

令和6年度向け労使協定セミナー

令和6年1月19日

広島労働局 職業安定部 需給調整事業課

①一般通勤手当 71円→72円（時給）に上がっていること

「令和6年度」局長通達P7 第2一般賃金の取扱い 2通勤手当を参照

留意点：実費支給を選択した場合であっても、上限額がある場合は、協定対象派遣労働者の平均的な所定内労働時間1時間あたりに換算した額が「72円」以上となるようにすること。

②一般基本給・賞与等の「能力・経験調整指数」

「令和6年度」局長通達P6 第2一般賃金の取扱い1（1）②能力・経験調整指数を参照

留意点：職種別の基準値×能力・経験調整指数×地域指数で算定した「基準値（0年）」＜地域別最低賃金となる場合。

地域別最低賃金又は特定最低賃金の額を「基準値（0年）」の額とし、当該額に「能力・経験調整指数」を乗じることにより算出すること。
1円未満は切り上げる。

③退職金制度 別添4 令和2年中小企業の賃金・退職金事情（東京都）→ 令和4年中小企業の賃金・退職金事情（東京都）

「令和6年度」局長通達P44～47を参照

退職一時金受給のための最低勤続年数 勤続年数「3年」から支給する企業割合が最も多いという結果は同じ。

退職手当制度がある企業の割合 65.9%→71.5% 小数点2位以下は四捨五入する。

モデル退職金（調査産業計）の数値も変動していること。

①厚生労働省産業分類の改訂

第5回改訂職業分類が職業安定業務統計に反映されるのは、令和6年度公表分（適用は令和7年度）からになる。

「令和6年度」局長通達P12 第4労使協定の締結における留意点1（1）を参照

令和6年度労使協定において、職業安定業務統計を選択する場合であって、職種を選択するときは「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」（独立行政法人労働政策研究・研修機構2011年6月）を参照すること。

②職種ごとの統計の使い分け理由 局長通達参照ページは①と同じ

- ・一つの労使協定において、職種ごとに別添1及び別添2を使い分ける場合には、その理由を労使協定に記載すること。
- ・別添2を選択する場合であって、「大分類」と「当該大分類内の中分類又は小分類」又は「中分類」と「当該中分類内の小分類」を使い分ける場合は、その理由を労使協定に記載すること。

③地域指数の使い分け理由

「令和6年度」局長通達P12 第4労使協定の締結における留意点1（3）を参照

一つの労使協定において、都道府県及びハローワーク別の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こと。

④有効期間 労使協定方式に関するQ&A（集約版） 問1-8、問1-9参照

2年以内の期間とすることが望ましい。労使協定の有効期間中に一般賃金の額が変更された場合には、当該変更された一般賃金の額が適用される前までに確認を実施し、確認書を労使協定に添付することが必要である。

労使協定に定める必要がある事項

法第30条の4第1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と同等以上の賃金額であること

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

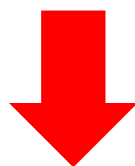
4号 賃金以外の待遇の決定の方法

5号 段階的かつ体系的な教育訓練を実施すること

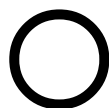
6号 その他（有効期間等）

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（広島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。

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と同等以上の賃金額であること

※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

個別で比較

基本給・賞与・手当等

\geq

一般基本給・賞与等

個別で比較

通勤手当

\geq

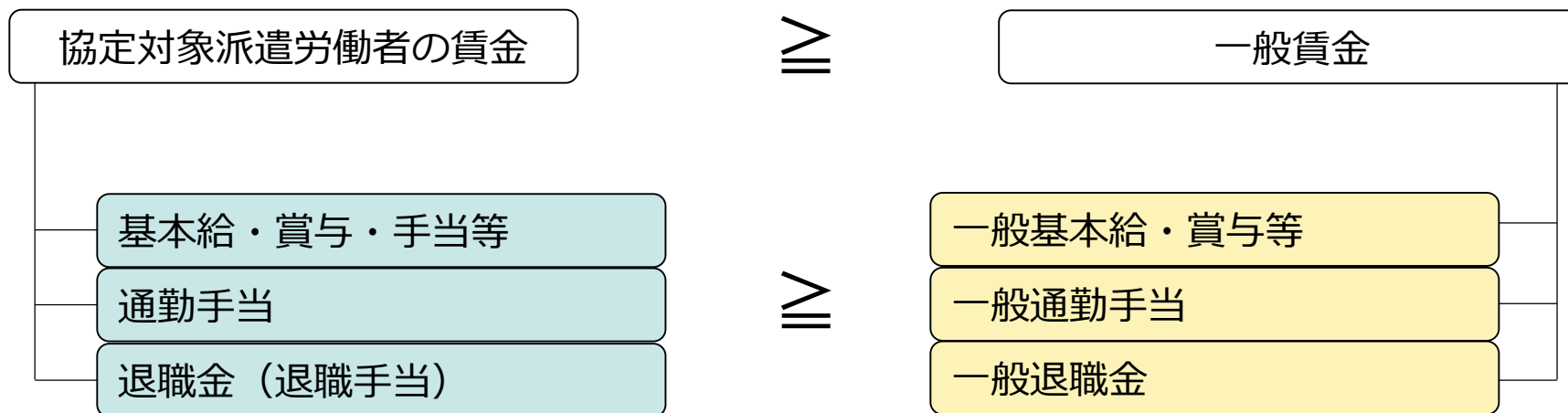
一般通勤手当

個別で比較

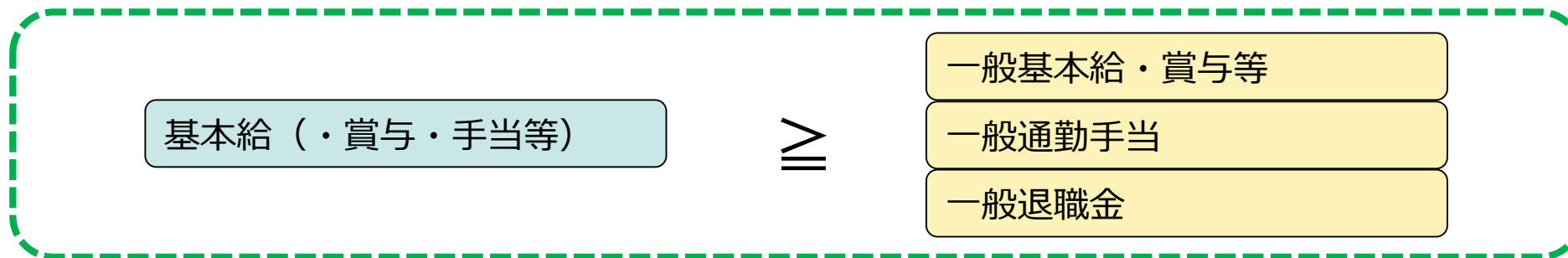
退職金（退職手当）

\geq

一般退職金



合算で比較



一般賃金

一般基本給・賞与等

- ①職種別の基準値×②能力・経験調整指数
別添1「賃金構造基本統計調査」 } どちらを選択するか
別添2「職業安定業務統計」
- ③地域指数
別添3「都道府県別」「ハローワーク管轄別」⇒ どちらを選択するか

一般通勤手当

- (1) 実費支給
 - (2) 「72円」(時給)以上の額を、通勤にかかる費用として支給
- } どちらを選択するか

一般退職金

- (1) 退職手当制度で比較する場合 別添4
 - (2) 一般の労働者の退職金に相当する額と「同等以上」(一般基本給・賞与等の5%以上の額)を確保する場合
 - (3) 中小企業退職金共済制度等に加入する場合(掛金が一般基本給・賞与等の5%以上の額を確保)
- } どちらを選択するか

協定対象派遣労働者の賃金

基本給・賞与・手当等

労使協定(イメージ)別表2の比較

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。

例えば、協定対象派遣労働者の賃金が職務給である場合は、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。

2号 賃金の決定の方法

□ 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つ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。

に向上があつた場合、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。

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。

- 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。

賃金の改善（昇給）にかかる評価について公正さを担保する工夫がなされていることが必要。

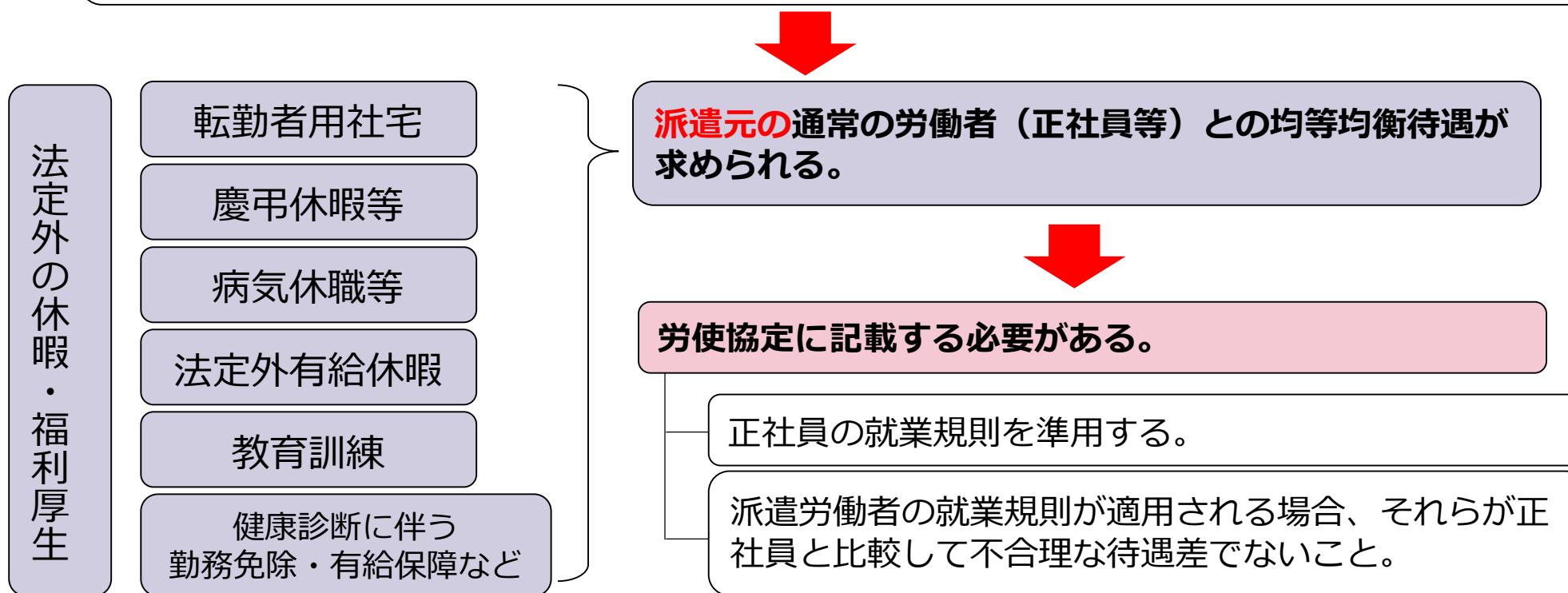
恣意的・感情的な評価ではないこと。

評価時期や方法について客観的な基準があること。

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。

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、派遣先の通常労働者との均等均衡待遇が求められる。

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。

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1号から第3号に規定するものをいう。

則第25条の10

第1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。

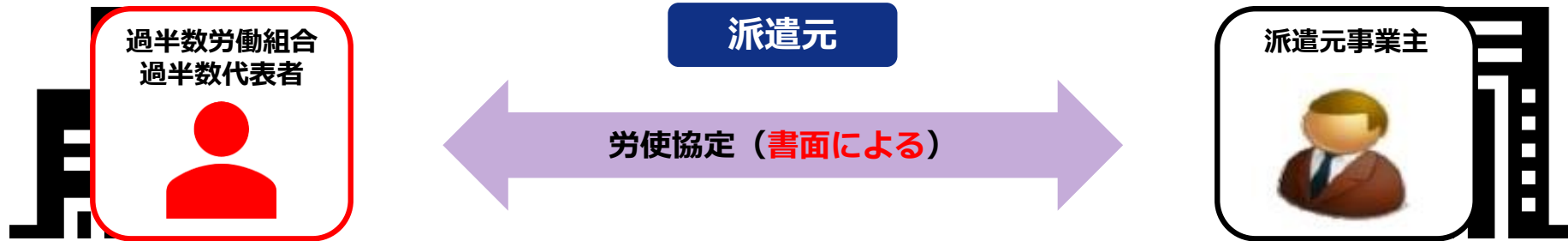
第2号 労使協定を適用する派遣労働者の範囲を派遣労働者の一部に限定する場合には、その理由

「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3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するしないこと。

「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など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について

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により選出された者であること。

過半数労働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。

労使協定の周知

派遣元事業主は、労使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。

局長通達について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html

一般賃金の算定を行うために必要な「局長通達」については、毎年6～8月頃に示されます。この「局長通達」は翌年度4月から適用されるものです。「局長通達」は厚生労働省のホームページに掲載されます。広島労働局ホームページからもリンクしています。

労使協定方式（労働者派遣法第30条の4）「同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準」について










働き方改革関連法による改正労働者派遣法により、派遣元事業主は、

- 1 「派遣先均等・均衡方式」（派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保）、
- 2 「労使協定方式」（一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保）

のいずれかの待遇決定方式により派遣労働者の待遇を確保することとされ、令和2年4月1日に施行されました。

このうち、2「労使協定方式」については、「同種の業務に従事する一般労働者の賃金」と同等以上であることが要件となっています。

◎ 同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準（令和6年度適用）

- ▶ [PDF 全体版 \[1.5MB\]](#) 
- ▶ [PDF 令和4年賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算） \[280KB\]](#) （局長通達別添1）▶ [Excel版 \[37KB\]](#) 
- ▶ [PDF 職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算） \[369KB\]](#) （局長通達別添2）▶ [Excel版 \[56KB\]](#) 
- ▶ [PDF 職業安定業務統計による地域指数 \[373KB\]](#) （局長通達別添3）▶ [Excel版 \[29KB\]](#) 
- ▶ [PDF 退職手当制度 \[111KB\]](#) （局長通達別添4）
- ▶ [PDF 局長通達本文 \[195KB\]](#) （令和6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）

厚生労働省作成動画

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWjIyNwrujG2yfxYwi-sBTJ>

YouTube JP

検索



ログイン

- ホーム
- ショート
- 登録チャンネル
- ライブラリ
- 履歴

動画の評価、コメント、チャンネル登録を行うにはログインしてください。

ログイン

探索

- 急上昇
- 音楽
- ムービー&TV
- ライブ
- ゲーム
- ニュース
- スポーツ
- 学び

派遣労働者の同一労働同一賃金解説①
～派遣先均等・均衡方式～

**均等・均衡方式
ってなに？**

**派遣元、派遣先は
どのように対応す
ればいいのか？**

派遣労働者の同一労働同
一賃金解説

厚生労働省
8本の動画 11,798回視聴 最終更新日: 2023/08/08

+
↺

▶ すべて再生
↻ シャッフル

- 1

派遣労働者の同一労働同一賃金解説①
～派遣先均等・均衡方式～

均等・均衡方式
ってなに？
派遣元、派遣先は
どのように対応す
ればいいのか？ 16:58

派遣労働者の同一労働同一賃金解説①～派遣先均等・均衡方式～

厚生労働省・1.1万回視聴・2年前
- 2

派遣労働者の同一労働同一賃金解説②
～労使協定方式（一般賃金）～

一般賃金ってなに？
どうやって一般賃
金と派遣労働者の
賃金を比較すれば
いいのか？ 30:48

派遣労働者の同一労働同一賃金解説②～労使協定方式（一般賃金）～

厚生労働省・1.2万回視聴・2年前
- 3

派遣労働者の同一労働同一賃金解説③
～労使協定方式（一般賃金以外）～

労使協定に定めな
いといかないこと
ってなに？
労使協定にはど
のように書けば
いいの？ 15:58

派遣労働者の同一労働同一賃金解説③～労使協定方式（一般賃金以外）～

厚生労働省・5315回視聴・2年前
- 4

派遣労働者の同一労働同一賃金解説④
～派遣先の留意点～

派遣先の義務ってなに？
派遣元にどのような
情報を提供すれば
いいの？ 10:40

派遣労働者の同一労働同一賃金解説④～派遣先の留意点～

厚生労働省・2928回視聴・2年前
- 5

派遣労働者の同一労働同一賃金解説⑤
～派遣労働者の皆様へ～

同一労働同一賃
金の仕組みは？
待遇の決まり方
を知っていますか？ 4:19

派遣労働者の同一労働同一賃金解説⑤～派遣労働者の皆様へ～

厚生労働省・1297回視聴・1年前
- 6

派遣労働者の「待遇改善事例」セミナー
～派遣労働者の皆様へ～

Chapter 1 令和2年度
厚生労働省委託「派遣労働者の不
合理的待遇差解消に係る好事例の収集事業」
7:54

派遣労働者の「待遇改善事例」セミナー Chapter 1 令和2年度 厚生労働省委託「派遣労働者の不合理的待遇差解消に係る好事例の収集事業」

厚生労働省・1981回視聴・2年前
- 7

派遣労働者の「待遇改善事例」セミナー
～派遣労働者の皆様へ～

Chapter 2 令和2年度
厚生労働省委託「派遣労働者の不
合理的待遇差解消に係る好事例の収集事業」
16:43

派遣労働者の「待遇改善事例」セミナー Chapter 2 令和2年度 厚生労働省委託「派遣労働者の不合理的待遇差解消に係る好事例の収集事業」

厚生労働省・1272回視聴・2年前