○厚生労働省告示第二百三号

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（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の十二及び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（平成五年法律第七十六号）第十五条第一項の規定に基づき、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（平成三十年厚生労働省告示第四百三十号）の一部を次の表のように改正し、令和八年十月一日から適用する。

令和八年四月二十八日

厚生労働大臣　上野賢一郎

（傍線部分は改正部分）

改正後	改正前
目次	目次
第１・第２　（略）	第１・第２　（略）
第３　短時間・有期雇用労働者	第３　短時間・有期雇用労働者
１・２　（略）	１・２　（略）
３　退職手当	（新設）
４　各種手当（退職手当を除く。）	３　手当
５・６　（略）	４・５　（略）
第４　派遣労働者	第４　派遣労働者
１・２　（略）	１・２　（略）
３　退職手当	（新設）
４　各種手当（退職手当を除く。）	３　手当
５・６　（略）	４・５　（略）
第５　（略）	第５　（略）
第６　所定労働時間が通常の労働者と同一であり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者等	（新設）
第１　目的	第１　目的
この指針は、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８条及び第９条並びに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。）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かか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。	この指針は、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８条及び第９条並びに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。）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。
我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消並びに派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消（協定対象派遣労働者にあっては、当該協定対象派遣労働者の待遇が労働者派遣法第30条の４第１項の協定により決定された事項に沿った運用がなされていること）を目指すものである。	我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消並びに派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消（協定対象派遣労働者にあっては、当該協定対象派遣労働者の待遇が労働者派遣法第30条の４第１項の協定により決定された事項に沿った運用がなされていること）を目指すものである。
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の不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たっては、短時間・有期雇用労働法第８条及び労働者派遣法第30条の３第１項の規定において、個々の待遇ごとに、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事情を考慮して判断されるべき旨が明確化されていること等も踏まえ、この指針に基づき、客観的及び具体的な実態に照らして対応することが求められる。	