



職派需発 0228 第 8 号  
平成 29 年 2 月 28 日

一般社団法人

日本生産技能労務協会会長 殿

厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部

需給調整事業課長



### 派遣労働者への通勤手当の支給について（周知）

日頃から労働者派遣事業の推進に御理解、御協力いただき、厚く御礼申し上げます。

平成 27 年 9 月 30 日に施行された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等の一部を改正する法律（平成 27 年法律第 73 号。以下「改正法」といいます。）の国会審議及び改正法の附帯決議（平成 27 年 9 月 8 日参議院厚生労働委員会）において、派遣労働者の通勤手当について指摘があったところです。

これを踏まえて、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）第 2 の 8 の（3）のハにおいて、有期雇用派遣労働者と、派遣元において期間の定めのない労働契約を締結している労働者との間で、通勤手当について労働条件を相違させることは、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第 20 条の規定により、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を考慮して、不合理と認められるものであってはならないことに留意するよう定めています。

さらに、労働契約法第 20 条の適用に当たっては、「期間の定めのない労働契約を締結している労働者」とは、無期雇用派遣労働者の他、派遣元事業主が直接雇用するいわゆる正社員も含まれると考えられる点、「労働契約法の施行について」（平成 24 年 8 月 10 日基発 0810 第 2 号）において、通勤手当について労働条件を相違させることは、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を考慮して特段の理由がない限り合理的とは認められないと解されるものであることと示されている点に留意が必要です。

貴会におかれましても、これらの内容について御理解の上、会員の労働者派遣事業者や関係者等に対して改めて周知及び啓発を図っていただく等、特段の御配慮を賜りますようお願い申し上げます。

(参考)

○ 労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第 20 条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

○ 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）

第 2 派遣元事業主が講ずべき措置

8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(3) 労働契約法の適用について留意すべき事項

イ、ロ （略）

ハ 有期雇用派遣労働者の通勤手当に係る労働条件が、期間の定めがあることにより同一の派遣元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の通勤手当に係る労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働契約法第 20 条の規定により、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下このハにおいて「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないこと。

○ 「労働契約法の施行について」（平成 24 年 8 月 10 日基発 0810 第 2 号）

第 5 期間の定めのある労働契約（法第 4 章関係）

6 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止（法第 20 条関係）

(2) 内容

オ 法第 20 条の不合理性の判断は、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違について、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を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されるものであること。とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、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を考慮して特段の理由がない限り合理的とは認められないと解されるものであること。