

# 派遣労働者の適正な待遇の確保について

- ・ 労使協定により派遣労働者の待遇を確保することについて
- ・ 雇用安定措置の適正な実施について
- ・ 派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力禁止について

令和7年2月4日

福岡労働局職業安定部需給調整事業課

## 労使協定により派遣労働者の待遇を確保する場合

まずは、労働者の過半数で組織する労働組合、又は全労働者の過半数を代表する労働者との間で、法定項目を網羅した労使協定を締結してください。

### ※注意

過半数代表者が法令に従い選出されていないなど、適切な労使協定でない場合は、労使協定方式は適用されず、派遣先均等・均衡方式が適用される場合があります。

## 過半数代表者の選出に当たっての留意事項

- ① 派遣労働者を含むすべての労働者から選出されていること  
(事例) × 派遣労働者のみ等すべての労働者から選出されていない。
- ② すべての労働者の過半数から信任を得ていること  
(事例) × 異議がある場合は申し出るよう公示し、異議がない者を信任扱い。  
× メールで返信がなかった者を信任扱い。
- ③ 労基法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと
- ④ 民主的な方法（投票、挙手等）により選出されていること
- ⑤ 派遣元事業主の意向に基づき選出された者でないこと
- ⑥ 過半数代表者等に不利益な取扱いをしないこと
- ⑦ 協定に関する事務を円滑に遂行できるよう配慮すること

# 過半数代表者の選出（事例）

## 事例 ①

### 【給与明細送付時に案内】

- (1) 1月に過半数代表者の立候補（推薦）募集の案内を送付。
- (2) 2月に立候補者の信任投票の案内を送付。  
信任数が過半数に満たない場合は、未投票者に電話等で直接確認する。
- (3) 3月に過半数代表者の投票結果及び決定の案内を送付。

## 事例 ②

### 【出勤時等に案内及び信任の確認】

- (1) 立候補（推薦）募集の案内を交付及び説明。
- (2) 全労働者のリストを作成し、そのリストに候補者の信任・不信任を「○」「×」で記入してもらう。
- (3) 過半数代表者の投票結果及び決定の説明（書面の交付）を行う。

## 悪い事例

- ① 正社員20人、派遣労働者10人の会社の場合に、派遣労働者10人のみに信任の確認をしており、すべての労働者の過半数の信任を得ていない。
- ② 複数の候補者に対する信任投票を行い、誰が良いかで投票が行われたことにより、信任数が最も多い者でもすべての労働者の過半数に満たない。
- ③ 過半数代表者に異議がある場合に、申し出るよう案内し、異議がなかった者を信任と取り扱っていた場合は、認められない場合がある。
- ④ メールで「返信がなかった者を信任と取り扱う」旨を案内した場合も③と同じ。

# (同一労働同一賃金) 労使協定に定める事項 法第30条の4第1項

## 1号 対象となる派遣労働者の範囲

- ・ 範囲の設定について客観的な基準があるか。

## 2号 賃金の決定の方法

### イ 一般賃金と比較し、同等以上であるか

- ・ 基本給（諸手当等含む）・ 通勤手当・ 退職金等

### ロ 職務の内容、成果、意欲、能力及び経験等に応じて賃金が改善される内容であること。

## 3号 公正な評価（例えば以下の手法）

- ・ キャリア（スキル）マップの整備
- ・ 目標設定と一定期間後の面談等に基づく評価の決定

## 4号 賃金以外の待遇

- ・ 福利厚生に関すること（派遣法第40条の2及び3を除く）
- ・ 派遣法第30条の2に該当しない教育訓練 等

## 5号 教育訓練（教育訓練計画に基づき、段階的かつ体系的に実施されるもの。）

## 6号 その他厚生労働省令で定める事項

- ・ 一の労働契約の期間中に派遣先の変更等を理由として協定の適用を除外しないこと
- ・ 協定対象者を一部の者に限定する場合にはその理由
- ・ 協定の有効期間 等

# 労使協定を定める上での留意点①

**1号** 労使協定の対象となる「**派遣労働者の範囲**」を限定する場合には客観的な基準を設けなければならない。

①適切な基準

・職種（施工管理者・エンジニアに限定する等）

②不適切な基準

・性別や国籍等、他の法令に照らして不適切な基準

## **2号イ 「一般賃金の決定と同等以上の確認」**

一般賃金とは、「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」のこと。

具体的な金額は毎年度発出される一般賃金通達で示されます。

### **(1) 一般賃金（基準額）の決定について**

① 「職種（統計や職業分類）」を決める

⇒ 統計や職業分類を使い分ける場合はその理由

② 「地域指数（都道府県別・ハローワーク別）」を決める

⇒ 都道府県別とハローワーク別を使い分ける場合はその理由

③ 「通勤手当（実費・固定通勤手当）」を決める

⇒ 固定通勤手当を基本給等に合算する場合は、その旨を記載

## 労使協定を定める上での留意点②

### ④ 「退職手当（退職手当制度・前払い退職金・中退共）」を決める

⇒ 退職手当制度を選択する場合

- ・ 「退職手当の受給に必要な最低勤続年数」を決める
- ・ 一般賃金通達で示されているどの統計の、どの数値「支給月数or支給金額、大卒or高卒等」を用いるか決める

⇒ 前払い退職金を基本給等に合算する場合は、その旨記載

⇒ 中退共に加入する場合、基本給等とは分離となる

### **（２）一般賃金と比較し、協定対象労働者の賃金を同等以上とすることについて**

#### ① 職務の内容から職種を決定。

職種別の基準値の一般賃金（○年目）と職務の内容との対応関係を定めること。  
能力・経験調整指数と実際の勤続年数は異なる場合も多いため注意。

※能力・経験調整指数とは、協定対象派遣労働者の賃金の決定方法について、協定対象派遣労働者の能力及び経験を踏まえつつ、一般の労働者の勤続何年目相当に該当するかを考慮して適切なものを選択するもの。

例えば、協定対象派遣労働者の賃金が職務給である場合には、派遣労働者の業務の内容、難易度等が一般の労働者の勤続何年目に相当するか、という観点から選択することとなります。

職種別の基準値及び能力・経験調整指数が決定したら、地域指数を乗じて賃金（基準額）を決定する。

# 労使協定を定める上での留意点③

## ② 「通勤手当」

実費支給で上限額を設ける場合は、当該上限額が一般通勤手当と同等以上であるものとする。

※一般通勤手当 = 「72円」 (所定内労働時間 1 時間あたりに換算した額)

## ③ 「実際に支給する退職手当」

⇒退職手当制度を選択した場合

一般賃金通達における一般退職手当制度と比較し、同水準以上となるように定めること。

⇒前払い退職金を選択した場合

一般基本給・賞与等に「5%」を乗じた額以上とすること。

## 2号口 「賃金の改善規定」

職務の内容に密接に関連して支払われる賃金が改善される内容であること。  
能力等に向上があった場合に賃金が必ず改善される仕組みが必要。

## 3号 「公正評価規定」

職務の内容に密接に関連して支払われる賃金に係る評価の時期や基準を定め公正さを担保する

⇒ 賞与のみについて定め、基本給について定めていないことがある。

# 労使協定を定める上での留意点④

## 4号「賃金以外の待遇の決定方法」

派遣元の通常の労働者と不合理な待遇差を設けてはならない  
⇒ 正社員と同一とすることが望ましい。

## 5号「教育訓練」

教育訓練計画（法第30条の2）に基づき実施されるものであること

## 6号「有効期間」等

⇒ 年度単位が望ましい。

### 【有効期間中に一般賃金の額が変更された場合】

協定対象者の賃金が、変更後の一般賃金と同等以上かを確認すること。

⇒同等以上になってない場合、協定の再締結

⇒同等以上の場合は、右記のような確認書面を労使協定に添付。

〈次の場合、確認が必要となる〉

- 有効期間が年度（4/1）をまたいでいる
- 基準値×地域指数が最低賃金未満の場合は、最低賃金が改定される10月にも要確認

令和 年 月 日

協定対象派遣労働者の賃金の額に関する確認書

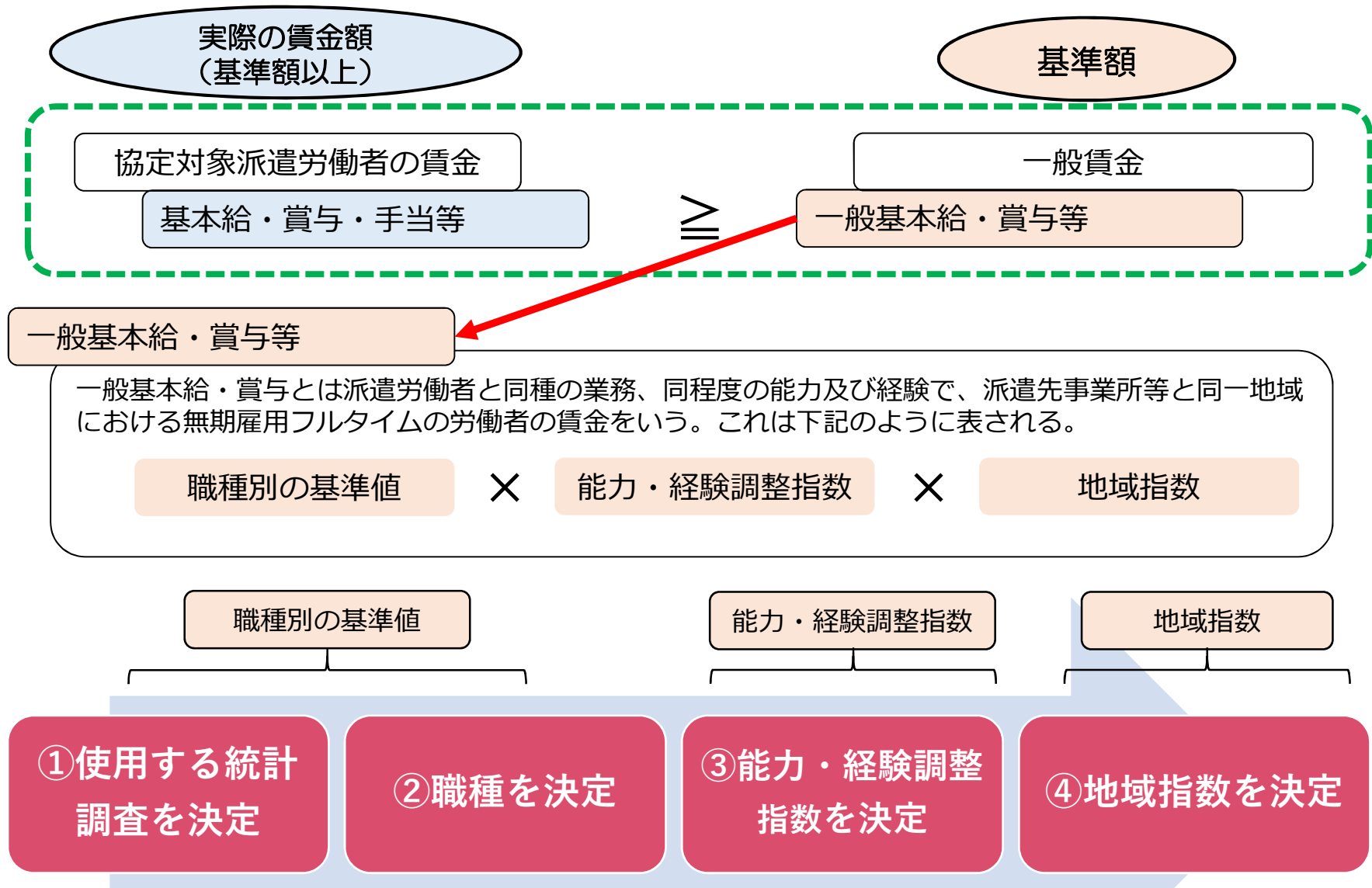
●●人材サービス株式会社は、令和〇年〇月〇日付けで●●人材サービス労働組合（過半数代表者〇〇）と締結した「労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定」（労使協定の有効期間：令和〇年〇月〇日から令和〇年〇月〇日）について別紙のとおり、当該協定対象派遣労働者の賃金の額が、職発1020第3号「令和3年度の「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第30条の4第1項第2号イに定める「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」等について」（以下「通知」という）の第2に定める「一般賃金」の額と同等以上であることを確認しました。

「別表」を添付

●●人材サービス株式会社  
事業主名： 代表取締役 ■■ ■■



# 計算のイメージ



## 地域指数の適用における注意事項

### 令和6年度適用の局長通達 第1の3（1）一般賃金

一般賃金の額については、法第30条の4第1項第2号イ及び施行規則第25条の9の規定により、「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」とされており、派遣労働者の業務、能力及び経験並びに派遣就業場所が勘案されるものである。

また、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」については、～「労働者派遣事業関係業務取扱要領」第7の5と同様である。具体的には、工場、事務所、店舗等、場所的に他の事業所その他の場所から独立していること、経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること、一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等の観点から実態に即して判断することとなり、常に雇用保険の適用事業所と同一であるわけではない。

また、協定対象派遣労働者が実際に就業する場所ではなく、例えば、派遣先の事業所が東京都にあるが、協定対象派遣労働者が実際に就業する場所が埼玉県である場合、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」は東京都である。

※ 業務取扱要領第7の5（3）ハ（事業所に関する記載）

規模が小さく、～一の事業所という程度の独立性がないものについては、直近上位の組織に包括して全体を一の事業所として取り扱う。

# 一般賃金における地域指数の適用について

## 労働者派遣契約書（個別契約）

株式会社〇〇商事（派遣先）（甲）と株式会社△△スタッフ（派△△-△△△△△△）（派遣元事業主）（乙）とは、労働者派遣契約を次のとおり定める。

従事業務内容	OA事務機操作、電話応対、来客応対及びその他一般事務
責任の程度	役職等なし
派遣先事業所の名称及び所在地	株式会社〇〇商事 〒***** <u>東京都千代田区〇〇1-2-3</u> △□ビル2F TEL 03-*****
派遣就業場所	(就業場所名) 株式会社〇〇商事 福岡支店 〒***** <u>福岡市中央区天神*-**</u> 〇〇ビル3F TEL 092-*****

職種：一般事務員（25）、能力・経験指数：0年・・・基準値：1,075円

派遣先事業所の所在地（東京）

(正) 地域指数 113.9 ⇒ 1,075円 × 113.9% = 1,225円 (端数切り上げ)

派遣就業場所（福岡）

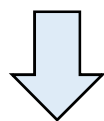
(誤) 地域指数 95.2 ⇒ 1,075円 × 95.2% = 1,024円 (端数切り上げ)

**この例では基準額に201円の差が生じることになります。**

## 地域指数を誤って使用した場合の指導事例

### (事例)

一般基本給・賞与等を算定する上で考慮する必要がある地域指数について、派遣先の事業所所在地の地域指数を適用すべきところ、就業場所の地域指数を適用している。



⇒ 法第30条の4第1項第2号イ及び施行規則第25条の9違反の可能性



※ 協定対象派遣労働者の待遇（賃金）が適切に確保できていない可能性が生じる。状況によっては待遇を確保するために過去に遡って賃金の差額を追加で支払う必要性が生じる可能性も。

# 労使協定の周知

法第30条の4第2項

## 周知方法

- ① 書面の交付
- ② FAXや電子メール等での送信を希望した場合における当該方法
- ③ インtranet等により常時確認できる方法
- ④ 事業所への掲示や備え付け  
(「労使協定の概要」を①又は②で併せて周知する場合に限る)



## 労使協定の概要

(例)

○ 対象となる派遣労働者の範囲:プログラマーの業務に従事する従業員

○ 賃金の構成:基本給、賞与、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当及び退職手当

○ 賃金の決定方法

<基本給+賞与>

等級(※1)	職務の内容	基本給額(※2)	賞与額(※3)	合計額
Aランク	上級プログラマー (AI関係等高度なプログラム言語を用いた開発)	1,800~	320	1,920
Bランク	中級プログラマー (Webアプリ作成等の中程度の難易度の開発)	1,250~	250	1,500
Cランク	初級プログラマー (Excelのマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発)	1,000~	200	1,200

※1 半期ごとの勤務評価の結果、より高い等級の職務を遂行する能力があると認められた場合には、その能力に応じた派遣就業の機会を提示するよう努めるものとする。

※2 半期ごとの勤務評価の結果、経験の蓄積や能力の向上があると認められた場合には、基本給額の1~3%の範囲で能力手当を加算する。

※3 半期ごとの勤務評価の結果、A評価(標準より優秀)であれば基本給額の25%相当、B評価(標準)であれば基本給額の20%相当、C評価(標準より物足りない)であれば基本給額の15%相当を支給する。

<時間外労働手当、深夜・休日労働手当> 法律の定めに従って支給

<通勤手当> 通勤に要する実費に相当する額を支給

<退職手当>

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(月給)					
自己都合退職	1.0	3.0	7.0	10.0	15.0
会社都合退職	2.0	5.0	9.0	12.0	17.0

※1 退職手当の受給に必要な最低勤続年数は3年とし、退職時の勤続年数が3年未満の場合は支給しない。

※2 退職時の基本給額に退職手当の支給月数を乗じて得た額を支給する。

○ 有効期間: ●年●月●日から●年●月●日までの●年間

平成●年 ●月●日  
●●人材サービス株式会社 取締役人事部長 ●●●●●●  
●●人材サービス労働組合 執行委員長 ●●●●●●

## 雇用安定措置（対象者と措置の内容）について

	雇用安定措置の対象者	雇用安定措置の内容
<b>義務</b>	<b>A：同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みの有期雇用派遣労働者であり、継続就業を希望する方</b>	下記①～④のいずれかの措置 ※義務が履行されるか、継続就業を希望しなくなるまで効力が続きます
<b>努力義務</b>	<b>B：同一の組織単位に継続して1年以上3年未満派遣される見込みの有期雇用派遣労働者であり、継続就業を希望する方</b>	下記①～④のいずれかの措置
<b>努力義務</b>	<b>C：（上記以外の方で）派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の有期雇用派遣労働者であり、継続就業を希望する方</b>	下記②～④のいずれかの措置

### 【雇用安定措置の内容】

- ①派遣先への直接雇用の依頼
- ②新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
- ③派遣元事業主での（派遣労働者以外としての）無期雇用
- ④その他安定した雇用の継続を図るための措置（雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣など）

## 雇用安定措置の実施

①措置対象者の把握（継続就業の希望の有無）



②派遣労働者からの希望する措置の聴取



③聴取した内容を派遣元管理台帳への記載（3年間の保存）

※キャリアコンサルティングや労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、又は電子メールを活用すること等により、労働者派遣の終了後に継続して就業することの希望の有無及び希望する雇用安定措置の内容を把握して下さい。



④雇用安定措置の実施



⑤実施した内容の派遣元管理台帳への記載（3年間の保存）

## 雇用安定措置を講ずる場合の指導事例

### (事例 1)

継続就業の希望がなかった者に関し、派遣元管理台帳に「継続就業の希望がなかった」旨の記載をしていない。

⇒ 継続就業の希望がなかったので、派遣元管理台帳に記載していないのか、それとも継続就業の希望の聴取を行っていないために派遣元管理台帳に記載していないのかが判然としなくなる恐れがある。 **「希望なし」等の記載を！**

### (事例 2)

聴取した希望する雇用安定措置の内容について、派遣元管理台帳に記載していない。

⇒ 対象者が何を希望していたかも記載が必要。

### (事例 3)

努力義務対象者に関しては、義務対象者ではないという理由で希望の聴取等を行っていない。

⇒ 希望の聴取等、①から③については「努力したけれど実施できなかった」という事項ではないため、実施しないことは不適切。



## 雇用安定措置を講ずる場合の指導事例

### (事例4)

実施した雇用安定措置に関し、派遣元管理台帳に適切に記載していない。

⇒ 実施した雇用安定措置の日時及び内容について、派遣元管理台帳に記載を行うことが必要。

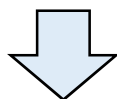
また、新たな派遣先の紹介を行った場合は、それが合理的な範囲のものだったかどうか、事後的に把握できるようにしておくことが望ましい。

## 派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力禁止について

そもそも、派遣労働者を特定することを目的とする行為は派遣先の禁止行為（法第26条の第6項及び派遣先指針第2の3に規定有り。）

但し、派遣元指針第2の13において、派遣元は派遣先の当該行為に対し、協力することを禁止されている。

労働者派遣を行うに当たって理解しておくべき基本的事項。  
では、なぜここで取り上げるのか？



当該事項について、違反が多いから。  
(派遣労働者から相談や情報提供が多い。)

※派遣労働者からの情報提供では、以下のような内容が多い。

- ・派遣元事業所での採用面接の際に、派遣先事業所の担当者とも面接を行うよう指示を受けた。
- ・派遣先との面接後に不採用を言い渡された。
- ・派遣元事業所での採用面接のはずが、派遣先の担当者がWEB上で同席しており、3者での面談となった。 等々

### 本日のまとめ

- ・ 労使協定により派遣労働者の待遇を確保する場合
  - ⇒ 派遣法第30条の4第1項1号から6号までの記載すべき内容を理解し、労使協定書において網羅すること。  
過半数代表者の選出、協定の周知等についても適正に行うこと。
- ・ 雇用安定措置を講ずる場合
  - ⇒ 努力義務対象者及び義務対象者となるもの並びに講ずべき措置を正しく理解すること。  
派遣元管理台帳へ確実に記載すること。
- ・ 派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力禁止について
  - ⇒ どの派遣労働者を派遣するかは派遣先からの指示ではなく、派遣元が労働者の能力・適性に基づき決定すること。

**ご清聴ありがとうございました。**