
過半数代表者の選出方法 (複数選択、n=6,715)	投票 (紙)	投票 (メール)	投票 (Web・アプリ)	挙手	持ち回り	その他
計	28.5%	22.2%	14.4%	46.7%	8.9%	7.8%

## <参考> 待遇について説明を求められた（求めた）事項とその割合

- 待遇について説明を求められた（求めた）事項を内容別に見ると、「基本給（の決め方）」や「通勤手当（の決め方）」が多く、次いで、賞与や職務関連手当、特別休暇の内容に関するものとなっている。
- 一方で、「説明を求められた（求めた）ことはない」の割合は高い。特に、労使協定方式では派遣元・労働者とも派遣先均等・均衡方式と比較して説明を求められた（求めた）ことはないとの回答割合が高い傾向にある。

### 待遇について説明を求められた事項（派遣元事業所）

	基本給	賞与	技能手当や精皆勤手当等の職務関連の手当	通勤手当	家族手当等の生活関連手当	退職金	慶弔休暇等の特別休暇	教育訓練	その他	説明を求められたことはない
派遣先均等・均衡方式 (n=126)	<b>71.4%</b>	28.6%	28.6%	<b>32.1%</b>	17.9%	7.1%	17.9%	7.1%	0.0%	<b>74.6%</b>
労使協定方式 (n=1,242)	<b>67.4%</b>	27.8%	11.8%	<b>26.2%</b>	5.3%	21.4%	22.5%	12.3%	2.7%	<b>83.3%</b>

### 待遇について説明を求めた事項（派遣労働者）

	基本給の決め方	賞与の決め方	技能手当や精皆勤手当等の職務関連の手当の決め方	通勤手当の決め方	家族手当等の生活関連手当の決め方	退職金の決め方	慶弔休暇等の特別休暇の日数や取得方法	教育訓練の受講機会	その他	説明を求めたことはない
派遣先均等・均衡方式 (n=621)	<b>21.6%</b>	12.7%	13.8%	<b>20.8%</b>	6.8%	6.1%	8.1%	4.5%	0.6%	<b>44.0%</b>
労使協定方式 (n=1,259)	<b>17.0%</b>	5.5%	6.1%	<b>17.1%</b>	2.1%	2.6%	7.1%	3.1%	0.7%	<b>62.1%</b>

資料出所：厚生労働省委託事業「令和4年度派遣労働者の不合理な待遇差の解消に係る調査研究事業」  
 ※派遣元事業所の調査結果について、派遣労働者の回答項目に合わせて項目数を調整している。

# 労働者派遣法関連の見直しのポイント (労働者に対する待遇に関する説明義務の改善)

## (労働条件明示事項の追加)

- パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者の雇入れ時における労働条件明示事項に、パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項及び労働者派遣法第31条の2第4項に基づき事業主及び派遣元事業主に説明を求めることができる旨を追加することが適当である。

## (説明の求めがない場合の対応)

- 待遇についての納得性の向上は紛争の防止にも資することから、事業主及び派遣元事業主は、パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者からパートタイム・有期雇用労働法第14条第2項及び労働者派遣法第31条の2第4項の規定による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、当該パートタイム・有期雇用労働者又は派遣労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由に関する当該パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を交付することや、待遇の相違の内容及び理由に関する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ことを指針等で示すことが適当である。

## (説明の方法)

- パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項及び労働者派遣法第31条の2第4項に基づく説明は、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パートタイム・有期雇用労働者及び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のいずれかとする、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いこと、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、パートタイム・有期雇用労働者又は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をするよう努める旨を、指針等で示すことが適当である。

※雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取組の強化について(報告)より抜粋

# < 参考 > 派遣労働者に対する派遣元事業主の説明義務及び明示義務

	雇用しようとする時/雇入れ時	労働者派遣をしようとする時	派遣労働者から求めがあった時
説明義務	<p>(1)待遇に関する事項等（法第31条の2第1項、規則第25条の14第2項、業務要領6 10(1)ハ）</p> <p>①派遣労働者の賃金の額の見込み、健康保険・厚生年金保険・雇用保険の被保険者資格に関する事項その他の待遇に関する事項（法、則）</p> <p>※就業時間・日、就業場所、派遣期間、福利厚生等（要領）</p> <p>②事業運営に関する事項（則）</p> <p>③労働者派遣に関する制度の概要（則）</p> <p>※特に派遣労働者の保護に関する規定（労働契約申込みみなし制度の内容を含むことが必要）（要領）</p> <p>④教育訓練及び援助の内容（則）</p> <p>(2)不合理な待遇の禁止等（法第30条の3、第30条の4）及び職務の内容等を勘案した賃金の決定に係る規定（法第30条の5）により講ずることとしている措置の内容（法第31条の2第2項第2号）</p> <p>※業務要領6 10(2)ホ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、差別的な取扱いをしない旨。</li> <li>賃金につき、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等のうちどの要素を勘案するか。</li> <li>賃金等の待遇が労使協定に基づき決定される場合はその旨</li> </ul>	<p>説明義務(2)の事項</p> <p>※派遣先均等・均衡方式のみ（法第31条の2第3項第2号）</p>	<p>①当該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及び理由</p> <p>【待遇の相違の内容：指針】</p> <p>■派遣先均等・均衡方式</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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に関する基準</li> </ul> <p>■労使協定方式</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>賃金が協定で定めた賃金の決定方法及び当該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、</li> <li>賃金以外の待遇が派遣元の通常の労働者との比較において公正に決定されていること</li> </ul> <p>②不合理な待遇の禁止等（法第30条の3、第30条の4）、職務の内容等を勘案した賃金の決定（法第30条の5）及び就業規則の作成の手續（法第30条の6）に係る決定に当たって考慮した事項（法第31条の2第4項、派遣元指針9(1)(2)）</p>
明示義務	<p>(1)待遇に関する事項等（法第31条の2第2項第1号、規則第25条の16）</p> <p>①昇給の有無（則）</p> <p>②退職手当の有無（則）</p> <p>③賞与の有無（則）</p> <p>④協定対象派遣労働者であるか否か（協定対象派遣労働者である場合には、当該協定の有効期間の終期）（則）</p> <p>⑤派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項（則）</p> <p>(2)派遣労働者として雇入れようとする旨（法第32条）</p> <p>(3)労働者派遣に関する料金の額（法第34条の2）</p> <p>(4)賃金、労働時間その他の労働条件（労働基準法第15条第1項）</p>	<p>(1)労働基準法第15条第1項に規定する省令で定める事項及び雇入れ時の明示義務(1)の事項（ただし、契約期間、更新基準、退職に関する事項等を除く）</p> <p>（法第31条の2第3項第1号）</p> <p>※ 派遣先均等・均衡方式のみ</p> <p>(2)就業条件等（法第34条）</p> <p>①労働者派遣をしようとする旨</p> <p>②労働者派遣契約において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</p> <p>※ 従事する業務の内容、従事する事業所の名称・所在地や組織単位、派遣就業日・期間、始業・就業時刻、苦情処理に関する事項等</p> <p>③派遣労働者個人単位の期間制限に抵触する最初の日</p> <p>④派遣先の事業所単位の期間制限に抵触する最初の日</p> <p>⑤労働契約の申込みをしたものとみなされる場合</p>	—

## < 参考 > 正社員との待遇差の内容や理由の説明

- 正社員との待遇差の内容や理由について、説明を求めたことがある割合は全体の1割弱で、派遣先均等・均衡方式で約2割強、労使協定方式で約1割強、自身の待遇決定方式を「まったく知らない・わからない」で5.2%。
- 勤め先からの説明や書面等交付があった割合は全体の約2割強で、派遣先均等・均衡方式で約4割、労使協定方式で約3割弱、自身の待遇決定方式を「まったく知らない・わからない」で約2割弱。

正社員との待遇差の内容や理由について現在の勤め先との間で説明を求めた経験や説明を受けた経験

	説明を求めたこと があり、勤め先か ら説明があった	説明を求めたこと はあるが、勤め先 から説明はなかつ た	説明を求めたこと はないが、勤め先 から説明があった	説明を求めたこと はないが、説明に 代わる書面等が交 付された	説明を求めたこと がなく、説明も書 面等も一切ない	説明を求めたこと がある計	勤め先から説明や 書面等交付があつ た計
派遣労働者 (n=986)	5.6%	3.2%	8.7%	8.3%	74.1%	8.8%	22.6%
派遣先均等・均衡方式 (n=108)	13.9%	9.3%	13.9%	12.0%	50.9%	23.1%	39.8%
労使協定方式 (n=247)	6.5%	5.3%	10.9%	9.7%	67.6%	11.7%	27.1%
まったく知らない・わからない (n=631)	3.8%	1.4%	7.0%	7.1%	80.7%	5.2%	17.9%

資料出所：JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（労働者調査）」（2023年）

## < 参考 > 正社員との待遇差の内容や理由の説明

- 正社員との待遇差の内容や理由についての納得度合いは、「すべての内容について納得できた」が約6割弱。
- 正社員との待遇差の内容や理由について、説明を求めない理由について、「特に理由はない、考えたことがない」が約4割で最も高く、次いで「そもそも正社員の待遇についてよく知らないから」「自身の待遇や正社員との待遇差に、納得しているから／大きな不満はないから」が約2割、「説明を求めることができることを知らなかったから」が約1割。

### 正社員との待遇差の内容や理由についての説明に対する納得感

【複数回答】	すべての内容に納得できた	納得できないことがあった	待遇差の比較対象者の選定	待遇差の内容(賃金関係)	待遇差の内容(賃金関係以外)	待遇差が設けられている理由(賃金関係)	待遇差が設けられている理由(賃金関係以外)	賃金額の設定理由	「労使協定書」に定められた職種の適用理由	地域指数の選択理由	能力・経験調整指数の選択理由	他の選択肢に該当しない点
派遣労働者 (n=223)	56.1%	43.9%	3.6%	7.2%	4.5%	6.3%	4.0%	6.7%	0.4%	0.9%	4.0%	16.1%
派遣先均等・均衡方式 (n=43)	53.5%	46.5%	7.0%	4.7%	2.3%	7.0%	9.3%	—	—	—	—	18.6%
労使協定方式 (n=67)	53.7%	46.3%	—	—	—	—	—	22.4%	1.5%	3.0%	13.4%	16.4%
まったく知らない・わからない (n=113)	58.4%	41.6%	4.4%	12.4%	8.0%	9.7%	4.4%	—	—	—	—	15.0%

### 正社員との待遇差の内容や理由について勤め先に説明を求めたことがない理由

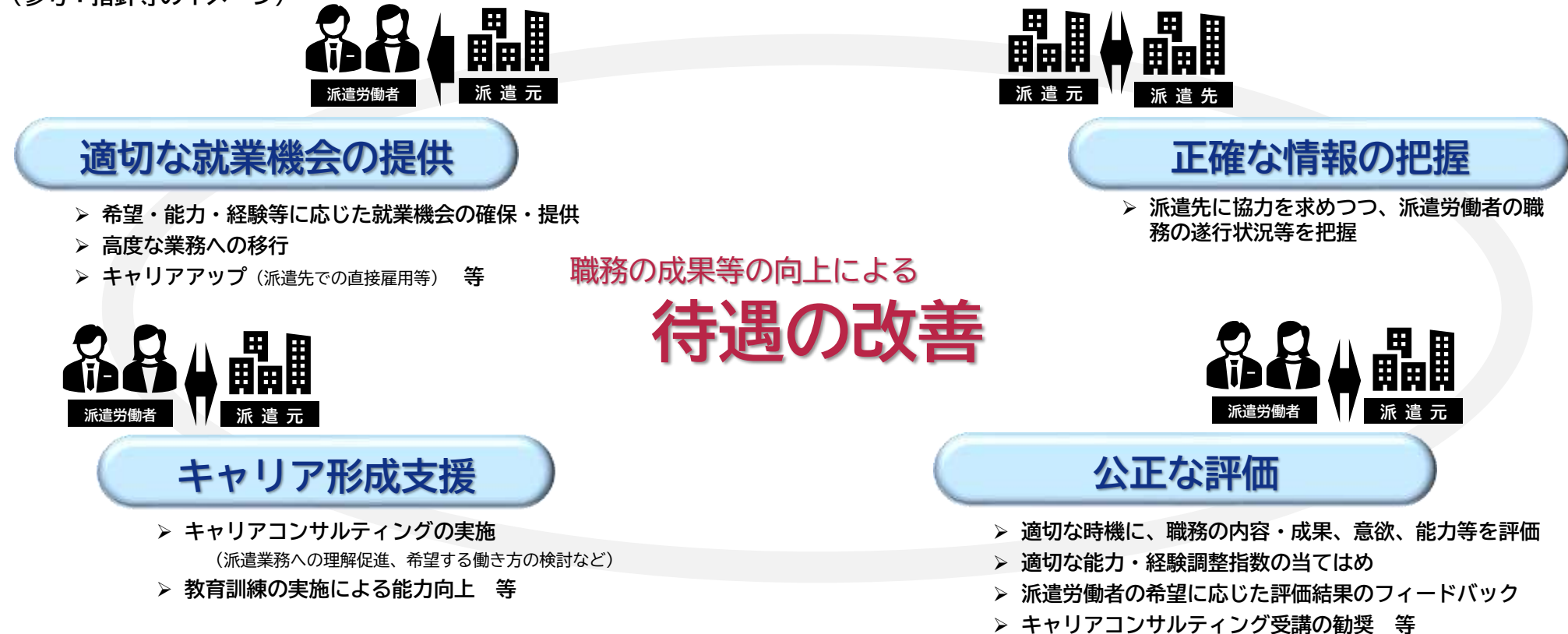
【複数回答】	自身の待遇や正社員との待遇差に、納得しているから／大きな不満はないから	自身の待遇や正社員との待遇差に関心がないから	そもそも正社員の待遇についてよく知らないから	説明を求めることができることを知らなかったから	説明を求めると、不利益な取扱いをされる恐れがあるから	説明を求めやすい雰囲気がないから	誰に説明を求めれば良いか、分からないから	その他	特に理由はない、考えたことがない
派遣労働者 (n=899)	18.5%	9.1%	20.8%	11.8%	9.7%	11.6%	11.3%	3.2%	40.0%
派遣先均等・均衡方式 (n=83)	25.3%	6.0%	18.1%	9.6%	15.7%	12.0%	7.2%	6.0%	31.3%
労使協定方式 (n=218)	22.5%	11.5%	25.2%	14.2%	10.6%	14.7%	12.8%	5.0%	26.6%
まったく知らない・わからない (n=598)	16.1%	8.7%	19.6%	11.2%	8.5%	10.4%	11.4%	2.2%	46.2%

資料出所：JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（労働者調査）」（2023年）

# 労働者派遣法関連の見直しのポイント (公正な評価による待遇改善の促進等)

- 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、これらの措置を総合的に行うよう努めること等の留意事項を指針等で示すことが適当である。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協力することを指針等で示すことが適当である。  
※雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取組の強化について（報告）より抜粋

(参考：指針等のイメージ)



これら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

## 労働者派遣法関連の見直しのポイント（その他）

### （福利厚生）

- 派遣先が便宜の供与等必要な措置を講ずるように配慮しなければならない福利厚生施設の例示として、「駐車場」を指針等で示すことが適当である。

### （情報提供）

- 派遣元事業主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、引き続き、自社のウェブサイトのほか、「人材サービス総合サイト」の活用が促進されるよう、セミナーによる周知・啓発等を通じて、派遣元事業主による情報提供を支援することが適当である。

### （施行状況等を踏まえた見直し検討）

- 本報告を踏まえて講じられる措置については、雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保という働き方改革関連法によるパートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の改正趣旨を念頭に置きながら、経済社会の変化や働き方の多様化等を踏まえ、今後、施行状況等を把握した上で、法規定の在り方も含め検討を加えることが適当である。

※雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取組の強化について（報告）より抜粋・一部加工

## 参考資料

# 労働者派遣法の履行確保に向けた指導監督状況

## (派遣元事業主)

法条項	内容	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
法第30条の4第1項	労使協定の内容	2,573件	6,453件	6,122件	4,757件	4,371件
法第34条第1項	派遣労働者に対する就業条件等の明示	2,407件	3,664件	4,044件	3,571件	4,003件
法第37条第1項	派遣元管理台帳の記載	2,065件	3,291件	3,422件	2,974件	3,340件
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）	1,784件	2,804件	2,758件	2,663件	3,051件
法第26条第1項	労働者派遣契約締結の内容	1,651件	2,551件	2,771件	2,450件	2,896件
法第26条第9項	比較対象労働者に関する情報提供がないときの労働者派遣契約の締結	1,009件	2,295件	2,465件	2,100件	2,066件
法第31条の2第3項	労働者派遣をしようとするときの明示及び説明	1,135件	2,568件	2,346件	1,633件	1,204件
法第30条の3第1項、第2項	派遣先均等・均衡方式の内容	163件	319件	404件	384件	486件
法第31条の2第4項	派遣労働者への待遇に関する説明	2件	1件	4件	2件	3件

## (派遣先)

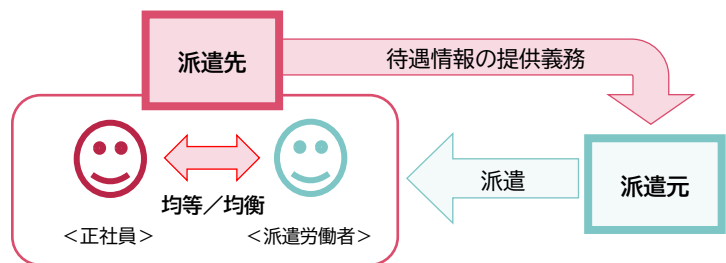
法条項	内容	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
法第42条第1項	派遣先管理台帳の記載	583件	932件	1,428件	2,010件	2,161件
法第26条第7項	比較対象労働者に関する情報提供	258件	635件	795件	1,154件	1,127件
法第26条第1項	労働者派遣契約締結の内容	353件	422件	553件	833件	1,011件
法第26条第4項	派遣元事業主に対する抵触日の通知	197件	305件	473件	657件	673件
法第40条の2第4項	過半数労働組合等への意見聴取	15件	53件	216件	278件	381件
法第26条第10項	比較対象労働者の情報変更時の情報提供	0件	1件	3件	4件	5件
法第26条第11項	派遣料金の配慮	0件	1件	2件	4件	2件

# 派遣労働者の同一労働同一賃金【概要】

- 派遣労働者の同一労働同一賃金については、派遣元事業主に対し派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式のいずれかの待遇決定方式による公正な待遇の確保を義務づけている。

## A 派遣先均等・均衡方式（法第30条の3）

⇒ 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇

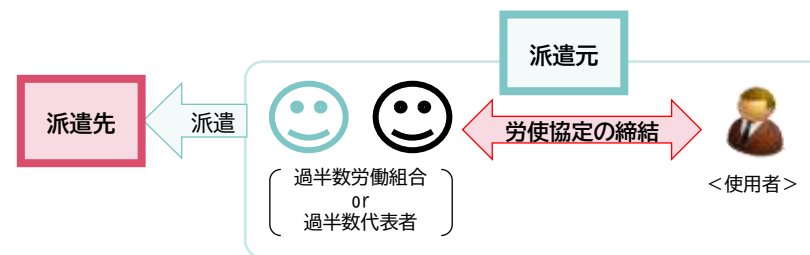


派遣元は、派遣労働者について、

- ① 個別の待遇（基本給、賞与、通勤手当、福利厚生など）ごとに、
- ② 派遣先の正社員と派遣労働者の
  - ① 職務内容（業務内容、責任の程度）
  - ② 職務内容・配置の変更範囲（転勤配置転換の有無・範囲）が同一であれば、正社員と比べて不利な待遇としてはならず（**均等待遇**）、
- ③ 上記に当たらない場合でも、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）を考慮して不合理な待遇差としてはならない（**均衡待遇**）

## B 労使協定方式（法第30条の4）

⇒ 一定の要件を満たす労使協定による待遇



派遣元の過半数労働組合又は過半数代表者との間で締結した一定の要件を満たす労使協定に基づき待遇を決定。

### 労使協定に定めるべき内容

- 対象となる派遣労働者の範囲
- 賃金の決定方法（一般賃金額と同等以上、職務内容、能力等の向上があった場合に改善されるもの）
- 職務内容、能力等を公正に評価して賃金を決定すること
- 有効期間 など

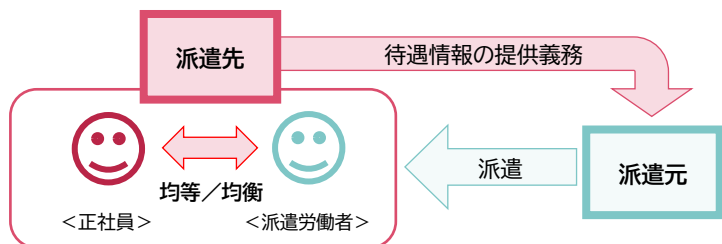
一般労働者（無期雇用フルタイム）の賃金額の水準は、賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計（※）を活用し、厚生労働省において、毎年度公表。

※ 職種、経験年数、地域に応じて調整

※ 一般労働者の通勤手当額や退職金の額も考慮して一般賃金の水準を設定

# 派遣先均等・均衡方式及び待遇改善の取組【概要】

- 派遣先均等・均衡方式では、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保するため、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を義務づけており、派遣元は、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ない。



## 比較対象労働者とは

派遣先が以下の①～⑥の優先順位により選定

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

## 派遣料金の交渉における配慮 【法第26条第11項】

派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、**派遣元事業主が法令遵守できるように配慮すること**が求められる。

## 派遣先

### 比較対象労働者の待遇情報の提供（法第26条第7項、第10項）

- ① 比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ② 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

① 情報提供

② 料金交渉

※派遣先は派遣料金に関して配慮（法第26条第11項）

③ 契約締結

## 派遣元

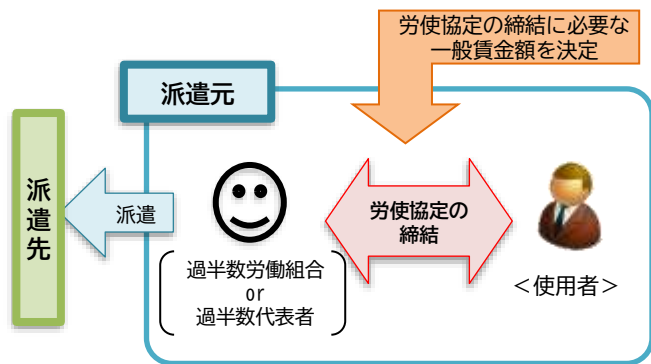
### 派遣労働者の待遇の検討・決定（法第30条の3）

- ① 派遣先の正社員と派遣労働者の①職務内容（業務内容、責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲（転勤配置転換の有無・範囲）が同一であれば、正社員と比べて不利な待遇としてはならず（均等待遇）、
  - ② 上記に当たらない場合でも、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）を考慮して不合理な待遇差としてはならない（均衡待遇）
- ★「均衡待遇」を確保しつつ、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力また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を決定（努力義務）（法第30条の5）

# 現行制度の概要③ 不合理な待遇差をなくするための規定（派遣）

- 労使協定方式には、「一般労働者の賃金（一般賃金）額と同等以上」の要件があり、統計調査等による一般賃金額（賞与込み）を局長通達で毎年度公表している。
- 令和8年度適用の一般賃金水準は、職業安定業務統計（職業計）で3.3%上昇、賃金構造基本統計調査（産業計）で9.2%上昇（対前年度（令和7年度）比）

## 労使協定方式のイメージ



## 労使協定に定めるべき内容

- ・ 対象となる派遣労働者の範囲
- ・ 賃金の決定方法（一般賃金額と同等以上、職務内容、能力等の向上があった場合に改善されるもの）
- ・ 職務内容、能力等を公正に評価して賃金を決定すること
- ・ 有効期間 など

## 派遣料金の交渉における配慮【法第26条第11項】

派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、**派遣元事業主が法令遵守できるように配慮することが求められる。**

## A 一般基本給・賞与等

- ① 職業安定業務統計の求人賃金に基づく一般賃金（賞与込み）
- ② 賃金構造基本統計調査に基づく一般賃金（賞与込み）

	基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値				
		1年	2年	3年	5年	10年
職業計	1,289	1,467	1,570	1,609	1,722	1,839
01管理職	1,611	1,833	1,962	2,011	2,152	2,299
001法人・団体役員	1,902	2,164	2,317	2,374	2,541	2,714
00101会社役員	2,057	2,341	2,505	2,567	2,748	2,935
00199その他の法人・団体役員	1,605	1,826	1,955	2,003	2,144	2,290

OR

	基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値		
		1年	2年	3年
産業計	1,442	1,641	1,756	1,800
1031 管理的職業従事者	3,558	4,049	4,334	4,440
1051 研究者	1,795	2,043	2,186	2,240
1072 電気・電子・電気通信技術者 (通信ネットワーク技術者を除く)	1,669	1,899	2,033	2,083
1073 機械技術者	1,534	1,746	1,868	1,914

## 能力・経験調整指数 能力及び経験を反映するための指標

賃金構造基本統計調査より  
0年, 1年, 2年, 3年, 5年, 10年, 20年の指標を算出

## 地域指数 地域の物価等を反映するための指標

ハローワークで受理した求人の月額賃金より  
「都道府県別」「ハローワーク別」に算出

+

## B 一般通勤手当

### 実費支給

派遣就業場所と居住地の距離等に  
応じた費用の実費を支給

OR

### 1時間当たりの通勤手当に相当する額を支給

賃金構造基本統計調査より  
1時間あたりの通勤手当に相当する額を算出

## C 一般退職手当

### 退職手当制度での比較

支給月数等の相場について  
各種調査結果を公表

OR

### 退職金前払い方式

賃金構造基本統計調査より  
「現金給与額」に占める  
退職金の割合を算出

OR

中小企業退職金共済制度等  
への加入

# <参考> 派遣労働者の公正な待遇の確保に向けた周知

派遣労働者の  
同一労働同一賃金の  
詳細  
(厚生労働省HP)



動画・マニュアル



パンフレット・リーフレット



労使協定書等のイメージ・様式集



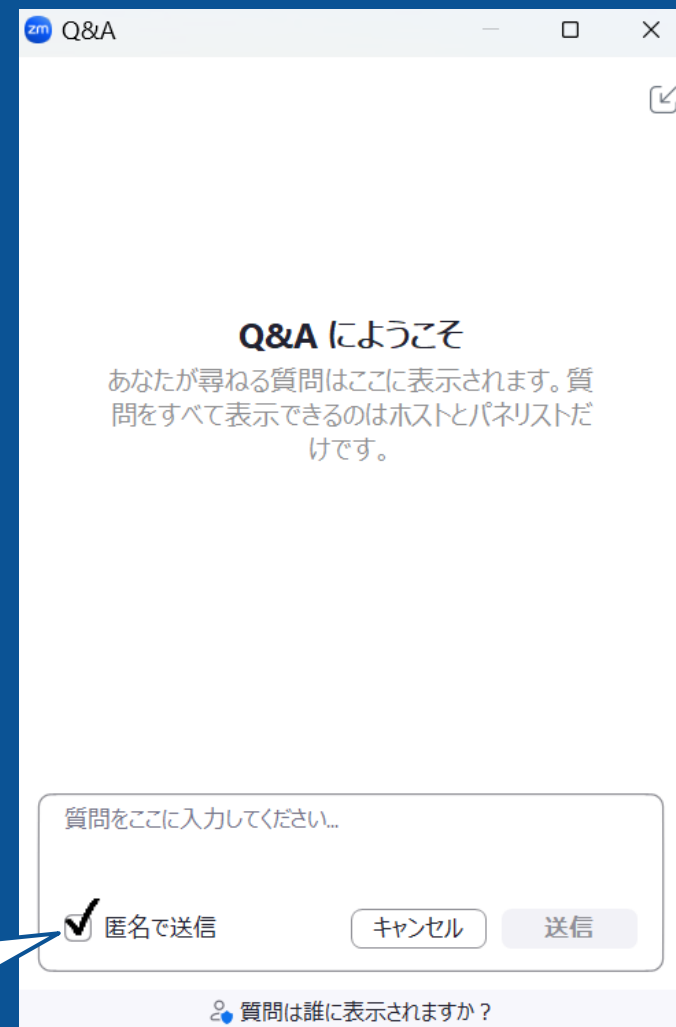


# 第1部 質疑応答

ご質問がある場合は、Q&A機能を使用し、ご質問ください。匿名でのご質問も可能です。その場合は、「匿名で送信」にチェックを入れ送信ください。

ご質問が多い場合は、時間内に回答できない可能性がありますので、予めご了承ください。時間内に回答できないご質問については、後日、回答内容をお申込みのメールにお送りさせていただきます。

匿名で送信に✓を入れると、匿名での質問が可能です



The screenshot shows a Zoom Q&A window with the following content:

- Window title: zm Q&A
- Header: Q&A によるこそ
- Text: あなたが尋ねる質問はここに表示されます。質問をすべて表示できるのはホストとパネリストだけです。
- Input field: 質問をここに入力してください...
- Form elements:  匿名で送信, キャンセル, 送信
- Footer: 質問は誰に表示されますか？

# 優良派遣事業者認定制度

\* 第1部のみで退出される場合、  
下記アンケートへのご協力をお願いします

<https://forms.office.com/r/MY9BLACAW7>

# 休憩



優良派遣事業者



# 第2部

## 派遣先認知度調査結果解説と 最新の認定基準の解説



# 調査概要

調査手法	インターネット調査
標本抽出	インテージ ビジネスパーソンパネル（旧法人パネル）
エリア	全国
対象者条件	1. 会社員（係長以上クラス） + 【勤務先従業員数】5人以上 2. 公務員・団体職員
除外条件	人材業界従事者
回収数	2,136s（うち、派遣会社の選定担当者もしくは関与者 1,496s（昨年度1,481s））
実査期間	2025年6月29日(木)～7月3日(火)

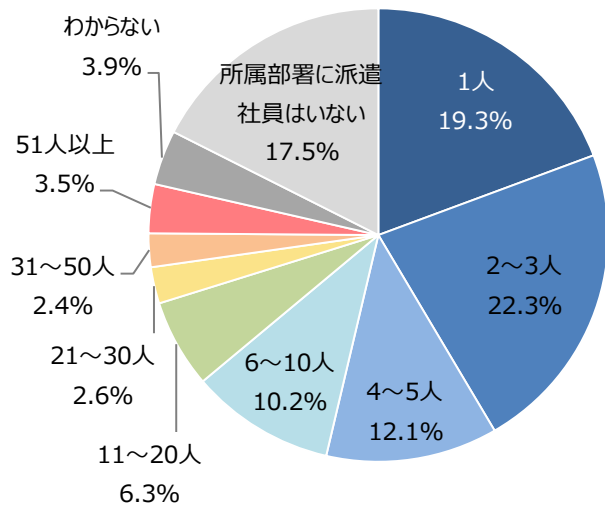
# 派遣活用状況と 優良派遣事業者認定制度の認知度



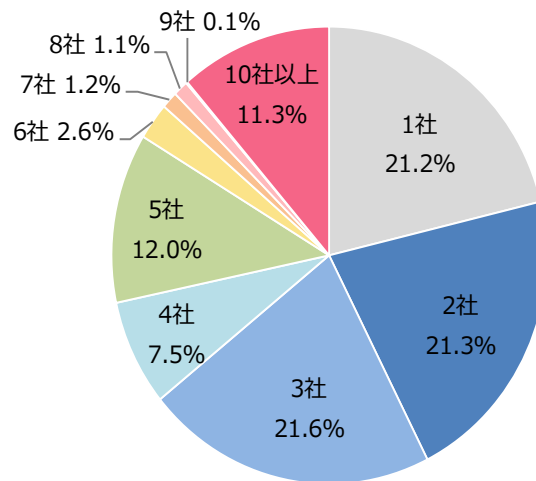
# 活用状況

- 自身の担当範囲の派遣社員数が5人以下で半数以上を占める
- 利用している派遣会社数は1社、2社、3社がそれぞれ約2割
- 派遣社員の職種(単一回答)は、「オフィスワーク」が最も高く、昨年度調査（54.3%）からわずかに増加

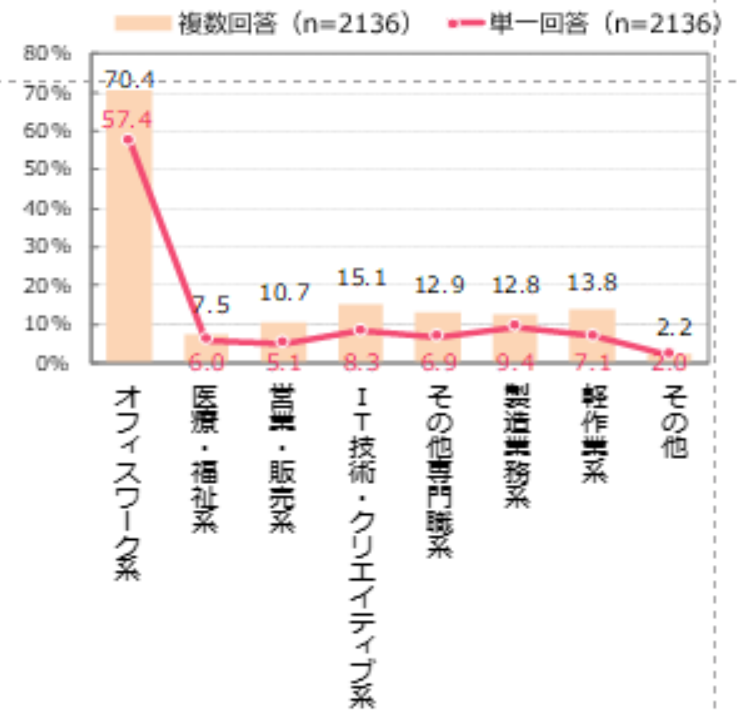
## 自身の担当範囲の派遣社員人数



## 現利用 派遣会社数

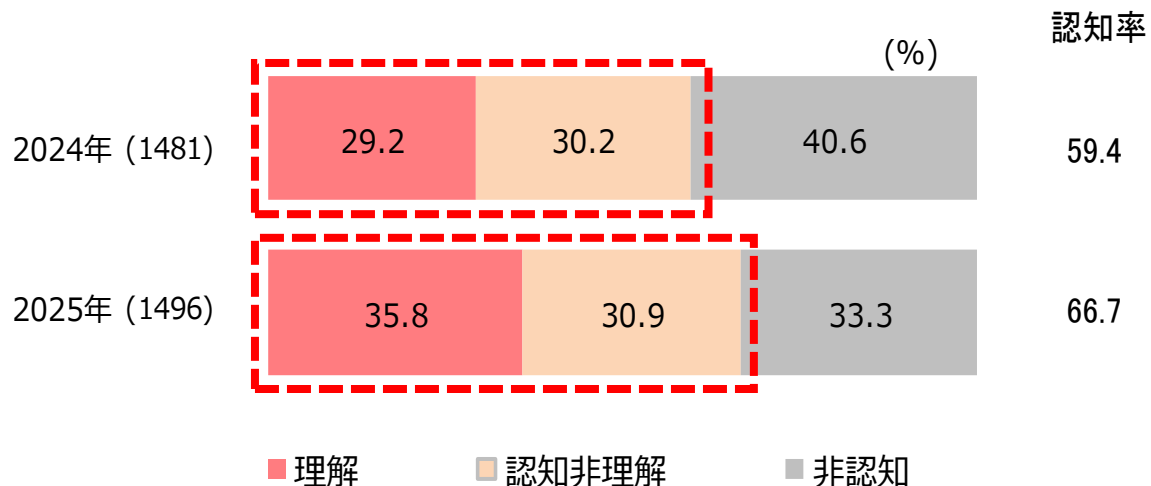


## 派遣社員の職種



# 優良派遣事業者認定制度の認知度

## 優良派遣事業者認定制度認知率

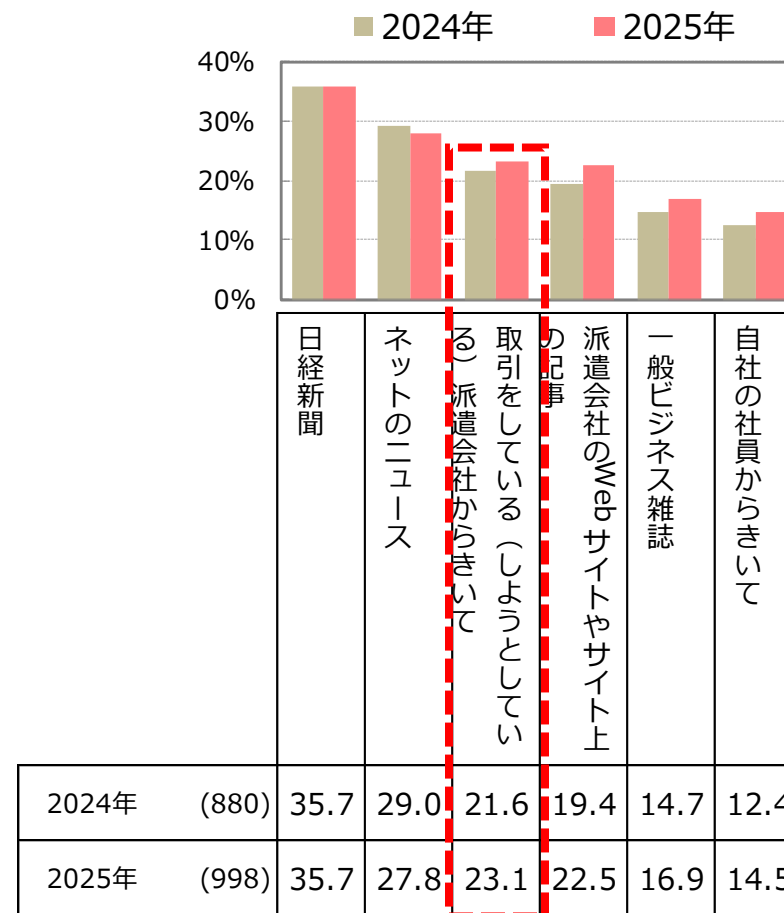


優良派遣事業者認定制度の認知率は **66.7%** にアップ

派遣先担当者の約6割以上が認定制度を認知、  
3割以上は制度の内容まで理解しているという結果に！

認知経路は「**派遣会社から聞いた**」が新聞、ネットニュースに次いで多い

## 認知経路



# 周知広報について

## 派遣先周知用リーフレット



## ポスター

サイズをA1サイズに拡大し、事業者名スペース有



どちらもこちらからダウンロード可能 ➡ <https://yuryohaken.info/certified-company/tool/>

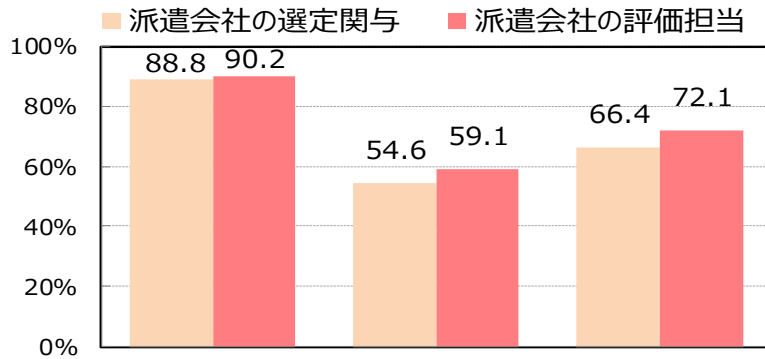
現物をご希望される場合は、アンケートにて希望部数をご入力ください。

ただし、数に限りがあるため、ご希望の部数に沿えない可能性がありますので、予めご了承ください。

# 優良派遣事業者認定が派遣元選定に影響するか

## 認定取得を取引時の必須・参考条件にしているか

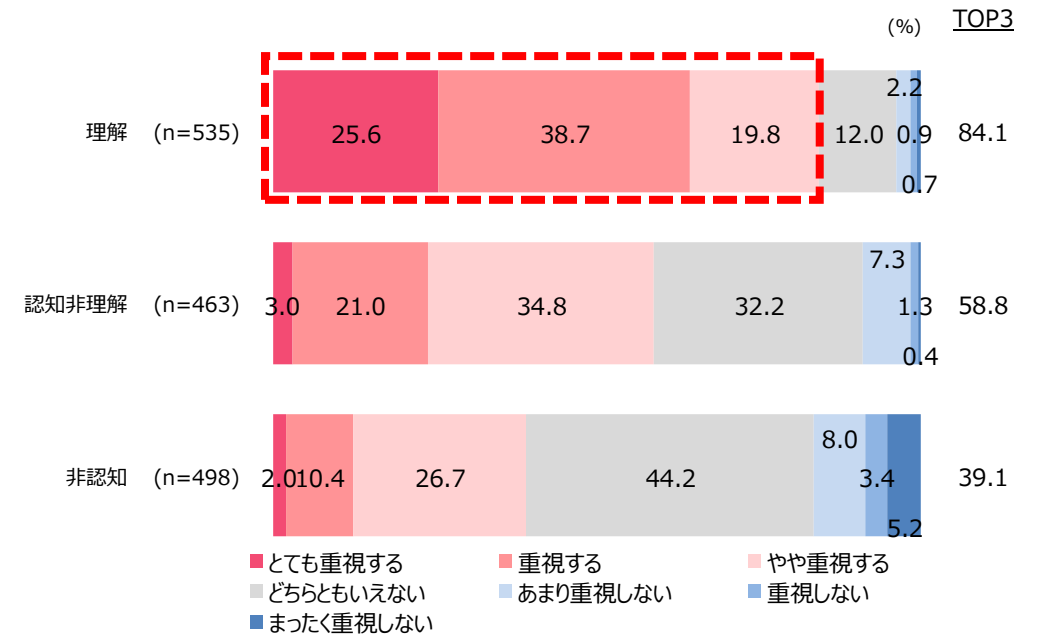
n=663 (制度理解者)



	必須条件・参考活用計	必須条件計	参考情報活用計
TOTAL (663)	88.2	53.1	65.8
派遣会社の選定関与 (535)	88.8	54.6	66.4
派遣会社の評価担当 (276)	90.2	59.1	72.1

## 派遣元の選定基準~認定制度取得有無

n=1496 (派遣会社選定関与者)

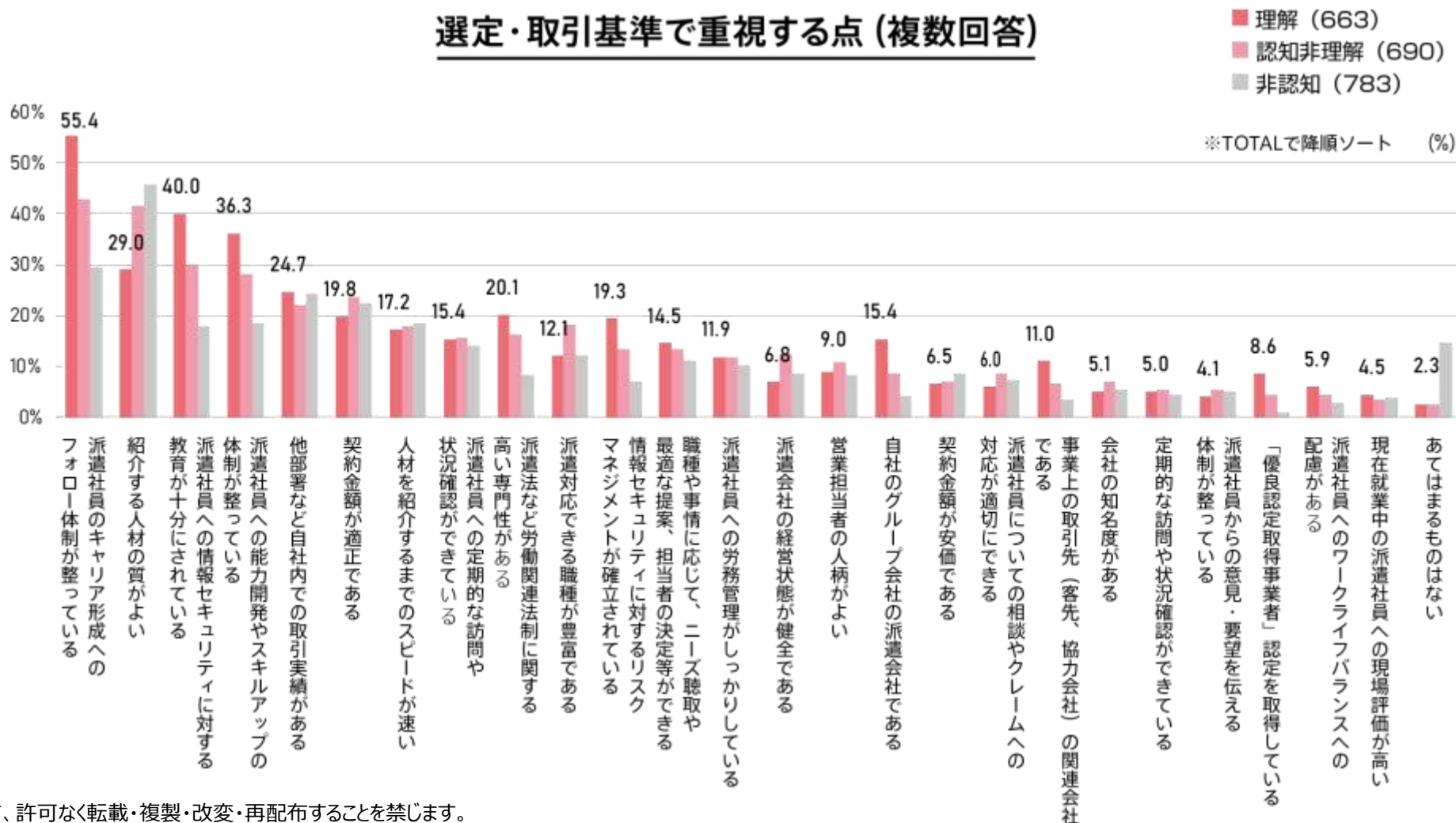


制度理解者の**88.2%**は、派遣会社との取引時に認定取得を気にしており、**84.1%**は選定の基準にしている

# 派遣元の選定・取引基準

派遣元の選定・取引基準で重視する点は、「派遣社員のキャリア形成へのフォロー体制が整っている」が最も高く、次いで「紹介する人材の質がよい」が上位2項目。「派遣社員への情報セキュリティに対する教育が十分にされている」と「派遣社員への能力開発やスキルアップの体制が整っている」が続く。人材の質が高いことと人材の質を高める体制が整備されていることが選定基準の上位で、これまでの調査結果と同様の傾向。

## 選定・取引基準で重視する点 (複数回答)



# 優良派遣事業者認定制度の認知に関するまとめ

- 認知率は昨年と同水準で、約 6 割
- 認定制度の理解者は、認定制度の取得有無を派遣元選定時に重視する傾向が強く、およそ5割を超えて、選定の必須条件としている。また、認知非理解者の重視率が6割であるのに対し、理解者は8割強と大きな差がみられる。

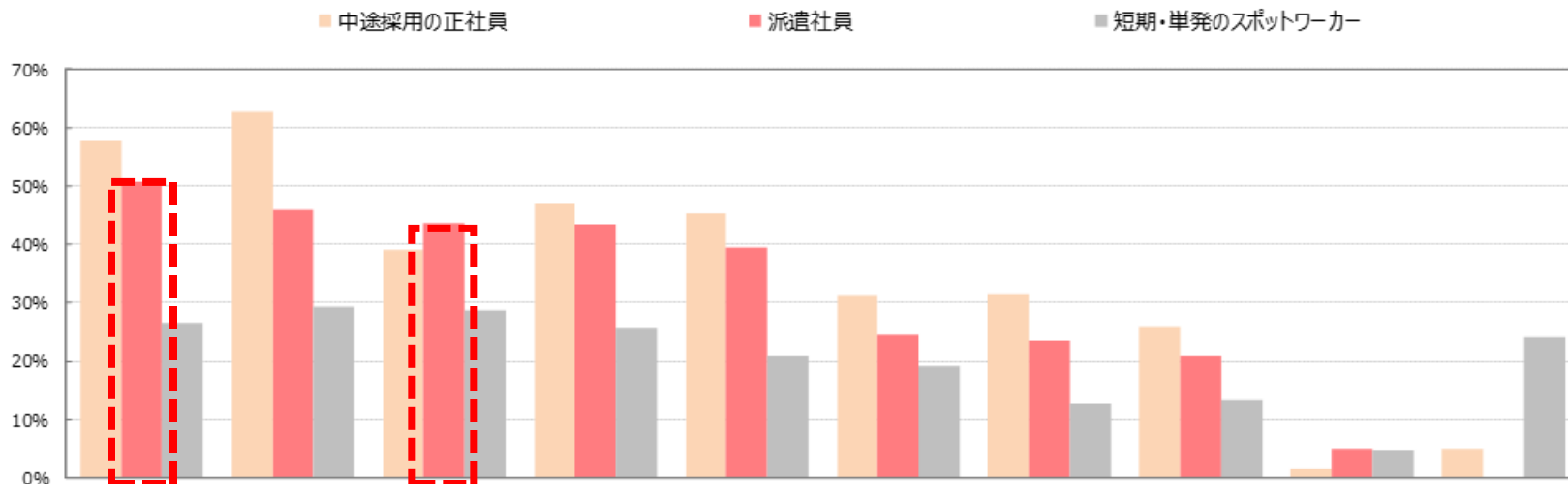
**派遣先担当者が認定制度について理解していることは、優良認定を取得している派遣元を選定することにつながっているため、認知非理解から理解へと促すために、継続的に周知をすることが必要**

# 認知度以外の調査結果



# 「求めるスキル」について

派遣社員に求めるスキルで最も高いのは「コミュニケーション力」で50.7%、「業務の正確性・緻密さ」は、中途採用の正社員よりも求める割合が高くなっている。一方で、中途採用の正社員では「業務に関連した実務経験」が最も高く62.8%であった。基本的なPCスキルや、チームでの協働経験をはじめとして、全体的に派遣社員と中途採用の正社員とでは求めるスキルに大差がなかった一方で、短期単発のスポットワーカーに対しては、求めるスキルは全体的に低く、いちばん多いのは「業務に関連した実務経験」の29.4%であった。



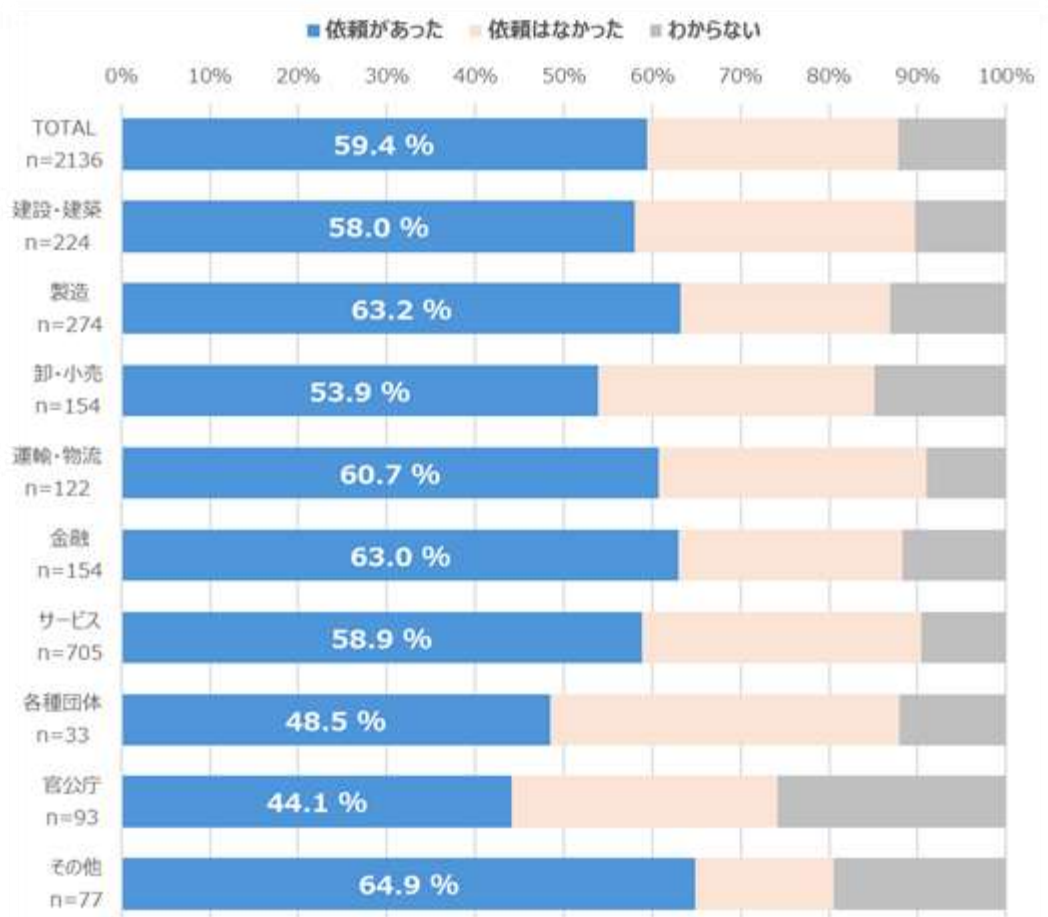
		コミュニケーション力 内外問わず良好な関係構築 ができる能力)	業務に関連した実務経験	業務の正確性・緻密さ	基本的なPCスキル (Word, Excel, WEB検索、メール対 応など)	チームでの協働経験	専門的な知識・資格 (例: 簿記、TOEIC、CADなど)	学習意欲・スキルアップへ の前向きな姿勢	業務内容や計画変更などへ の柔軟な対応力	自己管理能力	自社・部門についていかなる かわからなく
中途採用の正社員	(2136)	57.8	62.8	39.0	47.0	45.3	31.3	31.4	25.9	1.5	5.0
派遣社員	(2136)	50.7	46.0	43.7	43.4	39.4	24.6	23.5	20.9	5.0	-
短期・単発のスポットワーカー	(2136)	26.5	29.4	28.7	25.7	20.8	19.1	12.7	13.3	4.8	24.1

※「派遣社員」で降順ソート

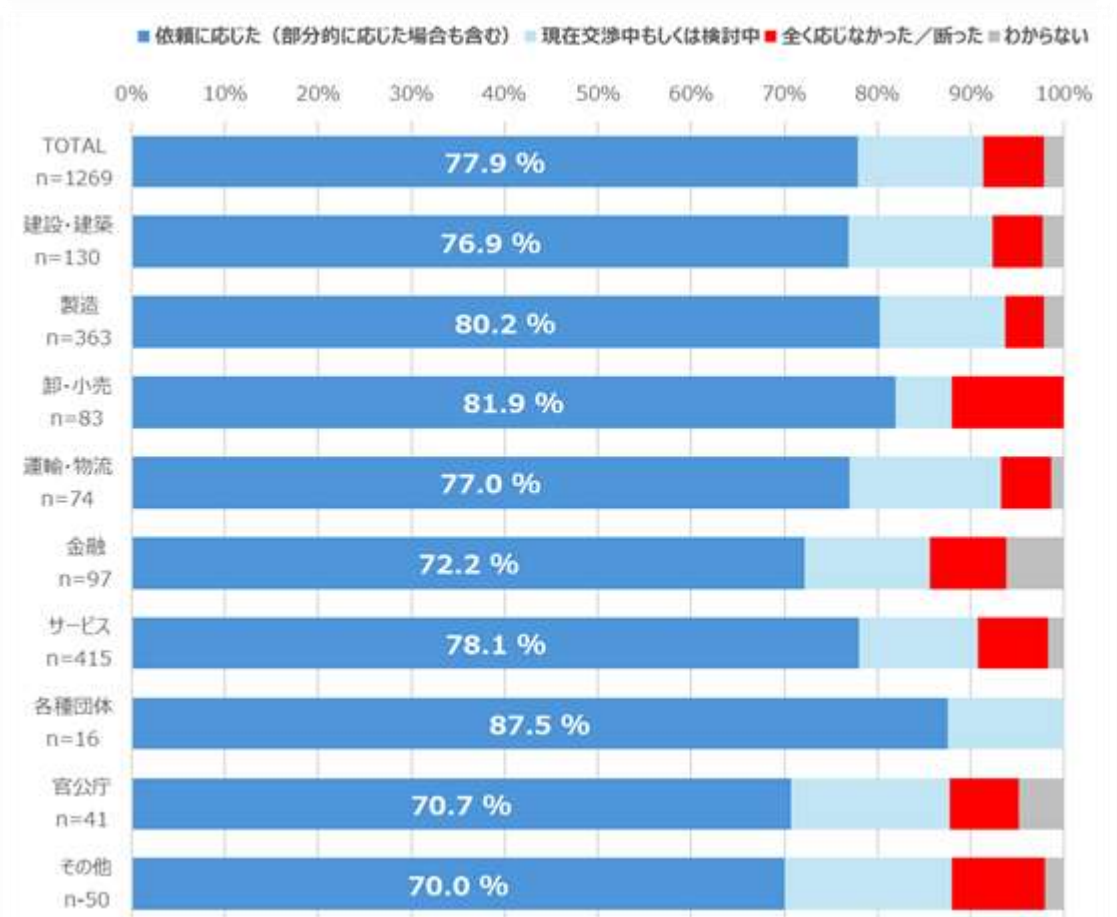
# 派遣会社からの「派遣料金の値上げ」依頼の有無と対応

派遣会社から「派遣料金の値上げの依頼があった」と回答した派遣先担当者は59.4%（昨年度は55.4%）  
 依頼があったうち、依頼に応じた割合は77.9%（昨年度76.6%）といずれも昨年度から上昇

過去1年間における「派遣料金の値上げ」依頼の有無



過去1年間における「派遣料金の値上げ」依頼への対応（依頼があったと回答した方のみ）



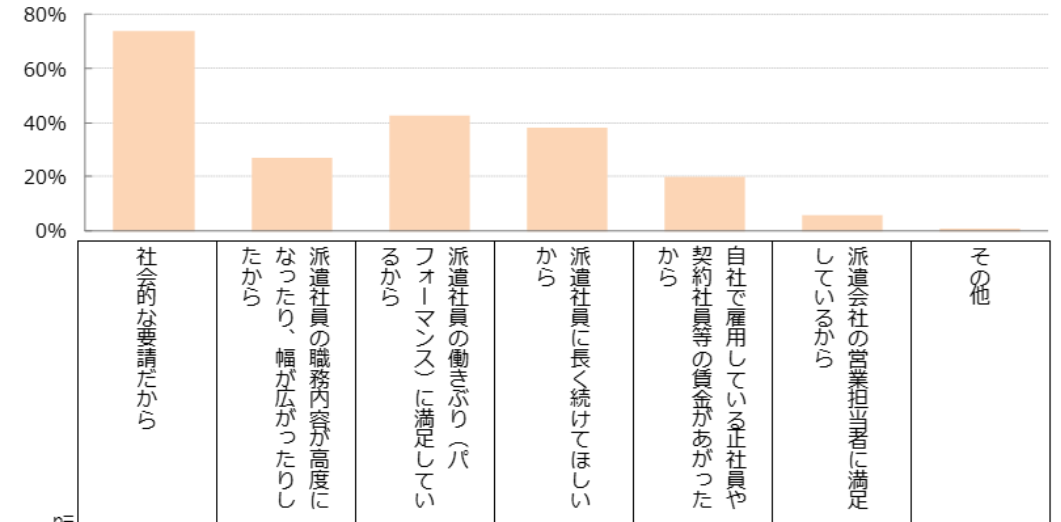
# 「派遣料金の値上げ」に応じた理由

「派遣料金の値上げ」に応じた理由として

最も多いのは「社会的な要請だから」73.8%、

次いで「派遣社員の働きぶり（パフォーマンス）に満足しているから」42.8%であった。

業種別にみても同様の傾向であるが、卸・小売では、「自社で雇用している正社員や契約社員等の賃金があがったから」が30.9%と全体よりも10pt以上高くなっている。



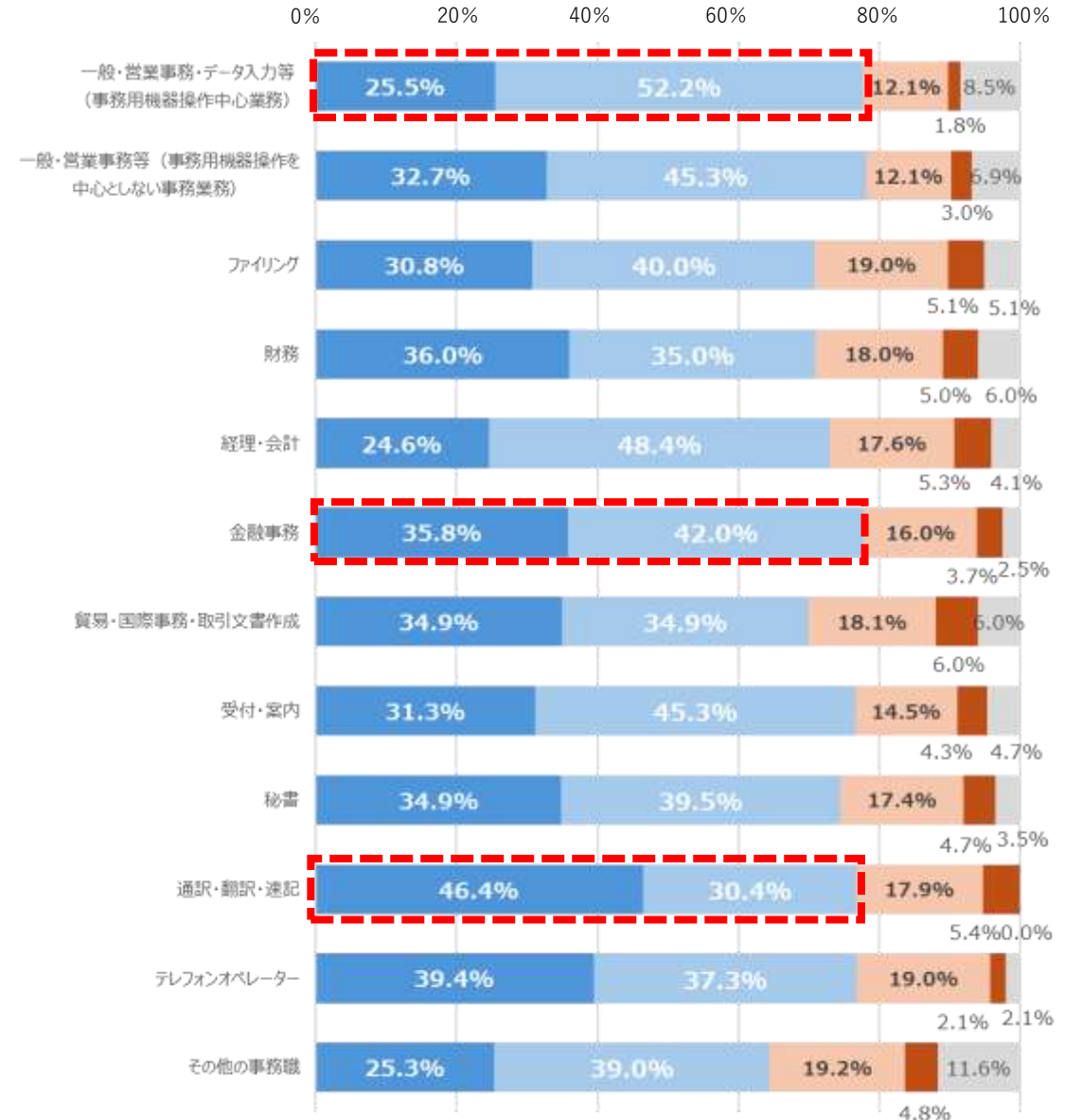
	n=	社会的な要請だから	派遣社員の働きぶり（パフォーマンス）に満足しているから	派遣社員に長く続けてほしいから	派遣社員の職務内容が高度になったり、幅が広がったりしたから	自社で雇用している正社員や契約社員等の賃金があがったから	派遣会社の営業担当者満足しているから	その他
TOTAL	(988)	73.8	42.8	38.1	27.0	20.0	6.0	0.6
建設・建築	(100)	69.0	41.0	32.0	30.0	17.0	4.0	0.0
製造	(291)	76.6	44.0	41.2	25.1	22.0	9.3	0.3
卸・小売	(68)	69.1	51.5	39.7	30.9	11.8	0.0	0.0
運輸・物流	(57)	80.7	26.3	22.8	22.8	15.8	0.0	0.0
金融	(70)	74.3	30.0	31.4	31.4	22.9	1.4	0.0
サービス	(324)	70.1	47.2	40.4	28.7	15.4	4.6	1.5
各種団体	(14)	92.9	21.4	35.7	0.0	21.4	0.0	0.0
官公庁	(29)	75.9	51.7	31.0	27.6	31.0	3.4	0.0
その他	(35)	85.7	34.3	48.6	20.0	25.7	8.6	0.0

# 今後の派遣活用見込み（オフィスワーク系の職種）

オフィスワーク系の職種では、7割以上が、派遣活用を増やすか、現在と同程度で活用していくと回答。

特に、「一般・営業事務」、「金融事務」では8割近くあり、「通訳・翻訳・速記」では、「活用を増やしていくと思う」が最も多い。一方で、「ファイリング」、「財務」、「経営・会計」、「貿易事務」では活用を減らすかやめることを検討しているという回答が他に比べて多い結果となった。

- 今後も派遣社員が担い、活用を増やしていくと思う
- 今後も派遣社員が今と同じ規模で担うと思う
- 今後も派遣社員が担うが、活用を減らしていくと思う
- 既に派遣社員の活用をやめることを検討している
- わからない

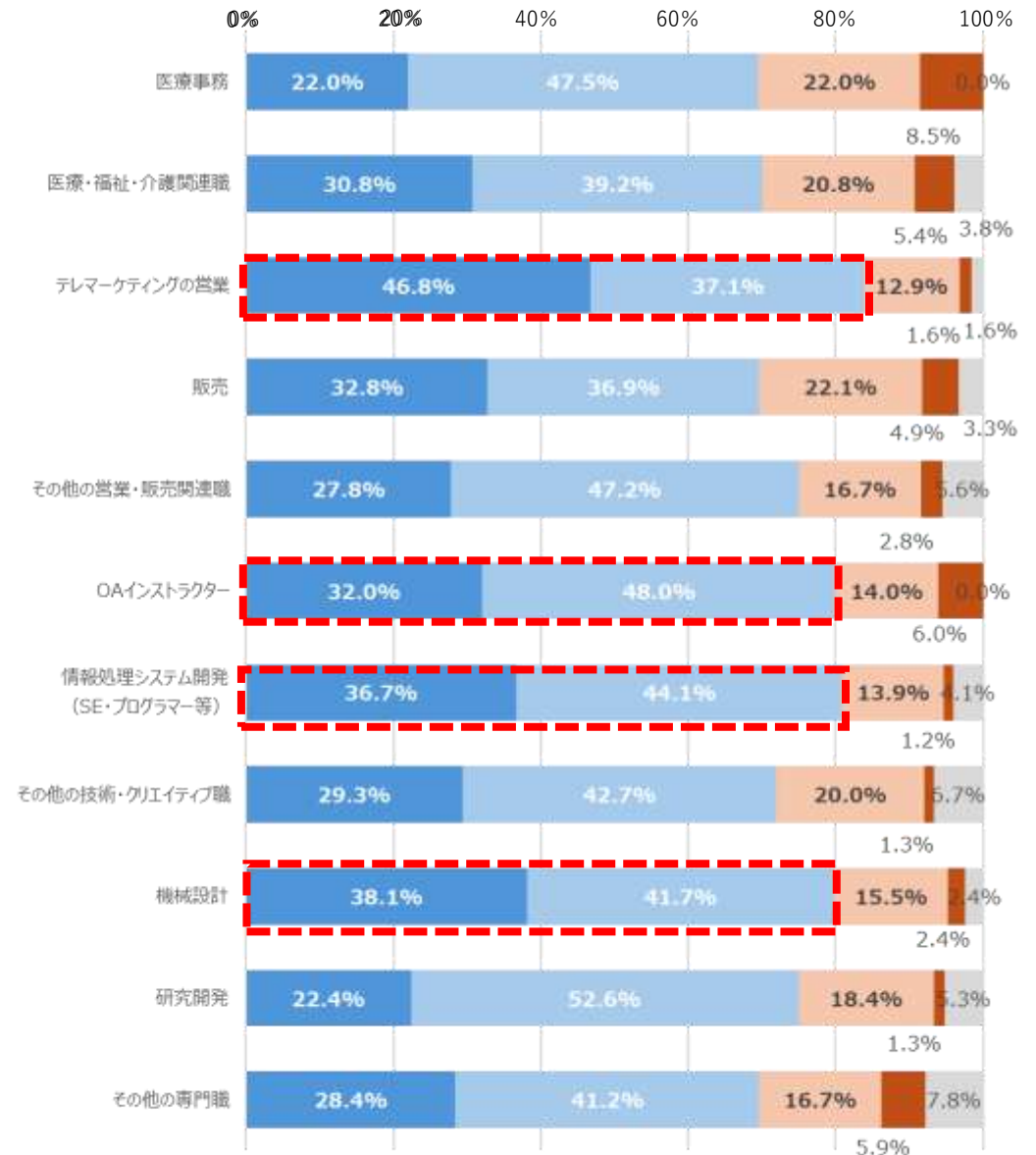


# 今後の派遣活用見込み（専門的職種）

専門的職種でも、7割以上が、派遣活用を増やすか、現在と同程度で活用していくと回答しており、特に「テレマーケティングの営業」、「OAインストラクター」、「情報処理システム開発」、「機械設計」では、8割にのぼっている。

一方で、「医療事務」、「医療・福祉・介護関連職」、「販売」では、活用を減らすかやめることを検討しているという回答が3割あり、他に比べてやや多くなっている。

- 今後も派遣社員が担い、活用を増やしていくと思う
- 今後も派遣社員が今と同じ規模で担うと思う
- 今後も派遣社員が担うが、活用を減らしていくと思う
- 既に派遣社員の活用をやめることを検討している
- わからない

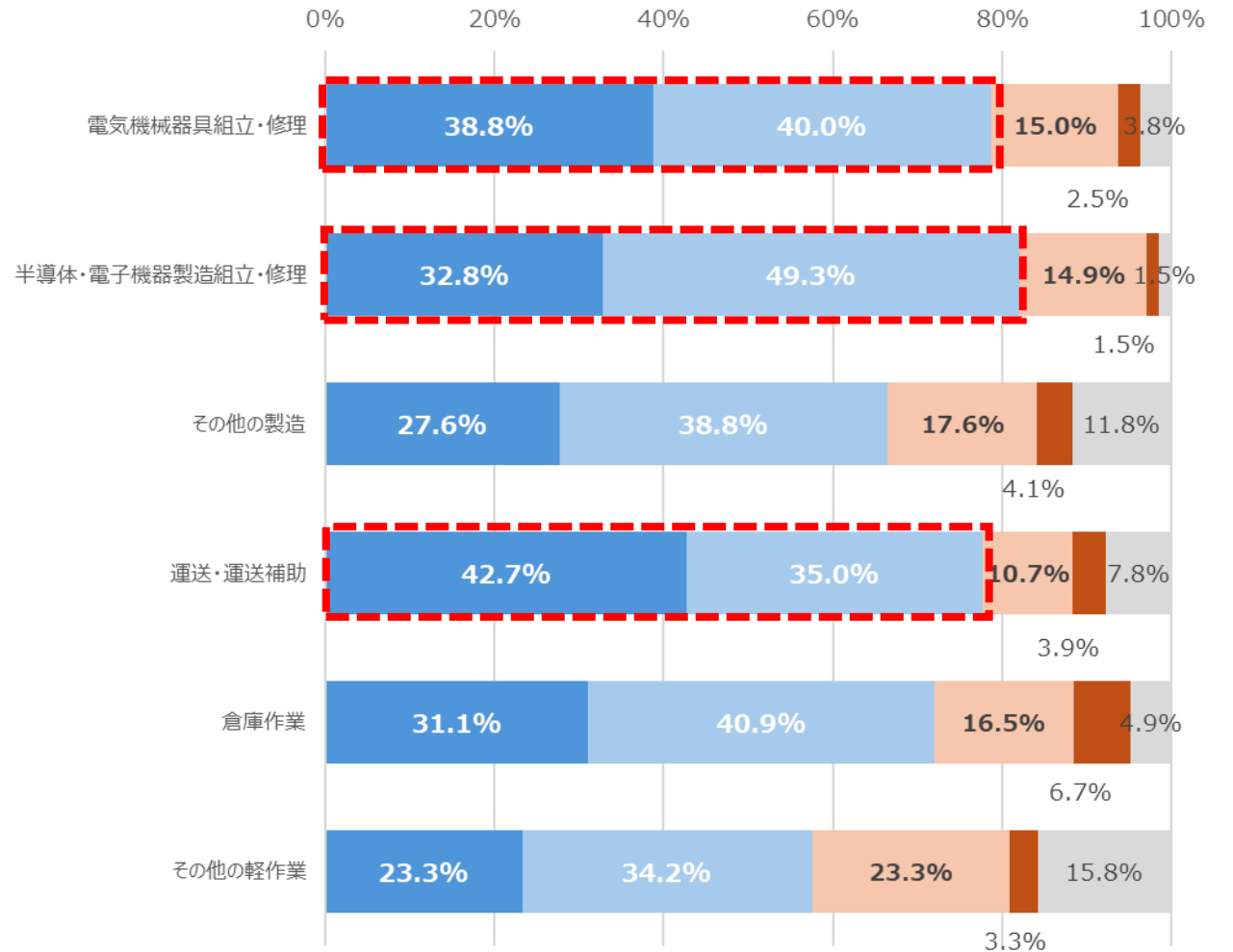


# 今後の派遣活用見込み（製造、物流、軽作業系職種）

製造系職種では、約8割が派遣活用を増やすか同じ規模で活用すると回答している。特に、「運送・運送補助」では、「増やす」という回答が42.7%と多い。

一方で、その他の軽作業では、派遣の活用を減らすという回答が他に比べて多く、活用をやめる、わからないを合わせると4割以上に上っている。

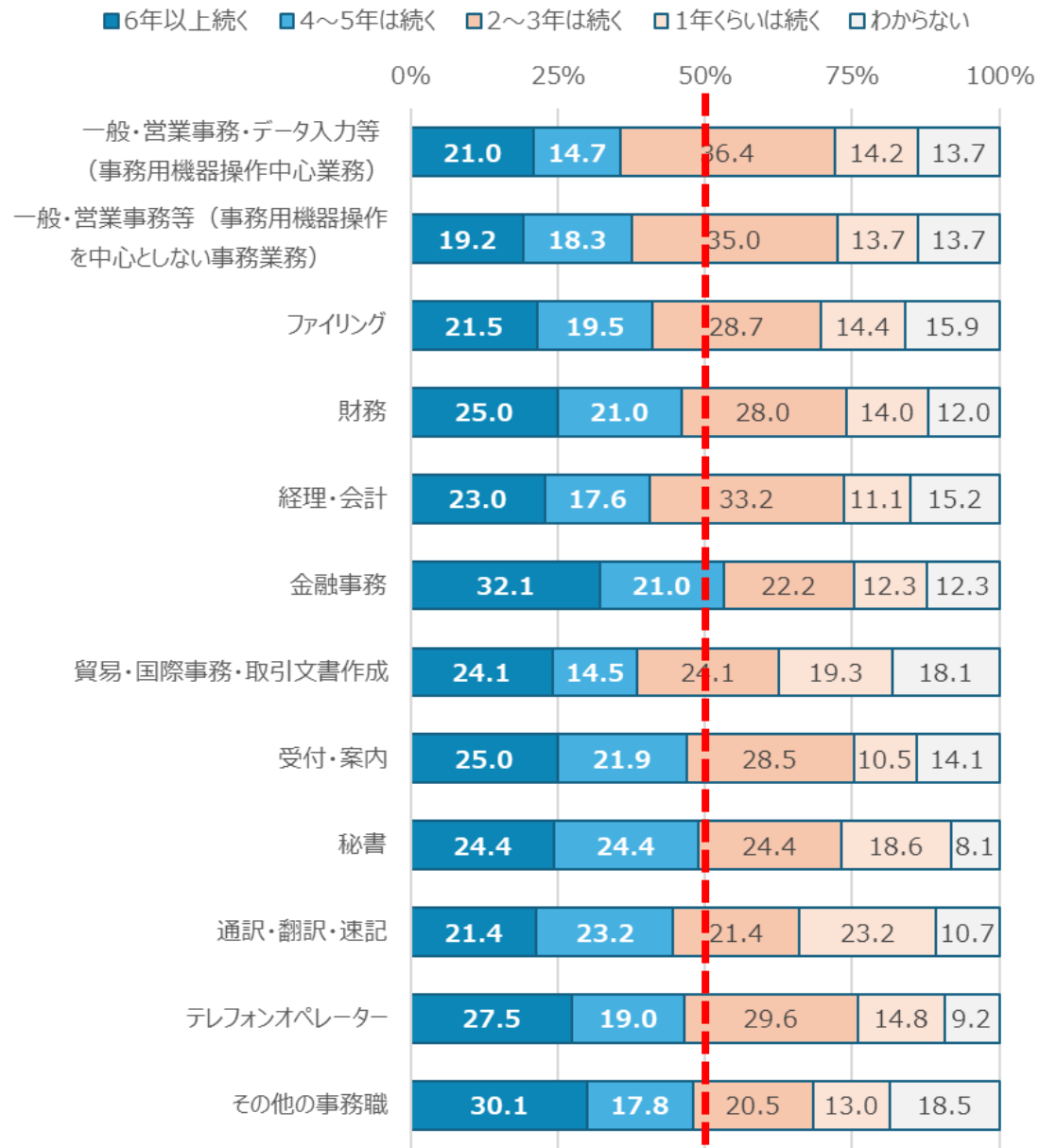
- 今後も派遣社員が担い、活用を増やしていくと思う
- 今後も派遣社員が今と同じ規模で担うと思う
- 今後も派遣社員が担うが、活用を減らしていくと思う
- 既に派遣社員の活用をやめることを検討している
- わからない



# 今後の業務そのものの継続見込み（オフィスワーク系の職種）

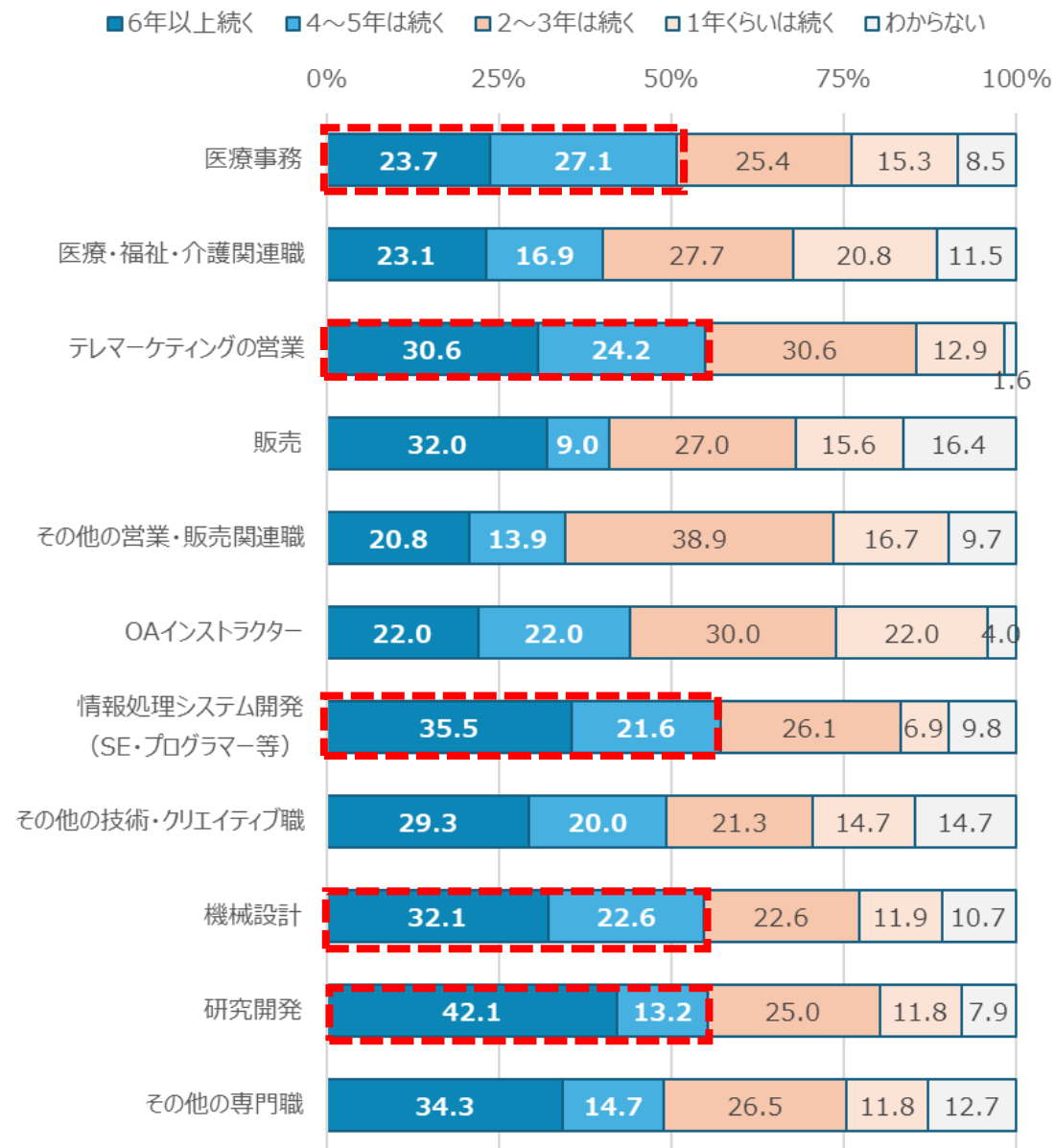
オフィスワーク系のほとんどの職種で、今後4年以上その業務が継続するという回答は5割を切っている。

「一般・営業事務」では回答者の約7割が、継続見込みは3年以内か「わからない」と答えている。



# 今後の業務そのものの継続見込み（専門的職種）

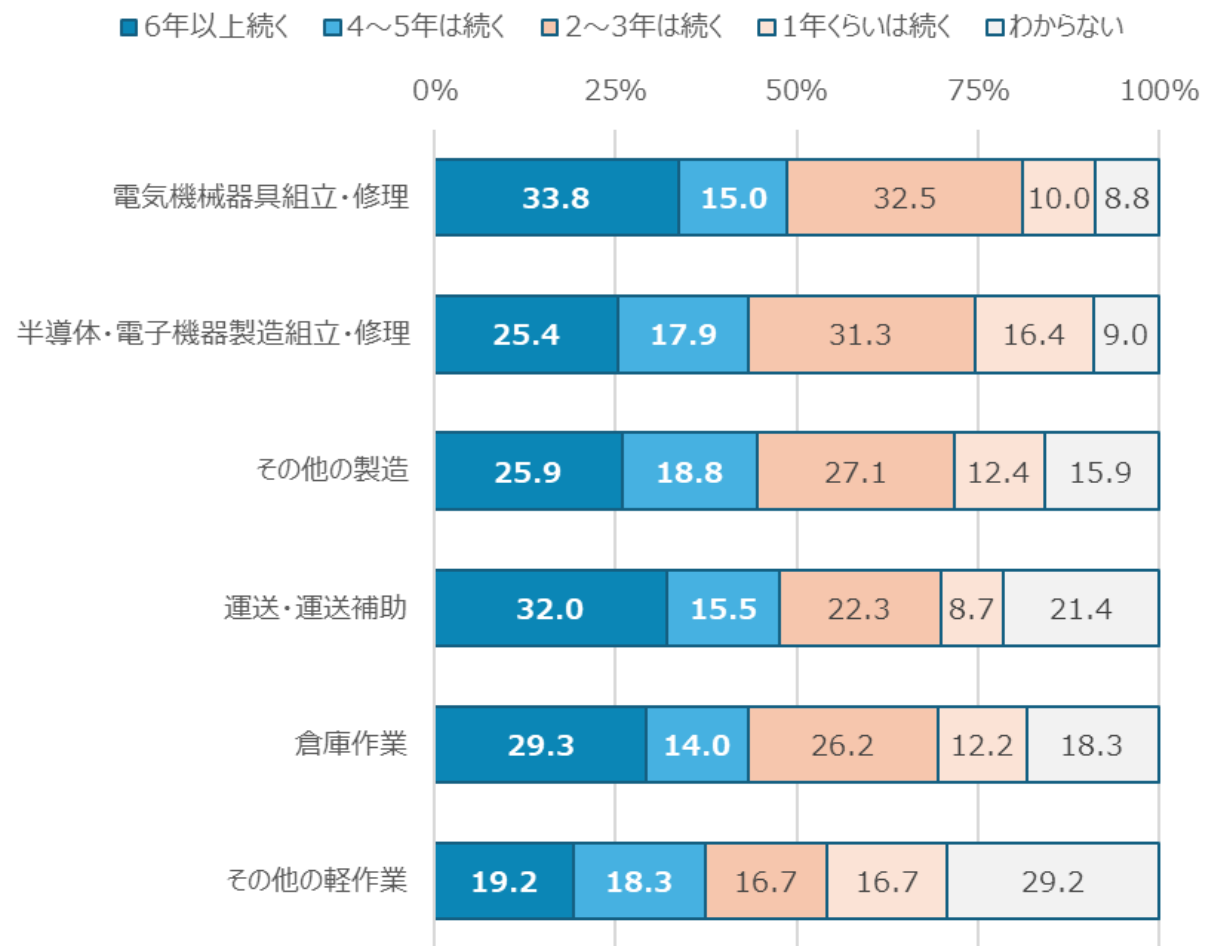
専門的職種では、「医療事務」、「テレマーケティングの営業」、「情報処理システム開発」、「機械設計」、「研究開発」などでは4年以上続くという回答が5割あるが、その他では、続くのは3年以内か「わからない」という回答が過半を占めている。特に、「販売」では「わからない」という回答も他に比べて多くなっている。



# 今後の業務そのものの継続見込み（製造、物流、軽作業系職種）

製造系職種では、4年以上続くという回答が5割を超えるものがなく、3年以内か「わからない」という回答が過半数になっている。

特に、「運送」や「軽作業」では「わからない」の割合が他の職種に比べて多い。



# 認定基準チェックリストの留意点

## —2025年度改定内容—



## 2-2 派遣社員の安定就労とフォローアップ

No. 27

※有期雇用の派遣社員がいる場合

### 派遣元事業主での無期雇用への転換について周知している

- (1) 派遣社員向けに労働契約法における無期転換ルールについて周知・説明している資料（就業規則や専用のパンフレット、Webサイト等）を提示する
- (2) 2018年4月以降に無期転換ルールによって有期雇用から無期雇用に転換した派遣社員数について説明する
- (3) 無期転換申込権が発生する派遣社員に対し、その権利が発生する契約更新のタイミング毎に、該当する有期労働契約の契約期間の初日から満了する日までの間、無期転換を申し込むことができる旨及び無期転換後の労働条件を明示している書面等を提示する



#### エビデンス例

##### ①事前送付

無期転換に関する説明用のリーフレット、マイページ等での周知内容、就業規則、無期転換を申し込むことができる旨及び無期転換後の労働条件を明示している書面等※

※書面の交付により明示すること。ただし、派遣社員が希望した場合は、FAXやWebメールサービス等の方法で明示することもできる。ただし、書面として出力できるものに限る。



#### 用語解説

##### 無期転換ルール

同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、有期契約労働者（契約社員、パートタイマー、アルバイトなど）からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルール



#### ポイント

有期契約の派遣社員がいる場合のみ審査します。労働契約法18条のいわゆる「無期転換ルール」について、有期契約の派遣社員に対して周知しているかどうか、その周知に使っている資料等を提示して説明してください。説明に使用する資料は、派遣元が独自に作成したものでも、公的機関によるものでかまいません。また、実際に法令に則って無期転換した事例があればその人数も説明してください。また、(3)については、初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も、有期労働契約を更新する場合は、更新の都度、明示が必要になります。

## 2-2 派遣社員の安定就労とフォローアップ

No. 29

派遣社員等に対して、「就業条件明示書」や「労働条件通知書」を派遣就労に際して説明し、了解を得た上で渡している

- (1) 「就業条件明示書」や「労働条件通知書」を提示し、その受け渡しの流れを含めた内容について説明する
- (2) 「就業条件明示書」や「労働条件通知書」の受け渡しに際して、内容に了解を得たことを保証する記録を提示し、その確認方法を含めた内容について説明する



### エビデンス例

#### ① 事前送付

就業条件明示書・労働条件通知書とそれらを渡す際の業務マニュアル、送付時のメールの写し等

#### ② 審査時に提示

派遣社員とのコミュニケーションの記録（営業日報、業務日報、派遣社員の台帳、データベース等）



### ポイント

就業条件明示書や労働条件通知書を、派遣社員に明示するだけでなく、その内容を派遣社員と派遣元双方で確認しているかどうかを審査します。労働者派遣法第34条及び労働基準法第15条（就業場所・業務の変更の範囲、有期雇用の派遣社員の場合には更新上限の有無と内容）に定められた項目が記載されている正式な就業条件明示書、労働条件通知書（2つを兼ねた書面でもよい）をもって、派遣社員に条件を説明し、不明点がないか確認する等して了解を得ていることが必要です。

## 3-2 派遣社員の処遇向上

### 派遣社員の処遇向上

No.63

**いわゆる「同一労働同一賃金」の遵守のため、派遣先の労働者または一般の労働者との均等・均衡を考慮した派遣社員の処遇決定の仕組みがある 1/2**

派遣社員の処遇に関する規定（就業規則、給与規程、賃金規定等）を提示して、処遇決定にあたって採用している方式ごとの対象者数と以下について説明する。

#### 1. 派遣先均等・均衡方式を採用している場合

- ① 派遣先に待遇に関する情報の提供について依頼している文書やメール等を提示して派遣先との均等・均衡（いわゆる「同一労働同一賃金」）も図っていることを説明する

#### 2. 労使協定方式を採用している場合

- ① 労使協定を提示し、いわゆる「同一労働同一賃金」の制度に基づく、締結プロセス（派遣社員への協定締結に関しての周知から締結に至るまで）と協定内容について説明する
- ② 派遣社員への協定内容についての周知方法について説明する

## 3-2 派遣社員の処遇向上

No.63

### いわゆる「同一労働同一賃金」の遵守のため、派遣先の労働者または一般の労働者との均等・均衡を考慮した派遣社員の処遇決定の仕組みがある 2/2



#### エビデンス例

##### ①事前送付

派遣先均等・均衡方式、労使協定に関する派遣社員への説明資料や派遣社員専用サイト(マイページ等)の記載内容、派遣先への情報提供に関する依頼文書やヒアリングシート等

##### ②審査時に提示

労使協定の写し



#### ポイント

いずれの方式についても、適切な手続きがとられており、対象となる派遣社員への周知と丁寧な説明がされていることが必要です。

##### 1. 派遣先均等・均衡方式を採用している場合

派遣先の比較対象労働者の待遇に関する情報を得ていること、その情報を参考に派遣社員の賃金等を決定する仕組みがあるかどうかを審査します。派遣先に待遇情報の提供を依頼した書面等を提示して説明してください。(実際の事例等を用いて説明する際には個人名や企業名が特定できないように注意してください。)

##### 2. 労使協定方式を採用している場合

労使協定を提示し、その内容と締結プロセス(過半数代表者選出の方法等)と協定内容、派遣社員への周知方法について説明して下さい。なお、過半数代表者の選出にあたっては、派遣社員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て実施し、民主的な方法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が必要であるため、その方法等についても説明してください。

##### 説明に必要な事項の例

- ・どのように過半数代表者の候補者を募っているのか(立候補、推薦等)
- ・民主的な方法はどのような方法か(投票だった場合、その方法等)
- ・過半数代表者が労働者の過半数の信任を得ていることの確認方法
- ・派遣の同一労働同一賃金の労使協定の締結のためであるということはどう明らかにしているのか
- ・任期があるのか否か
- ・任期がある場合、その期間と労働者代表が異動、退職した場合にどうしているか

##### 過半数代表者選出のNG例

労使協定を締結するための過半数代表者の選出の手続きにおいて、ある労働者を過半数代表者として信任するか否かについて、派遣元事業主が派遣社員を含む全ての労働者に対してメールで通知し、メールに対する返信のない労働者を信任したものとみなす取扱いや、全ての労働者からメールに対する返信のない労働者を除外してしまう(分母から除外してしまう)等。

※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。

## 第3部 認定のメリットについて



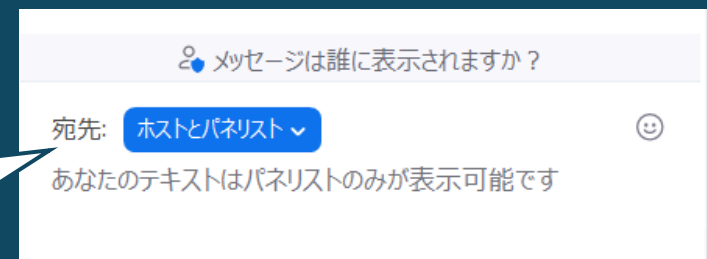
認定事業者となったことにより、

# ① 実際にメリットがあったのは、 どんなことでしたか？



チャット機能でコメントをお願いします！

【宛先】は、  
ホストとパネリスト  
にしてください



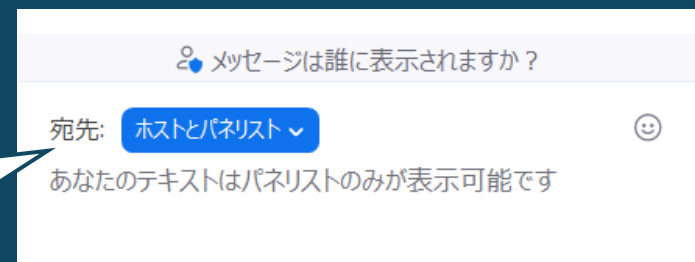
認定事業者となったことにより、

## ② どんなメリットがあったら 良いと思いますか？



チャット機能でコメントをお願いします！

【宛先】は、  
ホストとパネリスト  
にしてください



## 認定マークはどのような場面で使用していますか？

- |                      |               |
|----------------------|---------------|
| <b>1. 自社WEBサイト</b>   | <b>・・・83社</b> |
| <b>2. 名刺・会社案内</b>    | <b>・・・11社</b> |
| <b>3. 広告・パンフレット等</b> | <b>・・・3社</b>  |

2026年1月セルフチェックアンケート結果より

## 認定マークの表示について、何か工夫されていることはありますか？

- 顧客向けの営業パンフレットに認証マークと説明文を掲載し、既存・新規のお客さま向けに周知しています。
- 優良派遣事業者の認定マークを自社ウェブサイトの先頭に置き、求職者の目に付きやすいようにしています。
- WEB、SNS等の自社サイトはもちろんのこと、パンフレット・印刷物・名刺等にもできる限り認証マークを掲載しています。

本日は、ご参加いただきありがとうございました

\* アンケートへのご協力をお願いします

<https://forms.office.com/r/MY9BLACAW7>



優良派遣事業者

