

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（案）及び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）に関する意見募集の結果について

令和 8 年 9 月 14 日
厚生労働省
職業安定局雇用開発企画
建設港湾対策室

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（案）及び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、令和 8 年 6 月 9 日（火）から同年 7 月 8 日（水）まで御意見を募集したところ、10 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について、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

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。

皆様の御協力に深く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。

No.	案に対する御意見	御意見に対する厚生労働省の考え方
1	○ 安易に賃金や福利厚生だけを同一にするのではなく、労働者間の業務の割り振りを公平にすること、それが無理なら貢献度に応じて何らかのメリットを労働者側に提供することも、企業側に努力義務として課した方がよい。 ○ 賞与などについては制度だけが設けられても形骸化す	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。

	る恐れもあるので、実際の運用状況を労働者側に通知することも必要。	
2	○ 送出事業主が過半数代表者や協定締結者に向けた「必要な配慮の例」を記載するとされていますが、ここに具体的な「NG 例」や「推奨例」を数行加えるだけで、現場の混乱や形骸化を大きく防げます。 ○ 資料の交付が困難な場合に「事後に求めがあったときは閲覧させる等の工夫」とする点について、労働者が不利益を被らないための最低限のルールを付け加えることは容易 「閲覧させる」だけでなく、「労働者本人のスマートフォン等による写真撮影・コピーを許可すること」、および「閲覧を求めた労働者の氏名や内容を、受入事業主などの第三者に開示してはならない（守秘義務）」という一文を指針や Q&A に加える。これにより、心理的ハードルと情報持ち出しの制限を同時に緩和できる ○ 受入事業主が賃金確保に必要な額を下回る交渉を行った場合、「趣旨を踏まえた対応とはいえない」と記載されていますが、これだけでは送出事業主が泣き寝入りするだけです。厚生労働省（労働局）の「労働者派遣・建設労働相談窓口」等において、「適正な料金交渉に応じない受入事業主に関する情報提供窓口」を明確に設け、指針のパン	「必要な配慮の例」として、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、具体的な配慮の例示を明記致します。 また、送出労働者の過半数を代表すること若しくは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をしないようにしなければならない旨を明記致します。 その他のご意見は今後の施策の参考とさせていただきます。

	フレットや概要にその連絡先を明記する。実効性のあるペナルティ（公表など）の前段階として、情報収集の仕組みを作るだけであれば現行の行政組織の枠組みで容易に可能。 ○ 送出労働者から求めがない場合でも、労働契約の更新時等に資料を交付して周知することが「望ましい」とされていますが、これを「義務化（～しなければならない）」に変更。送出事業主側にとっては、契約更新の書類に 1 枚説明用のペーパーを同封するだけ（定型化が可能）であるため、業務負担をそれほど増やさずに労働者側の納得性を高められる。 ○ 受入事業主の協力を得て職務成果を評価し、労働者の希望に応じてフィードバックを行うとあるが、中小・零細企業にとっては評価シートをイチから作ること自体が負担。厚生労働省が、建設業務労働者の特性に合わせた「簡易版・職務成果評価およびフィードバック用標準シート（テンプレート）」を作成し、Web サイトからダウンロードできるようにする。	
	○ 受入事業主は、送出労働者の業務内容、作業場所、作業時間、危険有害作業の有無、必要資格、技能水準、責任の程度、通常の労働者との業務差異を送出事業主に正確に提供すべき。また、契約更新時や料金改定時には、送出労働者	○ 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としています。なお、受入事業主は、建設業務労働者

働者の職務内容、成果、技能向上、資格取得、安全衛生上の役割を踏まえ、適正な料金水準となるよう誠実に協議することを明記すべき。 ○ 受入事業主が料金交渉に応じない場合や、通常の労働者の待遇確保に必要な水準を著しく下回る料金しか認めない場合には、指針の趣旨に反するものとして明確に位置付けるべき。 ○ 送出事業主は、基本給、賞与、退職手当、通勤手当、住宅手当、資格手当、危険手当、無事故手当、休暇、教育訓練、福利厚生施設の利用、安全衛生用品の支給等について、個々の待遇ごとに説明できる資料を整備すべき。待遇ごとに、職務内容、責任の程度、配置変更の範囲、経験、能力、成果、資格、安全衛生上の役割との関係を具体的に示すべき。 ○ 送出労働者から説明を求められた場合だけでなく、雇入れ時、就業条件変更時、契約更新時、就業先変更時には、待遇決定の考え方を分かりやすく説明することを義務	の就業機会確保に関する料金の額について、雇用する通常の労働者の待遇との間において、公正な待遇を確保できるよう配慮しなければならないと規定しております。 ○ 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を行ったにもかかわらず、建設業務労働者の就業機会確保に関する料金の額が当該必要な額を下回る場合は規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないこととしています。 ○ 基本給、賞与、その他手当については、「送出労働者に与える不合理な待遇の禁止等に関する指針」（令和元年度厚生労働省告示第 203 号）において、基本給、賞与、その他手当等について、送出労働者の待遇に関して、原則なる考え方や具体例を示しております。 ○ 送出労働者から説明の求めがない場合であっても、待遇の相違の内容及び理由等に変更があったときは、当該送出労働者に対し、その内容を情報提供することが望
--	---

付けるべき。説明資料は労働者本人が理解できる形式で作成し、書面または電子データで交付・保存できるようにすべき。 ○ 送出労働者について、通常の労働者と同様に、職務遂行状況や技能向上を評価し、その結果を賃金、手当、契約更新、教育訓練、キャリア形成に反映すべきです。 受入事業主は、送出労働者の実際の働きぶりを把握している立場から、送出事業主による評価に必要な情報提供に協力し、作業の正確性、工程管理への貢献、資格を要する作業の実施状況、安全ルールの遵守、後進指導、現場での責任の程度などについて、定期的に評価情報を提供する仕組みを設けるべき。 評価結果は、本人に対して可能な限りフィードバックすべき。評価基準、評価時期、評価者、評価結果の待遇反映方法を明確化し、恣意的・不透明な評価とならないようにすべき。 ○ 危険作業に従事する者、資格を必要とする作業を行う者、現場の安全管理上重要な役割を担う者については、危険手当、資格手当、技能手当、責任手当等を適切に支給すべき。通常の労働者には支給される手当が、送出労働者に	ましいこと、及び労働契約の更新の際等に、当該送出労働者に対し、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としていします。 ○ 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と改正します。 また、送出事業主については、送出労働者の職務の成果等の評価、就業機会の確保及び提供に当たって、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や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としています。 ○ 「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」（令和元年度厚生労働省告示第 203 号）において、通常の労働者と送出労働者の待遇に関して、原則なる考え方や具体例を示しております。
--	--

は支給されない場合、その理由を個別具体的に説明できなければ不合理な待遇差と判断されるべき。 受入事業主は、送出労働者を現場に受け入れる際、作業内容に応じた安全教育、現場ルールの説明、危険箇所の周知、緊急時対応、保護具の使用方法を確実に実施すべきであり、送出労働者であることを理由に、安全教育、保護具、休憩設備、福利厚生の利用に差を設けるべきではない。 ○ 外国人労働者については、原則として日本語能力試験N1 相当以上の日本語能力を確認すべきです。少なくとも、建設現場での安全指示、作業手順、危険表示、緊急時対応、労働契約、安全衛生教育、資格講習の内容を日本語で理解できることを、事業主が客観的に確認・記録する制度を設けるべき。理解確認ができない者を危険作業に従事させるべきではありません。 また、不法就労、資格外活動、虚偽申請、偽装請負、低賃金労働、社会保険未加入を防止するため、在留資格上の就労可否、就労可能な業務範囲、資格・技能講習の有無、雇用契約、賃金、社会保険加入、税の納付状況を、送出事業主及び受入事業主の双方が確認・記録すべきです。 適法な在留資格、必要資格、N1 相当以上の日本語能力、安全教育修了、社会保険加入、納税状況が確認できな	また、同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、通常の労働者と送出労働者はとの間の待遇の相違が不合理と認められる可能性があることとしております。 ○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。
--	--

い者については、建設現場への受入れを認めるべきではありません。 ○ 労使協定方式を用いる場合であっても、協定が形式的に締結されているだけでは、送出労働者の保護として不十分。労使協定については、過半数代表者の選出手続、協定内容の説明、労働者への周知、賃金水準の根拠、評価制度の運用状況を確認できるようにすべき。また、協定で定めた事項が実際に履行されていない場合や、公正な評価が行われていない場合には、協定方式を理由に待遇確保責任が軽減されるべきではない。 ○ 待遇差の是正を名目として、通常の労働者の賃金、手当、福利厚生、休暇等を引き下げるとは、制度趣旨に反します。建設業全体の人材確保と技能継承を考えれば、労働条件を下に合わせるのではなく、危険性、技能、経験、資格、責任に見合った待遇を確保することが必要。送出労働者を安価な調整弁として扱うのではなく、技能を持つ建設労働者として正当に評価し、処遇改善につなげるべき。 ○ 受入事業主及び送出事業主が、待遇決定、料金交渉、評価、説明、安全教育、資格取得、福利厚生の提供状況について記録を残すことが重要。少なくとも、就業条件、比較	○ 過半数代表者の基準を規定するとともに、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としています。他は今後の施策の参考とさせていただきます。 ○ 「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」（令和元年度厚生労働省告示第 203 号）において、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改正を行います。 ○ 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。
--	---

	対象となる通常の労働者の待遇、個々の待遇差の理由、受入料金の協議状況、評価結果、安全教育の実施状況、資格・技能講習の受講状況、福利厚生の利用状況、外国人労働者の在留資格確認状況、日本語能力確認状況、日本語による安全教育の理解確認状況については、一定期間保存し、必要に応じて提示できるようにすべき。 ○ 送出労働者について、適正な賃金、明確な評価、資格取得支援、安全な作業環境、福利厚生を整えることが、人材確保と離職防止につながります。受入事業主・送出事業主双方の責任を明確にし、努力義務にとどまらない具体的な運用基準を示す必要がある。建設労働者を一時的な労働力として扱うのではなく、技能と安全を支える重要な担い手として正當に評価し、安心して働き続けられる制度とすることが、建設業の持続可能性と労働者保護の両面から必要。	○ 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。
--	---	---------------------------------------

※上記のほか、7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。