

職 発 0428 第 9 号  
雇 均 発 0428 第 1 号  
令 和 8 年 4 月 28 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長  
( 公 印 省 略 )  
厚生労働省雇用環境・均等局長  
( 公 印 省 略 )

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等の公布等について

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(令和8年厚生労働省令第87号)、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(令和8年厚生労働省告示第200号)、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(令和8年厚生労働省告示第201号)、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(令和8年厚生労働省告示第202号)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の一部を改正する件(令和8年厚生労働省告示第203号)が、本日公布及び告示されたところである(別紙1～5参照)。これらの内容等は下記のとおりであるので、施行及び適用に遺漏なきを期されたい。

## 記

### 第1 改正の趣旨等

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は、働き方改革関連法附則第12条の検討規定を

踏まえ、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いて検討が行われ、令和7年12月25日に「雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた取組の強化について（報告）」が取りまとめられた（別紙6参照）。同報告では、いわゆる同一労働同一賃金に係る規定の施行から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る。

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る。

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ず公正な待遇の確保に向けた取組の強化を図ることとし、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。以下「労働者派遣法施行規則」という。）、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（平成5年労働省令第34号。以下「短時間・有期雇用労働法施行規則」という。）、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。）、派遣先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138号。以下「派遣先指針」という。）、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（平成19年厚生労働省告示第326号。以下「雇用管理指針」という。）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（平成30年厚生労働省告示第430号。以下「ガイドライン」という。）を改正することとされたものである。

## 第2 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の内容

### 1 労働者派遣法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（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4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。

【労働者派遣法施行規則第25条の16第5号関係】

### 2 短時間・有期雇用労働法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（平成5年法律第76号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。）第6条第1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、短時間・有期雇用労働法第14条第2項の規定による通常の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。

【短時間・有期雇用労働法施行規則第2条第1項第4号関係】

### 3 施行期日

この省令は、令和8年10月1日から施行する。

## 第3 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の内容

### 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。

- (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。

【派遣元指針第2の8(6)関係】

### 2 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

- (1) 派遣元事業主は、労働者派遣法第30条の3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30条の4の規定は、同条第1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を示す。また、労働者派遣法第30条の4の規定は、協定を定めた場合であっても、同条第1項第2号、第4号若しくは第5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3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30条の4第1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を示す。

**【派遣元指針第2の8(8)イ関係】**

- (2) 派遣元事業主が、労働者派遣法施行規則第25条の6第3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。

**【派遣元指針第2の8(8)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30条の4第1項第2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。
- イ 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（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（平成 19 年法律第 128 号）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。

【派遣元指針第 2 の 8(8)ハ関係】

- (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 25 条の 11 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。

【派遣元指針第 2 の 8(8)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労働者派遣法第 30 条の 6 の意見を聴く場合にあつては、ロに該当する者とする。

イ 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）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 労働者派遣法第 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。

【派遣元指針第 2 の 8(9)イ関係】

- (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。

【派遣元指針第 2 の 8(9)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 30 条の 6 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。

【派遣元指針第2の8(9)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。

【派遣元指針第2の9(3)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。

【派遣元指針第2の9(5)関係】

5 その他所要の規定の整備を行う。

6 この告示は、令和8年10月1日から適用する。

#### 第4 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の内容

##### 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。

【派遣先指針第2の9(1)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、労働者派遣法第26条第11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、労働者派遣法第30条の5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、労働者派遣法第30条の4第1項第2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。

【派遣先指針第2の9(2)ロ関係】

- 3 その他所要の規定の整備を行う。
- 4 この告示は、令和8年10月1日から適用する。

第5 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の内容

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（昭和44年法律第64号）を追加する。

【雇用管理指針第2の1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。

【雇用管理指針第2の3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、アに該当する者がいない事業所において短時間・有期雇用労働法第7条の意見を聴く場合は、イに該当する者とする。  
ア 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。

イ 短時間・有期雇用労働法第7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。

【雇用管理指針第3の1(1)関係】

- (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・有期雇用労働法第7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。

【雇用管理指針第3の1(3)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・有期雇用労働法第12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。

【雇用管理指針第3の3関係】

#### 5 通常の労働者への転換

- (1) 事業主は、短時間・有期雇用労働法第13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。

【雇用管理指針第3の4(1)関係】

- (2) 事業主は、短時間・有期雇用労働法第13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。

【雇用管理指針第3の4(2)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を示す。

【雇用管理指針第3の5(4)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。

【雇用管理指針第3の5(5)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を示す。

【雇用管理指針第3の6(2)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。

【雇用管理指針第3の9関係】

9 その他所要の規定の整備を行う。

10 この告示は、令和8年10月1日から適用する。

第6 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の内容

1 目的に関する記載の追加

通常労働者と短時間・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・有期雇用労働法第8条及び労働者派遣法第30条の3第1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、ガイドラインに基づき、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。

【ガイドライン第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

ガイドライン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。

【ガイドライン第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8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・ルールの相違は、短時間・有期雇用労働法第8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。

【ガイドライン第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。

【ガイドライン第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8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。

【ガイドライン第3関係】

#### (2) 短時間・有期雇用労働法第8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14条第2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。

【ガイドライン第3の(注)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。

【ガイドライン第3の(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」等の目的があつたとしても、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。

【ガイドライン第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。

【ガイドライン第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当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、短時間・有期雇用労働者に対し、通常の労働者との間の職務の内容、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内容の退職手当を支給せず、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

退職手当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。

【ガイドライン第3の3関係】

(7) 各種手当に関する記載の追加

ア 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。

【ガイドライン第3の4(7)関係】

イ 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、通常の労働者と同一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。

【ガイドライン第3の4(9)関係】

ウ 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、通常の労働者と同一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、通常の労働者と同一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。

【ガイドライン第3の4(10)関係】

(8) 福利厚生

ア 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8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。

【ガイドライン第3の5(1)関係】

イ 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。以下において同じ。）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。

【ガイドライン第3の5(4)関係】

ウ 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、通常の労働者と同じ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。

【ガイドライン第3の5(5)関係】

エ 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、通常の労働者と同じの期間勤続した短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの褒賞を付与しなければならないことを追加する。

【ガイドライン第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30条の3の趣旨の明確化

派遣元事業主は、派遣労働者の待遇と派遣先に雇用される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。

【ガイドライン第4関係】

(2) 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、派遣元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、派遣元事業主が労働者派遣法第31条の2第4項の規定に基づき労働者派遣法第26条第8項に規定する比較対象労働者と派遣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、派遣元事業主が待遇の体系に係る議論において派遣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、通常の労働者と派遣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。

【ガイドライン第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

派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間に待遇（協定対象派遣労働者にあつては労働者派遣法第40条第2項に規定する教育訓練及び同条第3項に規定する福利厚生施設に限る。）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「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」等の目的があつたとしても、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。

【ガイドライン第4(注)2関係】

- (4) 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、派遣先に雇用される通常の労働者と同様に派遣労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、派遣労働者に対し、派遣先に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、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派遣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。

【ガイドライン第4の2(注)関係】

(5) 退職手当に関する留意事項の追加

退職手当については、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、派遣先に雇用される通常の労働者と同様に派遣労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、派遣労働者に対し、派遣先に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、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内容の退職手当を支給せず、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派遣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、当該退職手当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。

【ガイドライン第4の3関係】

(6) 各種手当に関する記載の追加

ア 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、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一の派遣労働者には、派遣先に雇用される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。

【ガイドライン第4の4(7)関係】

イ 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、労働者派遣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派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一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。

【ガイドライン第4の4(9)関係】

ウ 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、派遣先に雇用される通常の労働者との同一の転居を伴う配置の変更がある派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者との同一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。

【ガイドライン第4の4(10)関係】

## (7) 福利厚生

### ア 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労働者派遣法第30条の3第1項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。

【ガイドライン第4の5(1)関係】

### イ 病気休職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、派遣先に雇用され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、労働者派遣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派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者との同一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。

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の同一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の同一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。

【ガイドライン第4の5(4)関係】

ウ 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、派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同じ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。

【ガイドライン第4の5(5)関係】

エ 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、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの期間勤続（派遣労働者にあつては、当該派遣先における派遣就業の継続。）した派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの褒賞を付与しなければならないことを追加する。

【ガイドライン第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、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労働者派遣法第30条の3又は第30条の4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。

【ガイドライン第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、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、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協定対象派遣労働者にも、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及び具体例を追加する。

【ガイドライン第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、原則となる考え方として、派遣元事業主は、協

定対象派遣労働者にも、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。

【ガイドライン第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、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の期間勤続した協定対象派遣労働者には、派遣元事業主に雇用される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。

【ガイドライン第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2条第3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ものとする。

ア 労働契約法第3条第2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。

イ 均衡の考慮に当たっては、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること。

ウ 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。

エ 有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）第5条の規定により、使用者は、労働基準法第15条第1項の規定により、労働者に対して労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第5条第5項に規定する事項を明示する場合には、当該事項（同条第1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3条第2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。

【ガイドライン第6関係】

- 7 その他所要の規定の整備を行う。
- 8 この告示は、令和8年10月1日から適用する。