

スペシャルトピック

# 働き方改革関連法の同一労働同一賃金に関する省令案要綱・指針案を了承 ——労働政策審議会

厚生労働省の労働政策審議会同一労働同一賃金部会（職業安定分科会と雇用環境・均等分科会が合同で設置）は平成30（2018）年11月27日、諮問された「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案要綱」等について概ね妥当と認め、了承した。短時間・有期雇用労働法と労働者派遣法の改正施行に向けて、指針等も改正し、必要事項を盛り込むもの。また、政府の「働き方改革実現会議」が『「非正規」という言葉を一掃することを目指し、どのような場合に不合理と認められるか等の考え方や具体例等を示す形で、平成28（2016）

年12月20日より提起してきた、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン案」を新たに指針化する内容となっている（図1）。

（両法の改正を含む）働き方改革関連法の成立（平成30年7月6日公布）を受けて、同一労働同一賃金部会で、8月30日より計7回にわたる議論を重ねてきた。パブリックコメントを経て最終的な取りまとめに至り、2018年内を目処に公布され

る見通しになった。一連の指針等は、（改正法の施行とともに）平成32（2020）年4月1日（中小企業に対する短時間・有期雇用労働法の改正規定の適用は平成33（2021）年4月1日）より適用される。その概要を紹介する。

**「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」の策定について**

**政府案をたたき台に新たに指針化**

働き方改革関連法の成立に伴い、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パートタイム労働法）は、

短時間労働者と有期雇用労働者を一括で規制する「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」（短時間・有期雇用労働法）へ改定された。

その第8条で、「事業主は、短時間・有期雇用労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「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を考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない」等と規定。短時間

図1 省令案・指針案の全体像

省令案・指針案	主な内容
<b>1. 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案</b>  <b>2. 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案（派遣元指針）</b>  <b>3. 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案（派遣先指針）</b>  <b>4. 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案（短時間・有期雇用労働指針）</b>  <b>5. 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案（同一労働同一賃金ガイドライン）</b>	<b>&lt;短時間・有期雇用労働法施行規則&gt;</b> ○ 短時間・有期雇用労働者の雇い入れ時に事業主が行う労働条件明示の方法 等 <b>&lt;労働者派遣法施行規則&gt;</b> ○ 協定締結に関し、過半数代表者の選出方法、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、周知方法、行政への報告 ○ 派遣先から派遣元への待遇情報の提供に関し、比較対象労働者の選定、提供すべき情報の内容 ○ 派遣労働者の雇い入れ時・派遣時に、派遣元事業主が説明する事項やその説明の方法 等  ○ 比較対象労働者との待遇の相違の内容及び理由等に関し、派遣元事業主が説明すべき内容や説明の方法 等  ○ 派遣料金の額に関する配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新がなされた後も求められること 等  ○ 通常の労働者との待遇の相違の内容及び理由の説明に関し、事業主が説明すべき内容や説明の方法 等  ○ 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か否か等の原則となる考え方や具体例を待遇ごとに示すもの。下記の内容も規定。 ・不合理な待遇の相違の解消等を行うに当たって、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が望ましい対応とはいえないこと 等

出所：第15回労働政策審議会 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・参考資料より

労働者だけでなく有期雇用労働者に対しても、同一の企業内における通常の労働者（いわゆる正規雇用労働者）との間の不合理な待遇の相違を禁止し、不合理性は個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮しつつ、判断されるべき旨が明確化された。

また、労働者派遣法も改正され、その第30条の3第1項で「派遣元事業主は、派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、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を考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない」旨が新たに定められた。そのうえで、第30条の4第1項では、労働者の過半数で組織する労働組合等との協定により、規定する事項を定めたときは、当該協定で定めた範囲に属する派遣労働者の待遇について、労働者派遣法第30条の3の規定は、一部の待遇を除き、適用しない等の旨も規定。派遣労働者に係る不合理な待遇差の解消等に向けては、（1）派遣先に雇用される通常の労働者との均等・均衡待遇か、（2）労使協定による一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上であること等）を満たす待遇のいずれかを確保することが、派遣元事業主に義務づけられた。

こうした根拠規定を得て、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン案」は、これをたたき台に同一労働同一賃金部会で見直しが行われ、「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」（以下、「不合理な待遇の禁止等指

針」）として、新たな指針に位置づけられる運びになった。

### 附帯決議を受け、職務の分離等を牽制

弊誌の2017年8・9月号でも紹介した、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン案」段階からの変更部分を中心にみると、「不合理な待遇の禁止等指針」ではその「基本的な考え方」に、参議院での附帯決議を受けた追記が行われた。法の潜脱等を牽制する内容で、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者や派遣労働者の間で不合理な待遇の相違の解消等を行うに当たり、「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」場合や、「職務の内容等を分離した」場合でも、（前者：当該他の、後者：当該）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、「不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある」旨が、なお書きされた。

また、事業主が不合理と認められる待遇の相違の解消等に対応するため、就業規則を変更して労働条件を不利益に変更する場合には、「労働契約法第9条の規定に基づき、原則として、労働者と合意する必要がある」等と指摘。さらに、労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働条件を不利益に変更する場合、「当該変更は、同法第10条の規定に基づき、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要がある」等と明記した。

なお、不合理と認められる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が、望ましい対応とはいえないことに留意

すべき」ことにも言及した。

### 全22に及ぶ待遇面のあり方を明示

そのうえで、「不合理な待遇の禁止等指針」では、次のように、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の間の全22に及ぶ待遇面でのあり方を具体的に明示した。

まず、「基本給」については、①労働者の能力または経験に応じて支給する場合、通常の労働者と同一の能力または経験を有する短時間・有期雇用労働者に対しては、能力または経験に応じた部分につき同一の、能力または経験に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等と規定した。同様に、基本給を②労働者の業績または成果に応じて支給するものや、③労働者の勤続年数に応じて支給するもの、④「昇給」を労働者の勤続による能力の向上に応じて行うもの考え方にも言及した。また、⑤「賞与」を会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものや、「手当」のうち⑥役職手当について、役職の内容に対して支給するものについても同様に記述した。

次に、⑦業務の危険度または作業環境に応じて支給される特殊作業手当については、通常の労働者と同一の危険度または作業環境の業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、同一の特殊作業手当を支給しなければならない等とした。同様に、⑧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や⑨精皆勤手当、⑩時間外労働に対して支給される手当、⑪深夜労働または休日労働に対して支給される手当、⑫通勤手当及び出張旅費、⑬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される食事手当、⑭単身赴任手当、

⑮特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当——の考え方を盛り込んだ。

また、⑯福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室）については、通常の労働者と同一の事業所で働く短時間・有期雇用労働者に対しては、同一の施設の利用を認めなければならない等と規定した。同様に、⑰転勤者用住宅の利用にも言及。さらに、⑱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については、短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の付与等を行わなければならない等と規定した。

このほか、⑲病気休暇や、⑳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）で勤務期間に応じて取得を認めているもの、のあり方についても盛り込んだ。また、㉑「教育訓練」に関しては、現在の職務の遂行に必要な技能または知識を習得するために実施するものあり方を示したほか、㉒安全管理に関する措置及び給付にも触れた。

### 長澤運輸事件の最高裁判決を踏まえ、定年後有期についても追記

こうした規定のなかに適宜、示された問題となる例・ならない例を含め、「同一労働同一賃金ガイドライン案」段階から全編にわたり、細かな文言修正が加えられることとなったが、特に大幅な加筆があったのは、「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」についてである。長澤運輸事件の最高裁判決を受け、「基本給」部分に関連して加筆されたもので、「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」ことを追記した。

そのうえで、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は、「様々な事情が総合的に考慮されて、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と認められるか否かが判断されるものと考えられる」と指摘。したがって「当該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」と注意を促している。

### 派遣労働者に係る規定を新設

一方、派遣労働者を巡っては、「同一労働同一賃金ガイドライン案」段階では記述が不足していたため、「不合理な待遇の禁止等指針」では、上記で見た短時間・有期雇用労働者に係る規定（「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」部分を除く）に倣い、（1）均等・均衡待遇方式の対象となる派遣労働者と（2）労使協定方式の対象となる派遣労働者に分けて、新たな書き起こしが行われた。

まず、（1）均等・均衡待遇方式の対象となる派遣労働者に関しては、短時間・有期雇用労働者に係る規定に並行して、例えば基本給では、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の能力または経験に応じて支給する場合、「派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の能力または経験を有する派遣労働者には、能力また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同一の基本給を支

給しなければならない」等と規定。また、能力または経験に一定の相違がある場合には、「その相違に応じた基本給を支給しなければならない」と明記した。

そのうえで、これに関連して「問題とならない例」については、例えば派遣先A社で、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者（総合職）Xが、管理職になるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等で派遣元B社からA社に派遣されている、職務の内容及び配置に変更のない派遣労働者Yの助言を受けながら、Yと同様の定型的な業務に従事しているが、派遣元B社は、派遣先A社がXにキャリアコースの一環として当該定型的な業務に従事させていることを踏まえ、Yの当該定型的な業務における能力または経験がXを上回っていても、Xほど基本給を高く支給していないケースを挙げた。

また、派遣先A社では、かつては有期雇用労働者だったが、能力または経験が一定の水準を満たしたため、定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者に登用されたXと、派遣元B社からA社に派遣されている派遣労働者Yが、同一の職場で同一の業務に従事しているが、派遣元B社は、派遣先A社で就業する間は職務の内容及び勤務地に変更がないことを理由に、Yに対してXほど基本給を高く支給していないケースを挙げた。

一方、「問題となる例」としては、派遣先A社及び派遣元B社で、基本給を労働者の能力または経験に応じて支給しているところ、B社はA社に派遣されている派遣労働者Yに対し、派遣先A社に雇用される通常の労働者Xに比べて経験が少ないことを理由に、A社がXに支給するほど基本給を高く支

給していないが、Xのこれまでの経験はXの現在の業務に関連性を持たないケースを挙げている。

同様に、基本給を「労働者の業績または成果に応じて支給」している場合に、問題となる例としては、派遣元B社から派遣先A社に派遣され、所定労働時間がA社に雇用される通常の労働者の半分である派遣労働者Yに対しても、当該通常の労働者と同一の販売目標を設定し、それを達成しない場合には、(当該通常の労働者が販売目標を達成した場合にA社が行っている)支給を行っていないケースを挙げた。また、基本給を「労働者の勤続年数(派遣労働者については当該派遣先での就業期間)に応じて支給」する場合に問題となる例としては、派遣元B社が期間の定めのある労働者派遣契約を更新している派遣労働者Yに対し、Yの派遣先A社への労働者派遣の開始時から通算して就業期間を評価せず、その時点の労働者派遣契約に基づく派遣就業の期間のみにより、就業期間を評価した上で基本給を支給しているケースを挙げている。

### 同種業務の一般労働者の平均的な賃金と同等以上を確保へ

次に、(2) 労使協定方式の対象となる派遣労働者を巡っては、「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」等と規定した。そのうえで、「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、能力また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」と指摘。さらに、「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、能力また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」等と明記した。

賃金以外の待遇面では、①福利厚生施設や②転勤者用社宅の利用、また、③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、④病気休職、⑤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)で勤続期間に応じて取得を認めているもの、⑥教育訓練で現在の職務の遂行に必要な技能または知識を習得するために実施するもの、⑦安全管理に関する措置及び給付——のありように言及した。

### 短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の改正施行に向けた法律施行規則や指針の一部改正について

#### 既存の省令や大臣告示も改定

短時間・有期雇用労働法と労働者派遣法の改正施行に当たっては、既存の法律施行規則や指針も改正される。それらのうち、労働者派遣法施行規則(昭和61年労働省令第20号)の改正では、均等・均衡待遇方式による場合の前提として、派遣先に比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報の提供義務が課されたこと(労働者派遣法第26条第7項等)を受け、比較対象労働者の考え方や情報提供の内容・取扱い等が盛り込まれた。また、(労使協定方式による場合の)協定対象派遣労働者の賃金決定のあり方を始め、労使協定の締結手続き(過半数代表者の選出方法や不利益取扱いの禁止等)等も示される。

### 平均的な賃金の水準把握には「賃金構造基本統計調査」等を活用

なかでも、厚生労働省令で定めるとされた、協定対象派遣労働者の賃金決定のあり方については、「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って、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」と同等以上でなければならない」等と規定した。

その具体的な内容(案)として、11月27日の諮問に際して添付された参考資料によれば、「同種の業務に従事する一般の労働者」とは、「同じ職種、同じ地域、同程度の能力・経験の無期雇用かつフルタイムの労働者」とし、その平均的な賃金水準は「賃金構造基本統計調査」(毎年2月末公表)や「職業安定業務統計」(同4月末公表)等を用いて把握するとしている(図2)。

これらを基に、厚生労働省が毎年、「局長通知」の形で、「職種別の一覧表」(勤続0年の基準値、時給ベース※)のほか、「能力・経験調整指数」や「地域指数(都道府県別及びハローワーク別)」を公表(発出)する(6~7月予定)。そのうえで、これらを組み合わせ算出した賃金水準と比較して、個々の派遣労働者の賃金(基本給+諸手当+賞与。諸手当+賞与部分は平均値で代替可)の時間換算が同等以上になっているかを確認しながら、派遣元事業主で続く8~9カ月間に、「労使協定の締結」や「周知」「就業規則等の整備」「派遣料金の交渉」「労働者派遣契約の締結、変更」等を進め、翌年の4月1日より(局長通知が)適用される仕組みが想定されている。

退職手当は就労条件総合調査等で

同様に、退職手当に関して同部会に提示された参考資料によれば、①退職手当の導入割合や最低勤続年数、支給月数の相場について、国が各種調査結

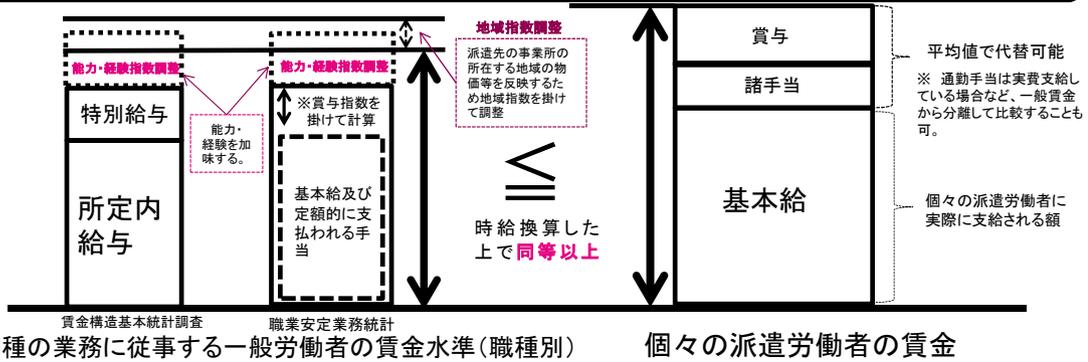
果（就労条件総合調査等）を示し、その中のいずれかと（派遣元事業主の）退職手当制度を比較する方法か、②派遣労働者の退職手当相当の費用を時給換算し、派遣労働者の賃金に加算する一方、同種の業務に従事する一般の労働者

者の賃金水準にも退職費用分（6%）を上乗せして両者を比較する方法か、③派遣労働者が中小企業退職金共済制度（確定給付企業年金や確定拠出年金等の掛金も含む）に（給与の6%以上で）加入している場合、退職手当につ

図2-① 同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準及びそれと比較する派遣労働者の賃金（案）

1. 局長通達で示す統計（賃金構造基本統計調査及び職業安定業務統計）を用いる場合

- ・職種別の賃金統計を把握できる政府統計として、賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計（職業大分類、中分類及び小分類）を用いる
- ・同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準は職種別の一覧表と能力・経験調整指数、地域指数（都道府県別及びHW別）を毎年、政府が公表（時給ベース）
- ・対応する個々の派遣労働者の賃金を時給換算した上で同等以上か確認



同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準（職種別）

個々の派遣労働者の賃金

- ※ 同種の業務に従事する一般労働者とは、同じ職種、同じ地域、同程度の能力・経験の無期雇用かつフルタイムの労働者
- ※ 賃金構造基本統計調査の動向0年には中途採用者も含まれるため、学歴計の初任給との差（12%）を調整。職業安定業務統計は下限求人賃金の平均値を使用
- ※ 職業安定業務統計では特別給与額が分からないので、賃金構造基本統計調査から計算した賞与指数を掛けることで特別給与込みの給与を計算
- ※ 労使協定には同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準及び派遣労働者の賃金の両方の数字を明示することとする
- ※ 退職金は国が示した各種統計調査の中から実際に比較するものを選択し比較（選択肢1）、又は、退職金分（6%）を同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準に上乗せして比較（選択肢2）又は、中小企業退職金共済等に加入（選択肢3）

2. 局長通達で示す統計以外を用いる場合

- 賃構等で把握できる職種と派遣労働者が実際に行う業務との間に乖離がある場合などに以下のいずれかの条件を満たせば局長通達で示す統計以外を用いることが可能
- ・ 公的統計（国又は地方公共団体が作成）であること
  - ・ 集計項目ごとに実標本数を一定数以上確保するよう標本設計した上で無作為抽出で調査を実施する場合

図2-② 職務給のケース（イメージ）※ 以下の賃金テーブル等はいずれも仮想のものである。

【派遣会社の賃金テーブル】

職種	等級	職務内容	基本給額（賞与額）
プログラマー	Aランク	上級プログラム開発（AI関係等高度なプログラム言語を用いた開発）	合計1,920円 時給1,600円（賞与320円）
	Bランク	中級プログラム開発（Webアプリ作成等の中程度の難易度の開発）	合計1,500円 時給1,250円（賞与250円）
	Cランク	初級プログラム開発（Excelのマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発）	合計1,200円 時給1,000円（賞与200円）

※基本給額は諸手当込み ※賞与額は標準労働者に支給される額（時給換算）※退職手当は別途記載 ※通勤手当は分離して比較

【同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額】

	0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
プログラマー	1,064円	1,237円	1,329円	1,410円	1,497円	1,729円	2,145円

（資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」に基づき職業安定局長通達で示された額と同通達で示された地域指数（北海道 91.7）をかけたもの）

【法定要件の確認】

- 職務のランクごとに派遣労働者の賃金が（世間一般的にみて）同種の業務に従事する一般労働者の何年目に相当するかの対応関係が労使協定で定められるため（例の場合は、Bランクは3年、Aランクは10年）職務のランクごとに対応する同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と比較

【労使協定どおりの運用がなされているかの確認】

- 例：Bランクの職務に従事している派遣労働者がBランクに定められた額以上の賃金になっていることを確認

出所：第15回労働政策審議会 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・参考資料より

いては、同種の業務に従事する一般の労働者と同等以上であるとする方法のいずれかを、労使の話し合いで選択することが考えられるなどとしている。

### 待遇の相違の理由等も説明へ

このほか、今般の法改正に伴い、パートタイム労働法施行規則（平成5年労働省令第34号。短時間・有期雇用労働法施行規則へ）や、パートタイム労働法指針（平成19年厚生労働省告示第326号。短時間・有期雇用労働法指針へ）も改定される。

同指針では、短時間労働者だけでなく有期雇用労働者に対しても、通常の労働者との待遇の相違の内容・理由等を対象に加えて、事業主の説明が義務化された（短時間・有期雇用労働法第14条2項等）ことに伴い、比較対象となる通常の労働者の考え方や待遇の相違の説明内容・方法等が盛り込まれる。具体的には、「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」等と規定。また、待遇の相違の内容として、「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」に加え、「①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」または「②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」のいずれかを、説明するなどとしている。

### 派遣先は派遣料金への配慮を

一方、派遣労働者を巡っても、「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）と「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（同第138号）の両指針が改正される。

派遣先指針では、適切な就業環境の維持や福利厚生施設の利用に係る便宜供与等が、配慮義務に格上げされたこと（労働者派遣法第40条第4項）に伴い、派遣先は「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」等と規定。また、派遣料金についても、派遣元事業主が派遣先の労働者との均等・均衡待遇か、一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを遵守できるよう（派遣

先の）配慮義務が創設された（同法第26条第11項）ことを受け、労働者派遣に関する料金の額について、（派遣先の）「配慮は、労働者派遣契約の締結または更新の時だけではなく、当該締結または更新がなされた後にも求められる」こと等を明記する。

### 労使協定方式である旨はインターネットで常時公表を原則に

他方、派遣元指針では、派遣元事業主にも、派遣労働者の待遇に関する事項等の説明義務が新設されたこと（同法第31条の2第2項等）に関連して、説明の内容や方法を具体的に規定した。また、派遣元事業主は、派遣労働者による適切な選択等に資するよう、「法第30条の4第1項の（労使）協定を締結しているか否か」や「協定対象派遣労働者の範囲」、また、「当該協定の有効期間の終期」について、「常時インターネットの利用」により、広く情報を提供することを原則とする旨が盛り込まれるなどした。

なお、こうした取りまとめは12月7日の雇用環境・均等分科会に報告され、その際、円滑な施工に向けて今後、何から着手すべきかの「取組手順書」や「業種別のマニュアル」を策定していく考え等も示された。（調査部）

#### 調査シリーズ No.182

## 「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」及び「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」結果

社会保険の適用範囲の拡大などの制度改正を巡って、事業所とそこで働く短時間労働者の対応状況等を明らかにするため、アンケート調査及びインタビュー調査を実施し、その結果をとりまとめました。



A4判 266頁 2018年8月31日発行 ISBN978-4-538-86185-2

定価：2,200円＋税

◆お求めは書店（インターネット書店）または当機構まで

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT） 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23  
電話：03-5903-6263 FAX：03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <https://www.jil.go.jp>

