

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（第30回）	資料
令和8年3月2日	

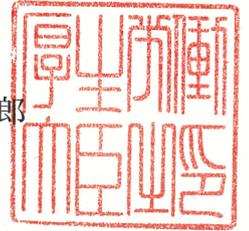
厚生労働省発雇均 0302 第1号

令和8年3月2日

労働政策審議会

会長 岩村 正彦 殿

厚生労働大臣 上野 賢一郎



別紙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及び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施行規則の一部を改正する省令案要綱」、別紙2「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件案要綱」、別紙3「派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件案要綱」、別紙4「事業主が講ずべき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措置等についての指針の一部を改正する件案要綱」及び別紙5「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の一部を改正する件案要綱」について、貴会の意見を求める。

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及び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施行規則の一部を改正する省令案要綱

第 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の一部改正

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第三十一条の二第二項及び第三項の規定により派遣元事業主が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に明示しなければならない事項に、同条第四項の規定による比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等に関する説明を求めることができる旨を追加する。(第二十五条の十六第五号関係)

第 2 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施行規則の一部改正

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第六条第一項の規定により事業主が短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときに明示しなければならない事項に、同法第十四条第二項の規定による通常労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等に関する説明を求めることができる旨を追加する。(第二条第一項第四号関係)

第 3 施行期日

この省令は、令和八年十月一日から施行する。(附則関係)

派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件案要綱

1 派遣労働者の待遇の改善に向けた評価等

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、次の事項に留意することを示す。(第二の八(六)関係)

- (1) 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当該派遣労働者の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、当該派遣労働者に評価結果をフィードバックすること。
- (2) 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。
- (3) (1) 及び (2) に掲げる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 労働者派遣法第三十条の四第一項の協定の締結に当たって留意すべき事項等

- (1) 派遣元事業主は、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（以下「労働者派遣法」という。）第三十条の三の規定は、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる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、労働者派遣法第三十条の四の規定は、同条第一項の規定により労働者の過半数で組織する労働組合等との協定（以下この2において「協定」という。）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、一部の待遇を除き、労働者派遣法第三十条の三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を示す。また、労働者派遣法第三十条の四の規定は、協定を定めた場合であっても、同条第一項第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であって当該協定で定めたものを遵守していない場合又は同項第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、労働者派遣法第三十条の三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を示す。さらに、協定の締結に当たり、労働者の過半数を代表する者（労働者派

遣法第三十条の四第一項に規定する労働者の過半数を代表する者をいう。

(2)において同じ。)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、労働者派遣法第三十条の三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を示す。(第二の八(八)イ関係)

- (2) 派遣元事業主が、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((4)において「労働者派遣法施行規則」という。)第二十五条の六第三項の規定により、労働者の過半数を代表する者が協定に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行うに当たっては、当該配慮として、例えば、労働者の過半数を代表する者が労働者の意見の集約等を行うに当たって必要となる事務スペースや事務機器の提供(イントラネットや社内電子メールを利用させることを含む。3の(3)において同じ。)を行うこと等が考えられることを示す。また、派遣労働者が異なる派遣先に派遣されているため意見交換の機会が少ない場合等も考えられることから、労働者の過半数を代表する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を示す。(第二の八(八)ロ関係)

- (3) 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の待遇の改善を進める観点から、労働者派遣法第三十条の四第一項第二号の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を示す。(第二の八(八)ハ関係)

イ 労働者派遣法第三十条の四第一項第二号イの厚生労働省令で定める賃金の額(ロにおいて「一般賃金水準」という。)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。

ロ 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。

ハ 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、労働条件の不利益変更には、労働契約法第九条に基づき、原則として労使双方の合意が必要であること。

- (4) 派遣元事業主は、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、当該協定について労働者派遣法施行規則第二十五条の十一各号に掲げるいずれかの方法により周知を行うことを示す。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

望ましいことを示す。(第二の八(ハ)ニ関係)

3 就業規則の作成等における派遣労働者の過半数を代表する者

- (1) 派遣労働者の過半数を代表する者は、次のいずれにも該当する者とする。ただし、イに該当する者がいない事業所において第三十条の六の意見を聴く場合にあつては、ロに該当する者とする。(第二の八(九)イ関係)

イ 労働基準法第四十一条第二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 労働者派遣法第三十条の六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つて、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。

- (2) 派遣元事業主は、労働者が派遣労働者の過半数を代表する者であること若しくは派遣労働者の過半数を代表する者になろうとしたこと又は派遣労働者の過半数を代表する者として正当な行為をしたことを理由として、当該労働者に対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を示す。(第二の八(九)ロ関係)

- (3) 派遣元事業主は、派遣労働者の過半数を代表する者が労働者派遣法第三十条の六の規定による意見の聴取に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならないこと、当該配慮としては、例えば、派遣労働者の過半数を代表する者が派遣労働者の意見の集約等を行うに当たって必要となる事務スペースや事務機器の提供を行うこと等が考えられることを示す。また、派遣労働者が異なる派遣先に派遣されているため意見交換の機会が少ない場合等も考えられることから、派遣労働者の過半数を代表する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を示す。(第二の八(九)ハ関係)

4 派遣労働者の待遇に関する説明等

- (1) 派遣労働者に対する説明の方法

派遣元事業主は、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り説明すること、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その他の関連資料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、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ことを示す。(第二の九(三)関係)

(2) 説明の求めがない場合における周知等

派遣元事業主は、派遣労働者の自らの待遇に関する納得性の向上が当該待遇に関する紛争の防止に資することを踏まえ、派遣労働者から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、当該派遣労働者に対し、派遣労働者が待遇の相違の内容及び理由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、待遇の相違の内容及び理由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を示す。(第二の九(五)関係)

5 適用期日等

- (1) この告示は、令和八年十月一日から適用する。
- (2) その他所要の改正を行う。

派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件案要綱

1 適切な就業環境の維持、福利厚生等

派遣先が、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、その利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければならない施設の例に「駐車場」を追加する。また、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣労働者の業務の遂行状況の情報を提供する等、派遣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。(第二の九(一)関係)

2 労働者派遣に関する料金の額、交渉の適切な実施等

派遣先は、派遣元事業主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場合や、派遣元事業主が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第三十条の三又は第三十条の四第一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派遣先に提示した上で労働者派遣に関する料金の額に係る交渉を行ったにもかかわらず、労働者派遣に関する料金の額が当該必要な額を下回る場合は、同法第二十六条第十一項の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないことに留意することを示す。また、派遣先は、派遣元事業主が、同法第三十条の五に規定する協定対象派遣労働者の待遇の改善を進める観点から、同法第三十条の四第一項第二号の賃金の決定の方法を協定で定めるに当たっては、同号イの厚生労働省令で定める賃金の額を遵守した上で、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ことを示す。(第二の九(二)口関係)

3 適用期日等

- (1) この告示は、令和八年十月一日から適用する。
- (2) その他所要の改正を行う。

事業主が講ずべき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措置等についての指針の一部を改正する件案要綱

1 短時間・有期雇用労働者にも適用がある法令

短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たり、短時間・有期雇用労働者にも適用があることを認識しこれを遵守しなければならない法令の例示として、職業能力開発促進法を追加する。(第二の一関係)

2 公正な評価に基づく賃金の決定

事業主は、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、昇給に反映する等、公正な評価に基づき賃金を決定することが望ましいことを示す。

また、例示として短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通する賃金制度又は評価項目を設けることが考えられることを示す。(第二の三関係)

3 短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者

(1) 短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者は、次のいずれにも該当する者とする。ただし、イに該当する者がいない事業所において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（以下「短時間・有期雇用労働者法」という。）第七条の意見を聴く場合は、ロに該当する者とする。(第三の一(一)関係)

イ 労働基準法第四十一条第二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 短時間・有期雇用労働者法第七条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、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

(2) 事業主は、短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者が短時間・有期雇用労働者法第七条の規定による意見の聴取に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならないことを示す。また、当該配慮の例示として短時間・有期雇用労働者の意見の集約等を行うに当たって必要となる事務スペースや事務機器の提供（イントラネットや社内電子メールを利用させることを含む。）を行うこと等が考えられることを示す。(第三の一(三)関係)

4 福利厚生施設

事業主は、短時間・有期雇用労働者について、短時間・有期雇用労働者法第十二条の福利厚生施設のほか、事業主が設置及び運営し、通常の労働者に対して利用の機会を与える物品販売所、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、駐車場等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければならないことを示す。(第三の三関係)

5 通常の労働者への転換の推進

(1) 事業主は、短時間・有期雇用労働者法第十三条各号のいずれかの措置を講ずるに当たっては、通常の労働者への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましいことを示す。(第三の四(一)関係)

(2) 事業主は、短時間・有期雇用労働者法第十三条各号のいずれかの措置を講ずるに当たっては、労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、又は電子メール等を活用すること等により、当該措置の対象となる短時間・有期雇用労働者の意向を確認し、その意向に配慮しなければならないことを示す。(第三の四(二)関係)

6 待遇の相違の内容及び理由の説明

(1) 説明の方法

事業主は、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短時間・有期雇用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り説明するものとする。また、資料を活用し、口頭により説明する場合には、事業主は、説明に活用した資料その他の関連資料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、短時間・有期雇用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。ことを示す。(第三の五四関係)

(2) 説明の求めがない場合における周知等

事業主は、短時間・有期雇用労働者から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、当該短時間・有期雇用労働者に対し、短時間・有期雇用労働者が待遇の相違の内容及び理由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、待遇の相違の内容及び理由につ

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を示す。(第三の五(五)関係)

7 意見を反映させるための工夫

事業主は、短時間・有期雇用労働者との話合いの機会を設けること又はアンケートを実施すること等により、短時間・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設け、当該意見を反映させるための適切な方法を工夫するように努めるものとすることを示す。(第三の六(二)関係)

8 雇用管理の改善等に関する情報の公表等

事業主は、通常労働者への転換のための制度の内容及びその実績並びに職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練等に関する取組状況に関する情報を短時間・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、公的機関のウェブサイト又は自ら管理するウェブサイトへの掲載その他の適切な方法により定期的に公表することが望ましいことを示す。(第三の九関係)

9 適用期日等

- (1) この告示は、令和八年十月一日から適用する。
- (2) その他所要の改正を行う。

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の一部を改正する件案要綱

1 目的に関する記載の追加

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たっては、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（以下「短時間・有期雇用労働法」という。）第八条及び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（以下「労働者派遣法」という。）第三十条の三第一項の規定において、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質及び当該待遇を行う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が明確化されていること等も踏まえ、この指針に基づき、客観的及び具体的な実態に照らして対応することが求められることを追加する。（第1関係）

2 基本的な考え方に関する記載の明確化

(1) 原則となる考え方が示されていない待遇等の取扱いの明確化

この指針に原則となる考え方が示されていない待遇や、具体例に該当しない場合であっても、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の待遇の相違が不合理と認められる等の可能性があることを示す。

また、労使による待遇の体系に関する議論に当たっては、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の意向を十分に考慮した上で、不合理と認められる待遇の相違の解消等の取組を進めることが望ましいことや当該取組が当該労働者の自らの待遇に対する納得性の向上にも資することに留意すべきであることを示す。（第2関係）

(2) 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違がある場合の取扱いの明確化

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に待遇の相違がある場合において、その要因として待遇の決定基準・ルールが異なる場合であっても、当該待遇の相違は短時間・有期雇用労働法第八条の適用を受けるものであるが、その相違については、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、待遇の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、待遇の決定基準・ルールが異なることは、短時間・有期雇用労働法第八条の規定に基づき、客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならないことを示す。また、派遣先に雇用される通常の労働者

と派遣労働者との間の待遇の相違の要因として派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者の待遇の決定基準・ルールの相違があるときも同様であることを示す。(第2(2)関係)

- (3) 不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たり、就業規則の変更により労働条件を変更する場合の留意事項の明確化

短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善であり、その目的に鑑みれば、当該待遇の相違の解消等に当たっては、通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の労働条件の改善を図ることが求められることを示す。(第2(3)関係)

3 短時間・有期雇用労働者の待遇に関する記載の追加等

- (1) 短時間・有期雇用労働法第八条の趣旨の明確化

事業主は、短時間・有期雇用労働者の待遇と通常の労働者の待遇との間において、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた待遇とすることが求められていることを示す。(第3関係)

- (2) 短時間・有期雇用労働法第八条のその他の事情の取扱いの追加

その他の事情については、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲に関連する事情に限定されるものではなく、職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合や過半数代表者等との間の交渉といった労使交渉の経緯や結果等の諸事情が想定されるものであり、考慮すべきその他の事情があるときに考慮すべきものであることを追加する。

また、事業主が短時間・有期雇用労働法第十四条第二項の規定に基づき通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について十分な説明を行わなかったと認められる場合や、事業主が待遇の体系に係る議論において短時間・有期雇用労働者の意向を十分に考慮せず一方的に待遇を決定した場合には、当該事実もその他の事情に含まれ、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められることを基礎付ける事情として考慮されうることを追加する。(第3(註)1関係)

- (3) 定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱いの明確化

通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との

間の賃金の相違に関する記載を、賃金の相違のみではなく、待遇の相違に関するものに改める。また、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かは、それぞれの待遇について、当該待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められる様々な事情が総合的に考慮されて判断されるものと考えられることを示す。(第3(注)2関係)

(4) 「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の追加

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に待遇の相違がある場合において、その要因として当該待遇を行う目的に「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」等の目的があったとしても、当該待遇の相違が不合理と認められるか否かは、当該待遇の他の性質及び当該待遇を行う他の目的にも照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして判断されるものであり、当該目的があることのみをもって直ちに待遇の相違が不合理ではないと当然に認められるものではないことを追加する。(第3(注)3関係)

(5) 賞与に関する留意事項の追加

賞与については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の労働意欲の向上等の様々な性質及び目的が含まれうるものであるが、通常の労働者と同様に短時間・有期雇用労働者にも妥当するにもかかわらず、短時間・有期雇用労働者に対し、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた内容の賞与を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の短時間・有期雇用労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該賞与の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきであることを追加する。(第3の2(注)関係)

(6) 退職手当に関する留意事項の追加

退職手当について、(5)に準じた留意事項を追加する。(第3の3関係)

(7) 各種手当に関する記載の追加

イ 無事故手当に関する記載の追加

無事故手当について、原則となる考え方として、通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の無事故手当を支給しなければならないことを追加する。(第3の4

(7)関係)

ロ 家族手当に関する記載の追加

家族手当について、原則となる考え方として、労働契約の更新を繰り返している等、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、通常の労働者と同じの家族手当を支給しなければならないこと及び具体例を追加する。

また、留意すべき事項として、配偶者の収入要件があるいわゆる「配偶者手当」については、各事業主において、労使の話し合いによって、働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれることを追加する。(第3の4(9)関係)

ハ 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関する記載の追加

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、原則となる考え方として、通常の労働者と同じ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、通常の労働者と同じの住宅手当を支給しなければならないこと及び具体例を追加する。

また、留意すべき事項として、住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無にかかわらず支給されるものについても、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないことに留意すべきであることを追加する。(第3の4(10)関係)

(8) 福利厚生

イ 福利厚生施設に関する記載の追加

福利厚生施設について、原則となる考え方として、利用料金・割引率等の利用条件についても短時間・有期雇用労働法第八条の適用を受けるものであり、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないことを追加する。(第3の5(1)関係)

ロ 病気休職（療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む。以下同じ。）に関する記載の追加

病気休職について、療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む旨を示すとともに、原則となる考え方として、通常の労働者に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同じの給与の保障を行わなければならない

こと及び具体例を追加する。(第3の5(4)関係)

ハ 夏季冬季休暇に関する記載の追加

夏季冬季休暇について、原則となる考え方として、短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与しなければならないこと及び具体例を追加する。(第3の5(5)関係)

ニ 褒賞であって、一定の期間継続した労働者に付与するものに関する記載の追加

褒賞であって、一定の期間継続した労働者に付与するものについて、原則となる考え方として、通常の労働者と同一の期間勤続した短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければならないことを追加する。(第3の5(7)関係)

4 派遣労働者の待遇に関する記載の追加等

(1) 労働者派遣法第三十条の三の趣旨の明確化

3の(1)に準じた改正を行う。(第4関係)

(2) 労働者派遣法第三十条の三第一項及び第三十条の四第一項第四号におけるその他の事情の取扱いの追加

その他の事情の取扱いについて3の(2)に準じた改正を行う。(第4(注)1関係)

(3) 「派遣先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の追加

3の(4)に準じた改正を行う。(第4(注)2関係)

(4) 賞与及び退職手当に関する留意事項の追加

賞与及び退職手当について、3の(5)に準じた留意事項を追加する。(第4の2(注)及び3関係)

(5) 各種手当に関する記載の追加

イ 無事故手当に関する記載の追加

無事故手当について、3の(7)のイに準じた記載を追加する。(第4の4(7)関係)

ロ 家族手当に関する記載の追加

家族手当について、3の(7)のロに準じた記載を追加する。(第4の4(9)関係)

ハ 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関する記載の追加

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、3の(7)のハに準じた記載を追加する。(第4の

4(10)関係)

(6) 福利厚生

イ 福利厚生施設に関する記載の追加

福利厚生施設について、3の(8)のイに準じた記載を追加する。
(第4の5(1)関係)

ロ 病気休職に関する記載の追加

病気休職について、3の(8)のロに準じた記載を追加する。

また、短時間労働者(有期雇用労働者である場合を除く。)である派遣労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものであり、派遣就業期間の終了後も、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同じの病気休職の取得を認めなければならないこと、また、有期雇用労働者である派遣労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものであり、派遣就業期間の終了後も、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同じの病気休職の取得を認めなければならないこと、さらに、派遣元事業主の雇用する通常の労働者に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者である派遣労働者にも、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同じの給与の保障を行わなければならないことを追加する。(第4の5(4)関係)

ハ 夏季冬季休暇に関する記載の追加

夏季冬季休暇について、3の(8)のハに準じた記載を追加する。
(第4の5(5)関係)

ニ 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関する記載の追加

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、3の(8)のニに準じた記載を追加する。(第4の5(7)関係)

5 協定対象派遣労働者の待遇に関する記載の追加等

(1) 福利厚生施設に関する記載の追加

福利厚生施設について、3の(8)のイに準じた記載を追加する。
(第5の2(1)関係)

(2) 病気休職に関する記載の追加

病気休職について、3の(8)のロに準じた記載を追加する。(第5の2(4)関係)

(3) 夏季冬季休暇に関する記載の追加

夏季冬季休暇について、3の(8)のハに準じた記載を追加する。
(第5の2(5)関係)

(4) 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関する記載の追加

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、3の(8)のニに準じた記載を追加する。(第5の2(7)関係)

6 所定労働時間が通常の労働者と同一であり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者等に関する記載の追加

(1) 所定労働時間が通常の労働者と同一であり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者については、短時間・有期雇用労働法第二条第三項に規定する短時間・有期雇用労働者に該当しないが、次に掲げる事項に留意する必要があることを追加する。(第6関係)

イ 労働契約法第三条第二項の規定により、労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとされていること。

ロ 均衡の考慮に当たっては、この指針の趣旨が考慮されるべきであること。

ハ 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換後の労働条件の決定に当たっては、当該転換に係る有期雇用労働者と通常の労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の有無についてあらかじめ点検し、そのような待遇の相違がある場合には、確実に解消することが求められること。

ニ 有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準第五条の規定により、使用者は、労働基準法第十五条第一項の規定により、労働者に対して労働基準法施行規則第五条第五項に規定する事項を明示する場
合においては、当該事項(同条第一項各号に掲げるものを除く。)に関する定めをするに当たって労働契約法第三条第二項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければならないこととされていること。

(2) 均衡の考慮に当たってガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること等については、勤務地限定正社員、職務限定正社員及び短時間正社員についても同様であることを追加する。(第6関係)

7 適用期日等

(1) この告示は、令和八年十月一日から適用する。

(2) その他所要の改正を行う。