

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（案）について（概要）

厚生労働省職業安定局雇用開発企画課建設・港湾対策室

1. 改正の趣旨

- 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）は、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。）第 44 条の規定により読み替えて適用される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「読替え後の労働者派遣法」という。）第 24 条の 3 並びに第 3 章第 1 節及び第 2 節の規定により送出事業主（※）が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

※ 建設労働法第 31 条第 1 項に基づき建設業務労働者就業機会確保事業の許可を受けた構成事業主

- これらの規定を含む、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）により整備された各規定は、同法の施行後 5 年を目途として見直すこととされており、令和 7 年 2 月から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見直しの議論が行われてきた。
- 今般、同部会において議論の報告（「雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保に向けた取組の強化について（報告）」）を受け、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）の改正が行われたことを踏まえ、本指針についても所要の措置を講ずる。

2. 改正の概要

（1）公正な評価による待遇改善の促進等

- 送出事業主は、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者（以下「送出労働者」という。）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記載する。

- ・ 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。

※ 送出事業主の雇用する送出労働者に係る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

- ・ 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。

- ・ 上記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。(第2の8(4))

(2) 均等・均衡待遇

- 読替え後の労働者派遣法第30条の3及び第30条の4の規定の基本的な考え方として、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旨を記載する。

あわせて、協定の締結に当たり労働者の過半数を代表する者が適正に選出されていない場合には、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旨の留意事項を記載する。(第2の8(6))

- 送出事業主は、協定対象送出労働者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記載する。

- ・ 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号イの厚生労働省令で定める賃金の額(以下「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賃金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。
- ・ 一般賃金水準が下がった場合であっても、改定前の協定に定める額を基礎として、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。
- ・ 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)上、原則として労使双方の合意が必要であること。(第2の8(6))

- 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、建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則(昭和51年労働省令第29号)第27条の規定により読み替えて適用される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)第25条の11各号に掲げるいずれかの方法による周知を行うことや、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旨を記載する。(第2の8(6))

- 送出事業主が就業規則の作成又は変更時に意見を聴くよう努めなければならないこととされている、送出労働者の過半数を代表すると認められる者について、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等を記載するほか、当該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旨、当該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旨及び必要な配慮の例を記載する。また、送出事業主が協定を締結する労働者の過半数を代表する者に対して行うべき必要な配慮の例を記載する。(第2の8(7))

(3) 労働者に対する待遇に関する説明義務の改善

- 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、送出労働者から読替え後の労働者派遣法第 31 条の 2 第 4 項の規定による説明の求めがない場合でも、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旨を記載する。(第 2 の 9(5))
- 読替え後の労働者派遣法第 31 条の 2 第 4 項に基づく説明は、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のいずれかとすること、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等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旨を記載する。(第 2 の 9(3))

(4) その他所要の改正を行う。

3. 根拠条項

- 読替え後の労働者派遣法第 47 条の 12

4. 適用期日等

- 告示日：令和 8 年 8 月（予定）
- 適用期日：令和 8 年 10 月 1 日