

## 改正省令及び告示等の周知に係る Q & A

(同一労働同一賃金令和 8 年 10 月 1 日改正 労働者派遣法関係)

問 1 今回の改正の経緯・趣旨はどのようなものですか。

(答)

- 1 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。以下「働き方改革関連法」といいます。）により整備された正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止する、いわゆる同一労働同一賃金に係る規定について、働き方改革関連法附則第 12 条の検討規定（※）に基づき、労働政策審議会職業安定分科会雇用環境・均等分科会同一労働同一賃金部会における検討結果等を踏まえ、改正に至ったものです。

(※) 働き方改革関連法附則第 12 条

(検討)

第十二条 (略)

2 (略)

- 3 政府は、前二項に定める事項のほか、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律（以下この項において「改正後の各法律」という。）の規定について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者との間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図る観点から、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

- 2 同部会報告では、いわゆる同一労働同一賃金に係る規定について、その施行から 5 年が経過し、非正規雇用労働者の待遇改善の取組は着実に進められてきましたが、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間には依然として賃金格差があるなど、更なる取組が求められる状況にあるとされています。また、この間、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差に関する複数の最高裁判決が示されています。

今回の改正は、こうした状況等を踏まえ、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を図ることとしたものです。

問 2 今回の改正の主なポイントは何ですか。

(答)

- 1 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）の改正事項は以下のとおりです。
  - ・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

(昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。) 第 31 条の 2 第 2 項及び第 3 項による明示事項に、派遣元事業主に労働者派遣法第 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

2 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。以下「同一労働同一賃金ガイドライン」という。)の主な改正事項は以下のとおりです。

- ① 裁判例を踏まえた、賞与、退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当、病氣休職・休暇、夏季冬季休暇及び褒賞に関する記載の追加
- ② 通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消に係る記載趣旨の明確化
- ③ 労働者派遣法第 30 条の 3 第 1 項及び第 30 条の 4 第 1 項第 4 号の「その他の事情」に係る記載の追加

3 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「派遣元指針」という。)の主な改正事項は以下のとおりです。

- ① 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、以下の事項に留意する旨を追加
  - ・ 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、労働者派遣契約や労働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。
  - ・ 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。
  - ・ 上記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。
- ② 労働者派遣法では、労使で協定を定めた場合(労使協定方式)を除き、派遣先の通常の労働者と派遣労働者の間の不合理な待遇の相違を設けてはならないこと(派遣先均等・均衡方式)等を定めている旨を追加。また、労使協定方式により待遇を確保する場合、適切に労使協定を締結することだけでなく、労使協定に定めた内容の遵守や、公正な評価に取り組んでいない場合、派遣先均等・均衡方式が適用されることに留意する旨を追加。

- ③ 派遣元は、労使協定を締結（改定）したとき及び労働者を雇い入れたときは、その協定について適切な方法により周知しなければならない旨等を追加。
- ④ 派遣労働者に待遇の相違の内容等を説明するに当たっては、
- ・ 「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」によるものとする事、また、
  - ・ 資料を活用し、口頭により説明する場合には、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、
  - ・ 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をするように努めるものとする旨を追加
- 4 派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成 11 年労働省告示第 138 号。以下「派遣先指針」という。）の主な改正事項は以下のとおりです。
- ① 労働者派遣法第 40 条第 4 項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らない施設の例に「駐車場」を追加
- ② 派遣元による労働者派遣に関する料金の額に係る交渉に一切応じない等の場合は、労働者派遣法第 26 条第 11 項の規程の趣旨を踏まえた対応とはいえないことに留意する旨を追加。また、派遣元が、協定対象派遣労働者の待遇の改善を進める観点から、賃金の決定の方法を協定で定めるに当たり、厚生労働省令を遵守した上で、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必要がある旨を追加。

問 3 今回の改正により事業主において主にどのような対応が必要ですか。

（答）

- 1 改正省令の施行日以降、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするとき及び労働者派遣をしようとするときは、明示事項として、あらかじめ、「労働者派遣法第 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」を書面の交付等により明示する必要があります（前掲問 2 の 1 関連）。
- なお、具体的な明示方法については、今回の改正を反映した様式例を厚生労働省のホームページ等で公開しているので参照ください。
- 2 同一労働同一賃金ガイドラインの改正については、雇用する派遣労働者の各種待遇が同一労働同一賃金ガイドラインに追加された各種待遇に係る記載に即

した内容となっているか点検いただき、必要に応じ見直しを行ってください(前掲問2の2関連)。

- 3 派遣元指針に追加された待遇差に関する説明の方法や、派遣先指針に追加された施設の利用に関する便宜の措置等を適切に講ずることができるよう対応を行う必要があります(前掲問2の3・4関連)。

問4 改正省令・告示施行までの今後のスケジュールを教えてください。

(答)

改正省令・告示は令和8年10月1日から施行・適用することとされています。改正省令・告示等の具体的な解釈等については、施行・適用前に通達等で示す予定です。

問5 今後も改正が予定されているのですか。

(答)

今回の改正について、同一労働同一賃金部会報告において、「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」とされており、これを踏まえ対応していくこととしています。