

職発 0914 第 3 号
令和 8 年 9 月 14 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)

建設業務労働者就業機会確保事業に係る受入事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正等について

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「建設労働法」という。)に基づく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、受入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 341 号)、送出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 342 号)及び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の一部を改正する件(令和 8 年厚生労働省告示第 343 号)が本日告示され、また、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)がすでに公布されており、いずれも、令和 8 年 10 月 1 日から施行及び適用することとされている。

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

就業機会確保事業(概要は別紙 1)については、建設労働法第 44 条にお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(昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。)を読み替えて適用することとされている。また、派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等及び指針の公表について定めた労働者派遣法第 30 条の 3、第 30 条の 4 及び第 47 条の 12 について読み替えて適用することとされていることから、「受入事業主が講ずべき措置に関する指針(平成 17 年厚生労働省告示第 457 号。以下「受入指針」という。)、送出事業主が講ずべき措置に関する指針(平成 17 年厚生労働省告示第 456 号。以下「送出指針」という。)

及び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(令和元年厚生労働省告示第 203 号。以下「不合理指針」という。))において、建設労働法第 31 条第 1 項に基づき就業機会確保事業の許可を受けた、事業主団体の構成員である事業主(以下「送出事業主」という。))及び送出事業主の雇用する送出労働者(※ 1)に係る建設業務労働者の就業機会確保(※ 2)の役務の提供を受ける者(以下「受入事業主」という。))が、それぞれの雇用する通常の労働者と送出労働者との公正な待遇の確保のために講ずべき事項を定めている。

今般、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。))により整備されたいわゆる同一労働同一賃金に係る規定について、施行後の状況を踏まえて検討が行われ、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。)、派遣先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)、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)、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)が改正されたところであり、受入指針、送出指針及び不合理指針についても、それぞれこれに準じた改正を行うものである。

※ 1 事業主が常時雇用する建設業務労働者であって、建設業務労働者の就業機会確保の対象となるもの。

※ 2 事業主が、自己の常時雇用する建設業務労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他の事業主の指揮命令を受けて、当該他の事業主のために建設業務に従事させることをいい、当該他の事業主に対し当該建設業務労働者を当該他の事業主に雇用させることを約してするものを含まない。

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の一部改正(別紙 2)の適用【改正後の労働者派遣法施行規則第 25 条の 16 第 5 号関係】

令和 8 年 4 月 28 日付け職発 0428 第 9 号、雇均発 0428 第 1 号「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」により通達したとおり、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)により、労働者派遣法第 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旨の改正がなされたところである(令和 8 年 10 月 1 日施行)。

当該規定は、建設労働法により就業機会確保事業に対して読み替えて適用され、

送出事業主は、労働者を送出労働者として雇い入れようとするとき及び建設業務労働者の就業機会確保をしようとするときに、読替え後の労働者派遣法第 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明示しなければならないこととなる。

第 3 受入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（別紙 3）の内容

1 同一労働同一賃金関係の改正

(1) 適切な就業環境の維持、福利厚生等【受入指針第 2 の 9(1)関係】

受入事業主が、送出労働者について、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、受入事業主は、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、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。

(2) 建設業務労働者の就業機会確保に関する料金の額、交渉の適切な実施等【受入指針第 2 の 9(2)関係】

受入事業主は、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当該料金の額に係る交渉を行ったにもかかわらず、当該料金の額が当該必要な額を下回る場合は、読替え後の労働者派遣法第 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、受入事業主は、送出事業主が、読替え後の労働者派遣法第 30 条の 5 に規定する協定対象送出労働者の待遇の改善を進める観点から、読替え後の労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号の賃金の決定の方法を労働者の過半数で組織する労働組合等との協定（以下「協定」という。）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。

2 その他の改正の内容

(1) 障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止の追加【受入指針第 2 の 4(2)関係】

受入事業主は、送出事業主との間で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、送出事業主が当該受入事業主の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）第 2 条第 1 号に規定する障害者（以下「障害者」という。）であることを理由として、障害者である労働者を排除し、又はその条件を障害者である

労働者に対してのみ不利なものとしてはならないことを追加する。

(2) 適切な苦情の処理【受入指針第2の7関係】

受入事業主が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情として留意すべき例に「妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業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」を追加する。

また、受入事業主は、読替え後の労働者派遣法の規定により「受入事業主の事業」を「送出中の労働者を使用する事業」と、「受入事業主の事業を行う者」を「送出中の労働者を使用する事業者」と、「建設業務労働者の就業機会確保の役務の提供を受ける者」を「送出労働者を雇用する事業主」とみなして労働関係法令を適用する事項に関する苦情については、誠実かつ主体的に対応しなければならないことを示す。

第4 送出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（別紙4）の内容

1 同一労働同一賃金関係

(1) 送出労働者の待遇の改善に向けた評価等【送出指針第2の8(4)関係】

送出事業主は、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送出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 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や労働契約の更新の機会等の適切な時機に当該送出労働者の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、当該送出労働者に評価結果をフィードバックすること。

② 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。

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、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。

(2) 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【送出指針第2の8(6)関係】

① 送出事業主は、読替え後の労働者派遣法第30条の3の規定は、受入事業主に雇用される通常の労働者と送出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、読替え後の労働者派遣

法第 30 条の 4 の規定は、同条第 1 項の規定により協定を定めたときは、当該協定で定めた範囲に属する送出労働者の待遇について、一部の待遇を除き、読替え後の労働者派遣法第 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、読替え後の労働者派遣法第 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、読替え後の労働者派遣法第 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（読替え後の労働者派遣法第 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、読替え後の労働者派遣法第 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。

- ② 送出事業主が、読替え後の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、送出労働者が異なる受入事業主に送り出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、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を示す。

- ③ 送出事業主は、協定対象送出労働者の待遇の改善を進める観点から、読替え後の労働者派遣法第 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 読替え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（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、待遇を引き下げる場合、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。

- ④ 送出事業主は、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、当該協定について読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。

(3) 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【送出指針第 2 の 8 関係】

- ① 送出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読替え後の労働者派遣法第 30 条の 6 の意見を聴く場合にあっては、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 読替え後の労働者派遣法第 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。

- ② 送出事業主は、労働者が送出労働者の過半数を代表する者であること若しくは送出労働者の過半数を代表する者になろうとしたこと又は送出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。

- ③ 送出事業主は、送出労働者の過半数を代表する者が読替え後の労働者派遣法第 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、送出労働者の過半数を代表する者が送出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、送出労働者が異なる受入事業主に送り出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、送出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、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を示す。

- ④ 送出事業主は、送出労働者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）第 2 条第 1 号に規定する育児休業から復帰する際には、当該送出労働者が就業を継続できるよう、当該送出労働者の受入事業主に係る希望も勘案しつつ、就業機会の確保に努めるべきであることに留意することを示す。

(4) 送出労働者の待遇に関する説明等【送出指針第2の9関係】

① 送出労働者に対する説明の方法

送出事業主は、送出労働者が説明の内容を理解することができるよう資料を活用し、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送出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、送出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。

② 説明の求めがない場合における周知等

送出事業主は、送出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、送出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、当該送出労働者に対し、送出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。

2 その他の改正の内容

(1) 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改善を図るための措置【送出指針第2の8(10)関係】

送出事業主は、障害者である送出労働者から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があった場合又は受入事業主から当該事情に関する苦情があった旨の通知を受けた場合等において、同法第36条の3の規定による措置を講ずるに当たって、当該障害者である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、受入事業主と協議等を行い、協力を要請することを示す。

(2) 送出労働者を特定することを目的とする行為に対する協力の禁止等【送出指針第2の13(3)関係】

送出事業主は、受入事業主との間で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、送出事業主が当該受入事業主の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、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を示す。

第5 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の一部を改正する件 (別紙5)の内容

1 同一労働同一賃金関係

(1) 目的に関する記載の追加【不合理指針第1関係】

通常労働者と送出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、読替え後の労働者派遣法第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、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。

(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【不合理指針第2関係】

不合理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、通常労働者と送出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、送出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。

② 通常労働者と送出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【不合理指針第2の2関係】

通常労働者と送出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・ルールとの相違があるときであっても、当該待遇の相違は読替え後の労働者派遣法第30条の3の適用を受けるものであり、待遇の決定基準・ルールとの相違については、「通常労働者と送出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、読替え後の労働者派遣法第30条の3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。

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【不合理指針第2の3関係】

読替え後の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、送出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ことを示す。

(3) 送出労働者の待遇に関する記載の追加等

① 読替え後の労働者派遣法第30条の3の趣旨の明確化【不合理指針第3関係】

送出事業主は、送出労働者の待遇と受入事業主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。

② その他の事情の取扱いの追加【不合理指針第3(注)1関係】

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号のその他の事情（以下「その他の事情」という。）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、送出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、送出事業主が読替え後の労働者派遣法第31条の2第4項の規定に基づき読替え後の労働者派遣法第26条第8項に規定する比較対象労働者と送出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、送出事業主が待遇の体系に係る議論において送出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、通常の労働者と送出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。

③ 「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の追加【不合理指針第3(注)2関係】

受入事業主に雇用される通常の労働者と送出労働者との間に待遇（協定対象送出労働者にあつては読替え後の労働者派遣法第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「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も適切と認められる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。

④ 賞与に関する留意事項の追加【不合理指針第3の2(注)関係】

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、功勞報償、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、受入事業主に雇用される通常の労働者と同様に送出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、送出労働者に対し、受入事業主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送出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。

⑤ 退職手当に関する留意事項の追加【不合理指針第3の3関係】

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、受入事業主に雇用される通常の労働者と同様に送出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、送出労働者に対し、受入事業主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送出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。

⑥ 各種手当に関する記載の追加【不合理指針第3の4関係】

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、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、受入事業主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。

ロ 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、受入事業主に雇用される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、受入事業主に雇用される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。

⑦ 福利厚生【不合理指針第3の5関係】

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読替え後の労働者派遣法第 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。

ロ 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。

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、送出事業主は、送出労働者にも、受入事業主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。

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、受入事業主に雇用される通常の労働者と同じの期間勤続（送出労働者にあつては、当該受入事業主における送出就業の継続。）した送出労働者には、受入事業主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。

(4) 協定対象送出労働者の待遇に関する記載の追加等【不合理指針第 4 の 2 関係】

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読替え後の労働者派遣法第 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。

② 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、送出事業主は、協定対象送出労働者にも、送出事業主の雇用す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。

③ 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、送出事業主は、受入事業主に雇用される通常の労働者と同じの期間勤続した協定対象送出労働者には、送出事業主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。

- 【別紙１】建設業務労働者就業機会確保事業の概要
- 【別紙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（令和８年厚生労働省令第 87 号）
- 【別紙３】受入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341号）
- 【別紙４】送出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342号）
- 【別紙５】送出労働者に対する不合理な待遇の禁止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343号）