

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等に関する意見募集（パブリックコメント）に寄せられた御意見について

（令和8年1月20日から令和8年2月19日まで実施）

○意見数 11件

○主な意見

「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）」について

（施行期日について）

- ・ 令和8年10月はカスタマーハラスメント防止措置等を講ずる時期であり、それに加えて書面明示などの義務を課すのは事業主に過大な負担となるので、適用時期を遅らせるなどの配慮をしてほしい。

「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）」について

（労使協定方式における賃金の決定方法について）

- ・ 労使協定方式における賃金の決定方法は、一般賃金水準を踏まえて定めるものであることから、首都圏や高付加価値業務に従事する派遣労働者にとっては、実質的な待遇改善が限定的となる場合がある。待遇決定方式の考え方や労働者への影響について、補足的な整理や検証が示されることを期待する。

「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）」について

（ガイドラインの記載方法について）

- ・ 待遇によっては、所定労働日数や1日の所定労働時間数の違いを理由に、通常の労働者との待遇の相違が許容されるものもあるはずだが、その点を意識した書き分けがなされていない。全体的に整理し直すか、補足説明をすべき。
- ・ ガイドラインの手当の多くは性質・目的が書かれていない。趣旨目的にかかわらず一律に同じと読める記載は問題。

(就業規則の変更による待遇差の解消について)

- ・ 「第2 基本的な考え方」の(3)の「ただし、基本的に、こうした対応は、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである」は労働契約法第9条及び第10条で認められている対応であることから、削除すべき。

(いわゆる「正社員人材確保論」について)

- ・ 日本のこれまでの労働慣行からジョブ型への切替えが難しいとすれば、正社員人材確保という趣旨目的も一定程度認められるべき。

(福利厚生について)

- ・ (夏季冬季休暇に関し、) 冬季休暇ではなく、年末年始を「休日」としている企業もある。休日としている場合は、ガイドラインの考え方を当てはめることはできない旨を記載してほしい。
- ・ 褒賞について、病気休職と同様に継続して勤務が見込まれる等の記載が必要ではないか。

(その他)

- ・ ガイドラインにおいて、パートタイム・有期雇用労働者と派遣労働者の2分類とされているところ、第3の分類としてスポットワーカーを追加すべき。
- ・ 実態を伴わない職務内容・配置の変更の範囲の違いを理由にした格差を禁止してほしい。