

# 派遣労働者の同一労働・同一賃金 労使協定セミナー 入門

セミナー開始まで、しばらくお待ちください。

- 資料をお手元にご準備ください。
- 通信機器・環境等の不具合等についての対応はできませんのであらかじめご了承ください。
- ご質問については、質問票にご記入の上、メールでお願いいたします。
- ミーティング（セミナー）退室後または終了後にアンケート画面が開きますので、ご回答をお願いいたします。

神奈川県労働局 職業安定部 需給調整事業課

# 派遣労働者の同一労働・同一賃金 労使協定セミナー 入門

---

神奈川労働局 職業安定部 需給調整事業課

令和7年1月作成

# 資料

○説明資料 → お手元にご準備ください  
「派遣労働者の同一労働・同一賃金 労使協定セミナー 入門」

○参考資料、略称

- ・派遣労働者の同一労働同一賃金過半数代表者の適切な選出手続きを
- ・労働者派遣事業関係業務取扱要領 . . . . . ※セミナー内での略称  
・要領
- ・令和7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 } . . . 通達
- ・労働者派遣法、労働者派遣法施行規則 . . . . . 法、則
- ・労使協定イメージ（令和6年2月7日公表版） . . . . . イメージ
- ・確認書のイメージ（令和6年2月7日公表版） . . . . . 確認書
- ・労使協定方式に関するQ&A（集約版）令和5年1月31日版 . . . . . Q&A

【参考資料等掲載箇所】 厚生労働省HP「派遣労働者の同一労働同一賃金について」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html)

# 本日の内容

---

## 1 過半数代表者の選出方法

- (1) 派遣労働者以外も含む全労働者の過半数代表者
- (2) メールなど意向確認の際の注意点

## 2 労使協定の作成方法

- (1) 同一労働・同一賃金とは？労使協定の締結理由は？
- (2) 労使協定に定めなければならない事項
- (3) 確認書の作成

## 3 労使協定の周知方法

# 1 過半数代表者の選出方法

---

(1) 派遣労働者以外も含む全労働者の過半数代表者

(2) メールなど意向確認の際の注意点

## (1) 派遣労働者以外も含む全労働者の過半数代表者

- × 労働基準法第41条第2号に規定する部長、工場長など、労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場である管理監督者ではないこと。
- × **派遣労働者のみに**意向を確認  
→ 派遣労働者以外の労働者も含めた  
**全労働者の過半数代表者**

派遣労働者の「同一労働同一賃金」

### 過半数代表者の適切な選出手続きを ～選出するにあたっての5つのポイントをご紹介します～

#### 派遣労働者の「同一労働同一賃金」について

- ・ 派遣元事業主は、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の待遇改善を図ることが義務付けられています。
- ・ 労使協定方式は、過半数代表者などと派遣元事業主との間で一定の事項を定めた労使協定を書面で締結する必要があります。
- ・ 適切な手続きを経て選出された過半数代表者と締結された労使協定でなければ、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ます。

#### 1 過半数代表者となることのできる労働者の要件があります

##### 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

管理監督者とは、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

過半数代表者の選出に当たっては、管理監督者に該当する可能性のある人は避けた方がよいでしょう。

#### 2 過半数代表者を選出するための正しい手続きが必要です

派遣労働者の同一労働同一賃金の労使協定を締結するために過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票・挙手などにより選出すること

- 選出手続きは、投票や挙手の他に、労働者の話し合いや持ち回り決議などでも構いませんが、労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続きが必要です。また、選出に当たっては、派遣労働者などを含めたすべての労働者が手続きに参加できるようにしましょう。
- 会社の代表者が特定の労働者を指名するなど、使用者の意向によって過半数代表者が選出された場合、その協定は無効です。
- 派遣元事業主は、労働者が過半数代表者であることなどを理由として、労働条件について不利益な取り扱いをしてはいけません。

## (2) メールなどでの意向 確認の際の注意点

- ・メールで通知を行い、そのメールに対する**返信のない人を信任したものとみなす**方法は、一般的には、労働者の**過半数**が選任を**支持**していることが必ずしも**明確にならないもの**と考えられる。
- ・直接労働者の意見を**確認**する必要あり。

根拠：Q&A1 - 12、13、14

→適切な手続きを経て選出された過半数代表者と締結された労使協定でなければ

**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。

根拠：法第30条の3第1項、第2項  
法第30条の4第1項

### 3 | メールなどで労働者の意向を確認する場合には、意思の確認に特に注意が必要です

返信がなかった人を「信任」したものとみなすことについて


派遣労働者を含む全ての労働者に対してメールで通知を行い、そのメールに対する返信のない人を信任（賛成）したものとみなす方法は、一般的には、労働者の過半数が選任を支持していることが必ずしも明確にならないものと考えられます<sup>※1</sup>。

労働者の過半数が選任を支持しているかどうかを確認するために、電話や訪問などにより、直接労働者の意見を確認するようにしましょう<sup>※2</sup>。

詳しくは、下記の厚生労働省ホームページ（Q&A）をご確認ください。

※1 メールのほか、イントラネットなどで労働者の意思の確認を行う場合も同様です。  
※2 事業主単位での確認が困難な場合は、事業所単位での確認をご検討ください。  
(ただし、待遇の引き下げを目的として恣意的に組織単位を分けることは認められません。)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000685364.pdf>



### 4 | 派遣労働者の意思の反映をすることが望ましいです

派遣労働者は、自らの待遇について、派遣元事業主と意見交換する機会が少ない場合があります。


そのため、過半数代表者を選任するための投票などと併せて意見や希望などを提出してもらい、これを過半数代表者が派遣元事業主に伝えることなどにより、派遣労働者の意思を反映することが望ましいです。

### 5 | 過半数代表者が事務を円滑に遂行できるよう配慮することが必要です

派遣元事業主は、例えば、過半数代表者が労働者の意見集約などを行う際に必要となる事務機器（イントラネットや社内メールを含む）や事務スペースの提供を行うことなどの配慮をしなければなりません。

派遣労働者の「同一労働同一賃金」に関する詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html)

お問い合わせ先  
各都道府県労働局（給付調整事業担当）  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai4/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai4/index.html)



厚生労働省・都道府県労働局 LL021021-01

## 2 労使協定の作成方法

---

(1) 同一労働・同一賃金とは？労使協定の締結理由は？

(2) 労使協定に定めなければならない5つの事項

(3) 確認書の作成



## (1) 同一労働同一賃金とは？労使協定の締結理由は？

派遣労働者の同一労働同一賃金は、派遣労働者の待遇改善を目指すものです。

派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保（法第30条の3）

※右の書面「派遣先からの待遇に関する情報提供」



派遣事業主は、上記以外の待遇を、下記のいずれかを選択し、派遣労働者の待遇を決めることとなっています。

「派遣先均等・均衡方式」（派遣先の通常の労働者と比べて、派遣労働者の待遇を確保）

「労使協定方式」（一定の要件を満たす派遣会社の労使協定により、派遣労働者の待遇を確保）



「労使協定方式」を選択した場合は、労使協定を締結することで、派遣先均等・均衡方式は適用されないと規定されている。（法第30条の4第1項）

**⚠** 定めた事項を遵守していない場合は、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こととなります。

（記入例：労使協定方式に限定する場合の記載例）

（派遣元）

〇〇〇株式会社 御中

（派遣先）

□□□株式会社

役職 …… 氏名 ……

待遇に関する情報提供

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26条第7項に基づき、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施行規則第24条の4第二号に定める待遇等に関する情報を下記のとおり情報提供いたします。

### 1. 待遇のそれぞれの内容

① 食堂：施設有

利用可

利用時間：12時～13時（全従業員共通）

② 休憩室：施設有

利用可

利用時間：12時～13時（全従業員共通）

③ 更衣室：施設有

就業する事業所に更衣室がある場合には、利用可

④ 教育訓練：制度有

接客に従事する場合には、6か月に1回、希望者に対し、接客に関する基礎を習得するための教育訓練を実施

派遣先



派遣元

令和△年△月△日

## (2) 労使協定に定めなければならない5つの事項

- ① 派遣労働者の範囲
- ② 賃金の決定方法
- ③ 賃金以外の待遇の決定方法
- ④ 教育訓練を実施すること
- ⑤ 有効期間

法第30条の4第1項

**上記の事項を定めたときは、派遣先均等・均衡方式は適用しない。**ただし労使協定で定めた事項を遵守していない場合又は公正な評価に取り組んでいない場合はこの限りでない。

## ① 派遣労働者の範囲

- 職種、労働契約期間（有期、無期）などといった客観的な基準によらなければならない。  
（要領第6の5（6）イ）

イメージ 1ページ第1条第1項 参照

（対象となる派遣労働者の範囲） ※職種で範囲を限定する場合の例  
第1条 本協定は、**派遣先でソフトウェア作成の業務に従事する従業員**（以下「対象従業員」という。）に適用する。

（対象となる派遣労働者の範囲） ※労働契約期間で範囲を限定する場合の例  
第1条 本協定は、**期間を定めなくて雇用される派遣労働者**（以下「対象従業員」という。）に適用する。

- 特段の事情がない限り、一の労働契約期間中に協定対象者であるか否かを変更しようとしなないこと。  
（要領第6の5（6）へ（ハ））


イメージ 1ページ第1条第3項 参照


3 甲は、対象従業員について、一の労働契約の契約期間中に、特段の事情がない限り、本協定の適用を除外しないものとする。

- 特段の事情（例）
- ・対象労働者の範囲が職種で決められており、派遣労働者が職種転換した
  - ・派遣先均等・均衡方式に待遇決定方式を変更しなければ派遣労働者が希望する就業機会を提供できず、派遣労働者が変更合意した。

## ② 賃金の決定方法

1 .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労働者の平均的な賃金の額（一般賃金）と同等以上の賃金となるもの

2 .派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの  ・昇給規定  
・別途能力手当等を支給

3 .派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験を公正に評価して賃金を決定すること  ・評価表  
・評価規定

## ② 賃金の決定方法

### 1. 一般賃金と同等以上となるようにする

根拠：通達

派遣労働者の賃金  $\geq$  一般賃金 (世の中の一般の、同じ地域で同種の業務を行う  
同程度の能力・経験を持つ人の賃金)



A一般基本給・賞与等諸手当含む（時間外・深夜・休日手当含まず）

B一般通勤手当（実費支給または定額支給）

C一般退職金(退職金制度または退職金前払い・合算または中退共制度加入)

に分けてそれぞれ比較

## ② 賃金の決定方法

### A一般基本給・賞与等

一般基本給・賞与等の額 = 「基準値（0年）」 × 「能力経験調整指数」 × 「地域指数」

基準値  
(0年)

- <手順1> 使用する統計調査等を労使で選択する（賃金構造基本統計調査または職業安定業務統計）
- <手順2> 比べる職種を決める（派遣労働者の業務に合った職種）

能力・経験  
調整指数

- <手順3> 派遣労働者の業務の内容や難易度が勤続何年目レベルかを考える

地域指数

- <手順4> 地域指数を決める（派遣先の事業所の所在地の都道府県又はハローワークの地数）

## ② 賃金の決定方法

<手順 1> 使用する統計調査等を別添 1 又は別添 2 から労使で選択する

イメージ 2 ページ第 3 条 (一) 参照

局長通達の別添 1 「賃金構造基本統計調査」

賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金・・・全ての職種は網羅していないが、実際に企業が支払っている賃金を調査したもの。

別添 2 「職業安定業務統計」

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  
・・・全ての職種を網羅、実際の賃金ではなく、ハローワークの求人の賃金であるもの。

## ② 賃金の決定方法

### <手順2> 比べる職種を決める

イメージ 2ページ第3条(一) 参照

- ・協定対象派遣労働者が従事する業務と**最も近い**と考えられるものを選択
- ・「賃金構造基本統計調査の役職及び職種解説」又は「第5回改訂 厚生労働省編職業分類 職業分類表改訂の経緯とその内容」を参照

### <手順3> 能力・経験調整指数を決める

イメージ 6ページ第4条、16ページ参照

通達の別添1「賃金構造基本統計調査」を例

↓ 手順3

	基準値 (0年)	1年	2年	3年	5年	10年	20年	基準値 (最大 値)	参考値 (0年)
産業計	1,320	1,531	1,641	1,676	1,756	1,972	2,367	—	1,583
1031 管理的 職業従事者	3,102	3,598	3,856	3,940	4,126	4,634	5,562	3,252	3,622
1051 研究者	1,721	1,996	2,139	2,186	2,289	2,571	3,086	—	2,042

↑ 手順2



## ② 賃金の決定方法

イメージ 3ページ第3条(二)参照

### <手順4> 地域指数を決める

都道府県別（関東のみ抜粋）

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
茨城	101.1
栃木	99.5
群馬	98.8
埼玉	107.0
千葉	106.5
東京	112.7
神奈川	109.8

ハローワークの管轄別（神奈川抜粋）

	ハローワーク別地域指（※）
神奈川	109.8
1401横浜計	112.4
1403戸塚計	108.2
1404川崎計	110.5
1405横須賀計	106.1
1406大和計	106.3
1407小田原計	104.1
1408藤沢計	108.4

## ② 賃金の決定方法

### A一般基本給・賞与等の計算例

協定対象派遣労働者の業務の達成等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に相当するかを考慮し適切なものを選択。

職種（別添1賃金構造基本統計調査） 1104 ソフトウェア作成者 × 能力・経験調整指数 1年目 × 地域指数（別添3都道府県） 神奈川県（109.8）

$$\begin{aligned}
 &1,675\text{円（1年目）} \times 1.098\text{（神奈川県）} \\
 &= 1839.15 \\
 &= 1,840\text{円（1円未満の端数切り上げ）}
 \end{aligned}$$

派遣先の事業所所在地の都道府県又はハローワーク別の地域指数を選択。複数ある場合は最も高い指数あるいは各地域毎の指数を使用することも可能。

#### 賃金構造基本統計調査

	基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を乗じた額					
		1年	2年	3年	5年	10年	20年
1104 ソフトウェア作成者	1,444	1,675	1,795	1,834	1,921	2,157	2,589

#### 職業安定業務統計による地域指数



	都道府県地域指数 (%)
神奈川県	109.8

## ② 賃金の決定方法

### B 一般通勤手当

選択肢 1 又は 2 のいずれかを労使の話し合いで選択

選択肢 1 実費支給により同等以上を確保し、一般通勤手当と同等以上とみなす

※月の支給額に上限がある場合、上限額を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 7 3 円未満（通達で示される額）の場合、選択肢 2 で取り扱う。

選択肢 2 一般の労働者の通勤手当に相当する額（7 3 円）と同等以上を確保する

- ・一般通勤手当 7 3 円に対して、固定支払いの通勤手当を同等以上になるようにする。
- ・一般基本給・賞与等に一般通勤手当 7 3 円を加え、合算し、協定対象派遣労働者の賃金が同等以上であるか比較する。

イメージ 3ページ第3条(四)参照

(三) 通勤手当については、別途定める〇〇人材サービス株式会社賃金規程第〇条に従って、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

イメージ 4ページ 記載例 参照

【通勤手当に上限額がある場合の記載例】

(三) 通勤手当については、別途定める〇〇人材サービス株式会社賃金規程第〇条に従って、月額〇円（時給換算額〇円）までの範囲内において、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

## ② 賃金の決定方法

### C 一般退職金

選択肢 1～3 のいずれかを労使の話し合いで選択し、一般退職金と同等以上であることを確認することが必要。

#### 選択肢 1 退職金制度の方法

退職手当の導入割合、最低勤続年数及び支給月数での相場について、国が各種調査結果を示し、その中のいずれかを選択し、それと退職金制度を比較。

#### 選択肢 2 前払い退職金の方法

1. 一般基本給・賞与等の退職給付等の費用の割合 5% 以上の前払い退職金を支給する。（就業規則等で前払い退職金の制度を定めている場合に限る）
2. 一般基本給・賞与等に 5% 上乗せをし、そのうえで協定対象派遣労働者の賃金と比較する。（合算による方法）

#### 選択肢 3 中小企業退職金共済制度等への加入の方法（費用面での比較）

派遣労働者が中小企業退職金共済制度に加入している場合は、退職手当については一般退職金と同等以上であるとする。※確定給付企業年金や確定拠出年金等の掛金も含む。※1ヶ月あたりの掛金額を時給で除した場合に、一般基本給・賞与等の5%以上である場合に限る。

## ② 賃金の決定方法

選択肢1～3のいずれかを労使の話し合いで選択し、一般退職金と同等以上であることを確認することが必要。

### 選択肢1 退職金制度の方法

退職手当の導入割合、最低勤続年数及び支給月数での相場について、国が各種調査結果を示し、その中のいずれかを選択し、それと退職金制度を比較。

### 選択肢2 前払い退職金の方法

- 1.一般基本給・賞与等の退職給付等の費用の割合5%以上の前払い退職金を支給する。（就業規則等で前払い退職金の制度を定めている場合に限る）
- 2.一般基本給・賞与等に5%上乗せをし、そのうえで協定対象派遣労働者の賃金と比較する。（合算による方法）

### 選択肢3 中小企業退職金共済制度等への加入の方法（費用面での比較）

派遣労働者が中小企業退職金共済制度に加入している場合は、退職手当については一般退職金と同等以上であるとする。※確定給付企業年金や確定拠出年金等の掛金も含む。※1ヶ月あたりの掛金額を時給で除した場合に、一般基本給・賞与等の5%以上である場合に限る。

協定対象派遣労働者と一般の労働者の退職手当制度を比較する場合、一般退職金は、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及び退職手当の支給金額を示した別添4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。

(五) 退職手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、対象従業員の退職手当の比較対象となる「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」は、次に掲げる条件を満たした別表3のとおりとする。

①退職手当の受給に必要な最低勤続年数：

通達別添4に定める「令和4年中小企業の賃金・退職金事情（東京都）」の「退職一時金受給のための最低勤続年数」において、最も回答割合の高かったもの（自己都合退職及び会社都合退職のいずれも3年）

②退職時の勤続年数ごと（3年、5年、10年、15年、20年、25年、30年、33年、定年）の支給月数

「令和4年中小企業の賃金・退職金事情」（東京都の大学卒の場合の支給率（月数））に、同調査において退職手当制度があると回答した企業の割合を乗じた数値として通達に定めるもの ↑

月数とは、対象者の退職時の所定内賃金何ヶ月分が支払われるかということ

退職手当制度がある企業の割合

- 80. 5% (平成30年就労条件総合調査(厚生労働省))
- 89. 8% 【退職一時金制度】 (令和3年賃金事情等総合調査(中央労働委員会))
- 97. 0% 【退職年金制度】 (令和3年賃金事情等総合調査(中央労働委員会))
- 92. 3% (令和3年民間企業退職給付調査(人事院))
- 71. 5% (令和4年中小企業の賃金・退職金事情(東京都))

退職手当の受給に必要な  
所要年数

退職一時金受給のための最低勤続年数(調査産業計)

(%)

退職事由	1年未満	1年	2年	3年	4年	5年以上	無記入
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)

モデル退職金(調査産業計)

(月)

退職手当の  
支給月数

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)



# 通達別添4から、一般退職金を設定する

イメージ 4・5ページ 第3条(五)、24ページ別表3 参照

(五) 退職手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、対象従業員の退職手当の比較対象となる「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」は、次に掲げる条件を満たした別表3のとおりとする。

①退職手当の受給に必要な最低勤続年数：

通達別添4に定める「令和4年中小企業の賃金・退職金事情」(東京都)の「退職一時金受給のための最低勤続年数」において、最も回答割合の高かったもの(自己都合退職及び会社都合退職のいずれも3年)

②退職時の勤続年数ごと(3年、5年、10年、15年、20年、25年、30年、33年、定年)の支給月数

「令和4年中小企業の賃金・退職金事情」(東京都の大学卒の場合の支給率(月数))に、同調査において退職手当制度があると回答した企業の割合を乗じた数値として通達に定めるもの

別表3 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(退職手当の関係)



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

# 自社の退職金制度が、一般退職金と同等以上であることを確認

イメージ 7ページ第4条（四）、24ページ別表4 参照

別表4 対象従業員の退職手当の額

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
支給月数	自己都合退職	2.0	3.0	7.0	15.0	21.0
	会社都合退職	3.0	5.0	9.0	19.0	26.0

一般退職金と自社の退職金制度を比較し、一般退職金と同等以上であることを確認する。

別表3 (再掲)

IV

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

(備考)

- 1 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比較するに当たっては、退職手当額は **支給総額を所定内賃金で除して**算出することとする。(詳細はQ&A 問4-4～問4-6)
- 2 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 賃金の決定方法

### 選択肢1 退職金制度の方法

退職手当の導入割合、最低勤続年数及び支給月数での相場について、国が各種調査結果を示し、その中のいずれかを選択し、それと退職金制度を比較。

### 選択肢2 前払い退職金の方法

1. 一般基本給・賞与等の退職給付等の費用の割合5%以上の前払い退職金を支給する。（就業規則等で前払い退職金の制度を定めている場合に限る）
2. 一般基本給・賞与等に5%上乗せをし、そのうえで協定対象派遣労働者の賃金と比較する。（合算による方法）

### 選択肢3 中小企業退職金共済制度等への加入の方法（費用面での比較）

派遣労働者が中小企業退職金共済制度に加入している場合は、退職手当については一般退職金と同等以上であるとする。※確定給付企業年金や確定拠出年金等の掛金も含む。※1ヶ月あたりの掛金額を時給で除した場合に、一般基本給・賞与等の5%以上である場合に限る。

## 選択肢2 前払い退職金の方法

通達第2の3(2)

就業規則等で前払い退職金として支給することが明確になっていない場合のみ。  
明確になっていない場合は、合算による方法となる。

(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  
一般の労働者の現金給与額に占める退職給付等の費用の割合（以下  
この(2)及び(3)において「退職給付等の費用の割合」という。）  
を一般基本給・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。当該一般退職金を算出した結果、1円未満の端数が生じた場合に  
は、当該端数を切り上げるものとする。

通達で、  
退職給付等の  
費用の割合を  
確認

イメージ5ページ 1つ目記載例 第3条(五)①② 参照

### 【退職金前払いの方法をとる場合の記載例】

(五) ① 退職手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、前払い退職金とする。  
② 対象従業員の退職手当の比較対象となる「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」は、別表1の2に定める額に「5%」を乗じた額（1円未満の端数切り上げ）とする。

# 合算方式（一般基本給・賞与等＋一般退職金）

イメージ5ページ 4つ目記載例 第3条（五） 参照

## 第3条 （一）～（四） （略）

（五）退職手当の比較対象となる「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」については、通達の第3の4に定める合算により比較する方法とし、当該額を別表1の「2」に定める額に5%を乗じた額（1円未満の端数切り上げ）とする。

一般基本給・賞与等について  
定めた別表1に  
退職金（5%）上乗せ後の欄  
を追加。

協定対象派遣労働者の賃金（基本給・賞与・手当等＋退職金）が退職金（5%）上乗せ後の額と同等以上となるようにする。

→別表2に転記する額は退職金（5%）上乗せ後の額となる。

			基準値及び基準値に能力・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	ソフトウェア作成者	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,444	1,675	1,795	1,834	1,921	2,157	2,589
2	地域調整	神奈川 109.8	1,586	1,840	1,971	2,014	2,110	2,369	2,843
3		退職金（5%） 上乗せ後	1,666	1,932	2,070	2,115	2,216	2,488	2,986

## ② 賃金の決定方法

### 選択肢1 退職金制度の方法

退職手当の導入割合、最低勤続年数及び支給月数での相場について、国が各種調査結果を示し、その中のいずれかを選択し、それと退職金制度を比較。

### 選択肢2 前払い退職金の方法

- 1.一般基本給・賞与等の退職給付等の費用の割合5%以上の前払い退職金を支給する。（就業規則等で前払い退職金の制度を定めている場合に限る）
- 2.一般基本給・賞与等に5%上乗せをし、そのうえで協定対象派遣労働者の賃金と比較する。（合算による方法）

### 選択肢3 中小企業退職金共済制度等への加入の方法（費用面での比較）

派遣労働者が中小企業退職金共済制度に加入している場合は、退職手当については一般退職金と同等以上であるとする。※確定給付企業年金や確定拠出年金等の掛金も含む。※1ヶ月あたりの掛金額を時給で除した場合に、一般基本給・賞与等の5%以上である場合に限る。

## 選択肢3 中小企業退職金共済制度などへの加入の方法

通達第2の3 (3)

### (3) 中小企業退職金共済制度等に参加する場合

退職給付等の費用の割合を一般基本給・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。当該一般退職金を算出した結果、1円未満の端数が生じた場合には、当該端数を切り上げることとする。

通達で、  
退職給付等の  
費用の割合を  
確認

イメージ 8 ページ 2 つ目記載例 参照

### 【中小企業退職金共済制度等への加入の方法をとる場合の記載例】

(四) 退職手当については、独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部との間に退職金共済契約を締結するものとする。

なお、掛金月額は別表1の2に定める額の5%の額と同等以上の額の掛金拠出とし、支給方法などを含む詳細は、〇〇人材サービス株式会社退職金規程第〇条の定めによるものとする。

※協定対象派遣労働者の一般基本給・賞与等の5%と同等以上の掛金拠出であればよい  
(Q&A 問4-21)

【中小企業退職金共済制度等への加入の方法をとることになっているが、一般基本給・賞与等の額の5%の額とならない場合の記載例】

(四) 退職手当については、独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部との間に退職金共済契約を締結するものとする。

なお、掛金月額は別表1の2に定める額の4%の額の掛金拠出とし、第3条(五)②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」(別表1の2に定める額の5%の額)と掛金の額(4%)との差額については、退職金前払いの方法により対応するものとし、別表2のとおりとする。また、支給方法などを含む詳細は〇〇人材サービス株式会社退職金規程第〇条の定めによるものとする。

			基準値及び基準値に能力・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	ソフトウェア作成者	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,444	1,675	1,795	1,834	1,921	2,157	2,589
2	地域調整	神奈川県 109.8	1,586	1,840	1,971	2,014	2,110	2,369	2,843
3		退職金(1%) 上乗せ後	1,601	1,859	1,991	2,035	2,132	2,393	2,872



# 合算方式

通達第3の4

	一般賃金	協定対象派遣労働者の賃金
①	「一般基本給・賞与等」 + 「一般通勤手当」 (7円)	「基本給・賞与・手当等」 + 「通勤手当」
②	「一般基本給・賞与等」 + 「一般退職金」 (5%を一般基本給・賞与等に乗じた額)	「基本給・賞与・手当等」 + 「退職金」
③	「一般基本給・賞与等」 + 「一般通勤手当」 (73円) + 「一般退職金」 (5%を一般基本給・賞与等に乗じた額)	「基本給・賞与・手当等」 + 「通勤手当」 + 「退職金」

参照：①スライド33、②スライド28、③スライド34

# 合算方式（（例）①一般基本給・賞与等＋一般通勤手当）

3条（一）～（三）（略）

（四）通勤手当の比較対象となる「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」については、通達の第3の4に定める合算により比較する方法とし、当該額を73円（時給換算額）とする。

			基準値及び基準値に能力・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	ソフトウェア作成者	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,444	1,675	1,795	1,834	1,921	2,157	2,589
2	地域調整	神奈川 109.8	1,586	1,840	1,971	2,014	2,110	2,369	2,843
3	通勤手当（73円） 上乗せ後		1,659	1,913	2,044	2,087	2,183	2,442	2,916

一般基本給・賞与等に  
通勤手当相当額  
（令和7年度は73円）を上乗せし、  
協定対象派遣労働者の賃金  
（基本給・賞与・手当等＋通勤手当）を  
その額と同等以上とする

別表2に転記

## 合算方式（（例）③一般基本給・賞与等＋一般退職金＋一般通勤手当）

第3条 対象従業員の基本給、賞与、〇〇手当及び通勤手当の比較対象となる「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」は、次の各号に掲げる条件を満たした別表1の「3」のとおりとする。

(一)～(三) (略)

(四) 通勤手当の比較対象となる「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」については、通達の第3の4に定める合算により比較する方法とし、当該額を73円（時給換算額）とする。

(五) 退職手当の比較対象となる「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」については、通達の第3の4に定める合算により比較する方法とし、当該額を別表1の「2」に定める額に5%を乗じた額（1円未満の端数は切り上げ）とする。

			基準値及び基準値に能力・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	ソフトウェア作成者	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,444	1,675	1,795	1,834	1,921	2,157	2,589
2	地域調整	神奈川県 109.8	1,586	1,840	1,971	2,014	2,110	2,369	2,843
3	退職金（5%） 上乘せ後		1,666	1,932	2,070	2,115	2,216	2,488	2,986
4	通勤手当（73円） 上乘せ後		1,739	2,005	2,143	2,188	2,289	2,561	3,059

## ② 賃金の決定方法

要領第6の5 (6) □ (□) ②

### 2. 派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの = 賃金改善規定

- ・ 就業の実態に関する事項（職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他）の向上があった場合に賃金が改善されること
- ・ どの事項をどのように勘案するかは労使に委ねられる
- ・ 具体的な措置の内容の記載が必要（例）手当の追加支給  
新たな派遣就業機会の提供

イメージ8ページ 第4条第2項、9ページ記載例 参照

甲は、第5条の規定による対象従業員の勤務評価の結果、同じ職務の内容であったとしても、その経験の蓄積及び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%の範囲で追加の手当を支払うこととする。

また、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ものとする。

※ 上記の他にも様々な方法が考えられる。

イメージ 9ページ 1・2つ目記載例 参照

**【各等級の職務と能力・経験調整指数を対応することに加え、号俸（昇給レンジ）により第2号口「職務内容等の向上があった場合の賃金の改善」に対応する場合の記載例】**

2 甲は、第5条の規定による対象従業員の勤務評価の結果、同じ職務の内容であったとしても、その経験の蓄積及び能力の向上があると認められた場合には、昇給は勤務成績等に応じて1号俸から5号俸までの範囲内で決定するものとする。

**【「職務内容等の向上があった場合により高度な業務に係る派遣就業機会を提供」の場合の記載例】**

2 甲は、第5条の規定による対象従業員の勤務評価の結果、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機会を提示するものとする。ただし、これに相当する機会を提示できないときは、同勤務評価の結果に応じて、基本給額の1～3%の範囲で追加の手当を支払うこととする。

## ② 賃金の決定方法

3. 派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること＝公正評価規定

- ・ 賃金の改善に反映されるよう、就業の実態に関する事項を**公正に評価**される旨を定める。
- ・ **職務の内容**等に**密接に関連する賃金**が対象
- ・ 評価の具体的な方法については、**公正さを担保**する工夫が必要
  - (例) ・ キャリアマップを整備し、一定期間ごとに能力評価して当てはめを行う
  - ・ 派遣労働者との面談で成果目標を設定し、一定期間後に達成状況について改めて面談を行い評価決定
- ・ **一定の要件**を満たせば必ず支払われる賃金については当該一定の要件をもって公正さが担保されているものと評価されうる

第5条 基本給の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価は公正に評価することとし、その方法は〇〇人材サービス株式会社社員就業規則第〇条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、第4条第2項の追加の手当の範囲を決定する。

2 賞与の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価は公正に評価することとし、その方法は〇〇人材サービス株式会社社員就業規則第〇条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、別表2の備考1のとおり、賞与額を決定する。

3 〇〇手当の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価は公正に評価することとし、その方法は〇〇人材サービス株式会社社員就業規則第〇条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、別に定める「〇〇手当支給規程」により支給を決定する。

【職務の内容に密接に関連して支払われるもののうち、一定の要件の下で必ず支払われることとして就業規則等に定められている手当の場合の記載例】

3 〇〇手当は、〇〇人材サービス株式会社社員就業規則〇条に基づき支給するものとする。

## ② 賃金の決定方法

# 協定対象派遣労働者の賃金

イメージ 16ページ 参照

職種：1104 ソフトウェア作成者（賃金構造基本統計調査） 地域：神奈川（別添3 都道府県指数）

通勤手当：実費支給（上限額なし） 退職金：5%合算（選択肢2）とし、一般賃金を算定。

協定対象派遣労働者の業務の内容や難易度がAランク10年、Bランク3年、Cランク0年とした。

等級	職務の内容	基本給額	賞与額	手当額	合計額
A ランク	上級ソフトウェア開発 (AI関係等高度なプログラム言語を用いた開発)	2,500 ～	320	50	2,870 ～
B ランク	中級ソフトウェア開発 (Webアプリ作成等の中程度の難易度の開発)	2,200 ～	270	30	2,500 ～
C ランク	初級ソフトウェア開発 (Excelのマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発)	1,600 ～	220	20	1,840 ～

≧

対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
2,488	10年
2,115	3年
1,666	0年

スライド28

			基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値		
			0年	3年	10年
1	ソフトウェア作成者	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,444	1,834	2,157
2	地域調整	神奈川 109.8	1,586	2,014	2,369
3	退職金(5%) 上乘せ後		1,666	2,115	2,488

個々に実際に支払われる「基本給」と「賞与等の平均値等」を足し上げて「協定対象派遣労働者の賃金」を算出し、一般基本給・賞与等と同等以上か比較が可能。上記、比較の結果、同等以上であることが確認できる。



## (計算例)

- 基本給は、月給÷1年間における月平均所定労働時間（Q & A問2 - 1, 2 - 2）
- **賞与、手当等**は  
「個々の協定対象派遣労働者に実際支給される額」のほか、  
「直近事業年度で協定対象派遣労働者に**支給された額の平均額**」  
「協定対象派遣労働者に支給される**見込み額の平均額**」  
「**標準的**な協定対象派遣労働者に**支給される額**」等を  
労使で選択することも可能。（Q & A問2 - 13～2 - 15）
- **全員に支払われる手当でなくても**、手当額に含めることが可能。  
(例：家族手当、資格手当等)
- **固定残業代**は、基本的には協定対象派遣労働者の賃金に含めることが  
適当ではないが、直近の事業年度において**実際の時間外労働等に係る手当**  
**を超えて支払われたもの**については含めることができる。  
(Q & A 問2 - 17)

### ③ 賃金以外の待遇決定方法

要領第6の5(6)二

賃金及び派遣先均等・均衡方式となる待遇（業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練と給食施設・休憩室・更衣室の利用機会）以外の待遇については、**派遣元の通常の労働者と不合理な差が生じることがない**よう定める。

（例：転勤用社宅、病気休職、慶弔休暇等特別休暇、健康診断に伴う勤務免除等）

イメージ 9ページ 第6条 参照

（賃金以外の待遇）

第6条 教育訓練（次条に定めるものを除く。）、福利厚生その他の賃金以外の待遇については正社員と同一とし、〇〇人材サービス株式会社社員就業規則第〇条から第〇条までの規定を準用する。

イメージ 10ページ 記載例 参照

第6条 教育訓練（次条に定めるものを除く。）、福利厚生その他の賃金以外の待遇については、正社員に適用される〇〇人材サービス株式会社〇〇就業規則第〇条から〇条までの規定と不合理な待遇差が生じることとならないものとして、〇〇人材サービス株式会社〇〇就業規則第〇条から第〇条までの規定を適用する。

## ④ 教育訓練を実施すること

要領第6の5(6)ホ

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でなければならない（法第30条の2の教育訓練を実施する旨）

イメージ10ページ 第7条 参照

（教育訓練）

第7条 労働者派遣法第30条の2に規定する教育訓練については、労働者派遣法に基づき別途定める「〇〇人材サービス株式会社教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

## ⑤ 有効期間

要領第6の5 (6) へ (イ)

- ・ 労使協定の始期と終期を記載する
- ・ 2年以内とすることが望ましい

イメージ 10ページ 第9条 参照

(有効期間)

第9条 本協定の有効期間は、〇〇年〇月〇日から〇〇年〇月〇日までの〇年間とする。

### （3）確認書の作成

- ・ **労使協定の有効期間中に**  
職種別の基準値や地域指数が変更され、または最低賃金が上昇し、  
**一般賃金の額が変わった**場合（例：有効期間2年、10月の最低賃金の上昇など）  
協定対象派遣労働者の**賃金額が一般賃金と同等以上であるか確認する必要**があり、**同等以上**であれば、その旨を**確認した書面**を労使協定に添付する（Q&A 問1-8）  
なお、**同等以上でない**場合は**労使協定を締結し直す**必要あり（Q&A 問1-7）
- ・ 労使協定における**協定対象派遣労働者の賃金額を変更**する場合には、**労使協定を締結し直す**必要あり。

# 確認書のイメージ

## 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（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という。）について、別紙のとおり、当該協定に定める協定対象派遣労働者（職業 0829 第1号「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就業等に関する法律」第30条の4第1項第2号イに定める「同種の労働者の平均的な賃金の額」等について」（以下「通達」といいます。）「一般賃金」の額と同等以上であることを確認しました。

変更された一般賃金を算出し

協定対象派遣労働者の賃金がそれと同等以上であるかを確認する

別紙：協定対象派遣労働者の賃金額と適用年度ごとの一般賃金の額の比較

1. 一般基本給・賞与等  
以下のとおり、協定に定める協定対象派遣労働者の基本給・賞与等が、通達第2の1に定める一般基本給・賞与等と同等以上を確保していることを確認しました。

等級	職務の内容	協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額	令和5年度適用の対応する一般賃金の額 (神奈川県：1,905)	令和6年度適用の対応する一般賃金の額 (神奈川県：1,906)	対応する一般の労働者の能力・経験
A ランク	上級ソフトウェア開発（AI関係等高度なプログラム言語を用いた開発）	2,270～	2,103	2,219	10年
B ランク	中級ソフトウェア開発（Webアプリケーション等の中程度の難易度の開発）	1,950～	1,796	1,934	3年
C ランク	初級ソフトウェア開発（Excelのマクロ等、簡単なプログラム言語を用いた開発）	1,540～	1,426	1,510	0年

2. 一般通勤手当  
協定に定める協定対象派遣労働者の通勤手当が、通達の第2の2（1）「実費支給により「同等以上」を確保する場合」により、一般通勤手当と同等以上を確保していることを確認しました。

3. 一般退職金  
以下のとおり、協定に定める協定対象派遣労働者の一般退職金が、通達の別添4に定める「令和4年中小企業の賃金・退職金事情（東京都）」の統計調査の数値と同等以上を確保していることを確認しました。

労使協定における協定対象派遣労働者の賃金額を変更する場合には、確認書では足りず、労使協定を締結し直す必要がある

○協定対象派遣労働者の退職手当

勤続年数	3年	5年	10年	15年以上	25年以上	
	5年未満	10年未満	15年未満	25年未満	35年未満	
支給月数	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

○一般労働者の平均的な退職手当（令和4年中小企業の賃金・退職金事情（東京都））

勤続年数	3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年	
支給月数	自己都合退職	0.7	1.3	2.9	4.8	7.0	9.1	11.2	12.8
	会社都合退職	1.0	1.7	3.8	6.0	8.4	10.7	13.0	14.5

（※）一般労働者の平均的な退職手当の支給月数は「令和4年中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）における退職金の支給率（モデル退職金・大学卒）に、同調査において退職手当制度があると回答した企業の割合（71.5%）をかけた数値である。

# 3 労使協定の周知方法

根拠：法第30条の4第2項  
則第25条の11  
要領第6の5（7）

- (1) 以下のいずれかの方法で周知をしなければならない
- ① 書面の交付
  - ② 電子メール等またはFAXによる送信（労働者が希望した場合）
  - ③ イン트라ネット等で常時確認できるようにする
  - ④ 事業所への掲示または備え付け
- （あわせて協定の概要を①または②の方法で周知する）
- (2) 対象は派遣元が雇用する全ての労働者（派遣労働者に限らない）

## Ⅱ 通達で定められている内容

### 通達第4の1 基本給・賞与・手当等

- (1) 職種別の基準値
  - 協定対象者が従事する業務と最も近いと考えられるものを選択
  - 賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計を使い分ける場合はその理由
  - 「「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
- (2) 能力・経験調整指数
  - 派遣労働者の能力・経験と能力・経験調整指数の対応関係
- (3) 地域指数
  - 派遣先事業所所在地を含む指数を選択
  - 都道府県の指数及び公共職業安定業務統計の指数を使い分ける場合にはその理由

### 通達第4の2 通勤手当

- (1) 実費支給により同等以上を確保する場合
  - 実費相当額を支給する旨
  - 上限額がある場合は上限額の時給換算額
- (2) 一般通勤手当と同等以上を確保する場合
  - 一般通勤手当の額及びそれと同等以上を支払うことがわかる内容

### 通達第4の3 退職金

- (1) 退職金手当制度で比較する場合
  - 一般退職金及びそれと同等以上である協定対象者を対象とする退職金制度
- (2) 退職金前払いの方法で比較する場合
  - 一般退職金及びそれと同等以上の額を協定対象者に支払うことが分かる内容
- (3) 中小企業退職金共済制度等に参加する場合
  - 協定対象者が中小企業退職金共済制度等に参加する旨



# まとめ

## 1 過半数代表者の選出手続

- 派遣労働者以外も含めた全労働者の過半数代表になっていない
- メールの返信がない者を信任とみなしており、これを除くと過半数の信任があることが確認できない

## 2 労使協定の作成方法

### (1) 必要な項目は適切に定められているか

- 賃金改善規定が改善しない場合がある記載
- 公正評価規定が全部または一部の賃金がない

### (2) 一般賃金と同等以上となっているか

- 一般賃金を過去の通達に基づいて算定
- 端数処理誤り
  - 基本給・賞与・手当等 → 切り上げ
  - 退職金（選択肢1 退職金制度） → 四捨五入
  - 退職金（選択肢2 前払い・合算） → 切り上げ
  - 協定対象労働者の賃金 → 切り捨て

- 協定対象者の賃金を算定していない

- 対応関係を定めていない

- 退職金について比較を行っていない

### (3) 確認書

- 参考例のままの職種や地域の数値になっている

- 一般賃金を下回っているが、確認書の作成に留めている（労使協定を作成していない）

## 3 労使協定の周知方法

- 事業所への備付しか行っていない

- 派遣労働者以外に周知していない

- ご質問については、質問票にご記入の上、メールでお願いいたします。

14kn-jukyuu\_s@mhlw.go.jp

- ミーティング（セミナー）退室後または終了後にアンケート画面が開きますので、ご回答をお願いいたします。

ご清聴いただきありがとうございました。

通達 第2の1(1)② 能力経験調整指数

0年	1年	2年	3年		5年	10年	20年
100.0	115.1	126.2	128.1		134.9	147.0	183.1

			基準値及び基準値に能力・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	558 衣服・繊維製品製造工	通達に定める賃金構造基本統計調査	935	1,076	1,180	1,198	1,261	1,374	1,712
2	地域調整	神奈川県 109.6	1,025 (※)	1,180	1,294	1,314	1,383	1,506	1,877
3	基準値(0年)を地域別最低賃額とした額		1,112	1,280	1,404	1,425	1,501	1,635	2,037

※地域調整した結果、神奈川の地域別最低賃金額1,112円を下回っているため、太枠の中のとおり、地域別最低賃金額を基準値(0年)の額とした上で、当該額に能力・経験調整指数を乗じることにより、一般基本給・賞与等の額を算出(1円未満の端数切上げ)。

## ② 賃金の決定方法

協定対象派遣労働者の賃金は、一般基本給・賞与等と同等以上である必要がある。

労使協定(イメージ) 第4条、別表2

対象従業員の基本給、賞与及び手当は、次の各号に掲げる条件を満たした別表2のとおりとする。

- (一) 別表1の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同額以上であること
- (二) 別表2の各等級の職務と別表1の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の対応関係は次のとおりとすること

Aランク：10年  
Bランク：3年  
Cランク：0年

P19の別表1から転記

別表2 対象従業員の基本給、賞与及び手当の額							
等級	職務の内容	基本給額	賞与額	手当額	合計額	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
A ランク	上級ソフトウェア開発 (AI関係等高度なプログラム言語を用いた開発)	2,000 ～	320	50	2,370 ～	≧ 2,219	10年
B ランク	中級ソフトウェア開発 (Webアプリ作成等の中程度の難易度の開発)	1,750 ～	270	30	2,050 ～		3年
C ランク	初級ソフトウェア開発 (Excelのマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発)	1,400 ～	220	20	1,640 ～		0年

協定対象派遣労働者の賃金を時給換算し一般基本給・賞与等と同等以上であるか確認する

(計算例)

基本給：  
月給 ÷ 1年間に於ける月平均所定労働時間

1円未満の端数切捨て