

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の結果について

令和 8 年 4 月 28 日  
厚生労働省  
雇用環境・均等局有期・短時間労働課  
職業安定局需給調整事業課

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ついて、令和 8 年 1 月 20 日（火）から同年 2 月 19 日（木）まで御意見を募集したところ、9 件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見とそれに対する考え方を別紙のとおり取りまとめましたので、お知らせします。

なお、取りまとめの都合上、いただいた御意見は、適宜要約及び集約をしております。また、本省令案等のパブリック・コメントの対象となる事項についてのみ御意見として掲載し、考え方をお示しさせていただきます。

皆様の御協力に御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

寄せられた御意見の概要	御意見見等に対する考え方
○ 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。	労使協定方式により派遣労働者の待遇を確保する場合には、派遣労働者が従事する同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金（以下「一般賃金」という。）の額と同等以上を確保することとしており、一般賃金は①一般基本給・賞与等、②一般通勤手当、③一般退職金で構成されま

	<p>このうち①一般基本給・賞与等については、職種別の一般労働者の初任給に相当する基準値（0年）に、能力や経験を指数化した「能力・経験調整指数」及び地域における賃金状況を指数化した「地域指数」を乗じて算出する仕組みとしています。</p> <p>昨年末、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取りまとめられた報告書を踏まえ、待遇決定方式の基本的な考え方を整理する改正を行うことといたしました。こうした考え方等について、リーフレット等を活用し、派遣元事業主や派遣労働者等に周知してまいります。</p>
<p>○ 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（特に無事故手当・家族手当・夏季冬季休暇・褒賞について）。</p>	<p>新たに追加した無事故手当・家族手当・夏季冬季休暇・褒賞等の待遇の記載については、最高裁判決等を踏まえて、できる限り明確化する観点から作成し、部会でご議論いただいた結果を踏まえたものであり、現時点において更に見直すことは困難ですが、適用後の状況について注視してまいります。</p>
<p>○ 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る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。</p> <p>○ 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</p>	<p>施行に向けて、分かりやすい説明資料を作成し、都道府県労働局等を通じて、速やかに周知を行っていくことで、各事業主において適切に準備いただけるよう対応してまいります。</p> <p>新たに追加した待遇の記載については、最高裁判決等を踏まえて、できる限り明確化する観点から作成し、部会で</p>

問題。

- 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。
- 住宅手当について、委員から「趣旨・目的が妥当する場合でも正社員と同一金額の支給が必須とは限らない」との指摘があったのに、ガイドラインに反映されていないのはなぜか。名称が住宅手当でも家族人数で金額が決まる場合、家族手当として判断するのか。
- （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。
- 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。
- 派遣労働者であってパートタイム・有期雇用労働者である場合、労使協定方式により一般賃金などを決定したときは、パートタイム・有期雇用労働法において派遣元との不合理性は問われないという理解でよいか。

ご議論いただいた結果を踏まえたものであり、現時点において更に見直すことは困難ですが、適用後の状況について注視してまいります。

ガイドラインの第3の3は、いわゆる「正社員人材確保論」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示したものであり、当該目的があること自体を否定するものではありません。

短時間・有期雇用労働者である派遣労働者については、労働者派遣法及び短時間・有期雇用労働法の両方が適用され、派遣元事業主は、それぞれの規定に基づいて、派遣先又は派遣元の通常の労働者との均等・均衡待遇等を確保する必要があります。

短時間・有期雇用労働者である派遣労働者に対する法の

<p>○ その他、福利厚生施設・慶弔休暇・病気休職、無期雇用フルタイム労働者、説明義務、行政 ADR 等に関する御質問等あり。</p>	<p>適用の考え方について、リーフレット等を活用し、派遣元事業主や派遣労働者等に周知してまいります。</p> <p>その他の御意見等については、今後の施策の参考とさせていただきます。</p>
<p>○ 「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。</p>	<p>当該記載は、一般的には、労働契約法上の要件を満たせば就業規則の変更により通常の労働者の労働条件を不利益に変更することも可能であるが、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善という目的に鑑みれば、当該対応は望ましいものとは言えないことを示したものです。</p>
<p>○ 第一に、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。</p> <p>○ 第二に、経験や職務の困難度、責任の重さが賃金に反映されるよう、賃金調整を義務化してほしい。</p> <p>○ 第三に、行政による実態調査を、無記名アンケートなど会社を通さない方法で実施して、非正規労働者の声を確実に反映できる調査制度にして透明化と強化をしてほ</p>	<p>実態を伴わない職務内容・配置の変更の範囲の違いについては、例えば、同一労働同一賃金ガイドラインにおいて、住宅手当について、「問題となる例」として、実態として通常の労働者に対して転居を伴う配置の変更を命じていない場合には、当該配置の変更を理由として有期雇用労働者に住宅手当を支給しないことは問題となる旨を示しています。</p> <p>その他の御意見等については、今後の施策の参考とさせていただきます。</p>

<p>しい。また、相談から迅速に調査へつなげる体制を構築してほしい。</p>	
<p>○ 省令案及び基本方針案を支持しますが、就職氷河期世代の負担軽減と払う余裕のない人への最低保障を強化すべきです。非正規率が高く老後資金不足が深刻な氷河期世代に対し、納付猶予・追納を容易にするなら、拠出限度額の10-20%引き上げ、初年度免除、政府半額拠出のマッチング制度を義務化してください。払う余裕のない人への最低保障給付（月5,000-1万円の追加支給）を導入し、生活保護依存を防ぎます。不本意非正規の減少とキャリアアップ推進は評価しますが、働けない・働きたくない人もダメではなく、それも選択として生活を保証すべきです。</p> <p>格差は広がるばかりです。基本方針にこの視点を強く反映してください。省令案・基本方針案に反映を強く求めます。</p>	<p>本案に賛成の御意見として承ります。御意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。</p>
<p>○ 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（特に住宅手当・通勤手当・慶弔休暇・病気休職について）。</p>	<p>いわゆる「スポットワーク」で働かれている方については、有期雇用労働者として短時間・有期雇用労働法及びガイドラインの適用があります。</p> <p>その他の御意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。</p>
<p>○ 年金制度改正により短時間労働者への社会保険の適用拡大が進む中で、社会保険の適用を希望する短時間労働者に対して、短時間労働者であることのみを理由に事業</p>	<p>御意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。</p> <p>なお、短時間労働者の方に対する社会保険（被用者保</p>

<p>主が適用させない取扱いは、不合理な待遇差となり禁止されるべきである。こうした取扱いが許されないことをガイドライン案に明記すべきである。</p> <p>○ ガイドライン案第6の3で、有期から無期に転換した労働者と通常の労働者との不合理な待遇差を事前に点検し、相違があれば確実に解消することが求められた点は大きな前進である。しかし、ガイドラインに記載するだけでは実効性が限定的になる可能性があるため、厚生労働省内の関係部署と労働政策審議会の合同部会を早急に設置して議論を行い、関係法令の改正案をまとめ、労基法改正案とともに国会へ提出すべきである。また、雇止めトラブルが多発している現状を踏まえ、無期転換ルール自体や特例を認めた特別法についても、厚生労働省が関係省庁とともに検討すべきである。</p>	<p>険)の適用等については、社会保険関係法令により定められている基準のもと、短時間労働者の方の所定労働時間等の働き方の実態に即して適用することとしています。短時間労働者の方の社会保険の適用について疑義等がございましたら、お近くの年金事務所までご相談ください。</p> <p>御意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。</p>
<p>○ 短時間・有期契約労働者にも、安全と健康を確保する必要性は正規雇用労働者と変わらないため、労働安全衛生法に基づき健康診断の実施義務がある。しかし現状では、厚生労働省通達により週所定労働時間や契約期間といった要件が定められ、週所定労働時間が通常労働者の4分の3以上（または2分の1以上が望ましい）でなければ健康診断の実施が義務化されない仕組みになってい</p>	<p>御意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。</p>

る。これは短時間労働者であるという理由だけで扱いが分かれることになり、パート・有期法の趣旨に反する重大な問題であると考えます。

そのため、この通達にある労働時間要件は撤廃し、ガイドライン案や指針案においても、短時間労働者であっても健康診断の実施義務があることを明確に記載すべきである。実務的な負担が大きい場合には、雇用保険の適用基準を参考に週 20 時間以上を基準とする等の対応も考えられる。また、副業・兼業の増加や高齢者就業の進展を踏まえ、安全と健康の確保は働き方にかかわらず必要であるため、週所定労働時間要件は撤廃するか、設ける場合でも雇用保険拡大後の「週 10 時間以上」程度とすべきである。

※上記のほか、2 件の今回の意見募集に関係ない御意見をいただきました。