

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（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「本指針」という。）は、建設労働者の雇用の改善に関する法律（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47条の12の規定に基づき、読替え後の労働者派遣法第30条の3及び第30条の4に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現を図るために作成された指針である。
- 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。以下「働き方改革関連法」という。）により整備された各規定は、働き方改革関連法の施行後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、同部会の議論の報告（「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、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）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

- 建設労働法第2条第11項に規定する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者（以下「送出労働者」という。）に対する不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たっては、個々の待遇ごとに判断されるべきである旨の記載を追加する。（第1の本文）
- 本指針に記載がない待遇等であっても、待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある旨及び、労使により待遇の体系を議論するに当たっては、送出労働者の意向を十分に考慮し取組を進めることが望ましい旨の記載を追加する。（第2の本文）
- 第3の1の「基本給」の（注）について、記載位置を第2に移行し、賃金に限らず待遇全般に係る内容である旨を明確化する。（第2の2）
- 不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的に鑑みれば、通常の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旨の記載を追加し、当該追加に伴う文言整理を行う。（第2の3）
- 送出労働者の待遇に関し、原則となる考え方及び具体例に加えて留意すべき事項を示すとともに、留意事項として「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」を新

設する。(第3の本文及び注2)

- 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号における「その他の事情」について項目を新設する。(第3の本文注1)
- 「退職手当」並びに「無事故手当」及び「住宅手当」の項目を新設するとともに、「賞与」の項目に留意事項を追加する。(第3の2、3及び4)
- 「夏季冬季休暇」及び「褒賞」について項目を新設するとともに、「福利厚生施設」の利用条件に読替え後の労働者派遣法第30条の3第1項の適用がある旨の記載を追加する。(第3の4)
- 協定対象送出労働者(※)に係る記載について、送出労働者に係る記載(第3)と同様の改正を行う。(第4)
 - ※ 読替え後の労働者派遣法第30条の4第1項に規定する労使協定の対象となる送出労働者。
- 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