

職 発 1228 第 4 号  
雇均発 1228 第 1 号  
平成 30 年 12 月 28 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 )  
厚生労働省雇用環境・均等局長  
( 公 印 省 略 )

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の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令等の公布について

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「整備法」という。）の公布については、平成 30 年 7 月 6 日付け基発 0706 第 1 号・職発 0706 第 2 号・雇均発 0706 第 1 号「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について」により通知したところであるが、整備法による改正後の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。）及び整備法による改正後の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（平成 5 年法律第 76 号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。）の施行に関して、本日、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の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令（平成 30 年厚生労働省令第 153 号。以下「整備省令」という。）、派遣元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（平成 30 年厚生労働省告示第 427 号）、派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件（平成 30 年厚生労働省告示第 428 号）、事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針の一部を改正する件（平成 30 年厚生労働省告示第 429 号）及び短時間・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。以下「ガイドライン」という。）が公布されたところである（別紙 1～5 参照）。これらの内容等は以下のとおりであるので、施行に遺漏なきを期されたい。

## 記

### 第1 改正の趣旨等

整備法による改正後の労働者派遣法及び整備法による改正後の短時間・有期雇用労働法の施行に伴い、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。）、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（平成5年労働省令第34号。以下「短時間労働法施行規則」という。）、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年厚生労働省告示第137号。以下「派遣元指針」という。）、派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年厚生労働省告示第138号。以下「派遣先指針」という。）及び事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針（平成19年厚生労働省告示第326号）について、所要の規定の整備等を行ったものであること。

また、短時間・有期雇用労働法第8条及び第9条並びに労働者派遣法第30条の3及び第30条の4に定める事項に関し、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示すものとして、ガイドラインを策定したものであること。

### 第2 整備省令の内容

#### 1 労働者派遣法施行規則の一部改正

##### (1) 事業報告書

ア 労働者派遣法第30条の4第1項の協定（以下「協定」という。）を締結した派遣元事業主は、事業報告書には、当該協定を添付しなければならないものとする。

【労働者派遣法施行規則第17条関係】

イ 当該事業報告書において、協定対象派遣労働者（労働者派遣法第30条の5に規定する協定対象派遣労働者をいう。以下同じ。）の職種ごとの人数及び職種ごとの賃金額の平均額を報告するものとする。

【労働者派遣法施行規則様式第11号関係】

##### (2) 関係者に対する情報の提供

労働者派遣法第23条第5項の厚生労働省令で定める事項に、次のア及びイを加えるものとする。

- ア 協定を締結しているか否かの別
- イ 協定を締結している場合にあつては、協定対象派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期間の終期

【労働者派遣法施行規則第 18 条の 2 関係】

(3) 労働者派遣契約に定める事項

労働者派遣法第 26 条第 1 項第 10 号の厚生労働省令で定める事項に、次のア及びイを加えるものとする。

- ア 派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度
- イ 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限るか否かの別

【労働者派遣法施行規則第 22 条関係】

(4) 派遣先から派遣元事業主への待遇に関する情報の提供

ア 労働者派遣法第 26 条第 7 項の情報（以下「待遇に関する情報」という。）の提供は、書面の交付等により行わなければならないものとする。また、派遣元事業主は当該書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して 3 年を経過する日まで保存しなければならないものとする。

【労働者派遣法施行規則第 24 条の 3 関係】

イ 労働者派遣法第 26 条第 7 項の厚生労働省令で定める情報は、次の(ア)及び(イ)に掲げる区分に応じ、それぞれ次に掲げる情報とするものとする。

(ア) 労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定める場合  
次の①から⑤までに掲げる情報

- ① 比較対象労働者（労働者派遣法第 26 条第 8 項に規定する比較対象労働者をいう。以下同じ。）の職務の内容（同項に規定する職務の内容をいう。以下同じ。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ② 当該比較対象労働者を選定した理由
- ③ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）
- ④ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
- ⑤ 当該比較対象労働者の待遇のそれぞれについて、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、当該待遇に係る決定をするに当たって考慮したもの

(イ) 労働者派遣契約に、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る

派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定することを定める場合 次の①及び②に掲げる情報

- ① 労働者派遣法第 40 条第 2 項の教育訓練の内容(当該教育訓練がない場合には、その旨)
- ② 労働者派遣法施行規則第 32 条の 3 各号に掲げる福利厚生施設の内容(当該福利厚生施設がない場合には、その旨)

【労働者派遣法施行規則第 24 条の 4 関係】

ウ 労働者派遣法第 26 条第 8 項の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとすること。

- (ア) 職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
- (イ) (ア)の労働者がいない場合にあっては、職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
- (ウ) (ア)及び(イ)の労働者がいない場合にあっては、(ア)及び(イ)に掲げる者に準ずる労働者

【労働者派遣法施行規則第 24 の 5 関係】

エ 労働者派遣法第 26 条第 10 項の情報の提供(以下「変更時の情報の提供」という。)は、待遇に関する情報に変更があったときは、遅滞なく、書面の交付等により行わなければならないものとする。また、派遣元事業主は当該書面等を、派遣先は当該書面等の写しを、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して 3 年を経過する日まで保存しなければならないものとする。

オ 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定しないことを定めた労働者派遣契約に基づき現に行われている労働者派遣に係る派遣労働者の中に協定対象派遣労働者以外の者がいない場合には、変更時の情報(労働者派遣法第 40 条第 2 項の教育訓練及び労働者派遣法施行規則第 32 条の 3 各号に掲げる福利厚生施設に係るものを除く。)の提供を要しないものとする。この場合において、当該派遣労働者の中に新たに協定対象派遣労働者以外の者が含まれることとなったときは、派遣先は、遅滞なく、当該情報を提供しなければならないものとする。

カ 労働者派遣契約が終了する日前 1 週間以内における変更であって、当該変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくても労働者派遣法第 30 条の 3 の規定に違反しないものであり、かつ、当該変更の内容に関する情報の提供を要しないものとして労働者派遣契約で定めた範囲を超えないものが生じた場合には、変更時の情報の提供を要しないものとする。

【労働者派遣法施行規則第 24 条の 6 関係】

(5) 協定

ア 労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項の労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）は、次の(ア)及び(イ)のいずれにも該当する者とする。ただし、(ア)に該当する者がいない場合にあつては、過半数代表者は(イ)に該当する者とする。

(ア) 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

(イ) 協定をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続により選出された者であつて、派遣元事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

イ 派遣元事業主は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表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ものとする。また、派遣元事業主は、過半数代表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わなければならないものとする。

【労働者派遣法施行規則第 25 条の 6 関係】

ウ 労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとすること。

(ア) 労働者派遣法第 40 条第 2 項の教育訓練

(イ) 労働者派遣法施行規則第 32 条の 3 各号に掲げる福利厚生施設

【労働者派遣法施行規則第 25 条の 7 関係】

エ 労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金（職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。）とすること。

【労働者派遣法施行規則第 25 条の 8 関係】

オ 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は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者であつて、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額とすること。

【労働者派遣法施行規則第 25 条の 9 関係】

カ 労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項第 6 号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとすること。

- (ア) 有効期間
- (イ) 労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項第 1 号に掲げる派遣労働者の範囲を派遣労働者の一部に限定する場合には、その理由
- (ウ) 派遣元事業主は、特段の事情がない限り、一の労働契約の契約期間中に、当該労働契約に係る派遣労働者について、派遣先の変更を理由として、協定対象派遣労働者であるか否かを変更しようとしな  
【労働者派遣法施行規則第 25 条の 10 関係】

キ 労働者派遣法第 30 条の 4 第 2 項の周知は、次のいずれかの方法により行わなければならないものとする。

- (ア) 書面の交付の方法
- (イ) 次のいずれかの方法によることを当該労働者が希望した場合における当該方法
  - ① ファクシミリを利用してする送信の方法
  - ② 電子メール等の送信の方法（当該電子メール等の受信をする者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。以下同じ。）
- (ウ) 電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、労働者が当該記録の内容を常時確認できる方法
- (エ) 常時当該派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける方法（協定の概要について、(ア)又は(イ)の方法により併せて周知する場合に限る。）

【労働者派遣法施行規則第 25 条の 11 関係】

ク 派遣元事業主は、協定を締結したときは、当該協定に係る書面を、その有効期間が終了した日から起算して 3 年を経過する日まで保存しなければならないものとする。

【労働者派遣法施行規則第 25 条の 12 関係】

- (6) 労働者派遣法第 30 条の 5 の対象とならない賃金  
労働者派遣法第 30 条の 5 の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金（職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。）とすること。

【労働者派遣法施行規則第 25 条の 13 関係】

- (7) 待遇に関する事項等の説明
  - ア 労働者派遣法第 31 条の 2 第 2 項の厚生労働省令で定める方法は、次のいずれかの方法によることを当該派遣労働者が希望した場合にお

る当該方法とすること。

- (ア) ファクシミリを利用してする送信の方法
- (イ) 電子メール等の送信の方法

【労働者派遣法施行規則第 25 条の 15 関係】

イ 労働者派遣法第 31 条の 2 第 2 項第 1 号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとすること。また、派遣元事業主は、同項の規定により派遣労働者に対して明示しなければならない当該事項を事実と異なるものとしてはならないものとする。

- (ア) 昇給の有無
- (イ) 退職手当の有無
- (ウ) 賞与の有無
- (エ) 協定対象派遣労働者であるか否か（協定対象派遣労働者である場合には、当該協定の有効期間の終期）
- (オ) 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

【労働者派遣法施行規則第 25 条の 16 及び第 25 条の 17 関係】

ウ 労働者派遣法第 31 条の 2 第 2 項（第 2 号に係る部分に限る。）及び第 3 項（第 2 号に係る部分に限る。）の規定による説明は、書面の活用その他の適切な方法により行わなければならないものとする。

【労働者派遣法施行規則第 25 条の 18 関係】

エ 労働者派遣の実施について緊急の必要があるためあらかじめ文書の交付等により労働者派遣法第 31 条の 2 第 3 項（第 1 号に係る部分に限る。）の明示を行うことができないときは、当該文書の交付等以外の方法によることができるものとする。この場合において、次のいずれかに該当するときは、当該労働者派遣の開始の後遅滞なく、文書の交付等により当該派遣労働者に明示しなければならないものとする。

- (ア) 当該派遣労働者から請求があったとき
- (イ) (ア) 以外の場合であって、当該労働者派遣の期間が 1 週間を超えるとき

【労働者派遣法施行規則第 25 条の 19 関係】

オ 労働者派遣法第 31 条の 2 第 3 項第 1 号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとすること。

- (ア) 労働契約の期間に関する事項
- (イ) 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- (ウ) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- (エ) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに労働者を 2 組以上に分けて就業させる場合における就業

時転換に関する事項

(オ) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

(カ) 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

【労働者派遣法施行規則第 25 条の 20 関係】

(8) 派遣元管理台帳の記載事項

労働者派遣法第 37 条第 1 項第 13 号の厚生労働省令で定める事項に、派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度を加えるものとする。

【労働者派遣法施行規則第 31 条関係】

(9) 派遣先管理台帳の記載事項

労働者派遣法第 42 条第 1 項第 11 号の厚生労働省令で定める事項に、派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度を加えるものとする。

【労働者派遣法施行規則第 36 条関係】

(10) 調停

労働者派遣法第 47 条の 7 第 1 項の調停の手続について、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和 61 年労働省令第 2 号）第 3 条から第 12 条までの規定を準用することとし、所要の読替えを定めるものとする。

【労働者派遣法施行規則第 46 条の 2 関係】

2 短時間労働法施行規則の一部改正

(1) 題名

題名を「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」に改めること。

(2) 労働条件の明示の方法

事業主は、短時間・有期雇用労働法第 6 条第 1 項の規定により短時間・有期雇用労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならないものとする。また、労働条件の明示の方法について、短時間・有期雇用労働者が希望した場合には、電子メールに加え、その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法（当該短時間・有期雇用労働者がその記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）とすることができるものとする。

【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（以下「短時間・有期雇用労働法施行規則」という。）第 2 条関係】

(3) 短時間・有期雇用労働法第 10 条の対象とならない賃金

短時間・有期雇用労働法第 10 条の厚生労働省令で定める賃金は、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を

問わず支払われる賃金（職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。）とすること。

【短時間・有期雇用労働法施行規則第3条関係】

### 3 施行期日

この省令は、平成32年（2020年）4月1日から施行すること。

【整備省令附則第1条】

### 4 経過措置

- (1) 整備法附則第3条第1項に規定する中小事業主（以下単に「中小事業主」という。）については、平成33年（2021年）3月31日までの間、第2の2(2)及び(3)は適用しないこと。
- (2) 平成32年（2020年）4月1日から5月31日までに終了する事業年度に係る労働者派遣事業報告書の提出期限は、同年8月31日とすること。
- (3) その他必要な経過措置を定めるとともに所要の規定の整備を行うこと。

【整備省令第13条から第19条まで及び附則第2条から第6条まで】

## 第3 派遣元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の内容

### 1 協定対象派遣労働者に対して行う安全管理に関する措置及び給付

派遣元事業主がその雇用する協定対象派遣労働者に対して行う安全管理に関する措置及び給付のうち、当該協定対象派遣労働者の職務の内容に密接に関連するものについては、派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理と認められる相違等が生じないようにすることが望ましいこととすること。

【派遣元指針第2の8の(8)関係】

### 2 派遣労働者の待遇に関する説明等

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に対し、労働者派遣法第31条の2第4項の規定による説明を行うに当たっては、次の事項に留意することとすること。

- (1) 派遣労働者（協定対象派遣労働者を除く。以下この(1)及び(2)において同じ。）に対する説明の内容

ア 派遣元事業主は、労働者派遣法第26条第7項及び第10項並びに第40条第5項の規定により提供を受けた情報（以下「待遇等に関する情報」という。）に基づき、派遣労働者と比較対象労働者（労働者派遣法第26条第8項に規定する比較対象労働者をいう。以下同じ。）との間の待遇の相違の内容及び理由について説明すること。

イ 派遣元事業主は、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容として、次の(ア)及び(イ)に掲げる事項を説明すること。

(ア) 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項の相違の有無

(イ) 次の①又は②に掲げる事項

① 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇の個別具体的な内容

② 派遣労働者及び比較対象労働者の待遇に関する基準

ウ 派遣元事業主は、派遣労働者及び比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明すること。

(2) 協定対象派遣労働者に対する説明の内容

ア 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の賃金が労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号に掲げる事項であって協定で定めたもの及び同項第 3 号に関する当該協定の定めによる公正な評価に基づき決定されていることについて説明すること。

イ 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の待遇（賃金、労働者派遣法第 40 条第 2 項の教育訓練及び労働者派遣法施行規則第 32 条の 3 各号に掲げる福利厚生施設を除く。）が労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項第 4 号に基づき決定されていること等について、派遣労働者に対する説明の内容に準じて説明すること。

(3) 派遣労働者に対する説明の方法

派遣元事業主は、派遣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ことを基本とすること。ただし、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用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないこと。

(4) 比較対象労働者との間の待遇の相違の内容等に変更があったときの情報提供

派遣元事業主は、派遣労働者から求めがない場合でも、当該派遣労働者に対し、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに労働者派遣法第 30 条の 3 から第 30 条の 6 までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項に変更があったときは、その内容を情報提供することが望ましいこと。

【派遣元指針第 2 の 9 関係】

3 待遇等に関する情報の保管及び使用

(1) 待遇等に関する情報のうち個人情報に該当するものの保管又は使用は、

労働者派遣法第 30 条の 2、第 30 条の 3、第 30 条の 4 第 1 項、第 30 条の 5 及び第 31 条の 2 第 4 項の規定による待遇の確保等という目的(以下「待遇の確保等の目的」という。)の範囲に限られることとすること。

【派遣元指針第 2 の 11 の (1) 関係】

- (2) 派遣元事業主は、待遇等に関する情報のうち個人情報に該当しないものの保管又は使用を待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切に対応することとすること。

【派遣元指針第 2 の 11 の (4) 関係】

#### 4 秘密の保持

待遇等に関する情報は、労働者派遣法第 24 条の 4 の秘密を守る義務の対象となるものであることとすること。

【派遣元指針第 2 の 12 関係】

#### 5 情報の提供

派遣元事業主は、協定を締結しているか否かの別並びに当該協定を締結している場合における協定対象派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期間の終期の情報提供に当たっては、常時インターネットの利用により広く関係者、とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することを原則とすることとすること。

【派遣元指針第 2 の 16 関係】

- 6 その他所要の規定の整備を行うこと。

- 7 この告示は、平成 32 年 (2020 年) 4 月 1 日から適用すること。

### 第 4 派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件の内容

- 1 派遣先は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、派遣先が設置及び運営し、その雇用する労働者が通常利用している物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設等の施設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こととすること。

【派遣先指針第 2 の 9 の (1) 関係】

- 2 労働者派遣法第 26 条第 11 項の規定による配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新の時だけではなく、当該締結又は更新がなされた後にも求められるものであることとすること。

【派遣先指針第 2 の 9 の (2) 関係】

- 3 その他所要の規定の整備を行うこと。

- 4 この告示は、平成 32 年 (2020 年) 4 月 1 日から適用すること。

第5 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針の一部を改正する件の内容

1 題名

題名を「事業主が講ずべき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措置等についての指針」に改めること。

2 待遇の相違の内容及び理由の説明

(1) 比較の対象となる通常の労働者

事業主は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等が、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等に最も近いと事業主が判断する通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について説明するものとする。

(2) 待遇の相違の内容

事業主は、待遇の相違の内容として、次のア及びイに掲げる事項を説明するものとする。

ア 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇に関する基準の相違の有無

イ 次の(ア)又は(イ)に掲げる事項

(ア) 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容

(イ) 通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の待遇に関する基準

(3) 待遇の相違の理由

事業主は、通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものに基づき、待遇の相違の理由を説明するものとする。

(4) 説明の方法

事業主は、短時間・有期雇用労働者がそ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ことを基本とするものとする。ただし、説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、当該資料を交付する等の方法でも差し支えないものとする。

**【事業主が講ずべき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措置等についての指針第3の2関係】**

3 その他所要の規定の整備を行うこと。

4 この告示は、平成32年(2020年)4月1日から適用すること。ただし、

中小事業主については、平成 33 年（2021 年）3 月 31 日までの間、第 5 の 2 は適用しないこと。

## 第 6 ガイドラインの内容

### 1 目的

ガイドラインは、短時間・有期雇用労働法第 8 条及び第 9 条並びに労働者派遣法第 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に向けて定めるものであること。

【ガイドライン第 1 関係】

### 2 基本的な考え方

ガイドラインは、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものであること。事業主が第 6 の 3 から 5 までに記載された原則となる考え方等に反した場合、当該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。また、事業主が雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者よりも低く設定した場合又は通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間で不合理な待遇の相違の解消等を行う必要があること。さらに、事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間で不合理な待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げること、望ましい対応とはいえないことに留意すべきであること。

【ガイドライン第 2 関係】

### 3 短時間・有期雇用労働者

短時間・有期雇用労働者の待遇に関して、次に掲げる待遇ごとに、通常の労働者と比較した支給等の在り方について、原則となる考え方及び具体例を示すものであること。

#### (1) 基本給

ア 基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

労働者の能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と能力又は経験が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じた基本給を支給しなければならないものとする。

- イ 基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの  
労働者の業績又は成果に応じた部分につき、通常労働者と業績又は成果が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じた基本給を支給しなければならないものとする。
- ウ 基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するもの  
労働者の勤続年数に応じた部分につき、通常労働者と勤続年数が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じた基本給を支給しなければならないものとする。
- エ 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うもの  
労働者の勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常労働者と勤続による能力の向上が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じた昇給を行わなければならないものとする。

(注)

- 1 通常労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルール相違がある場合の取扱い

通常労働者と短時間・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として通常労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルール相違があるときは、その相違は、通常労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、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ものとする。

- 2 定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い

定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものであること。このため、通常労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の賃金の相違については、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容されること。

さらに、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理であると認められるか否かを判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうること。定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、通常労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かが判断されるも

のと考えられること。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではないこと。

【ガイドライン第3の1関係】

- (2) 賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するもの  
会社の業績等への貢献に応じた部分につき、通常の労働者と会社の業績等への貢献が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じた賞与を支給しなければならないものとする。

【ガイドライン第3の2関係】

(3) 手当

ア 役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの

通常の労働者と役職の内容が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じた役職手当を支給しなければならないものとする。

イ 業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当

通常の労働者と業務の危険度又は作業環境が同一であれば、同一の特殊作業手当を支給しなければならないものとする。

ウ 交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する場合には、同一の特殊勤務手当を支給しなければならないものとする。

エ 精皆勤手当

通常の労働者と業務の内容が同一であれば、同一の精皆勤手当を支給しなければならないものとする。

オ 時間外労働に対して支給される手当

通常の労働者の所定労働時間を越えて、通常の労働者と同一の時間外労働を行った場合には、同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならないものとする。

カ 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当

通常の労働者と同一の深夜労働又は休日労働を行った場合には、同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならないものとする。

キ 通勤手当及び出張旅費

通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならないものとする。

ク 労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費

の負担補助として支給する食事手当

通常の労働者と同じの食事手当を支給しなければならないものとする  
こと。

ケ 単身赴任手当

通常の労働者と同じの支給要件を満たす場合には、同一の単身赴任手  
当を支給しなければならないものとする。

コ 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当

通常の労働者と同じの地域で働く場合には、同一の地域手当を支給し  
なければならないものとする。

【ガイドライン第3の3関係】

#### (4) 福利厚生

ア 福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。）

通常の労働者と同じの事業所で働く場合には、同一の利用を認めな  
ければならないものとする。

イ 転勤者用社宅

通常の労働者と同じの支給要件を満たす場合には、同一の利用を認め  
なければならないものとする。

ウ 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時  
間中に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障（以下「有給の保  
障」という。）

通常の労働者と同じの慶弔休暇の付与、健康診断に伴う勤務免除及び  
有給の保障を行わなければならないものとする。

エ 病気休職

短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働  
者と同じの病気休職の取得を認めなければならないものとする。また、  
有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、  
病気休職の取得を認めなければならないものとする。

オ 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であ  
って、勤続期間に応じて取得を認めているもの

通常の労働者と勤続期間が同一であれば、同一の休暇を付与しな  
ければならないものとする。なお、期間の定めのある労働契約を更新し  
ている場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価  
することを要すること。

【ガイドライン第3の4関係】

#### (5) その他

ア 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得す

るために実施するもの

通常の労働者と職務の内容が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じた教育訓練を実施しなければならないものとする事。

イ 安全管理に関する措置及び給付

通常の労働者と同一の業務環境に置かれている場合には、同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならないものとする事。

【ガイドライン第3の5関係】

4 派遣労働者

派遣労働者（協定対象派遣労働者を除く。以下この4において同じ。）の待遇に関して、次に掲げる待遇ごとに、派遣先に雇用される通常の労働者と比較した、派遣元事業主（(4)ア及び(5)アにおいては、派遣先を含む。）が行うべき支給等の在り方について、原則となる考え方及び具体例を示すものである事。

(1) 基本給

ア 基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

労働者の能力又は経験に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と能力又は経験が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じた基本給を支給しなければならないものとする事。

イ 基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの

労働者の業績又は成果に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と業績又は成果が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じた基本給を支給しなければならないものとする事。

ウ 基本給であって、労働者の勤続年数（派遣労働者にあつては、当該派遣先における就業期間。以下このウにおいて同じ。）に応じて支給するもの

労働者の勤続年数に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と勤続年数が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じた基本給を支給しなければならないものとする事。

エ 昇給について、労働者の勤続（派遣労働者にあつては、当該派遣先における就業の継続。以下このエにおいて同じ。）による能力の向上に応じて行う場合

労働者の勤続による能力の向上に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と勤続による能力の向上が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じて昇給を行わなければならないものとする事。

(注) 派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間に賃金の決定基準・ルールの相違がある場合の取扱い

派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として当該通常の労働者と派遣労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、その相違は、当該通常の労働者と派遣労働者の職務の内容、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ものとする。

【ガイドライン第4の1関係】

(2) 賞与であって、会社（派遣労働者にあつては、派遣先。以下この(2)において同じ。）の業績等への労働者の貢献に応じて支給するもの

会社の業績等への貢献に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と会社の業績等への貢献が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じた賞与を支給しなければならないものとする。

【ガイドライン第4の2関係】

(3) 手当

ア 役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの

派遣先に雇用される通常の労働者と役職の内容が同一であれば同一の、一定の相違があればその相違に応じた役職手当を支給しなければならないものとする。

イ 業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当

派遣先に雇用される通常の労働者と業務の危険度又は作業環境が同一であれば、同一の特殊作業手当を支給しなければならないものとする。

ウ 交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

派遣先に雇用される通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する場合には、同一の特殊勤務手当を支給しなければならないものとする。

エ 精皆勤手当

派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一であれば、同一の精皆勤手当を支給しなければならないものとする。

オ 時間外労働に対して支給される手当

派遣先に雇用される通常の労働者の所定労働時間を超えて、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の時間外労働を行った場合には、同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない。

ないものとする。

カ 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当

派遣先に雇用される通常の労働者との深夜労働又は休日労働を行った場合には、同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならないものとする。

キ 通勤手当及び出張旅費

派遣先に雇用される通常の労働者との通勤手当及び出張旅費を支給しなければならないものとする。

ク 労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給する食事手当

派遣先に雇用される通常の労働者との食事手当を支給しなければならないものとする。

ケ 単身赴任手当

派遣先に雇用される通常の労働者との支給要件を満たす場合には、同一の単身赴任手当を支給しなければならないものとする。

コ 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当

派遣先に雇用される通常の労働者との地域で働く場合には、同一の地域手当を支給しなければならないものとする。

【ガイドライン第4の3関係】

(4) 福利厚生

ア 福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。）

派遣先に雇用される通常の労働者との事業所で働く場合には、同一の利用を認めなければならないものとする。

イ 転勤者用社宅

派遣先に雇用される通常の労働者との支給要件を満たす場合には、同一の利用を認めなければならないものとする。

ウ 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障

派遣先に雇用される通常の労働者との慶弔休暇の付与、健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならないものとする。

エ 病気休職

派遣労働者（期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者である場合を除く。）には、派遣先に雇用される通常の労働者との病気休職の取得を認めなければならないものとする。また、期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者にも、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならないものとする。

のとすること。

オ 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間（派遣労働者にあつては、当該派遣先における就業期間。以下このオにおいて同じ。）に応じて取得を認めているもの

派遣先に雇用される通常の労働者と勤続期間が同一であれば、同一の休暇を付与しなければならない。なお、当該派遣先において期間の定めのある労働者派遣契約を更新している場合には、当初の派遣就業の開始時から通算して就業期間を評価することを要すること。

【ガイドライン第4の4関係】

#### (5) その他

ア 教育訓練であつて、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの

派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一であれば同一の実施をする等必要な措置を講じなければならないものとする。なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の3の規定に基づく義務を免れるものではないこと。

また、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容に一定の相違があれば、派遣元事業主は、職務の内容、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実施をしなければならないものとする。

なお、労働者派遣法第30条の2第1項の規定に基づき、派遣元事業主は、派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならないものとする。

イ 安全管理に関する措置及び給付

派遣先に雇用される通常の労働者と同一の業務環境に置かれている場合には、同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならないものとする。

なお、派遣先及び派遣元事業主は、労働者派遣法第45条等の規定に基づき、派遣労働者の安全と健康を確保するための義務を履行しなければならないものとする。

【ガイドライン第4の5関係】

#### 5 協定対象派遣労働者

協定対象派遣労働者の待遇に関して、次に掲げる待遇ごとに、派遣元事業主（(2)ア及び(3)アにおいては、派遣先を含む。）が行うべき支給等の在り方について、原則となる考え方及び具体例を示すものであること。

(1) 賃金

協定対象派遣労働者の賃金の決定の方法については、同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものでなければならないとされていること。

その賃金の決定の方法は、協定対象派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものでなければならないこととされていること。

派遣元事業主は、この方法により賃金を決定するに当たっては、協定対象派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、その賃金を決定しなければならないこととされていること。

【ガイドライン第5の1関係】

(2) 福利厚生

ア 福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。）

派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の事業所で働く場合には、同一の利用を認めなければならないものとする。

イ 転勤者用社宅

派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の支給要件を満たす場合には、同一の利用を認めなければならないものとする。

ウ 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障

派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与、健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならないものとする。

エ 病気休職

派遣労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならないものとする。また、有期雇用労働者である派遣労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならないものとする。

オ 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの

派遣元事業主の雇用する通常の労働者と勤続期間が同一であれば、同一の休暇の付与をしなければならないものとする。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して就業期間を評価することを要すること。

【ガイドライン第5の2関係】

(3) その他

ア 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの

派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一であれば同一の実施をする等必要な措置を講じなければならないものとする。なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第 30 条の 3 の規定に基づく義務を免れるものではないこと。

また、派遣元事業主が雇用する通常の労働者と業務の内容に一定の相違があれば、派遣元事業主は、職務の内容、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実施をしなければならないものとする。

なお、労働者派遣法第 30 条の 2 第 1 項の規定に基づき、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならないものとする。

イ 安全管理に関する措置及び給付

派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の業務環境に置かれている場合には、同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならないものとする。

なお、派遣先及び派遣元事業主は、労働者派遣法第 45 条等の規定に基づき、協定対象派遣労働者の安全と健康を確保するための義務を履行しなければならないものとする。

【ガイドライン第 5 の 3 関係】

6 この告示は、平成 32 年（2020 年）4 月 1 日から適用すること。ただし、中小事業主については、短時間・有期雇用労働者に係る規定は、平成 33 年（2021 年）4 月 1 日から適用すること。