

派遣労働者の同一労働・同一賃金 労使協定セミナー 作成実務

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 作成実務

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 作成実務」

○参考資料

・厚生労働省編職業分類の改定により職業安定業務統計を用いた一般賃金は令和7年度適用分から新分類を使用します

・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

※セミナー内での略称

・通達

・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

○その他略称

・労働者派遣事業関係業務取扱要領 要領

・労働者派遣法、労働者派遣法施行規則 法、則

本日の内容

- 1 令和7年度に向けた通達等の改正点
- 2 よくある間違いと注意点

1 令和7年度に向けた通達等の改正点

- (1) 統計の職種別の基準値
- (2) 職業安定業務統計（新分類の使用）
- (3) 地域指数
- (4) 一般通勤手当
- (5) 最低賃金
- (6) まとめ

(1) 統計の職種別の基準値

- ・賃金構造基本統計調査（全体）：1,320円（前年度比 **プラス44円**）
- ・職業安定業務統計（全体）：1,248円（前年度比 **プラス30円**）

(2) 職業安定業務統計（新分類の使用）

参考資料、通達23ページ 別添2

・「厚生労働省編職業分類」は職業安定法第15条（標準職業名等）に基づき、労働力需給調整機関において共通して使用するものとして作成されています。

・産業構造、職業構造の変化等に伴い、求人・求職者の職業認識との乖離が生じている分野もみられたため、令和4年4月に第5回改定がなされました。

・改定された新分類を、令和7年度の職業安定業務統計を用いた一般賃金から適用することとなります。

派遣元事業主の皆さまへ

厚生労働省編職業分類の改定により 職業安定業務統計を用いた一般賃金は 令和7年度適用分から新分類を使用します

派遣労働者の待遇を「労使協定方式」により確保する場合は、派遣労働者の賃金を「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（以下、一般賃金）の額以上」とすることが義務付けられています。この一般賃金（一般基本給・賞与等）は、賃金構造基本統計調査および職業安定業務統計を活用し、毎年度公表しています。

このたび、職業安定業務統計に用いる「厚生労働省編職業分類」を改定したので、職業安定業務統計を用いた一般賃金については、**令和7年度適用分から改定後の職業分類を基に公表します。**

各職業分類の具体的な改定内容については、独立行政法人 労働政策研究・研修機構の「第5回改定厚生労働省編職業分類」をご参照ください。

<https://www.jil.go.jp/institute/seika/shokugyo/bunrui/index.html>



厚生労働省編職業分類の概要と改定経緯

「厚生労働省編職業分類」は職業安定法第15条（標準職業名等）に基づき、労働力需給調整機関において共通して使用するものとして作成されています。

平成23年の第4回改定から10年以上が経過し、この間の産業構造、職業構造の変化等に伴い、求人・求職者の職業認識との乖離が生じている分野もみられたため、令和4年4月に第5回改定がなされました。

主な改定内容

- 大分類項目の見直し（11項目 → 15項目）
 - ・ 「専門的・技術的職業」、「サービスの職業」について整理
 - ・ 項目名を分かりやすいものとなるよう見直し
- 中分類項目の見直し（73項目 → 99項目）
 - ・ マッチングの観点から項目名・分け方を見直し
- 小分類項目の見直し（369項目 → 440項目）
- 細分類項目の廃止
 - ・ 「細分類」の廃止に伴い、マッチングの観点で必要なものについて、小分類項目に位置づける等見直し

適用時期

令和7年度適用分の一般賃金から（公表時期は令和6年度中）

厚生労働省 都道府県労働局

LL060213第01

(3) 地域指数

通達35ページ 別添3

都道府県別地域指数

神奈川 109.6 → 109.8
東京 113.9 → 112.7

(4) 一般通勤手当

通達7ページ 第2の2(1)

一般通勤手当

72円 → 73円

(5) 最低賃金

神奈川県の最低賃金 令和6年10月1日から1,112円 → 1,162円

一般基本給・賞与等の算定（＝統計の基準値×地域指数）の結果、統計の基準値0年の数値が最低賃金（地域別又は特定）を下回っている場合、以下①②の方法で一般基本給・賞与等を算出する。

- ①最低賃金（地域別又は特定）を基準値0年の数値とする
- ②基準値0年とした最低賃金（地域別又は特定）に能力・経験調整指数を乗じる

通達 5ページ 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	116.0	124.3	127.0	133.0	149.4	179.3

通達 5ページ 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	116.0	124.3	127.0	133.0	149.4	179.3

イメージ 12ページ 記載例

			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	07303 繊維製品・衣服・繊維製品製造工	通達に定める職業安定業務統計	1,010	1,172	1,255	1,283	1,343	1,509	1,811
2	地域調整	神奈川 109.8	1,109 (※)	1,287	1,378	1,409	1,475	1,657	1,989
3	基準値(0年)を地域別最低賃額とした額		1,162	1,348	1,445	1,476	1,546	1,737	2,084

※地域調整を乗じた結果、神奈川の地域別最低賃金額1,162円を下回っているため、基準値(0年)を地域別最低賃金額とした上で、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円未満の端数切り上げ)。退職金相当分を乗じて合算し、一般退職金と比較をする場合は、3の数値に5%を乗じて算出(1円未満の端数切り上げ)。

(6) まとめ

- ・ 一般賃金を算定する際に用いる統計の数値に変更があることから、算定される一般賃金が上がる可能性あり。
- ・ 例え、一般賃金が下がるとしても、一般賃金が下がることを理由に協定対象派遣労働者の賃金を引き下げることが、派遣労働者の待遇改善を図ることを目指す、法の目的に照らして問題となります。 Q&A 問1-15、問1-21
- ・ 労働契約法第9条及び第10条、労働条件の不利益変更とならないことについても注意。

2 よくある間違いと注意点

- (1) 通達名の更新忘れ、過去の通達の職種別基準値、地域指数を使用
- (2) 地域指数の選択が実態と異なる
- (3) 端数処理の誤り
- (4) 協定対象派遣労働者の職務の内容の記載不備や算定方法の誤り
- (5) 能力・経験調整指数の対応関係の不備
- (6) 賃金改善規定の不備
- (7) 公正評価規定の不備
- (8) 確認書の不備（労使協定書有効期間が2年の場合）
- (9) 退職金の不備
- (10) 労使協定の周知がなされていない
- (11) その他
- (12) 労使協定以外の注意事項
- (13) まとめ

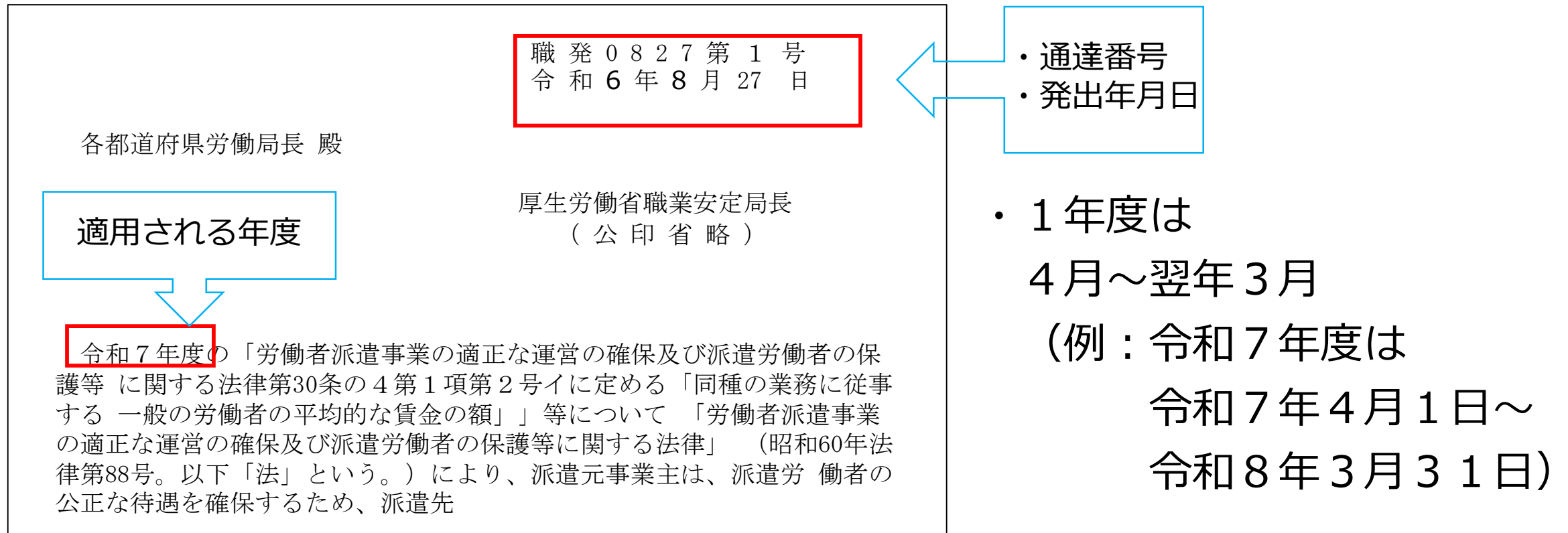
(1) 通達名の更新忘れ、過去の通達の職種別基準値や地域指数を使用

【よくある間違い】

・労使協定書の条文中に記載している通達番号や発出年月日は修正しているが、別表に記載している職種別基準値や地域指数の修正をしていない。

★改善点★

・イメージ2ページ第3条(一)、通達新年度適用の職種別賃金や地域指数を正しく転記する。



(2) 地域指数の選択が実態と異なる

根拠：法第30条の4第1項第2号イ

通達第2の1(1)③、第4の1(3)

【よくある間違い】

- ・派遣元事業所の所在地の都道府県指数またはハローワーク指数を選択している。
- ・主な就業地のみの記載としている。
- ・年度途中で新たな派遣先が増えたが、労使協定書を再締結せず、新たな地域に対応した比較がなされていない。

★改善点★

- ・派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む都道府県又はハローワーク別の地域指数を選択し、労使協定に記載することが必要。
- ・複数の地域で就業する場合も、複数の地域ごとに地域指数を乗じて比較する方法と、最も高い地域指数を乗じて比較する方法があること。

【地域指数を使い分ける場合の記載例】

イメージ 4ページ 記載例

(二) 地域調整については、埼玉県、千葉県、東京都の派遣先で派遣就業を行うことから、通達別添3に定める埼玉、千葉、東京の指数を使用するものとする。ただし、東京都、千葉県は複数の市区町村の派遣先において就業を行うことから、都道府県別の指数を使用し、埼玉県は主に●●市内の派遣先において就業を行うことから、ハローワーク■ ■の指数を使用するものとする。

【複数の地域指数のうち、最も高い指数を使って比較する場合の記載例】

(二) 地域調整については、派遣先が埼玉県、千葉県、東京都の各市町村が想定されることから、通達別添3に定める都道府県指数のうち、最も高い東京の指数を使用するものとする。

(3) 端数処理の誤り

【よくある間違い】

- ・ 1円未満の端数を四捨五入としている。

★改善点★

① 一般基本給・賞与等・・・1円未満の端数切り上げ

イメージ 14ページ
別表1 一般基本給・賞与等

			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%) 上乘せ後	1,666	1,932	2,070	2,115	2,216	2,488	2,986

根拠：通達第2の1(2)
第2の3(2)

趣旨：確実に一般賃金と同等以上となるようにするため

$$1,444円 \times 1.098 = 1585.51 \rightarrow 1,586円$$

$$1,586円 \times 1.05 = 1665.3 \rightarrow 1,666円$$

- ・ 統計の職種別基準値に地域調整指数を乗じた時点で、端数切り上げし整数にする。
- ・ 上記2に5%を乗じた後も端数切り上げとする

②協定対象派遣労働者の基本給・賞与等・・・1円未満の端数切り捨て

イメージ 16ページ

根拠：Q&A 問2-2
趣旨：確実に一般賃金と同等以上となるようにするため

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

①基本給額

$$\text{月基本給} 352,100\text{円} \div 160 \text{ (月平均所定労働時間数)} \\ = 2200.625 \rightarrow \boxed{2,200\text{円}}$$

②賞与額

$$\text{年間賞与額} 518,500\text{円} \div 1,920 \text{ (年所定労働時間数)} \\ = 270.052 \rightarrow \boxed{270\text{円}}$$

③手当額

$$\text{月手当額} 4,820\text{円} \div 160 \text{ (月平均所定労働時間)} \\ = 30.125 \rightarrow \boxed{30\text{円}}$$

合計額

$$\text{①} + \text{②} + \text{③} = \boxed{2,500\text{円}}$$

※合計額のみを端数処理してもよい

(4) 協定対象派遣労働者の職務の内容の記載不備や算定方法の誤り

【よくある間違い】

- ・職務の内容が上級、中級、初級のみ記載となっており、具体的に記載されていない。
- ・基本給に固定残業代を含み、算定している。
- ・備考欄の算定方法がイメージの記載例のままとなっており、自社の賞与額の算定方法と異なっている。
- ・協定対象者の賞与・手当等の算定方法が記載されていない、実態と乖離している。

★改善点★

- ・職務の内容は具体的に記載する。
- ・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・休日労働及び深夜労働分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）

根拠：法第30条の4第1項第2号イ
通達第3の1②

イメージ 16ページ 別表2

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	対応する一般労働者の平均的な賞金の額	対応する一般労働者の能力・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）	2,500～	320	50	2,870～	2,488	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）	2,200～	270	30	2,500～	2,115	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）	1,600～	220	20	1,840～	1,666	0年

(備考)

- 賞与については、〇〇（「〇か月」「〇半期」等の期間）ごとの勤務評価の結果により、A評価（標準より優秀）であれば基本給額の〇%相当、B評価（標準）であれば基本給額の〇%相当、C評価（標準より物足りない）であれば基本給額の〇%相当を支給する。
- 未だ勤務評価を実施していない対象従業員については、〇評価とみなして支給する。
- 同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賞金の額と比較するに当たっては、月給を月の所定労働時間数で除して時給換算した額により比較するものとする。
- 同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賞金の額と比較するに当たっては、賞与額は標準的な評価であるB評価の場合の額により比較するものとする。
- 手当額には、〇〇手当、〇〇手当、〇〇手当及び〇〇手当が含まれ、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するものとする。

(5) 能力・経験調整指数の対応関係に係る記載がない

根拠：
通達第4の1(2)

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

【よくある間違い】

- ・ 労使協定の条文中に「一般賃金と同等以上とする」とのみ記載しており、別表が作成されていない。
- ・ 対応関係について全く記載がなく、別表も作成されていない。

★改善点★

- ・ 自社の協定対象派遣労働者の能力・経験が、世の中の一般の労働者の勤続何年目に該当するか、勤続年数と必ず同じにする必要はない。
- ・ 例えば、高度な技術を持った技術者を派遣しており、勤続2年目相当以上になるまでは派遣とならない場合は、統計の基準値0年や1年は使用せず、2年目を自社の最低ランクと同等とすることが考えられます。
- ・ 業務内容を一番理解されている労使でご検討の上決定する。

イメージ6ページ 第4条、12ページ別表1、16ページ別表2 参照

第4条 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

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
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アプリケーション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 ～

別表1から転記

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

(6) 賃金改善規定の不備

根拠：法第30条の4第1項第2号□
通達第1の3
要領第6の5(6)□(□)②

【よくある間違い】

- ・賃金改善規定を全く定めていない。
- ・規定を定めているが、「能力向上があった場合に、〇〇手当を支払うことがある」と賃金が改善しない可能性がある記載になっている。

★改善点★

- ・「能力向上があった場合に、〇〇手当を支払うこととする」とし、昇給の場合は、「昇給することとする」と記載する。
- ・〇〇手当の場合は、第2条の賃金の構成に記載が漏れていたり、公正評価規定に定めが不足しているケースがあるためご注意ください。

イメージ 8ページ 第4条第2項

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。

(7) 公正評価規定の不備

根拠：法第30条の4第1項第3号
要領第6の5(6)八

【よくある間違い】

- ・賞与のみ定めている。
- ・「基本給の決定は、人事評価を踏まえ公正に評価する。」等、評価する旨の記載はしているが、実態はその人事評価がなく、具体的な評価時期や評価方法が定められていない。

★改善点★

- ・ **職務の内容等**に**密接に関連する賃金**が対象。具体的には、基本給、賞与、資格手当、役職手当、能力手当等です。通勤手当や家族手当等は該当しません。
- ・ **一定の要件**を満たせば必ず支払われる賃金については、当該一定の要件が就業規則等に明確に定められかつ不合理な相違が生じていなければ、公正さが担保されているといえるため、当該就業規則等を引用し定めることが出来ます。例えば、役職手当、資格手当が該当します。

イメージ 9ページ 第5条

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。

(8) 確認書の不備（労使協定書有効期間が2年の場合）

【よくある間違い】

- ・一般賃金と同等以上であると確認したが、確認書を作成し、労使協定書に添付していない。
- ・添付されているが、作成時期が新年度以降（例：事業報告書提出年月日）となっている。
- ・ひな形をそのまま使用しているため、地域指数の都道府県名の記載が実態と一致していない。

★改善点等★

- ・通達は、毎年発出される。
- ・適用日は、1年度に適用され、4月1日から翌年3月31日までです。
- ・**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書に添付する。**新年度になる3月31日までに、作成すること。（Q&A 問1-8）
- ・同等以上でない場合や労使協定における**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。（Q&A 問1-7）

確認書のイメージ

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 アプリ作成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

IV

○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。

協定対象派遣労働者の賃金の額に関する確認

●●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(職種 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)の「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

(9) 退職金の不備

根拠：法第30条の4第1項第2号イ

通達第2の3、第3の3、第4の3

【よくある間違い】

- ・ 自社に退職金制度がないため、比較を行う必要がないと考え、定めていない。
- ・ 選択肢1「退職金の支給は退職金規定による」とのみ記載し、一般の労働者の退職手当制度との比較を行っていない。
- ・ 選択肢2の前払い退職金とする旨記載をしているが、一般賃金を算出する別表に「5%」を乗じていない。
- ・ 選択肢2の合算とする旨記載をしているが(=実態は合算方式であるにもかかわらず)、労使協定書のイメージを引用し、「前払い退職金として支給する」と記載して、一般賃金に「5%」を合算して比較を行っていない。
- ・ 選択肢3の中小企業退職金共済制度等を用いる旨の記載をしているが、掛け金の関係上、一般基本給・賞与等の額の「5%」に満たない場合の差率を乗じていない。

★改善点★

- ・ 前述の選択肢1～3のいずれかを選択し、労使協定書に記載することが必要。
- ・ 選択をしたうえで、一般の労働者の退職手当制度や一般賃金に退職金相当額を乗じたものとの比較が必要。
- ・ 選択肢3については、一般基本給・賞与等の5%額に満たない場合の差率を合算し、比較することが必要。

(10) 労使協定の周知がなされていない

根拠：法第30条の4第2項
要領第6の5（7）

【よくある間違い】

- ・派遣に関する労使協定であるため、派遣労働者のみの周知にとどまっている。
- ・事業所に備え付けのみをしていて、全労働者に概要版を文書等による周知を行っていない。
- ・社内のイントラネットに掲載をしているが、社外にいる派遣労働者はアクセス出来ず、常時確認することができない。
- ・ホームページやイントラネットに掲載しているが、掲載したことを労働者に周知していない。

★改善点★

- ・全労働者に周知が必要。
- ・周知方法は3通り
 - ①書面の交付（労働者が希望した場合は電子メール等による送信も可）
 - ②イントラネット等を利用した周知
 - ③労使協定の概要（※）を書面で周知したうえで、事業所への備え付け。

※少なくとも派遣労働者の範囲、派遣労働者の賃金の決定方法及び有効期間などが記載されているもの

○有効期間が終了した日から、3年を経過する日まで保存しなければなりません。

(11) その他

根拠：法第30条の4第1項第6号
要領第6の5（6）へ（ハ）

【よくある間違い】

- ・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との規定を定めていないこと。

★改善点★

- ・派遣先の希望などにより、労使協定方式から均等・均衡方式への変更が都度なされてしまうのであれば、派遣労働者の中長期的なキャリア形成を図ることや所得の不安定化を防ぐ目的が達成されないおそれがあるため定めなくてはならない。

- 特段の事情（例）
- ・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。
 - ・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、派遣労働者が変更に合意した。

イメージ 1ページ 第1条第3項

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。

(12) 労使協定以外の注意事項

派遣先からの待遇に関する情報提供 (要領第5の2 (3))

【よくある間違い】

- ・派遣先から待遇に関する情報提供を受けているが、当初の派遣契約時のみの提供となっている。
- ・派遣先から待遇に関する情報提供を派遣契約の締結の都度、口頭で受けている。

★改善点★

- ・派遣先から、派遣先での業務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練及び福利厚生施設（食堂・休憩室・更衣室）の利用に関する情報提供を労働者派遣契約を締結するに当たり、締結の都度、事前に、書面の交付、FAX、電子メール等により受けなければならない。

(法第26条第7項)

- ・この情報提供がないときは、労働者派遣契約を締結することは出来ません。(法第26条第9項)

- ・また、情報提供を受けた書面等は、労働者派遣が終了した日から起算して3年を経過するまで保存しなければなりません。(則第24条の3第2項)

(記入例：労使協定方式の場合)

令和△年△月△日

(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、下記のとおり提供いたします。

1. 待遇のそれぞれの内容

(待遇の種類)
(待遇の内容)

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：施設無
—

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、希望者に限り、接客に関する基礎を習得するための教育訓練を実施

(12) 労使協定以外の注意事項

待遇に関する事項等の説明（要領第6の10）

・派遣労働者の雇入れ時に、あらかじめ、労働条件の明示のほか、待遇に関する事項を文書の交付により明示及び説明を行っていないまたはどちらかしか行っていない。

★改善点★

・派遣労働者の雇入れ時には、あらかじめ、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示のほか、労働条件に関する事項を文書の交付により明示及び説明を行わなければならない。（法第31条の2第2項）

・明示は、①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か（該当する場合は当該協定の有効期間の終期）、⑤派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項。

・説明は、待遇について、①労使協定方式により、どのような措置を講ずるか、②労使協定方式の対象とならない教育訓練及び福利厚生施設についての説明。（法第40条第2項及び同法第3項）また、その説明は、書面を活用して行うことが基本。

(記載例) 吹き出しは注意事項

待遇に関する事項等の説明（派遣労働者として雇い入れられる皆様へ）

1. 昇給の有無

有
 時期、金額等 { 毎年4月、10月に業績等を勘案して行う。
 ただし、業績等により実施されない場合あり。 }

無
 有期労働契約の契約更新時のみ昇給する場合は「無」になります。

2. 退職手当の有無

有
 時期、金額等 { 退職金規程により、勤続年数、退職理由を勘案して退職時に支給。
 ただし、勤続年数により支給されない場合あり。 }

無

3. 賞与の有無

有
 時期、金額等 { 業績を勘案して年2回（7月、12月）支給する。
 ただし、業績等により支給されない場合あり。 }

無

4. 協定対象派遣労働者（労働者派遣法第30条の4第1項の労使協定の対象となる派遣労働者）であるか否か

協定対象派遣労働者ではない

協定対象派遣労働者である
 労使協定の有効期間の終期（令和 ■年 3月31日）

5. 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

(1) 苦情の申出を受ける者

派遣元：○○オフィス 派遣事業運営係主任 ○○ ○○ (TEL: 045-●●●●●●●●)

派遣先：△△支社 支社長 △△ △△ (TEL: 045-●●●●●●●●)

(2) 苦情処理方法、連携体制等

①派遣元事業主における苦情の申出を受ける者が苦情の申出を受けたときは、直ちに派遣元責任者へ連絡することとし、当該派遣元責任者が中心となって、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。

②派遣先における苦情の申出を受ける者が苦情の申出を受けたときは、直ちに派遣先責任者へ連絡することとし、当該派遣先責任者が中心となって、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。

③派遣先及び派遣元事業主は、自らでその解決が容易であり、即時に処理した苦情の他は、相互に遅滞なく通知するとともに、密接に連絡調整を行い、その解決を図ることとする。

労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときに文書の交付等により明示が必要な事項です。
有期雇用派遣労働者については、労働契約の更新の都度、明示する必要があります。

労使協定の対象者である場合には、労使協定の有効期間の終期も記載してください。

(12) 労使協定以外の注意事項

待遇に関する事項等の説明（要領第6の10）

・派遣労働者の派遣時に、あらかじめ、文書の交付により労働条件の明示以外に、待遇に関する明示及び説明を行っていないまたはどちらかしか行っていない。

★改善点★

- ・派遣労働者の派遣時には、あらかじめ、労働条件に関する事項を文書の交付により明示及び説明を行わなければならない。（法第31条の2第3項）
- ・明示は、労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か（該当する場合は当該協定の有効期間の終期）。
- ・説明は、待遇について、労使協定方式の対象とならない教育訓練及び福利厚生施設（法第40条第2項及び同法第3項）についての説明。また、その説明は、書面を活用して行うことが基本。

※労使協定方式の例

契約No.

労働者派遣をしようとするときの明示（法第31条の2第3項）（例）

■■ ■■ 様

(事業所名)

(許可番号)

次の条件で労働者派遣を行います。

協定対象派遣労働者であるか否か	協定対象派遣労働者である
(当該協定の有効期間の終了日： 年 月 日)	

(12) 労使協定以外の注意事項

待遇に関する事項等の説明（要領第6の10）

派遣労働者から求めがあった場合の説明（法第31条の2第4項、同法第5項）

・派遣労働者から求めがあった場合は、派遣元事業主は、法第26条第7項及び同法第10項並びに同法第40条第5項の規定により、提供を受けた比較対象労働者の待遇等に関する情報に基づき、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等について説明しなければなりません。（資料を活用し、口頭により行うことが基本。）また、派遣元事業主は、派遣労働者が説明を求めたことを理由とする不利益取扱いは禁止されています。

※求めがない場合でも、労使協定方式等に関する決定をするに当たって考慮した事項に変更があった時は、その内容を派遣労働者に対し、情報提供することが望ましいとされています。

【労使協定方式】の場合

協定対象派遣労働者の賃金が、次の内容に基づき決定されていることについて説明しなければなりません。

- ・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と同等以上であるものとして労使協定に定めたもの
- ・労使協定に定めた公正な評価

協定対象派遣労働者の待遇（賃金、法第40条第2項の教育訓練及び法第40条第3項の福利厚生施設を除く。）が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。）との間で不合理な相違がなく決定されていること等について、派遣先均等・均衡方式の場合の説明の内容（要領：第6の10（4）八（イ））に準じて説明しなければなりません。

(13) まとめ

(1) 通達名の更新忘れ、過去の通達の職種別基準値や地域指数を使用

- 通達番号や発出年月日、年度の修正もれがないこと。
- 新年度の職種別基準値や地域指数を使用すること。

(2) 地域指数の選択が実態と異なる

- 派遣先の事業所その他派遣就業場所の所在地を含む都府県又はハローワークの指数を選択すること。
- 複数の地域で就業する場合は、複数の地域ごと地域指数を乗じて比較する方法か、最も高い指数を乗じて比較する方法かいずれかとすること。

(3) 端数処理の誤り

- 一般基本給・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
- 一般退職金（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

(4) 協定対象派遣労働者の職務の内容の記載不備や算定方法の誤り

- 職務内容を具体的に記載すること。
- 基本給・賞与・手当等の時給換算額を正しく計算すること。
- 基本給に固定残業代を含んでいないこと。
- 算出根拠を備考欄に記載例ではなく、自社の内容を記載すること。

(5) 能力・経験調整指数の対応関係に係る記載がない

- 対応関係について記載すること。
- 一般賃金と比較するための別表を作成すること。
- 協定対象者の賃金を算定すること。

(6) 賃金改善規定の不備

- 賃金改善規定を定めること。
- 賃金が改善される記載とすること。

(13) まとめ

(7) 公正評価規定の不備

- 基本給、賞与、資格手当等職務の内容等に密接に関連する賃金を公正に評価し、決定することについて定めること。
- 評価時期や評価方法について具体的に記載すること。

(8) 確認書の不備（有効期間2年の場合）

- 次年度適用される通達をもとに、一般賃金と同等以上であるか確認し、確認書を作成し、労使協定書に添付すること。
- 同等以上でない場合や労使協定における協定対象派遣労働者の賃金を変更する場合は、労使協定の再締結をすること。

(9) 退職金の不備

- 選択肢1～3のいずれかを選択し、労使協定書に記載すること。
- 選択に応じた適正な内容の記載をすること。

(10) 労使協定の周知がなされていない

- 全労働者に対しての周知を行うこと。
- 3通りの周知方法のいずれかにより適正に行うこと。

(11) その他

- 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との規定を定めること。

(12) 労使協定以外の注意事項

- 派遣先から派遣契約の都度、締結前に「待遇に関する情報提供」を書面等の交付により受けること。
- 待遇に関する事項等の説明を行うこと。
 - ・雇入時の明示及び説明（労働条件明示も）
 - ・派遣時の明示及び説明（就業条件明示も）
 - ・派遣労働者から求めがあった場合の説明

- ・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。