

派遣元事業所のための 「派遣・請負適正化セミナー」

～労使協定の作成について～

令和5年10月27日

熊本労働局需給調整事業室

目次

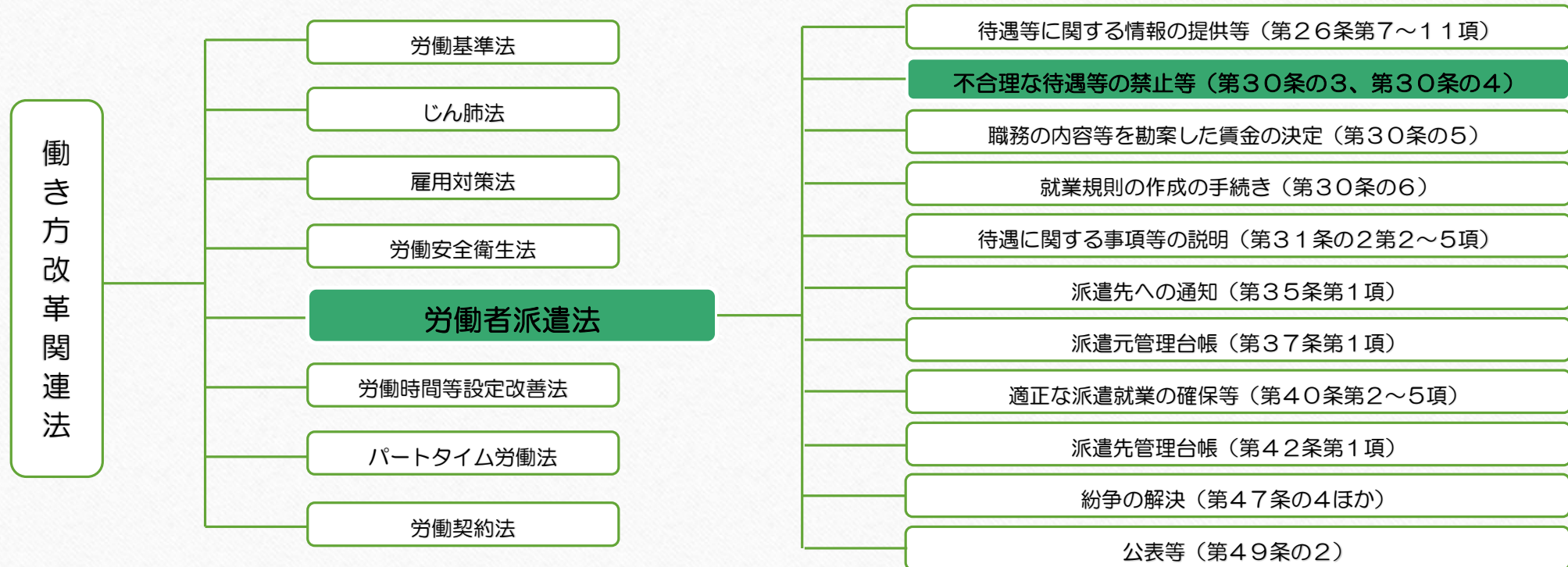
(はじめに)	…P3～5
同一労働同一賃金 均等均衡方式 労使協定方式	
1. 労使協定の締結について	…P6.7
2. 労使協定の作成について	…P8～52
第1号 労使協定を適用する労働者の範囲	
第2号 賃金の決定の方法	
第3号 賃金の決定に当たっての評価	
第4号 賃金以外の待遇の決定方法	
第5号 法第30条の2の教育訓練の実施	
第6号 その他(有効期間等)	
3. 労使協定の遵守・運用・周知	…P53～57



同一労働同一賃金

2019年より順次施行されている働き方改革関連法（労働8法）の改正により、長時間労働の是正、柔軟な働き方がしやすい環境整備、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）等のための措置が講じられています。

このうち、労働者派遣法における同一労働同一賃金に関しては、①派遣先の労働者との均等均衡待遇、②一定の要件を満たす労使協定による待遇について定められました。



1. 派遣先均等均衡方式（法第30条の3）

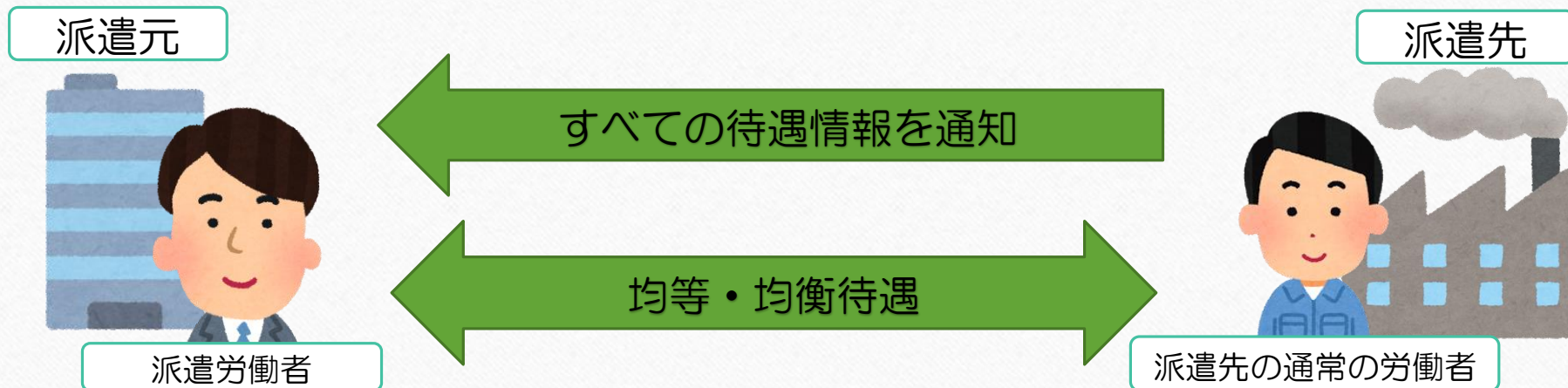
派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を図る方式。賃金のほか福利厚生・教育訓練・安全管理等、全ての待遇それぞれについて、派遣先の通常の労働者との間に不合理な待遇差がないように決定することが求められます。

均衡待遇

派遣労働者の待遇について、派遣先の通常の労働者との間に不合理な差がないこと、つまり、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情、の違いに応じた範囲内で待遇が決定されることを指す。

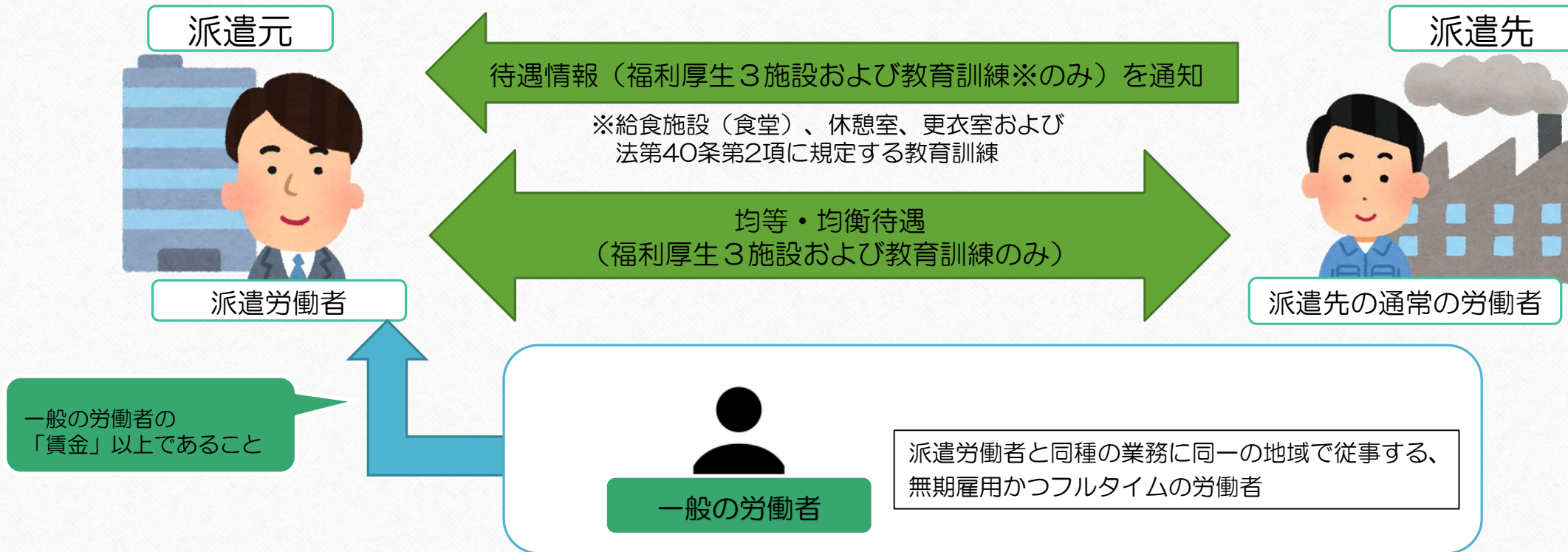
均等待遇

待遇決定にあたって、派遣労働者が派遣先の通常の労働者と同じに取り扱われること、つまり、派遣労働者の待遇が派遣先の通常の労働者と同じ方法で決定されることを指す。



2. 労使協定方式（法第30条の4）

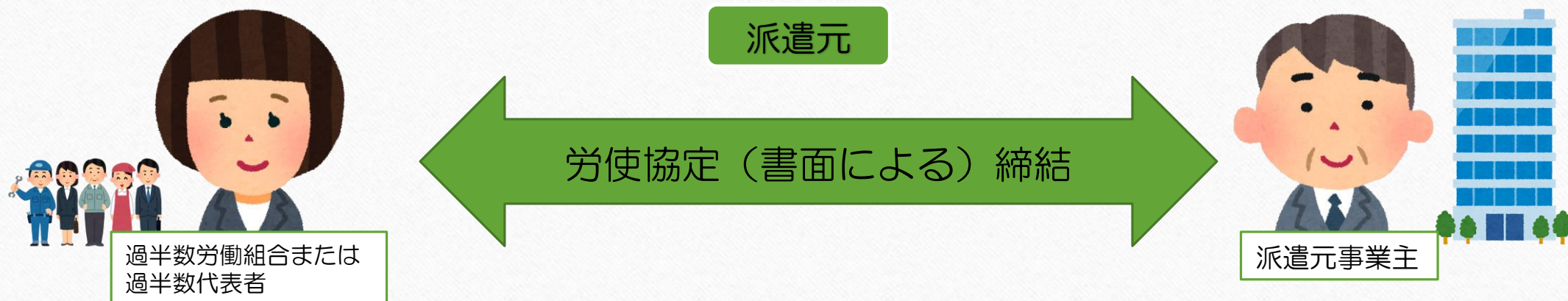
派遣元において、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者との間で一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて派遣労働者の待遇を決定する方式です。「賃金」については派遣労働者と同種の業務に同一の地域で従事する一般の労働者の平均的な賃金と同等以上になること、賃金以外の待遇については、派遣元の通常の労働者と比較して「不合理な待遇差」が生じないようにすることが求められます。なお、派遣先が行う教育訓練および福利厚生施設の利用については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇が求められます。



労使協定の締結について

労使協定の締結単位

労使協定は派遣元事業主単位又は労働者派遣事業を行う事業所単位で締結することが可能ですが、待遇を引き下げることを目的として恣意的に締結単位を分けることは、労使協定方式の趣旨に反するものであり適当ではありません。



労使協定の締結単位・・・派遣元事業主（法人）単位または労働者派遣を行う事業所単位

過半数労働組合・過半数代表者・・・派遣労働者の過半数ではなく、雇用する全ての労働者の過半数であること。

過半数代表者の選出・・・労使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、労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確となる民主的な方法による手続きにより選出された者であること。

※過半数代表者が適切に選出されない場合、労使協定は無効となり、派遣先均等均衡方式が適用となる
(例) ある労働者を代表者とすることを信任するか否かについて、返答のない労働者の意向を信任とみなすことは×

労使協定の作成について

法第30条の4第1項

労使協定に定める必要がある事項

1号 労使協定を適用する労働者の範囲

2号 賃金の決定の方法

イ 一般の労働者の平均的な賃金の額以上であること

ロ 賃金が改善されるものであること

3号 公正な評価制度

4号 賃金以外の待遇の決定の方法

5号 段階的かつ体系的な教育訓練を実施すること

6号 その他（有効期間等）

第1号：労使協定を適用する労働者の範囲

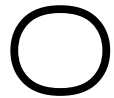
1号

労使協定を適用する労働者の範囲

労使協定方式で待遇を決定する労働者の範囲を定める



客観的な基準であること。
また客観的な基準であったとしても不適切な基準であってはならない。
※協定の対象ではない派遣労働者の待遇は、派遣先均等・均衡方式によることとなる。



特定の職種に従事する者を協定の対象とする。
無期雇用派遣労働者を協定の対象とする。



特定の地域に派遣される者を協定の対象とする（兵庫県内の派遣先に限る等）。
特定の派遣先企業に派遣される者を協定の対象とする。
男性のみ、女性のみを協定の対象とする。

労使協定方式の主旨は、派遣労働者の長期的なキャリア形成に配慮した雇用管理を行うことができるようにすることを目的としたものであることに注意。

第2号：賃金の決定の方法

2号

賃金の決定の方法

イ 一般の労働者の平均的な賃金の額以上であること

ロ 賃金が改善されるものであること



第1号で定めた対象労働者の、賃金の決定の方法を定める。ただし【イ】【ロ】を満たすものに限る

イ

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様以上の賃金の額となるものであること。

ロ

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あること。

イ

一般の労働者の平均的な賃金の額以上であること

イ

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あること。



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（以下「**一般賃金**」という。）とは、

- ①派遣先事業所等の**派遣就業場所**の所在地域において
- ②派遣労働者の従事する業務と**同種の業務に従事する**一般の労働者（無期雇用かつフルタイムの労働者）であって
- ③派遣労働者と**同程度の能力及び経験を有する者**の平均的な賃金額をいう。



一般賃金と、対応する派遣労働者（以下「**協定対象派遣労働者**」という。）の賃金についてそれぞれ算定し、**協定対象派遣労働者の賃金が一般賃金以上であることを、**毎年度確認する必要がある。

イ 一般の労働者の平均的な賃金の額以上であること

※協定対象派遣労働者の賃金は一般賃金の額以上でなければならない。



協定対象派遣労働者の賃金

\geq

一般賃金

① 基本給・賞与・手当等

\geq

一般基本給・賞与等

② 通勤手当

\geq

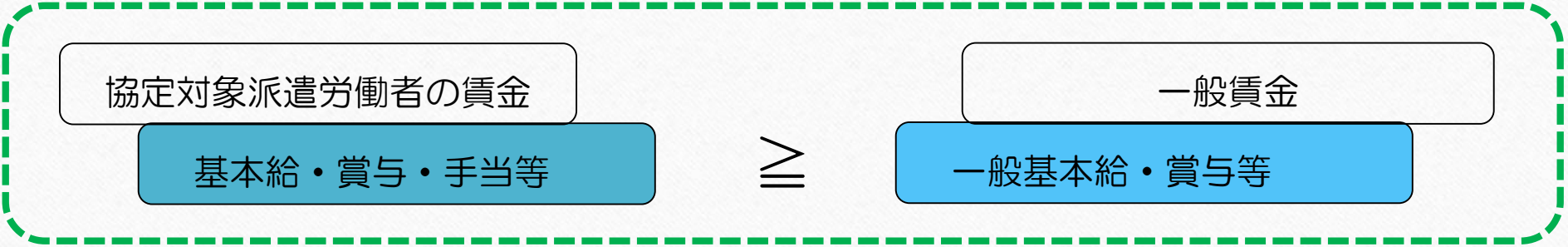
一般通勤手当

③ 退職金（退職手当）

\geq

一般退職金

基本給・賞与等の比較について（一般基本給・賞与等）



一般基本給・賞与等

一般基本給・賞与とは同種の業務、同程度の能力及び経験、同一の派遣就業場所における無期雇用フルタイムの労働者の賃金をいう。これは下記のように表される。

$$\text{職種別の基準値} \times \text{能力・経験調整指数} \times \text{地域指数}$$

職種別の基準値

能力・経験調整指数

地域指数



①使用する統計調査を決定

②職種を決定

③能力・経験調整指数を決定

④地域指数を決定

一般基本給・賞与等

①使用する統計調査を決定

職種別の基準値

職種については、派遣先で行う業務について、局長通達「別添1」の賃金構造基本統計調査または「別添2」の職業安定業務統計から、派遣で行う業務に最も近い職種から選択する

賃金構造基本統計調査

(参照) 賃金構造基本統計調査の役職及び職種解説

- 過去の実績をもとに算出しており、信ぴょう性が高い。
- ×すべての職種を網羅していない

職業安定業務統計

(参照) 第4回改訂 厚生労働省編職業分類 職業分類表 改定の経緯とその内容

- すべての職種をカバーしている。
- ×あくまで求人賃金（予定の賃金）からの算出であるため、実際の賃金と乖離がある場合もある

(注) 職種によって統計を使い分ける場合は、その理由を労使協定に記載する必要がある。

一般基本給・賞与等

①職業安定業務統計

②職種を決定

○職種の選択に当たっては、従事する業務と最も近いと考えられるものを選択すること。

○職業安定業務統計は職種ごとに「大分類」「中分類」「小分類」に分かれているが、複数の職種で職業分類を使い分ける場合は、その理由を労使協定に記載する必要がある。

職業安定業務統計

B 専門的・技術的職業	大分類	1,329	1,530	1,677	1,702	1,793	1,954	2,433	-	1,596
10 情報処理・通信技術者	中分類	1,389	1,599	1,753	1,779	1,874	2,042	2,543	-	1,903
101 システムコンサルタント		1,431	1,647	1,806	1,833	1,930	2,104	2,620	-	2,005
102 システム設計技術者		1,404	1,616	1,772	1,799	1,894	2,064	2,571	-	1,968
103 プロジェクトマネージャー		1,729	1,990	2,182	2,215	2,332	2,542	3,166	-	2,251
104 ソフトウェア開発技術者	小分類	1,396	1,607	1,762	1,788	1,883	2,052	2,556	-	1,929
105 システム運用管理者		1,316	1,515	1,661	1,686	1,775	1,935	2,410	-	1,706
106 通信ネットワーク技術者		1,359	1,564	1,715	1,741	1,833	1,998	2,488	-	1,862
109 その他の情報処理技術者等		1,325	1,525	1,672	1,697	1,787	1,948	2,426	-	1,733

一般基本給・賞与等

③能力・経験調整指数を決定

①職業安定業務統計

②小分類104 ソフトウェア開発技術者

能力・経験調整指数とは、派遣先で行う業務の種類ごとに、その内容や難易度について、一般の労働者がその業務を遂行するために必要とされる経験年数（何年目に相当するか）をいう。年数については労使で協議の上、判断するものとなる。

	104ソフトウェア開発技術者	基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						参考値 (0年)
			1年	2年	3年	5年	10年	20年	
A	上級ソフトウェア開発						○		
B	中級ソフトウェア開発				○				
C	初級ソフトウェア開発		○						



	基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						基準値 (0年) 最大値	参考値 (0年)
		1年	2年	3年	5年	10年	20年		
104ソフトウェア開発技術者	1,396	1,607	1,762	1,788	1,883	2,052	2,556	-	1,929
105システム運用管理者	1,316	1,515	1,661	1,686	1,775	1,935	2,410	-	1,706

一般基本給・賞与等

④地域指数を決定

①職業安定業務統計

②小分類104 ソフトウェア開発技術者

③能力・経験調整指数（10年・3年・1年）

○地域指数は派遣先の事業所等の地域の物価等を反映するために乗じる指数のこと。
○都道府県別地域指数とハローワーク別地域指数を使い分ける場合は、その理由を労使協定に記載する必要がある（恣意的な使い分けは不可）。

都道府県別

別添3

ハローワーク管轄別

職業安定業務統計による地域指数

	都道府県別地域指数（※）
全国計	100.0
北海道	94.0
青森	84.4
岩手	87.2
宮城	97.0
---	---
長崎	86.0
熊本	89.1
大分	90.2
宮崎	85.7
鹿児島	87.9
沖縄	86.9

職業安定業務統計による地域指数

	ハローワーク別地域指数（※）
全国計	100.0
熊本	89.1
4301 熊本計	91.0
4302 八代計	89.7
4303 菊池計	87.6
4304 玉名計	87.0
4306 天草計	85.1
4307 球磨計	81.6
4308 宇城計	87.1
4309 阿蘇計	86.0
4310 水俣計	83.3

一般基本給・賞与等

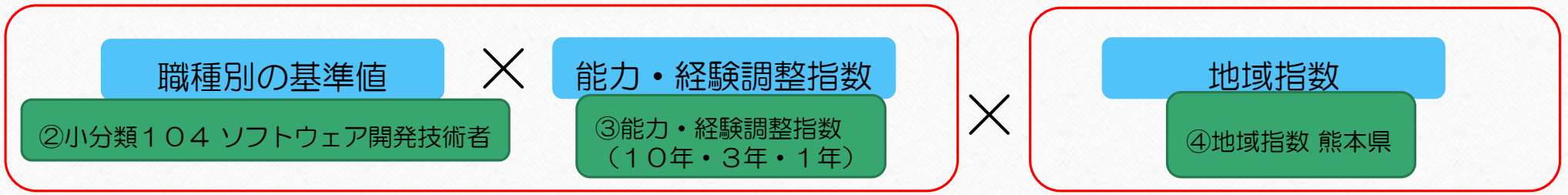
①職業安定業務統計

②小分類104 ソフトウェア開発技術者

③能力・経験調整指数（10年・3年・1年）

④地域指数 熊本県

①



			基準値	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値					
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
①	ソフトウェア開発技術者 (職業安定業務統計)		1,396	1,607	1,762	1,788	1,883	2,052	2,556

×

②	地域調整 (熊本県)	89.1	89.1%を乗じる (1円未満は切り上げ)						
---	------------	------	-----------------------	--	--	--	--	--	--

||

			基準値	基準値に能力・経験指数を乗じた値					
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
③	一般基本給・賞与等		1,244	1,432	1,570	1,594	1,678	1,829	2,278

基本給・賞与・手当等

\geq

一般基本給・賞与等

基本給

基本給は、個々の協定対象派遣労働者に実際に支給される額となる。

賞与・手当等

賞与

賞与は支払額が不確定であることが考えられるため、実際に支給される額のほか、直近の事業年度において協定対象派遣労働者に支給された額の平均額や標準的な協定対象派遣労働者に支給される額などを選択することも可能。

手当等

直近の事業年度において協定対象派遣労働者に支給された額の平均額や標準的な協定対象派遣労働者に支給される額などを選択することも可能。

協定対象派遣労働者の賃金

≧

一般賃金

一般基本給・賞与等

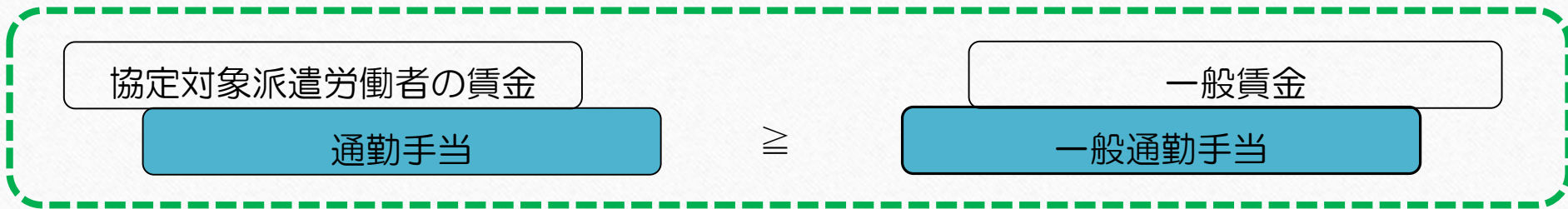
協定対象労働者の基本給・賞与・各種手当の合算額を時給換算した額が、一般基本給・賞与等と同額以上であることを、労使協定に定める必要がある。

		基本給	賞与	手当等	合計額		一般基本給・賞与等	能力・経験
A	上級ソフトウェア開発	1,600~	200	50	1,850~	≧	1,829	10年
B	中級ソフトウェア開発	1,350~	200	50	1,600~		1,594	3年
C	初級ソフトウェア開発	1,200~	200	50	1,450~		1,432	1年

(備考例) 賞与は、直近の事業年度において協定対象派遣労働者に支給された額の平均額による算出。

手当等には家族手当、食事手当が含まれ、直近の事業年度において協定対象派遣労働者に支給された額の平均額により算出。

通勤手当の比較について（一般通勤手当）



①協定対象派遣労働者の通勤手当が実費支給の場合

派遣就業の場所と居住地の通勤距離や通勤方法に応じた実費が支給される場合には、協定対象派遣労働者の通勤手当の額は、一般通勤手当と同等以上であるものとする（条件を満たしていることとなる）。

②協定対象派遣労働者の通勤手当が実費支給ではない場合

通勤手当が実費によらない定額支給である場合や、実費支給であるが、通勤手当の支給額に上限を設けている結果、通勤手当の額が実費に満たない協定対象派遣労働者がいる場合で、上限の額を時給換算した額が72円未満の場合。

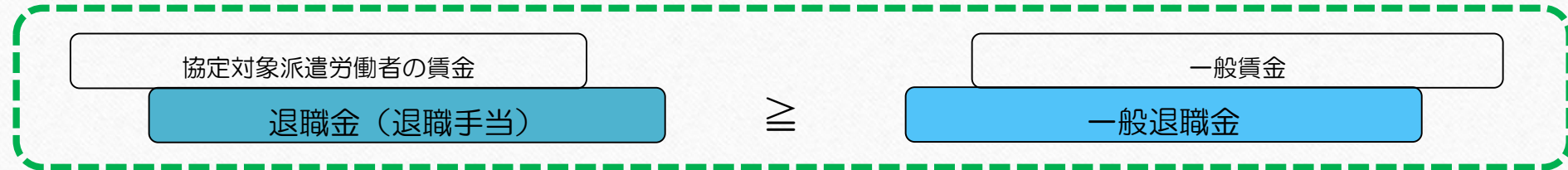
通勤手当（時給換算）

≥

一般通勤手当（72円）

ただし、基本給に含めて支払うことで足りる（後述の合算による比較を参照のこと）。

退職金の比較について（一般退職金）



①退職手当制度で比較する場合

局長通達【別添4】に示されている退職手当制度にかかる統計について、退職手当制度がある企業の割合、退職手当の受給に必要な所要年数、退職手当の支給月数又は退職手当の支給金額により、一般の労働者の退職手当制度として設定したものとする。

②一般の労働者の退職金に相当する額と「同等以上」を確保する場合

一般基本給・賞与等に「5%」を乗じた額を一般退職金とする。

③中小企業退職金共済制度等に参加する場合

中小企業退職金共済制度等に参加し、掛金を一般基本給・賞与等に5%を乗じた額以上とする。

一般退職金

①退職手当制度で比較する場合

局長通達【別添4】においては4種類の統計が示されており、どの統計を使用するかは労使の協議で決定することとなる。以下は【令和4年 中小企業の賃金・退職金事情（東京都）】【退職手当の支給月数】を選択した場合での例示となる。

㊦まずは退職金を受給するために必要な最低勤続年数を決める

退職手当の受給に必要な所要年数

退職事由	1年未満	1年	2年	3年	4年	5年以上	無回答
会社都合	9.3	24.7	9.1	32.4	1.3	6.0	17.3
自己都合	2.5	18.0	11.2	51.5	1.6	8.9	6.4

令和4年中小企業の賃金・退職金事情（東京都）

同統計においては、勤続年数3年から支給する企業の割合が最も多く、勤続年数3年から支給開始とすることが一般的と判断される。

一般退職金

①次に退職手当の支給月数を決める。

退職手当制度がある企業の割合 71.5% (令和4年中小企業の賃金・退職金事情 (東京都))

退職手当の支給月数

モデル退職金 (調査産業計)

(月)

勤続年数	高校卒 (自己都合)	高校卒 (会社都合)	勤続年数	高専・短大卒(自己都合)	高専・短大卒(会社都合)	勤続年数	大学卒 (自己都合)	大学卒 (会社都合)
1	0.3	0.5	1	0.4	0.5	1	0.4	0.6
3	1.0	1.4	3	1.0	1.4	3	1.0	1.5
5	1.7	2.4	5	1.7	2.3	5	1.9	2.5
10	3.8	5.1	10	3.9	5.1	10	4.1	5.4
15	6.5	8.2	15	6.5	8.1	15	6.8	8.5
20	9.4	11.4	20	9.4	11.1	20	9.8	11.8
25	12.4	14.6	25	12.3	14.3	25	12.8	15.1
30	15.4	17.5	30	15.1	17.3	30	15.8	18.3
35	18.0	20.3	35	17.8	20.2	33	18.0	20.3
37	19.5	22.3	定年	—	22.1	定年	—	22.8
定年	—	23.2						

令和4年中小企業の賃金・退職金事情 (東京都)

一般退職金

①次に退職手当の支給月数を決める（続き）。

退職手当の支給月数 (月)

勤続年数	大学卒 (自己都合)	大学卒 (会社都合)
1	0.4	0.6
3	1.0	1.5
5	1.9	2.5
10	4.1	5.4
15	6.8	8.5
20	9.8	11.8
25	12.8	15.1
30	15.8	18.3
33	18.0	20.3
定年	-	22.8

前述のモデル退職金は退職手当のある企業の平均であり、そのまま使用してもよいが、退職手当制度がある企業の割合を勘案することも不合理ではない。

退職手当制度がある企業の割合

71.5%

令和4年中小企業の賃金・退職金事情（東京都）

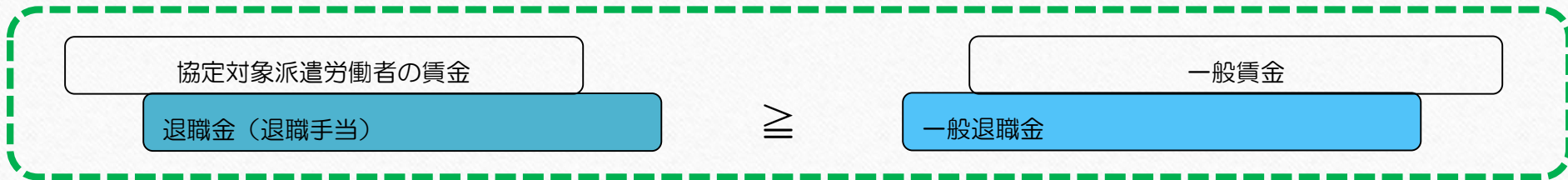
×



※小数点2位以下は四捨五入とする

退職手当制度で比較する場合の一般退職金

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年
支給率 (月数)	自己都合退職	0.7	1.4	2.9	4.9	7.0	9.2	11.3	12.9
	会社都合退職	1.1	1.8	3.9	6.1	8.4	10.8	13.1	14.5



退職金（退職手当）

協定対象派遣労働者を対象とする退職手当制度をいい、一般の労働者の退職手当制度と「同等以上の水準」となるものでなければならない。「同等以上の水準」とは、設定した一般退職金の勤続年数別の支給月数又は支給金額と同水準以上であることをいう。

協定対象派遣労働者の退職手当（例）

勤続年数		3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 25年未満	25年以上 35年未満
支給率 (月数)	自己都合退職	1.0	3.0	7.0	10.0	16.0
	会社都合退職	2.0	5.0	9.0	12.0	18.0

一般退職金

IIV

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年
支給率 (月数)	自己都合退職	0.7	1.4	2.9	4.9	7.0	9.2	11.3	12.9
	会社都合退職	1.1	1.8	3.9	6.1	8.4	10.8	13.1	14.5

一般退職金

②一般の労働者の退職金に相当する額と「同等以上」を確保する場合（前払い退職金）

一般基本給・賞与等に乗じた額を一般退職金とし、当該割合を「5%」とする（1円未満切り上げ）。

			基準値	基準値に能力・経験調整指数に乗じた値					
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
①	ソフトウェア開発技術者 (職業安定業務統計)		1,396	1,607	1,762	1,788	1,883	2,052	2,556
②	地域調整(熊本県)	①×89.1	1,244	1,432	1,570	1,594	1,678	1,829	2,278

× 5%



⑥	一般退職金	5%	63	72	79	80	84	92	114
---	-------	----	----	----	----	----	----	----	-----

一般基本給・賞与等の5%以上の額を前払い退職金として支払う。


一般退職金

③中小企業等退職金共済制度等に参加する場合

一般基本給・賞与等に乗じた額を一般退職金とし、当該割合を「5%」とする（1円未満切り上げ）。

			基準値	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値					
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
①	ソフトウェア開発技術者 (職業安定業務統計)		1,396	1,607	1,762	1,788	1,883	2,052	2,556
②	地域調整(熊本県)	①×89.1	1,244	1,432	1,570	1,594	1,678	1,829	2,278

× 5%



⑥	一般退職金	5%	63	72	79	80	84	92	114
---	-------	----	----	----	----	----	----	----	-----

掛金（を時給換算した）額が、一般退職金以上であること。

一般基本給・賞与等、一般通勤手当、一般退職金の個別での比較

協定対象派遣労働者の賃金

≧

一般賃金

個別で比較

基本給・賞与・手当等

≧

一般基本給・賞与等

協定対象派遣労働者の基本給・賞与・手当の合計額が、一般基本給・賞与等以上となる。

通勤手当

≧

一般通勤手当

①通勤にかかる費用の実費を支給する。

②「72円」（時給）以上の額を、通勤にかかる費用として支給する。

退職金（退職手当）

≧

一般退職金

①局長通達別添4により示された統計をもとに設定した、一般の労働者の退職手当制度を上回る退職金制度がある。

②一般基本給・賞与等の5%以上の額を、前払い退職金として支給する。

③一般基本給・賞与等の5%以上の額の掛金で、中退共等に加入する。

一般基本給・賞与等、一般通勤手当、一般退職金を合算しての比較

協定対象派遣労働者の賃金

≧

一般賃金

合算で比較

基本給・賞与・手当等

通勤手当

退職金（退職手当）

≧

一般基本給・賞与等

一般通勤手当

一般退職金

協定対象派遣労働者の基本給・賞与・手当の合計額が一般基本給・賞与等以上となる。

「72円」（時給）以上の額を、通勤にかかる費用として支給する。

一般基本給・賞与等の5%以上の額を、前払い退職金として支給する。



基本給（・賞与・手当等）

≧

一般基本給・賞与等

一般通勤手当

一般退職金

一般基本給・賞与等と一般通勤手当との合算（一般退職金以外）

①退職金は個別に比較、基本給・賞与等と通勤手当は合算で比較する場合

一般基本給・賞与等

一般通勤手当

一般退職金

※通勤手当が実費支給の場合は合算できない

			基準値	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値					
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
①	ソフトウェア開発技術者 (職業安定業務統計)		1,396	1,607	1,762	1,788	1,883	2,052	2,556
②	地域調整（熊本県）89.1		89.1%を乗じる（1円未満は切り上げ）						
③	一般基本給・賞与等		1,244	1,432	1,570	1,594	1,678	1,829	2,278

+

④	一般通勤手当	72円	72円を加算する						
---	--------	-----	----------	--	--	--	--	--	--

||

⑤	一般賃金 一般基本給・賞与等+ 一般通勤手当		1,316	1,504	1,642	1,666	1,750	1,901	2,350
---	-------------------------------------	--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

協定対象労働者の賃金（基本給・賞与・手当等）

協定対象派遣労働者の賃金

基本給・賞与・手当等

≥

一般賃金

一般基本給・賞与等

一般通勤手当

協定対象労働者の基本給・賞与・各種手当の合算額を時給換算した額が、一般基本給賞与等＋一般通勤手当と同額以上となる必要がある。

		基本給	賞与	手当等	合計額		
A	上級ソフトウェア開発	2,000～	240	50	2,290～	一般通勤手当 1,901	能力・経験 10年
B	中級ソフトウェア開発	1,750～	240	50	2,040～	一般基本給・賞与等 1,666	3年
C	初級ソフトウェア開発	1,500～	240	50	1,790～	1,504	1年

≥

【例】賞与は、直近の事業年度において、協定対象派遣労働者に支給された額の平均額により算出。

【例】手当等には家族手当、食事手当が含まれ、直近の事業年度において、協定対象派遣労働者に支給された額の平均額により算出。

一般基本給・賞与等と一般退職金との合算

②基本給・賞与等と退職手当を合算で比較する（通勤手当は実費支給）

一般基本給・賞与等

一般通勤手当

一般退職金

※退職金制度の場合は合算できない

		基準値	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
		0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年	
①	ソフトウェア開発技術者 (職業安定業務統計)	1,396	1,607	1,762	1,788	1,883	2,052	2,556	
②	地域調整(熊本県) 89.1	89.1%を乗じる(1円未満は切り上げ)							
③	一般基本給・賞与等	1,244	1,432	1,570	1,594	1,678	1,829	2,278	
+									
⑥	一般退職金	5%	63	72	79	80	84	92	114
⑤	一般賃金 一般基本給・賞与等+ 一般退職金		1,307	1,504	1,649	1,674	1,762	1,921	2,392

協定対象労働者の賃金（基本給・賞与・手当等）

協定対象派遣労働者の賃金

基本給・賞与・手当等

≥

一般賃金

一般基本給・賞与等

一般退職金

協定対象労働者の基本給・賞与・各種手当の合算額を時給換算した額が、一般基本給賞与等＋一般退職金と同額以上となる必要がある。

		基本給	賞与	手当等	合計額		一般退職金	一般基本給・賞与等	能力・経験
A	上級ソフトウェア開発	2,000~	240	50	2,290~	≥		1,921	10年
B	中級ソフトウェア開発	1,750~	240	50	2,040~			1,674	3年
C	初級ソフトウェア開発	1,500~	240	50	1,790~			1,504	1年

【例】賞与は、直近の事業年度において、協定対象派遣労働者に支給された額の平均額により算出。

【例】手当等には家族手当、食事手当が含まれ、直近の事業年度において、協定対象派遣労働者に支給された額の平均額により算出。

一般基本給・賞与等、一般通勤手当、一般退職金をすべて合算

②基本給・賞与等、通勤手当、退職金すべてを合算で比較する

一般基本給・賞与等

一般通勤手当

一般退職金

※通勤手当が実費支給の場合は合算できない

※退職金制度の場合は合算できない

		基準値	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
①	貨物自動車運転手 (職業安定業務統計)	1,396	1,607	1,762	1,788	1,883	2,052	2,556	
②	地域調整(熊本県) 89.1	89.1%を乗じる(1円未満は切り上げ)							
③	一般基本給・賞与等	1,244	1,432	1,570	1,594	1,678	1,829	2,278	
+									
⑥	一般退職金	5%	63	72	79	80	84	92	114
④	一般通勤手当	72円	72	72	72	72	72	72	72
⑤	一般賃金 一般基本給・賞与等+ 一般通勤手当+ 一般退職金		1,379	1,576	1,721	1,746	1,834	1,993	2,464

協定対象労働者の賃金（基本給・賞与・手当等）

協定対象派遣労働者の賃金

基本給・賞与・手当等

≧

一般賃金

一般基本給・賞与等

一般通勤手当

一般退職金

協定対象労働者の基本給・賞与・各種手当の合算額を時給換算した額が、一般基本給・賞与等＋一般通勤手当＋一般退職金の合計額と同額以上となる必要がある。

		基本給	賞与	手当等	合計額
A	上級ソフトウェア開発	2,000~	240	50	2,290~
B	中級ソフトウェア開発	1,750~	240	50	2,040~
C	初級ソフトウェア開発	1,500~	240	50	1,790~

≧

一般基本給・賞与等

一般通勤手当

一般退職金

1,993

1,746

1,576

能力・経験

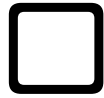
10年

3年

1年



賃金が改善されるものであること



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あること。



職務の内容

職務の成果

意欲

能力又は経験

その他
(就業に関する
ことに限る)

どの事項をどのように勘案するかは労使にゆだねられる

に向上があった場合、賃金が改善される



例1

基本給を上げる

例2

手当を追加支給する

例3

能力に応じた新たな就業機会を提供する

※通勤手当、家族手当、住宅手当など職務の内容に密接に関係しない手当は賃金改善の対象外となる。



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あること。



例 1

基本給を上げる

基本給

		1号俸	2号俸	3号俸
A	上級ソフトウェア開発	2,000	2,050	2,100
B	中級ソフトウェア開発	1,750	1,800	1,850
C	初級ソフトウェア開発	1,500	1,550	1,600

昇給 → 昇給



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あること。



例2

手当を追加支給する

		基本給
A	上級ソフトウェア開発	2,000
B	中級ソフトウェア開発	1,750
C	初級ソフトウェア開発	1,500



追加で手当を支給

※基本給の〇～〇%の能力
手当を別途支給する等



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あること。



例3 能力に応じた新たな就業機会を提供する

		基本給
A	上級ソフトウェア開発	2,000
B	中級ソフトウェア開発	1,750
C	初級ソフトウェア開発	1,500



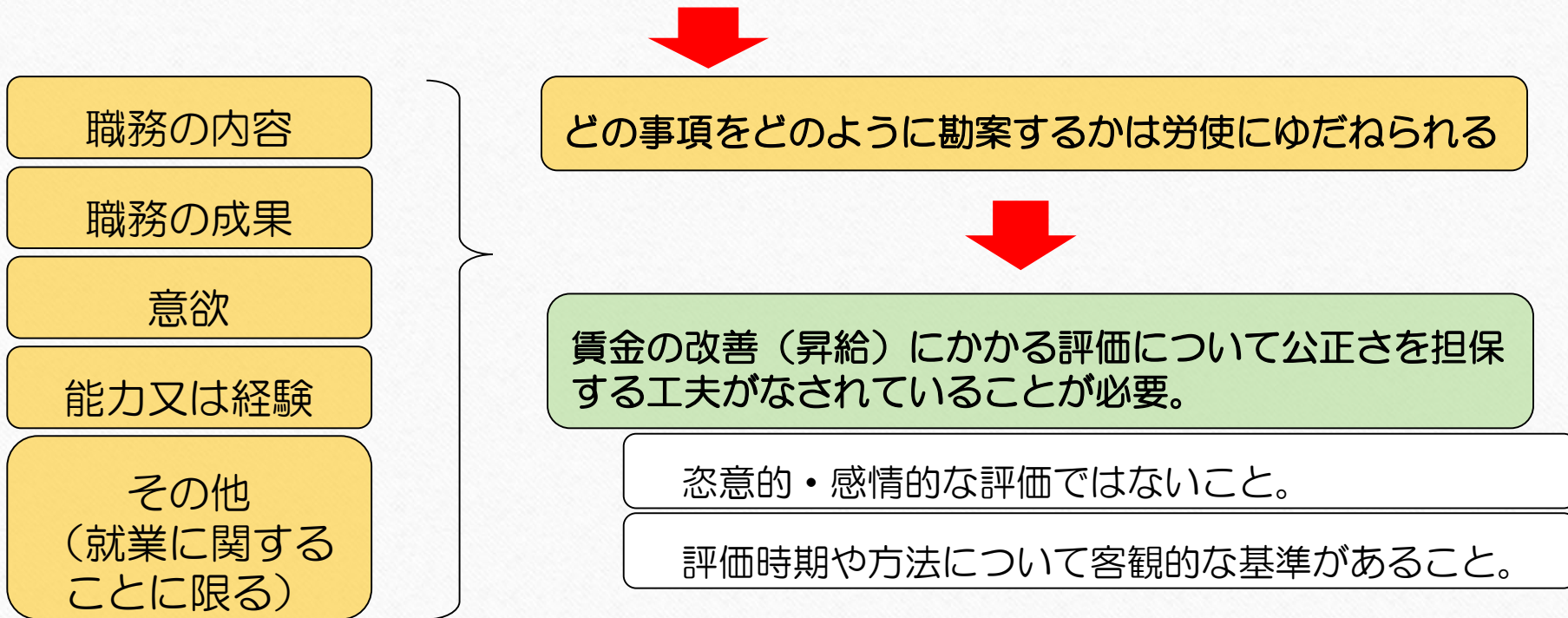
能力の向上を評価し、能力に応じたより高度な就業の機会を提供することにより、賃金が改善

注：例3のみ定めることは不可、例1・2との併記のみ可

第3号：賃金の決定に当たっての評価

3号 公正な評価制度

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、その賃金を決定すること。

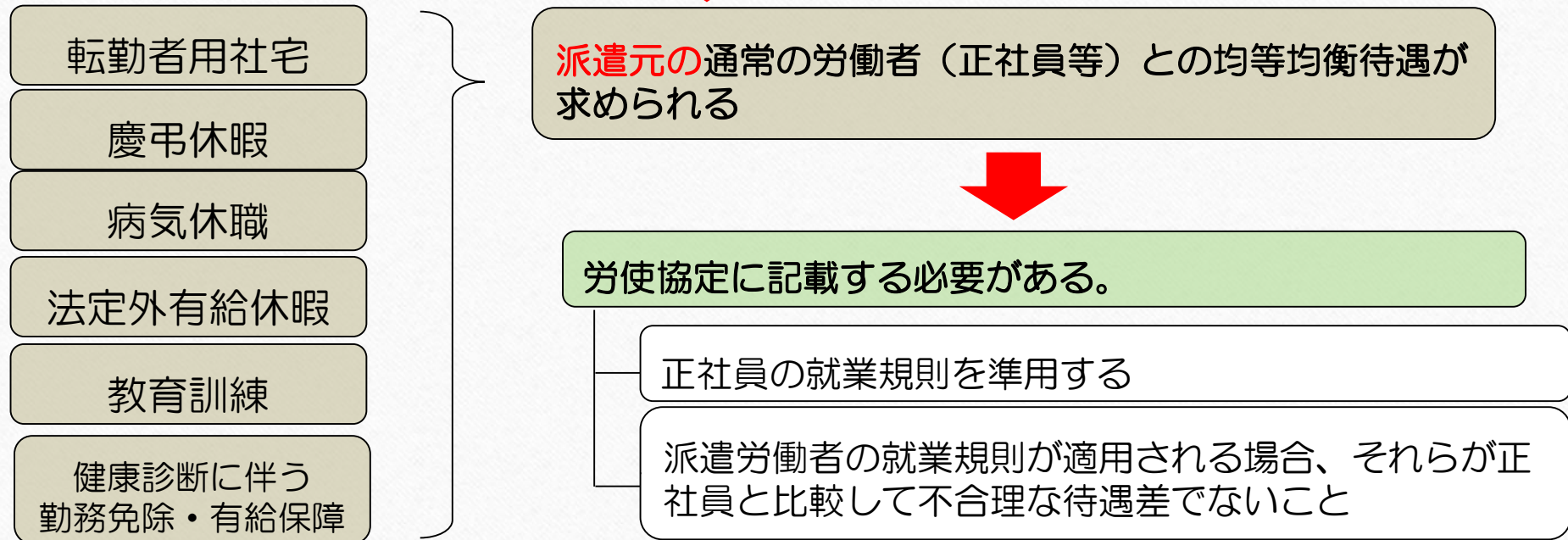


就業規則に正社員の評価規定が定められており、それらを準用する場合、その旨を労使協定に引用することも可。

第4号：賃金以外の待遇の決定方法

4号 賃金以外の待遇の決定の方法

賃金以外の待遇については、賃金とは異なり一般の労働者ではなく、**派遣元の**通常の労働者（正社員および無期雇用フルタイム労働者）との均等均衡待遇が求められる。



※給食施設（食堂）、休憩室、更衣室の利用については、派遣先が利用の機会を与えなければならないものであって、派遣先の通常の労働者との均等均衡待遇が求められる。

第5号：法第30条の2の教育訓練の実施

5号

段階的かつ体系的な教育訓練を実施すること

派遣元事業主は派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練（キャリアアップに資する教育訓練）を実施しなければならない（法第30条の2第1項）。



派遣元事業主は、労働者派遣事業の許可又は更新申請の際に都道府県労働局に提出した教育訓練計画に基づいた教育訓練を実施することが求められる。



労使協定に明記する必要がある。

※法第30条の2第1項の教育訓練は、法第40条第2項に規定する「派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練」とは異なるものであることに注意。法第40条第2項の教育訓練は、派遣先が措置を講ずる必要がある。

第6号：その他（有効期間等）

6号 その他（有効期間等）

厚生労働省令で定める事項とは、労働者派遣法施行規則第25条の10第一号から第三号に規定するものをいう。

則第25条の10

第一号 労使協定の有効期間

労使協定の始期と終期を記載すること。
労働者の意思を適正に反映することを考慮し、**2年以内の期間**とすることが望ましい。

第二号 労使協定を適用す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

「派遣先が変更される頻度が高いことから、中長期的なキャリア形成を行い所得の不安定化を防ぐため」と記載することが考えられる。

第三号 特段の事情がない限り、一の労働契約の契約期間中に、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いうこと。

「特段の事情」とは、労使協定の対象となる派遣労働者の範囲が職種によって定められている場合であって派遣労働者の職種の転換によって待遇決定方式が変更される場合などをいう。

労使協定の遵守・運用・周知

労使協定の遵守

法第30条の4第1項【条文】

(労使協定方式)

派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

- 一 その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲
- 二 前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）
 - イ 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あること。
 - ロ 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つた場合に賃金が改善されるものであること。
- 三 派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たつては、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、その賃金を決定すること。
- 四 第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定の方法（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元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の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を考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。）
- 五 派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施すること。
- 六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

労使協定の運用

労使協定が適切に締結されていても、協定が遵守されていない場合は労使協定が無効となる。

二号 賃金の決定の方法

✕ 実際の賃金が、一般賃金を下回っている

三号 公正な評価制度

✕ 賃金の決定に係る公正な評価を行っていない

四号 賃金以外の待遇の決定の方法

✕ 賃金以外の待遇が、派遣元の通常の労働者との均等・均衡待遇ではない

五号 段階的かつ体系的な教育訓練を実施すること

✕ キャリアアップに資する教育訓練を実施していない



労使協定が遵守されていない場合、労使協定は無効となり、派遣先均等・均衡方式が適用される。

労使協定の周知

【法第30条の4第2項】

2 前項の協定を締結した派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該協定をその雇用する労働者に周知しなければならない。

周知の対象

労使協定は協定対象の派遣労働者はもとより、協定対象ではない派遣労働者及び派遣労働者ではない者（正社員等）にも周知する必要がある。

周知の方法

①書面の交付、ファクシミリ（※）、電子メール（※）による方法・・・（※）希望する場合のみ

ファクシミリ、電子メールによる方法は、労働者が希望する場合に限る。

②イントラネット等で常時確認できる方法

③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

ただし、労使協定の概要について、①又は②の方法によりあわせて周知する場合に限る。



労使協定の概要は、少なくとも、労使協定の対象となる派遣労働者の範囲、派遣労働者の賃金（基本給、賞与、通勤手当、退職手当等）の決定方法及び有効期間を盛り込み、派遣労働者が容易に理解できるようにすることが望ましい。

ご清聴ありがとうございました。



熊本労働局需給調整事業室では、「派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等」に関する指導・監督業務及び相談業務を行っています。
派遣・請負等に関するご相談があれば、お気軽にご相談ください。

TEL 096-211-1731