

背景

- 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」という。）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の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
 - ・派遣先の労働者との均等・均衡待遇（労働者派遣法30条の3）、一定の要件を満たす労使協定による待遇（同法30条の4）のいずれかを確保することを義務化。
 - ・これらの事項に関するガイドラインの根拠規定（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「同一同一ガイドライン」という。）を整備。）
 - ② 労働者に対する待遇の説明の義務化
 - ③ ①・②について、行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続き（行政ADR）の整備
- 働き方改革関連法により整備された各規定は、法の施行後5年を目途として見直すこととされており、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、労働者派遣法第47条の12に基づき派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する各指針（※）等について所要の改正を行った（令和8年4月28日公布、同年10月1日施行）。
 - （※）派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針、派遣先が講ずべき措置に関する指針、同一同一ガイドライン

建労法に基づく指針

- 建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号。以下「建労法」という。）第44条においては、送出事業主が行う建設業務労働者就業機会確保事業（以下、「就業機会確保事業」という。）について、労働者派遣法を読み替えて適用している。
- 上記の労働者派遣法第30条の3、第30条の4及び第47条の12についても読み替えて適用しているため、同様の指針を定めている。今般の労働者派遣法に基づく各指針の改正を踏まえ、就業機会確保事業の送出事業主、受入事業主が通常の労働者と送出労働者の公正な待遇の確保のために構すべき事項を定めた以下の指針についても所要の改正を行うもの。

○受入事業主が講ずべき措置に関する指針

建労法第44条の規定に基づき読み替えて適用される労働者派遣法第3章第1節（労働者派遣契約）及び第3節（派遣先の講ずべき措置等）の規定により受入事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めた指針→**派遣先が講ずべき措置に関する指針の改正を踏まえて改正**

○送出事業主が講ずべき措置に関する指針

建労法第44条の規定に基づき読み替えて適用される労働者派遣法第3章第1節（労働者派遣契約）及び第2節（派遣元事業主が講ずべき措置等）の規定により送出事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めた指針→**派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の改正を踏まえて改正**

○送出労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針

建労法第44条の規定に基づき読み替えて適用される労働者派遣法第47条の12の規定に基づき、読替え後の労働者派遣法第30条の3及び第30条の4に定める事項（不合理な待遇の禁止等）に関し、通常の労働者と送出労働者との間で待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例並びに留意すべき事項を示した指針→**同一同一ガイドラインを踏まえて改正**

公布予定日

令和8年9月中旬、施行予定日：令和8年10月1日

受入事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正について（平成17年厚生労働省告示第457号）

◆ 以下の事項を指針に追加

適切な就業環境の維持、福利厚生等

- 送出労働者の福利厚生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らない施設として「**駐車場**」を例示。
- 送出事業主からの求めに応じ、**送出労働者の業務の遂行状況の情報を提供する等**、当該送出労働者の職務の評価等に協力するよう配慮しなければならないことを示すこと。

第2の9（1）適切な就業環境の維持、福利厚生等

受入事業主は、その指揮命令の下に労働させている送出労働者について、送出就業が適切かつ円滑に行われるようにするため、（中略）その雇用する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、図書室、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設、**駐車場**等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講じるよう配慮しなければならないこと。

また受入事業主は、（中略）送出事業主が当該送出労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、送出事業主からの求めに応じ、**当該送出労働者の業務の遂行状況の情報を提供する等**、当該送出労働者の職務の評価等に協力するよう配慮しなければならないこと。

就業機会確保事業における待遇決定方式の運用改善

- 送出事業主による建設業務労働者の就業機会確保に関する料金の額に係る交渉に一切応じない場合や、送出事業主が読み替え後の労働者派遣法第30条の3又は第30条の4第1項の規定（※）に基づく賃金等の待遇を確保するために必要な額を受入事業主に提示した上で建設業務労働者の就業機会確保に関する料金に係る交渉を行ったにもかかわらず、その額が当該必要な額を下回る場合は、読み替え後の労働者派遣法第26条第11項の規定（派遣料金についての配慮義務）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、送出事業主が、賃金の決定の方法を協定で定めるに当たっては、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。（第2の9(2)）

（※）労働者派遣法第30条の3：派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を図る方式（派遣先均等・均衡方式）

第30条の4：派遣元において、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて派遣労働者の待遇を決定する方式（労使協定方式）

その他

- 建設業務労働者就業機会確保契約を締結する際に、障害者であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならないことを追記。（第2の4）
- 受入事業主が適正かつ迅速な処理を図るべき苦情の対象に、妊娠、出産等に関するハラスメント、障害者である送出労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するもの等も含まれることを追記。（第2の7）
- 送出労働者が障害者であることを理由として、教育訓練及び福利厚生の実施について不当な差別的な取扱いをしてはならないこと。また送出事業主から合理的配慮の提供の求めがあった場合には、送出事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならないことを追記。（第2の9(4)）

送出事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正について①（平成17年厚生労働省告示第456号）

◆ 以下の事項を指針に追加

公正な評価による待遇改善の促進

- 送出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。（第2の8(4)）
 - ・受入事業主に協力を求めつつ、送出労働者の業務の遂行状況等を把握し、建設業務労働者就業機会確保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、送出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。
 - ・送出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、各措置が送出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、送出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。

就業規則の作成等における送出労働者の過半数を代表する者

- 就業規則の作成等における過半数代表者は、次のいずれにも該当する者としてすること。（第2の8(7)）
 - イ 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
 - ロ 読替え後の法第30条の6の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、送出事業主の意向に基づき選出されたものでないこと
- 送出労働者の過半数代表者として正当な行為をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならないこと。（第2の8(9)ロ）
- 送出労働者の過半数代表者が事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮（事務スペース・事務機器の提供等）を行わなければならないこと。また、過半数代表者を選任するための投票等に併せて意見や希望等を提出させる等、送出労働者の意見がより反映されるための工夫をするよう努めること。（第2の8(9)ハ）

読替え後の労働者派遣法第30条の4第1項の協定の締結に当たって留意すべき事項等

- 法第30条の3の規定は、派遣先の通常の労働者と派遣労働者との間の不合理な待遇の相違を設けてはならないこと等を定めたものであり、法第30条の4の規定（労使協定方式）は、協定を定めたときは、当該協定で定めた範囲に属する派遣労働者の待遇について、一部を除き、法第30条の3の規定は適用しないこと等を定めたものであることに留意すること。また、協定を定めた場合であっても、当該協定で定めたものを遵守していない場合又は公正な評価に取り組んでいない場合は、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に留意すること。さらに、協定の締結に当たり、協定の締結を行う過半数代表者が適正に選出されていない場合は、協定を定めたものとは認められず、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に留意すること。（第2の8(6)イ）

送出事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正について②（平成17年厚生労働省告示第456号）

読み替え後の労働者派遣法第30条の4第1項の協定の締結に当たって留意すべき事項等（続き）

- 協定の締結を行う過半数代表者の事務の円滑な遂行のための必要な配慮として、事務スペース・事務機器の提供等が考えられること。また、過半数代表者を選任するための投票等に併せて意見や希望等を提出させるなど、派遣労働者の意見がより反映されるための工夫をするよう努めること。（第2の8(6)ロ）
- 協定対象送出労働者（労使協定方式による待遇とされる送出労働者）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っては次の事項に留意すること。（第2の8(6)ハ）
 - 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。
 - 一般賃金水準が下がった場合であっても、従前の協定に定める賃金の額を基礎として、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しいこと。
 - 労使で十分に協議を行ったとしても、待遇を引き下げの場合、労働条件の不利益変更となり得るものであり、労働契約法第9条に基づき、原則として労使双方の合意が必要であること。
- 協定を締結したとき及び労働者を雇い入れたときは、当該協定について読み替え後の労働者派遣法施行規則第25条の11各号に掲げるいずれかの方法（書面の交付、当該労働者が希望した場合はファクシミリ又はFAX・電子メール等）により周知を行うこと。また、労働者を雇い入れようとするときも同様に周知を行うことが望ましいこと。（第2の8(6)ニ）

労働者の待遇に関する説明義務の改善

- 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。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。（第2の9(3)）
- 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、労働契約の更新の際等に、待遇の相違の内容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、待遇の相違の内容等について説明を求めることができることを周知すること等が望ましいこと。（第2の9(5)）

その他

- 受入事業主の職場において、障害者である送出労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の申出であった場合又は当該事情に関する苦情がある旨の通知を受けた場合等において、送出労働者と話し合いを行い、送出事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じて受入事業主と協議等を行い、協力を要請すること。（第2の8(ロ）
- 建設業務労働者就業機会確保契約を締結するに当たっては、障害者であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対するのみ不利なものとしてはならず、かつ、これに基づき障害者でない送出労働者を当該受入事業主に送り出してはならないこと。（第2の13(3)）

1 各種手当等に関する記載の充実

賞与	退職手当	賞与・退職手当の性質・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。 これらの性質・目的が妥当するにもかかわらず、送出労働者に対し、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ものに当たりうることに留意。
無事故手当		受入事業主に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一の送出労働者には、通常の労働者と同一の無事故手当を支給。
住宅手当		住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものについて、通常の労働者と同一の転居を伴う配 置の変更がある送出労働者には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給。
夏季冬季休暇		送出労働者にも、通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与。
褒賞		褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するものについて、通常の労働者と同一の期間勤続した送出労働者には、 通常の労働者と同一の褒賞を付与。

2 待遇の相違の解消等に係る記載の明確化

◆ 以下の事項を本指針に追加。

- 送出労働者に対する不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たっては、個々の待遇ごとに判断されるべきである旨の記載。
(第1の本文)
- 本指針に記載がない待遇等であっても、待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある旨及び、労使により待遇の体系を議論する
に当たっては、送出労働者の意向を十分に考慮し取組を進めることが望ましい旨の記載。(第2の本文)
- 不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的に鑑みれば、通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、送出労働者の労働条
件の改善を図ることが求められる旨の記載。(第2の3)
- 送出労働者の待遇に関し、原則となる考え方及び具体例に加えて留意すべき事項を示すとともに、留意事項として「「受入事業主に雇用
される通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的で待遇を行う場合の取扱い」を新設。
(第3の本文及び(注)2)
- 読替え後の労働者派遣法第30条の3第1項及び第30条の4第1項第4号における「その他の事情」について項目を新設。
(第3の本文(注)1)

3 その他

協定対象送出労働者に係る記載について、送出労働者に係る記載と同様の改正を行う。(第4)