

「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の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令案」、「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」、「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」、「事業主が講ずべき短時間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」及び「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案」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

（平成 30 年 10 月 19 日から 11 月 18 日まで実施）

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の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令案について

意見数 6 件

主な意見

- ・ 改正後の労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号イの厚生労働省令で定める賃金の額については、各労働局が、業務別、可能であれば年代別（又は経験年数別）の具体的な平均賃金額を毎年告示するようにはしていただきたい。
- ・ 「同一労働同一賃金」と銘打っておきながら、最も重要な基本給、賞与、昇給で待遇差を容認するのはおかしいのではないか。
- ・ 法律の規定の遵守を促すため、裁判費用等を負担して訴えやすくすることや、違反企業に対する懲罰的賠償制度を設けることを行っていただきたい。
- ・ 短時間・有期雇用労働者に対する通常の労働者との待遇差の内容・理由等の説明に当たり、具体的にどのような項目について説明しなければならないか周知していただきたい。
- ・ 派遣先になろうとする者から派遣元事業主に対し、具体的にどのような内容を情報提供すれば良いか明らかにしていただきたい。
- ・ 労働者派遣契約、派遣元管理台帳及び派遣先管理台帳の記載事項に、派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度が追加されるとのことだが、具体的にどのような事項を定めるべきか明らかにしていただきたい。
- ・ 労働者派遣法第 31 条の 2 第 2 項及び第 3 項の規定に基づき労働者に対して説明を行うに当たり、書面を活用した方法その他の適切な方法で説明することが規定されるとの

ことだが、具体的にどのような方法が明らかにしていただきたい。

- ・ 派遣労働者の職場における労務の提供については派遣先が一義的に責任を持つはずであることから、派遣先における待遇等に関する説明義務は、派遣先が負うこととしていただきたい。
- ・ 派遣元事業主が労働者派遣業のほかにも事業を営んでいるか否かや、派遣先の賃金制度等により、今回の改正で予期しない効果が生じることとならないか検証していただきたい。
- ・ 派遣労働者に係る労使協定に定めるべき事項に、特段の事情がない限り、一の労働契約の契約期間中に、当該労働契約に係る派遣労働者について、派遣先の変更を理由として、協定対象派遣労働者であるか否かを変更しようとしなことが規定されるとのことだが、なぜこのような事項を定めなくてはならないのか、趣旨・目的を明らかにしていただきたい。
- ・ 協定対象派遣労働者の賃金の額の基準となる、同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額について、公正な評価に見合う勤続年数に応じた調整指数を導入すべきである。

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
-----------------------------------

意見数 2件

主な意見

- ・ 派遣先になろうとする者から派遣元事業主に提供された、派遣先に雇用される労働者の待遇等の情報は、秘密を守る義務の対象となることを指針に規定すべきである。
- ・ 派遣元事業主から派遣先になろうとする者に対し、派遣労働者の待遇決定方式や労使協定の有効期間等を情報提供することが望ましい旨を周知していただきたい。
- ・ 派遣労働者の職場における労務の提供については派遣先が一義的に責任を持つはずであることから、派遣労働者と派遣先に雇用される比較対象労働者との間の待遇差の内容・理由等に関する説明義務は、派遣先が負うこととしていただきたい。口頭でのやり取りでは公正性に欠けるおそれがあるため、説明に当たっては必ず書面の交付がなされるよう規定していただきたい。

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について

意見数 2件

主な意見

- ・ 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対して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対象として追加する施設として、物品販売所や食堂はともかく、病院、体育館等を加えるのは派遣先の雇用する労働者と派遣労働者との間のトラブルの原因になるおそれがあり、適切ではないのではないかと。
- ・ 法律の規定の遵守を促すため、裁判費用等を負担して訴えやすくすることや、違反企業に対する懲罰的賠償制度を設けることを行っていただきたい。

事業主が講ずべき短時間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について

意見数 2件

主な意見

- ・ 短時間・有期雇用労働者と正規雇用労働者との間の待遇差の内容・理由等の説明に当たっては、事業主が、職務内容等が当該短時間・有期雇用労働者と最も近いと判断する正規雇用労働者が比較対象となることを周知していただきたい。
- ・ 例えば労働条件明示の際は書面の交付が必須であるため、説明を行う際も必ず書面を交付しなければならない旨を規定していただきたい。

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案について

意見数 8件

主な意見

- ・ 「第3 短時間・有期雇用労働者」の「4 福利厚生(5) 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇(慶弔休暇を除く。)について、勤続期間に応じて取得を認めている場合」について、法定の休暇における法律を上回る取扱い(例えば、年次有給休暇について法定を上回る日数を付与していたり、生理休暇について有給としていたりする場合)についても同一の制度とすべき旨を明記していただきたい。
- ・ 今後は、派遣先で人事考課等について通常の労働者と同様の取扱いを行うことが必要と認識しているが、そうであるならば、派遣労働ではなく、直接雇用契約に切り替えることを推奨することが望ましいのではないか。
- ・ 当該指針の内容とともに、同一労働同一賃金の目的や行政ADRに関する情報等について、分かりやすく周知していただきたい。

意見数は提出のあった件数の延べ件数。意見提出フォーム、郵送又はFAXは1通として計上。