

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）の概要

1. 趣旨

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。）により、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。）、短時間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）等が改正され、通常の労働者の待遇と派遣労働者、短時間労働者及び有期雇用労働者の待遇との間において、不合理な待遇の相違が禁止されること等になるところ、これを踏まえ、関係省令を整備するとともに、所要の経過措置を定める。

2. 改正の内容等

I 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「労働者派遣則」という。）の一部改正

(1) 派遣先から派遣元事業主への待遇に関する情報の提供関係

○ 労働者派遣法第26条第7項の規定による情報の提供は、次に掲げる区分に応じ、それぞれ次に定める情報について、書面の交付等により行わなければならないものとし、派遣元事業主及び派遣先は、当該情報提供に係る書面等を、当該労働者派遣契約が終了した日から起算して3年が経過する日まで保存しなければならないものとする。

- ・ 派遣労働者を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。）に限定しない場合 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（労働者派遣法第26条第8項に規定する職務の内容をいう。以下このIにおいて同じ。）並びに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、④当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び目的、⑤当該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もの
- ・ 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定する場合 ①労働者派遣法第40条第2項の教育訓練の内容、②労働者派遣則第32条の3各号に掲げる福利厚生施設の内容

○ 比較対象労働者は、次のとおりとする。

- ① 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
- ② ①に該当する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
- ③ ①・②に該当する労働者がいない場合にあっては、①・②に準ずる労働者

○ 労働者派遣法第26条第10項の規定による情報の提供は、原則として、同条第7項の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こととし、派遣元事業主及び派遣先は、当該情報提供に係る書面等を、当該労働者派遣契約が終了した日から起算して3年が経過する日まで保存しなければならないものとする。

(2) 労働者派遣法第30条の4第1項の協定（以下「協定」という。）関係

- 労働者派遣法第30条の4において、協定を締結した場合には、一部の待遇を除き、労働者派遣法第30条の3の規定を適用しないこととしているところ、労働者派遣法第30条の4において厚生労働省令に委任されている事項について、次のとおりとする。
 - ・ 同条第1項の厚生労働省令で定める待遇 ①労働者派遣法第40条第2項の教育訓練、②労働者派遣規則第32条の3各号に掲げる福利厚生施設
 - ・ 同項第2号の厚生労働省令で定める賃金 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。）
 - ・ 同号イの厚生労働省令で定める賃金の額 派遣先の事業所等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
 - ・ 同項第6号の厚生労働省令で定める事項 ①有効期間、②協定対象派遣労働者の範囲を一部に限定する場合は、その理由、③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ないこと
 - ・ 同条第2項の厚生労働省令で定める方法 ①書面による交付の方法、②ファクシミリ又は電子メール等による方法（派遣労働者が希望した場合に限る。）、③電子計算機に備えられたファイル等に記録し、かつ労働者が当該記録の内容を常時確認できる方法、④常時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、①又は②により併せて周知する場合に限る。）
- 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の要件を定めるとともに、派遣元事業主は、当該者に対し、必要な配慮を行わなければならないこと等とする。
- 派遣元事業主は、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こととする。
- 協定を締結した派遣元事業主は、労働者派遣規則第17条第1項の事業報告書に、当該協定を添付しなければならないこととする。また、当該事業報告書において、協定対象派遣労働者の①職種ごとの人数及び②職種ごとの賃金額の平均額を報告することとする。

(3) 労働者派遣法第31条の2の規定による待遇に関する事項等の説明関係

- 労働者派遣法第31条の2の規定により、派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするとき及び労働者派遣をするときは、労働者に対して待遇に関する事項等を説明すること等としているところ、同条において厚生労働省令に委任されている事項について、次のとおりとする。
 - ・ 同条第2項の規定による明示に係る厚生労働省令で定める方法 ファクシミリ又は電子メール等による方法
 - ・ 同項第1号の厚生労働省令で定める事項 ①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④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は、協定の有効期間の終期）⑤苦情の処理に関する事項

- ・ 同項及び同条第3項の規定による説明に係る厚生労働省令で定める方法 書面を活用した方法その他の適切な方法
 - ・ 同項第1号の厚生労働省令で定める事項 ①労働契約の期間に関する事項、②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、③就業の場所及び従事すべき業務に関する事項、④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、休日等に関する事項、⑤退職に関する事項、⑥苦情の処理に関する事項
 - 労働者派遣法第31条の2第2項の規定により派遣労働者に明示しなければならない事項を事実と異なるものとしてはならないこととする。
 - 緊急の必要があるため、文書の交付又はファクシミリ若しくは電子メール等による方法により労働者派遣法第31条の2第3項の明示を行うことができないときは、それ以外の方法によることができること等とする。
- (4) その他の規定の整備関係
- 労働者派遣法第23条第5項の規定に基づき派遣元事業主が情報の提供を行わなければならない事項に、①協定を締結しているか否かの別、②協定を締結している場合にあっては、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を追加する。
 - 労働者派遣法第26条第1項の規定に基づき労働者派遣契約の締結に際し定める事項に、①派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度、②派遣労働者を協定対象派遣労働者に限るか否かの別を追加する。
 - 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。
 - 派遣元管理台帳及び派遣先管理台帳に記載すべき事項として、派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度を追加する。
 - 労働者派遣法第47条の7第1項の調停の手續について、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）を準用することとし、所要の読替えを定める。
 - その他所要の改正を行う。
- II 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）の一部改正
- 整備法により短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の対象に有期雇用労働者が加えられたことに伴い、題名を改正するとともに、各規定に有期雇用労働者を加える等所要の改正を行う。
 - 事業主は、整備法第7条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。）第6条第1項の規定により労働者に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。
 - 短時間・有期雇用労働法第6条第1項の労働条件明示の方法として、電子メール等の送信の方法を認めることとする。
 - 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。

Ⅲ その他

- 健康保険法施行規則（大正15年内務省令第36号）等について規定の整備を行うとともに、整備法附則第7条及び第8条の規定に基づき、所要の経過措置を定める。

3. 根拠条文

- 労働者派遣法第23条第1項及び第5項、第26条第1項第10号、第7項、第8項及び第10項、第30条の4第1項及び第2項、第30条の5、第31条の2第2項及び第3項、第37条第1項第13号、第42条第1項第11号、第47条の9並びに第57条
- 短時間・有期雇用労働法第6条第1項及び第10条
- 整備法附則第7条及び第8条 等

4. 施行期日等

公布日 平成30年12月下旬（予定）

施行期日 平成32年4月1日（予定）

※ Ⅲ（経過措置に係る部分）は、公布日（予定）

※ Ⅱは、中小事業主については、平成33年4月1日適用（予定）