

派遣労働者の同一労働同一賃金に関するQ & A（統合版） 目次

・更新履歴

令和8年8月28日 統合版を公表しました。

派遣労働者の同一労働同一賃金に関するQ & A（統合版） 目次

適正な派遣就業の確保等に関するQ & A

1. 適正な派遣就業の確保等

問 1－1	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（昭和60年法律第88号）第40条第4項の「利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように配慮しなければならない」について、具体的にどのような措置を講ずればよいか。
-------	--

派遣先均等・均衡方式に関するQ & A

1. 比較対象労働者の待遇等に関する情報の提供

問 1－1	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（昭和60年法律第88号。以下「法」という。）第26条第7項に「派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない」とあるが、派遣労働者1人が複数の業務を行う場合（労働者派遣契約の業務内容に複数記載されている場合等）、それぞれの業務ごとに比較対象労働者を提供する必要があるか。
問 1－2	複数の業務を行う派遣労働者については、それぞれの業務ごとに比較対象労働者の待遇に関する情報を提供することが必要とのことだが、例えば、A業務及びB業務を行う派遣労働者の場合、A業務を行う比較対象労働者とB業務を行う比較対象労働者の待遇で共通するものもある。その場合も、業務ごとにすべての情報を提供する必要があるのか。
問 1－3	派遣労働者が従事する複数の業務が、比較対象労働者と一致している場合、まとめて一の比較対象労働者の情報を提供すれば足りるか。
問 1－4	法第26条第7項に「派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない」とあるが、一つの労働者派遣契約で複数人を同職種（業務）に派遣する場合、一の比較対象労働者の情報提供でよいか。
問 1－5	労働者派遣契約の締結に当たり、あらかじめ派遣先の比較対象労働者の待遇に関する情報の提供をしなければならないが、すでに派遣労働者Aに係る比較対象労働者の待遇に関する情報の提供をしている中で、その契約期間中に新たに派遣労働者Bについて派遣労働者Aと同一の内容（同一の派遣先、組織、業務内容等）で追加契約を締結する場合も改めて比較対象労働者の待遇に関する情報の提供が必要なのか。
問 1－6	労働者派遣契約の更新も法第26条第7項の「労働者派遣契約を締結するに当たって」に該当し、改めて比較対象労働者の情報提供が必要なのか。
問 1－7	比較対象労働者の選定に当たって、例えば「職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者」の区分に複数の労働者が該当する場合、労働者派遣事業関係業務取扱要領（令和8年10月1日適用版）第5の2(3)ハ(ロ)では「派遣労働者と同一の事業所に雇用されているかどうか」等の観点で、選定することになっている。ここでいう「同一の事業所」とは「派遣労働者が実際に就業する場所」という理解でよいか。
問 1－8	「仮想の通常の労働者(※)」も提供できない場合（「一定の根拠」を示せない場合等）、「仮想の短時間・有期雇用労働者」を比較対象労働者として提供することは認められるのか。 ※「派遣労働者と同一の職務の内容で業務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該通常の労働者」（労働者派遣事業関係業務取扱要領（令和8年10月1日適用版）第5の2（3）ハ(イ)⑥）
問 1－9	比較対象労働者の待遇の実施基準として、賃金テーブルを提供する場合、情報提供の時点では実在する労働者がいなくても、当該賃金テーブルの該当箇所を示すことで情報提供することも可能か。また、その際は、実在しない労働者であるため、「仮想の通常の労働者」と整理されるのか。
問 1－10	比較対象労働者が1人の場合、個人を特定されるおそれがあるが、比較対象労働者の待遇に関する情報を提供する場合、当該個人に対して事前に承諾などを取った方がよいのか。
問 1－11	比較対象労働者の区分が「一人の労働者」であって、その者が育児や介護等の「家族的責任を有する労働者」である場合、そのような情報も含めて提供すべきなのか。

問 1-12	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（昭和61年労働省令第20号。以下「則」という。）第24条の4第1号ハに「当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）」とあるが、「主な待遇」とは具体的に何を指すのか。
問 1-13	人事制度が途中で変わる可能性がある。当初通常の労働者Aが比較対象労働者として最も近い労働者としていたが、その後通常の労働者Bが最も近い比較対象労働者となった場合、労働者Bを比較対象労働者として情報提供を行わなければならないのか。
問 1-14	則第24条の6第3項において、「労働者派遣契約が終了する日前1週間以内における変更であって、当該変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくても法第30条の3の規定に違反しないもの」については、情報提供が不要とされている。しかし、待遇の内容によっては、1週間以上前の変更であっても派遣労働者の待遇に影響がないこともある。その場合も、変更時の情報提供をすることが必要なのか。 例：出張旅費の変更だが、派遣労働者が出張しないことが明らかな場合。 例：通勤手当の上限が引き上げられたが、派遣労働者がその上限に届かないことが確実な場合。

2. 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保のための措置

問 2-1	無期雇用派遣の場合、自社の正社員として働く期間と、派遣労働者として働いている期間があることもある。自社の正社員として働く期間も、法第30条の3の均等・均衡待遇の確保を図る必要があるか。
問 2-2	派遣先均等・均衡方式の均衡待遇の場合、退職手当はどのように派遣先の通常の労働者と比較すればよいか。

3. 待遇に関する事項等の説明

問 3-1	「雇入れ」と「派遣」時が同じタイミングである場合、則第25条の16に定める共通する事項はまとめて明示等をすれば足りるか。
問 3-2	法第31条の2第3項の「労働者派遣をしようとするときは」の範囲は、別企業なのか、別の最小組織単位なのか。組織単位が同じで業務が変わる場合も該当するのか。

4. 福利厚生施設、就業環境の確保等

問 4-1	ある派遣労働者の従事する業務には更衣室が必要なく、当該業務に従事している通常の労働者も同様の実態にある場合には、他の業務に従事している通常の労働者が更衣室を利用しているからといって当該派遣労働者に更衣室の利用の機会を与える必要はないという理解でよいか。
問 4-2	法第40条第3項の福利厚生施設の利用機会の義務について、派遣先は派遣労働者に対して、「給食施設の料金」を通常の労働者と同じ条件で利用させなければならないのか。また、給食施設の料金を同じにする場合に費用負担が発生することが想定されるが、派遣元事業主と派遣先のどちらが負担するのか。

労使協定方式に関するQ&A

1. 労使協定の締結

問 1-1	数か所の事業所を労使協定の一つの締結単位とすることは可能か。（例：関東地方に所在する事業所でまとめて労使協定を締結）
問 1-2	派遣労働者が各々異なる派遣先に派遣されており、労使協定を締結する過半数代表者の選出が困難であるが、どのように選出すればよいか。
問 1-3	既に締結されている労働協約をもとにして、労使協定を締結することは可能か。
問 1-4	労使協定書には、協定対象派遣労働者の賃金の額のほか、その比較対象となる一般賃金の額も記載する必要があるのか。
問 1-5	労使協定書には具体的な内容を定めず、就業規則、賃金規程等によることとする旨を定めることとしてよいか。
問 1-6	労使協定の有効期間中に一般賃金の額が変わった場合、労使協定を締結し直す必要があるのか。

問 1-7	労使協定の有効期間中に一般賃金の額が変わった場合において、協定対象派遣労働者の賃金の額が一般賃金の額と同等以上である場合には、派遣元事業主は確認書を労使協定書に添付することとなっているが、一般賃金の額の変更に伴い、協定対象派遣労働者の賃金額を算出し直す必要がある場合においても、算出し直した賃金額が、一般賃金の額と同等以上であるときは、労使協定を締結し直すことなく、確認書による対応のみで問題ないか。
問 1-8	確認書を用いた確認はいつまでに実施し、労使協定書に添付する必要があるのか。
問 1-9	例えば、労使協定の有効期間が2年の場合※には、確認書を添付すれば、労使協定に記載する「通達名」や「一般基本給・賞与等の額」、「一般通勤手当の額」等を修正する必要はないか。※有効期間の2年目においても、協定対象派遣労働者の賃金の額が、当該年度に適用される一般賃金の額と同等以上であり、確認書を添付する対応の場合。
問 1-10	労使協定を締結する際に協定対象派遣労働者の範囲を定めることとなっているが、派遣先の希望等により、個別に、協定対象派遣労働者の待遇決定方式を派遣先均等・均衡方式に変更することとしてもよいか。
問 1-11	「協定対象派遣労働者の範囲」について、一の事業所において、原則はその全ての派遣労働者に「労使協定方式」を採用するが、紹介予定派遣の対象者のみ、派遣先均等・均衡方式とすることは問題ないか。
問 1-12	労使協定を締結する過半数代表者の選出の手続きにおいて、ある労働者を過半数代表者として選出することに信任（賛成）するか否かについて、派遣元事業主（所）が全労働者に確認することとなった。その確認方法として、派遣労働者を含む全ての労働者に対してメールで通知し、メールに対する返信のない者を、メールの内容について信任（賛成）したものとみなす取扱いが認められるか。また、同様の場合に、返信がない場合は信任（賛成）したものとみなす旨をメールに記載している場合は認められるか。
問 1-13	問 1-12に係る過半数代表者の選出手続において、メールの開封者やイントラネット等の閲覧者を派遣元事業主（所）が確認できる場合は、メールの開封等を行ったものの、意見の表明がない労働者を信任（賛成）したものとみなす取扱いが認められるか。
問 1-14	問 1-12に係る過半数代表者の選出手続において、意見の表明がない労働者を全労働者数から除き、残りの労働者の過半数の信任を得た労働者を過半数代表者とする取扱いは認められるか。
問 1-15	一般賃金の額が前年度適用の金額から下がったことをもって、協定対象派遣労働者の賃金を引き下げることは可能か。
問 1-16	局長通達において、「賞与・手当等」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」等を労使で選択することも可能とされている。有効期間が1年（例：令和8年4月1日から令和9年3月31日）で、新年度（例：令和9年度）に向けて労使協定を締結し直す場合には、「賞与・手当等」の額を算出し直す必要があるか。
問 1-17	労使協定において、協定対象派遣労働者の「賞与・手当等」の額を「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」等を用いて計算していた場合、有効期間を2年（例：令和8年4月1日から令和10年3月31日）として協定を締結していたとしても、事業年度が変わる都度「賞与・手当等」の額を算出し直す必要があるか。
問 1-18	賃金計算期間が局長通達の適用日をまたぐ場合、精算期間の初日が属する3月時点における一般賃金の額と同等以上の金額を4月25日支払の賃金として支払っていれば、4月1日から15日までの間の協定対象派遣労働者の賃金の額が、4月1日以降に適用される一般賃金の額を下回っていても問題ないか。
問 1-19	協定対象派遣労働者の範囲を定めるにあたり、「職種」や「労働契約期間」といった客観的な基準によらなければならないこととされているが、この基準として、例えば「派遣される事業所所在地の地域」や「派遣先均等・均衡方式を適用しない派遣労働者」、「雇用する全ての派遣労働者」等を定めることに問題はないか。
問 1-20	局長通達別添4に退職手当に係る各種統計調査の結果が示されているが、その統計調査の最新版が公表された場合、新たな局長通達が発出される前から、当該統計調査の結果を一般賃金の水準として使用可能か。

問1-21	問1-15において、今年度適用の一般賃金の額が前年度適用の一般賃金の額より下がった場合であっても、協定対象派遣労働者の賃金を引き下げることは法や労働契約法（平成19年法律第128号）上の観点から問題となり得ることとなっているが、今年度から新たに協定対象派遣労働者となる者についても同様の対応をする必要があるのか。
問新-1	令和9年度適用の局長通達における一般賃金の額等の見直しを踏まえ、同通達の適用日（令和9年4月1日）をまたぐ有効期間の労使協定について、労使協定を締結し直す必要があるのか。

2. 基本給・賞与・手当等

問2-1	協定対象派遣労働者の基本給は、どのように時給換算をすればよいか。
問2-2	協定対象派遣労働者の賃金について、月給から時給に換算した結果、1円未満の端数が生じた場合はどのように処理すればよいか。
問2-3	端数処理の方法によっては、職種別の基準値（①）×能力・経験調整指数（②）×地域指数（③）で計算して算出された数字と、局長通達の別添1又は別添2の数値（①×②）×地域指数（③）で計算して算出された数字が異なることがある。どちらを使用すればよいか。
問2-4	局長通達において、一般賃金の算定基礎となる賃金に含まれないこととされている「時間外、休日及び深夜の労働に係る手当等」の「等」とは何を指すのか。
問2-5	一般基本給・賞与等の額が最低賃金の額を上回っているかの判断において、この最低賃金とは、「①実際に賃金が支払われる時点で適用される額」、「②労使協定が締結される時点で適用される額」、「③局長通達で公表されている賃金構造基本統計調査や職業安定業務統計の集計対象年度（年）に適用される額」のいずれであるか。
問2-6	「職種別の賃金×能力・経験調整指数×地域指数」の結果、当該額が地域別最低賃金の額を超えている場合、それに対応する「基準値（0年）」の金額が地域別最低賃金の額を下回っていても、協定対象派遣労働者との比較に「基準値（0年）」を使わないのであれば、実際に協定対象派遣労働者との比較に用いる一般賃金の額が地域別最低賃金の額を超えていることとなるから、当該取扱いの問題ないと考えてよいか。
問2-7	賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計に同様の職種がある場合（例：測量技術者等）、どちらを選択すればよいのか。
問2-8	能力・経験調整指数について、1年、2年、3年、5年、10年、20年が表示されているが、協定対象派遣労働者の能力及び経験を踏まえた結果、例えば「4年」、「8年」、「15年」など、能力・経験調整指数として具体的に示されていない年数になった場合は、一般賃金の額をどのように算出すればよいか。
問2-9	問2-8において、能力・経験調整指数が「4年」、「8年」、「15年」などになった場合の取扱いが整理されているが、例えば、労使で十分に協議した結果、協定対象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「0.5年（半年）」目相当に該当すると判断した場合、年数より更に細かく区切った能力・経験調整指数を使うことは可能か。
問2-10	能力・経験調整指数の適用について、例えば、勤続が5年目の協定対象派遣労働者については、必ず「5年」の指数を使用する必要があるか。
問2-11	昇給のための仕組みとして、賃金テーブル上、職務のレベルに応じて等級を設けるとともに、併せて等級内に号俸を設けることにより運用している事業所においては、当該制度と能力・経験調整指数との対応関係をどのように判断すればよいか。
問2-12	複数の地域に協定対象派遣労働者を派遣している場合、その複数の地域の地域指数の平均値を使うことは可能か（例：東京と埼玉に派遣される可能性があるので、東京と埼玉の平均値を使う）。
問2-13	賞与等の「①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」、「②協定対象派遣労働者に支給される見込み額の平均額」、「③標準的な協定対象派遣労働者に支給される額」はどのように算出するのか。
問2-14	賞与・手当等は、平均額等で代替可能であるが、仮に一部の協定対象派遣労働者への支給額が過大な場合（例：一部の協定対象派遣労働者のみに対し、家族手当を多く支給している場合）、協定対象派遣労働者の支給額の中央値を使うなどの方法は可能か。

問 2-15	賞与・手当等については、当該賞与・手当等を支給していない協定対象派遣労働者も含めての平均額とする必要があるのか。又は、当該賞与・手当等を支給している協定対象派遣労働者の平均額でも構わないのか。
問 2-16	協定対象派遣労働者の賃金の決定方法について、職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験等の向上により賃金が改善されるものでなければならない、という要件（法第30条の4第1項第2号ロ）があるが、例えば、職務の成果を勘案したときに、賃金が改善されないことは認められないのか。
問 2-17	固定残業代は、一般賃金の額と同等以上を確保する協定対象派遣労働者の賃金の対象としてよいのか。
問 2-18	派遣元事業主が地域指数を選択する際、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」は具体的にどのように判断すればよいのか。
問 2-19	協定対象派遣労働者が複数の地域に派遣される可能性がある場合、一の労使協定において、複数の地域指数を乗じた一般賃金の額を記載するとともに、それぞれの一般賃金の額に対応する協定対象派遣労働者の賃金の額を記載し、同等以上であることを確認する必要があるのか。
問 2-20	労働者派遣契約を締結する派遣先が海外にある場合に、どの地域指数を選択すればよいのか。
問 2-21	これまで選択していた職種について、新たに発出された局長通達に「サンプルサイズに満たない」として基準値が表記されていない場合、次年度に締結する労使協定において、どの職種の賃金水準を参考にすればよいのか。
問 2-22	労使協定方式を採用するにあたって、協定対象派遣労働者の賃金を時給換算し一般基本給・賞与等と比較する際の端数処理は以下のいずれの方法で行う必要があるのか。 ・「基本給」「手当」「賞与」それぞれで端数処理したものを合計して一般基本給・賞与等と比較 ・「基本給」「手当」「賞与」を合計した上で最終的に端数処理を行い一般基本給・賞与等と比較
問 2-23	協定対象派遣労働者の賞与・手当について、平均額を用いることを考えているが、この平均額の算出にあたっては、全協定対象派遣労働者の平均額のみ認められるのか。それとも職務のレベルや職種ごとに、平均額を算出することも認められるのか。
問 2-24	賞与について、「協定対象派遣労働者に支給される見込み額の平均額」で待遇を確保したいと考えているが、新卒1年目の者については、最初の3か月は試用期間であるため、その分、賞与の額が低くなっている。そのような者について、最初の3か月も試用期間ではないと仮定して、賞与額の見込み額を計算することは可能か。
問 2-25	協定対象派遣労働者の賞与を時給換算する際、「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」を用いる予定である。その金額の算出の際、育児休業期間中や病気休職中の者で無給の者を計算の対象から除外してもよいのか。
問 2-26	一般賃金と比較する際、同一の職種・地域で複数の賃金形態を設けることは可能か。この場合において、賞与・手当について「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平均額」等で一般賃金と比較する場合、それぞれの賃金形態ごとの平均額としてよいのか。

3. 通勤手当

問 3-1	通勤手当について、実費支給により「同等以上」を確保する場合、通勤手当の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局長通達で示されている一般通勤手当の額（令和9年度であれば67円以上）であることが必要であるが、この「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」はどのように計算して導き出せばよいのか。
問 3-2	通勤手当を支払っていない場合に、一般賃金の額と同等以上の額を確保するためには、どうすればよいのか。
問 3-3	「一般基本給・賞与等＋一般通勤手当」と「基本給・賞与・手当等＋通勤手当」を比較する場合に、割増賃金の算定基礎となる賃金はどうなるのか。
問 3-4	実費支給で通勤手当を支払っているが、例えば、派遣就業の場所と居住地の間の距離が1km未満を「徒歩圏内」として通勤手当を支給していない場合、どのように取り扱えばよいのか。

問 3－5	通勤手当を、「1～2 kmの場合は●円、2～3 kmは●円、・・・」と距離に応じて定額で支給している場合、実費支給と取り扱ってもよいか。
問 3－6	問 3－5 では、距離に応じた支給区分を設けている場合には、これを実費支給とみなすことが示されているが、上記の考え方は協定対象派遣労働者の通勤の方法を問わず適用されると考えてよいか。
問新－2	今回の見直しにより令和9年度適用の一般通勤手当の額が低下するが、これを理由として、労使協定に定める協定対象派遣労働者の通勤手当の額を引き下げることとしてもよいか。

4. 退職金

問 4－1	局長通達第3の3（1）「退職手当制度で比較する場合」について、退職金の支給要件となる勤続年数の起算点は、協定対象派遣労働者を雇用した時点、法の施行時点など、いつになるのか。
問 4－2	「退職手当制度で比較する場合」について、協定対象派遣労働者の勤続期間の通算方法は、どのように定めればよいか。
問 4－3	一つの労使協定で、局長通達第2の3（1）「退職手当制度で比較する場合」と第2の3（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」の両方式を定め、協定対象派遣労働者による選択制にする予定であるが、局長通達第3の3（1）では、退職手当制度は「全ての協定対象派遣労働者に適用されるものであること」とされている。 ここでいう「全ての協定対象派遣労働者」とは、「退職手当制度で比較する場合」で支払うことを選択した協定対象派遣労働者「全員」に適用されていればよいという解釈か。
問 4－4	退職手当制度の支給月数で一般賃金の額と比較する場合、協定対象派遣労働者の支給月数に乗じる賃金額や、退職金総額から支給月数を算出する際の賃金額はどのように取り扱えばよいか。
問 4－5	問 4－4 では、一般退職金と比較する場合、協定対象派遣労働者の支給月数は協定対象派遣労働者の退職時の「所定内賃金」額を用いるとあるが、この所定内賃金に含まれる賃金は何か。
問 4－6	「退職手当制度で比較する場合」を選択した場合、一般退職金と協定対象派遣労働者の退職金を比較する際は、標準的な協定対象派遣労働者に支給される退職金や標準的な所定内賃金額を用いて比較することとしてよいか。
問 4－7	問 4－4 では、一般退職金と比較する場合、協定対象派遣労働者の支給月数は協定対象派遣労働者の退職時の「所定内賃金」額を用いるとあるが、派遣元事業主の退職手当制度の算定基礎となる賃金と一致していない(例：基本給のみを算定基礎)こともある。その際はどのように一般退職金の支給月数と比較すればよいか。
問 4－8	新規に退職手当制度を導入して、制度導入後の勤続年数を元に支給額を決定しようと考えているが、退職手当の給付額で比較する場合には、制度導入後の勤続年数に該当する勤続年数の一般退職金と比較するのか、制度導入前も含んだ勤続年数の一般退職金と比較するのか。
問 4－9	退職手当制度により一般賃金の額と比較する場合、「自己都合退職」と「会社都合退職」はどのように定義されるのか。労働契約不更新の場合はどうなるのか。
問 4－10	退職金に関して東京都が実施した調査「中小企業の賃金・退職金事情」は、東京都以外に所在する派遣元事業主や派遣先が東京都にない場合においても、使用することは可能か。
問 4－11	退職金に関して東京都が実施した調査「中小企業の賃金・退職金事情」は、従業員が10人～299人の中小企業を対象とした調査であるが、中小企業以外の派遣元事業主も使用することはできるのか。
問 4－12	65歳を定年退職の年齢としており、退職金は当該定年退職時点で支給するが、その退職金の額は60歳時点で定める仕組みの退職金制度となっている。労使協定により、派遣労働者にもこの退職金制度を適用し、「退職手当制度で比較する場合」を選択する場合、60歳から65歳までの期間においても一般退職金と同等以上と考えてよいか。
問 4－13	協定対象派遣労働者が高齢者であり、前職で退職金が支払われている者、再雇用である者であれば、退職金を支給しなくても問題ないか（一般退職金と同等以上の水準としなくてもよいか。）。

問 4-14	就労条件総合調査では、勤続20年以上の数字しか示されていない。これを参考として、20年目までは退職金を支払わなくてもよいのか。
問 4-15	退職手当制度で一般退職金と同等以上を確保する場合、次年度の局長通達で示された支給月数等の水準が上がった場合には、当該制度を見直す必要があるのか。
問 4-16	企業型の確定拠出年金のマッチング拠出は、局長通達第3の3（3）「中小企業退職金共済制度等に参加する場合」の掛金に算入してもよいのか。
問 4-17	厚生年金基金に参加している場合には、「中小企業退職金共済制度等に参加する場合」として取り扱ってもよいのか。
問 4-18	「中小企業退職金共済制度等に参加する場合」について、「この「等」には、例えば、派遣元事業主が独自に設けている企業年金制度が含まれるものであること」とされている。 派遣元事業主が独自に設けている退職一時金の費用を派遣元事業主が負担している場合、「中小企業退職金共済制度等に参加する場合」として取り扱うことは可能か。
問 4-19	問 4-18において、派遣元事業主が独自に設けている退職一時金の費用を派遣元事業主が負担している場合、当該費用を「中小企業退職金共済制度等に参加する場合」として取り扱うことが可能とされている。ここでいう「費用」とは具体的に何か。
問 4-20	「中小企業退職金共済制度等に参加する場合」について、確定給付企業年金等と併用して、派遣元事業主が独自に設けている退職一時金を協定対象派遣労働者に支給しているが、確定給付企業年金等と退職一時金の派遣元事業主の掛金を合算して、一般退職金（令和9年度は一般基本給・賞与等に5%を乗じた額）と比較することは可能か。
問 4-21	「中小企業退職金共済制度等に参加する場合」については、協定対象派遣労働者の一般基本給・賞与等の総額の5%と同等以上の掛金拠出であればよいのか（5%は令和9年度適用の局長通達における水準）。
問 4-22	退職金制度を設けていない等の理由により、協定対象派遣労働者に退職金を支払っていない場合に、一般賃金の額と同等以上の額を確保するためには、どうすればよいのか。
問 4-23	商工会議所の特定退職金共済制度も、「中小企業退職金共済制度等に参加する場合」として取り扱ってよいのか。
問 4-24	中小事業主掛金納付制度（iDeCo+）は、企業が上乗せ拠出するものであるため、当該上乗せ拠出部分は、「中小企業退職金共済制度等に参加する場合」として取り扱ってもよいのか。
問 4-25	局長通達の第2の3 退職金において、「一般賃金のうち退職金については、次の（1）、（2）又は（3）から労使で選択するものとする。なお、一つの労使協定において、労働者の区分ごとに（1）から（3）までを選択することも可能であること。」と記載があるが、この「労働者の区分」の定義はどのようなものが考えられるか。
問 4-26	局長通達で「一般賃金のうち退職金については、次の（1）、（2）又は（3）から労使で選択するものとする。なお、一つの労使協定において、労働者の区分ごとに（1）から（3）までを選択することも可能であること」とされているが、個々の派遣労働者が、希望に応じて、（1）から（3）を選択する方法でも可能か。
問 4-27	派遣元A社では、労使協定方式により退職金に関しては退職金前払いの方法（一般労働者の賃金水準に5%上乗せ）を検討している。退職金前払いの方式を採用する場合、支給対象者を全ての協定対象派遣労働者ではなく、下記の者を除く協定対象派遣労働者とすることは可能か。 1. 学生のアルバイト 2. 当初から3か月の短期間の雇用を希望している者 3. 産休代替等により雇用する者（派遣先の労働者が産前産後・育児休業を取得する場合における当該労働者の業務について、派遣する者）
問 4-28	協定対象派遣労働者の待遇を確保するにあたり、日雇派遣労働者については、5%相当分を加算しない等により、一般退職金による待遇を確保しなくとも問題ないか。
問 4-29	一般退職金について、一般基本給・賞与等の5%を上乗せして支給する方法を選択した場合にも、退職金制度を導入する場合と同様に、勤続3年目以降の者のみ対象とすることは可能か。

問4-30	確定給付年金の掛金を、派遣労働者以外の一般の労働者を含めて定額で支払っている場合、どのように一般退職金の5%と比較すればよいか。
問4-31	一般退職金（一般基本給・賞与等×5%）を加味した一般賃金の額と同等以上の賃金の額を、既に協定対象派遣労働者に支払っているが、これに加えて中小企業退職金共済制度（以下「中退共」という。）に加入しようと考えている。その際、一般退職金として掛金を一般基本給・賞与等の5%以上とすることが局長通達で示されているところ、法定の措置を上回って加入する中退共の掛金の額も5%以上とする必要があるか。
問4-32	いわゆる「選択制DC制度」を導入している場合、その掛金については「中小企業退職金共済制度等」に加入する場合」の掛金として取り扱ってもよいか。
問新-3	「退職手当制度で比較する場合」において、局長通達別添4に示されている勤続年数の間にある年数については、どのように取り扱えばよいか。

5. 独自統計

問5-1	新規高卒初職者について、採用した初年度に限り、人事院の職種別民間給与実態調査の学歴別職種別の高卒者の初任給を使用した賃金を適用してもよいか。
------	--

6. 賃金の改善（法第30条の4第1項第2号ロ）

問6-1	協定対象派遣労働者の範囲を職種で設定し、職種ごとに賃金テーブルを作成している。しかし、同じ職種に属していても、派遣先によって派遣労働者が従事する具体的な業務内容は異なるため、昇給の仕組みについては、業務内容ごとに異なる基準を設定することは認められるか。
問6-2	定年退職した労働者を採用している場合であっても、職務内容に向上があれば賃金の改善が必要か。

7. 公正な評価（法第30条の4第1項第3号）

問7-1	法第30条の4第1項第3号において、派遣労働者の賃金を決定するにあたっては、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することとなっているが、それは全ての賃金の決定が対象となるのか。
------	--

派遣労働者の同一労働同一賃金に関するQ&A（統合版）

適正な派遣就業の確保等に関するQ&A

1. 適正な派遣就業の確保等

問 1－1 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（昭和 60 年法律第 88 号）第 40 条第 4 項の「利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるよう配慮しなければならない」について、具体的にどのような措置を講ずればよいか。

答 「配慮」とは、何らかの具体的な措置を講ずることを求めるものである。特段の事情がなく「診療所等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの」の利用をもっぱら派遣先の労働者に限っている場合などは、当該取扱いを見直す等の具体的な措置を講ずることが必要であると考えられる。

なお、派遣先の労働者と同様の取扱いをすることが困難な場合まで当該取扱いを求めるものではなく、例えば診療所について、定員の関係で派遣先の労働者と同じ時間帯に利用を行わせることが困難であれば別の時間帯に設定する等の措置を行うことにより配慮義務を尽くしたと解される。

派遣先均等・均衡方式に関するQ&A

1. 比較対象労働者の待遇等に関する情報の提供

問 1－1 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（昭和 60 年法律第 88 号。以下「法」という。）第 26 条第 7 項に「派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない」とあるが、派遣労働者 1 人が複数の業務を行う場合（労働者派遣契約の業務内容に複数記載されている場合等）、それぞれの業務ごとに比較対象労働者を提供する必要があるか。

答 複数の業務を行う派遣労働者の場合、仮に一の業務の比較対象労働者の待遇に関する情報だけ提供を受けても、正確に派遣労働者の待遇を決めることができないおそれがある。

このため、業務の内容が複数あるときは、原則、その業務ごとに比較対象労働者の待遇に関する情報を提供することが必要である。

問 1－2 複数の業務を行う派遣労働者については、それぞれの業務ごとに比較対象労働者の待遇に関する情報を提供することが必要とのことだが、例えば、A 業務及び B 業務を行う派遣労働者の場合、A 業務を行う比較対象労働者と B 業務を行う比較対象労働者の待遇で共通するものもある。その場合も、業務ごとにすべての情報を提供する必要があるのか。

答 原則として、A 業務を行う比較対象労働者及び B 業務を行う比較対象労働者の待遇に関する情報を、業務ごとにすべて提供する必要があるが、共通する待遇については、いずれか一方を提供することで他方は省略しても差し支えない（例えば、A 業務の比較対象労働者の情報を基本とし、B 業務のみに適用される手当等を付加的に提供する方法でも差し支えない）。

ただし、省略する場合には、省略する旨と当該共通する待遇の参照箇所を明記すること。

また、待遇の種類が共通している場合であっても、実施基準が異なる場合は、それぞれ提供が必要なこと。

問 1－3 派遣労働者が従事する複数の業務が、比較対象労働者と一致している場合、まとめて一の比較対象労働者の情報を提供すれば足りるか。

答 従事する複数の業務が一致している場合、一の比較対象労働者の情報提供で法第 30 条の 3 の均等・均衡待遇の義務の履行が可能と考えられるものであれば、その対応で差し支えない。

問 1－4 法第 26 条第 7 項に「派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない」とあるが、一つの労働者派遣契約で複数人を同職種（業務）に派遣する場合、一の比較対象労働者の情報提供でよいのか。

答 一つの労働者派遣契約で複数人の派遣労働者を同職種（業務）に派遣する場合、派遣労働者らが行う職務の内容等が同一で、同一の比較対象労働者の待遇に関する情報の提供で、法第 30 条の 3 の均等・均衡待遇の義務の履行が可能と考えられるものであれば、一の比較対象労働者の情報提供で差し支えない。

なお、その際、派遣元事業主及び派遣先との間で十分な調整を行い、派遣労働者らが行う職務の内容等が同一であることを確認すること。

問 1－5 労働者派遣契約の締結に当たり、あらかじめ派遣先の比較対象労働者の待遇に関する情報の提供をしなければならないが、すでに派遣労働者 A に係る比較対象労働者の待遇に関する情報の提供をしている中で、その契約期間中に新たに派遣労働者 B について派遣労働者 A と同一の内容（同一の派遣先、組織、業務内容等）で追加契約を締結する場合も改めて比較対象労働者の待遇に関する情報の提供が必要なのか。

答 貴見のとおり。ただし、派遣労働者 A の契約期間中であれば、「令和〇年〇月〇日付けの情報提供から変更がない」旨を書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信をすることにより、派遣労働者 A に係る労働者派遣契約の締結に当たって提供された比較対象労働者の待遇に関する情報（その後変化がないものに限る。）を、派遣労働者 B の労働者派遣契約の締結に当たって、比較対象労働者の待遇に関する情報を提供したものとして差し支えない。

なお、書面の保存等については、紛争防止の観点から一定の保存期間を定めており、派遣労働者 B の労働者派遣が終了する日が派遣労働者 A より後になるのであれば、派遣労働者 B の労働者派遣契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して三年を経過する日まで保存しなければならない。

問 1－6 労働者派遣契約の更新も法第 26 条第 7 項の「労働者派遣契約を締結するに当たって」に該当し、改めて比較対象労働者の情報提供が必要なのか。

答 貴見のとおり。ただし、比較対象労働者及びその待遇に関する情報に変更がない場合には、更新時に改めて同一の情報を提供する必要はなく、「令和〇年〇月〇日付けの情報提供から変更がない」旨を書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メール等の送信をすることにより、派遣先から派遣元事業主に提供することで差し支えない。

問 1－7 比較対象労働者の選定に当たって、例えば「職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者」の区分に複数の労働者が該当する場合、労働者派遣事業関係業務取扱要領（令和 8 年 10 月 1 日適用版）第 5 の 2 (3) ハ(ロ)では「派遣労働者と同一の事業所に雇用されているかどうか」等の観点で、選定することになっている。ここでいう「同一の事業所」とは「派遣労働者が実際に就業する場所」という理解でよいか。

答 ここでの「同一の事業所」とは、「派遣労働者が実際に就業する場所」を包含する事業所のことを指すものである。

問 1－8 「仮想の通常の労働者(※)」も提供できない場合（「一定の根拠」を示せない場合等）、「仮想の短時間・有期雇用労働者」を比較対象労働者として提供することは認められるのか。
※ 「派遣労働者と同一の職務の内容で業務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該通常の労働者」（労働者派遣事業関係業務取扱要領（令和 8 年 10 月 1 日適用版）第 5 の 2 (3) ハ(イ)⑥)

答 認められない。

問 1－9 比較対象労働者の待遇の実施基準として、賃金テーブルを提供する場合、情報提供の時点では実在する労働者がいなくても、当該賃金テーブルの該当箇所を示すことで情報提供することも可能か。また、その際は、実在しない労働者であるため、「仮想の通常の労働者」と整理されるのか。

答 お尋ねのような情報提供でも可能である。

就業規則が情報提供の時点で有効であり、対象となる者を雇い入れた場合に適用され、就業規則に基づく待遇が確保されるのであれば、労働者の標準的なモデルとして認められることとなる。

問 1－10 比較対象労働者が 1 人の場合、個人を特定されるおそれがあるが、比較対象労働者の待遇に関する情報を提供する場合は、当該個人に対して事前に承諾などを取った方がよいのか。

答 比較対象労働者の選定の優先順位により、下記①～⑤のいずれかに該当する比較対象労働者が 1 名のみであり、当該比較対象労働者 1 名のみに係る待遇等の情報提供を行うこととなった場合において、比較対象労働者が一定の個人に特定されるおそれがある場合には、当該比較対象労働者の意向を踏まえ、比較対象労働者の待遇等の情報を提供する際に、個人が特定されないよう、労働者の標準的なモデル（※）としての待遇情報を提供すること等の配慮を行うことが望ましいこと。

※ 現存する就業規則等に基づき設定され、適用実績のあるもの。例えば、「新入社員、勤続〇年目の一般職」など。

【比較対象労働者の選定の優先順位】

- ① 職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
- ② ①に該当する労働者がいない場合にあっては、職務の内容が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
- ③ ①及び②に該当する労働者がいない場合にあっては、業務の内容又は責任の程度のいずれかが派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
- ④ ①～③に該当する労働者がいない場合にあっては、職務の内容及び配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者
- ⑤ ①～④に該当する労働者がいない場合にあっては、①から④までに相当する短時間・有期雇用労働者
- ⑥ ①～⑤に該当する労働者がいない場合にあっては、派遣労働者と同一の職務の内容で業務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該通常の労働者

また、標準的なモデルではなく、一定の個人に特定される可能性のある比較対象労働者に関する情報を提供する場合、個人情報保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号。以下「個人情報保護法」という。）においては、多くの派遣先が該当する個人情報取扱事業者は、個人情報（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）を取得した場合、その利用の目的を本人に通知し、又は公表しなければならない（個人情報保護法第 21 条）ものとされており、法第 26 条第 7 項又は第 10 項に基づく比較対象労働者の待遇に関する情報の提供において個人情報を取り扱う場合には、当該情報の提供を当該利用の目的の 1 つとして本人に説明等を行うことが必要とされているものであり、これを通じて同意を得られることが望ましい。

なお、提供を受けた比較対象労働者の待遇等の情報について、派遣元事業主においては、個人情報に該当するものの保管及び使用は、派遣労働者の待遇の確保等の目的の範囲に限られるものであり（法第 24 条の 3、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針第 2 の 11(1)ニ）、個人情報に該当しないものの保管及び使用も、派遣労働者の待遇の確保等の目的の範囲に限定する等適切な取扱いが必要となるものであり（同指針第 2 の 11(4)）、また、いずれの場合も秘密を守る義務の対象となるため、正当な理由がある場合でなければ他に漏らしてはならないものである（法第 24 条の 4）。

問 1-11 比較対象労働者の区分が「一人の労働者」であって、その者が育児や介護等の「家族的責任を有する労働者」である場合、そのような情報も含めて提供すべきなのか。

答 家族的責任を有する労働者であって、個々の待遇を決めるに当たって配慮したことがあれば、「待遇決定に当たって考慮した事項」欄にその旨を記載すること又は家族的責任がなかった場合に適用される標準的な待遇の内容を記載することが必要である。

ただし、個人やその家族の情報が特定されないよう、待遇の差を中心的に記載し、家族の状況等の記載は必要最小限にすることが必要。

※ 例

⑧ 深夜及び休日労働手当（法定割増率以上）：制度有		
（待遇の内容）	（待遇の性質・目的）	（待遇決定に当たって考慮した事項）
利用無	長時間労働の抑制を図るため。	比較対象労働者は、短時間勤務制度を利用しており、深夜・休日の出勤を想定していないため、適用なし。

問 1-12 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（昭和 61 年労働省令第 20 号。以下「則」という。）第 24 条の 4 第 1 号ハに「当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）」とあるが、「主な待遇」とは具体的に何を指すのか。

答 主な待遇とは、省令上に例示されている昇給及び賞与に加え、例えば、同一労働同一賃金ガイドライン（※）に定める基本給、退職手当、各種手当（「役職手当」、「特殊作業手当」、「特殊勤務手当」、「精皆勤手当」、「時間外労働に対して支給される手当」、「深夜労働又は休日労働に対して支給される手当」、「無事故手当」、「通勤手当及び出張旅費」、「家族手当」、「住宅手当」、「食事手当」、「単身赴任手当」、「地域手当」）、福利厚生（「福利厚生施設」、「転勤者用住宅」、「慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障」、「病気休職（病気休暇）」、「夏季冬季休暇」、「法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇」、「褒賞」）、「教育訓練」及び「安全管理に関する措置及び給付」を指す。

※ 短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成 30 年厚生労働省告示第 430 号）

問 1-13 人事制度が途中で変わる可能性がある。当初通常の労働者 A が比較対象労働者として最も近い労働者としていたが、その後通常の労働者 B が最も近い比較対象労働者となった場合、労働者 B を比較対象労働者として情報提供を行わなければならないのか。

答 比較対象労働者が変わった場合も、待遇に関する情報に変更があった場合に該当する。したがって、他の項目に変更があった場合と同様に、改めて、かつ、遅滞なく情報提供を行う必要がある。

問 1－14 則第 24 条の 6 第 3 項において、「労働者派遣契約が終了する日前 1 週間以内における変更であって、当該変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくても法第 30 条の 3 の規定に違反しないもの」については、情報提供が不要とされている。しかし、待遇の内容によっては、1 週間以上前の変更であっても派遣労働者の待遇に影響がないこともある。その場合も、変更時の情報提供をすることが必要なのか。

例：出張旅費の変更だが、派遣労働者が出張しないことが明らかな場合。

例：通勤手当の上限が引き上げられたが、派遣労働者がその上限に届かないことが確実な場合。

答 例示にあるような出張旅費や通勤手当であっても、1 週間以上前の変更であれば、労働者派遣契約期間中に経営方針や家庭状況の変化等により支給されることとなる可能性も否定できない。そのため、変更時の情報提供が必要となる。

2. 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保のための措置

問 2－1 無期雇用派遣の場合、自社の正社員として働く期間と、派遣労働者として働いている期間があることもある。自社の正社員として働く期間も、法第 30 条の 3 の均等・均衡待遇の確保を図る必要があるか。

答 法第 2 条第 2 号に定める派遣労働者に該当しない期間については、法第 30 条の 3 の適用はない。

問 2－2 派遣先均等・均衡方式の均衡待遇の場合、退職手当はどのように派遣先の通常の労働者と比較すればよいか。

答 派遣先均等・均衡方式の均衡待遇においては、基本的に、全ての待遇が含まれるものであり、退職手当についても、派遣先の通常の労働者との間で均衡を確保する待遇の対象となる。

そのため、退職手当の支給の有無が不合理な待遇差であるか否かは、派遣労働者と派遣先の通常の労働者のそれぞれの職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該退職手当の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して判断される。

この「その他の事情」には、事業主と労働組合との間の交渉といった労使交渉の経緯や結果などの諸事情が想定されるものであることから、労使で十分に議論していただくことが望まれる。

3. 待遇に関する事項等の説明

問 3－1 「雇入れ」時と「派遣」時が同じタイミングである場合、則第 25 条の 16 に定める共通する事項はまとめて明示等をすれば足りるか。

答 貴見のとおり。

問 3－2 法第 31 条の 2 第 3 項の「労働者派遣をしようとするときは」の範囲は、別企業なのか、別の最小組織単位なのか。組織単位が同じで業務が変わる場合も該当するのか。

答 法第 31 条の 2 第 3 項の「労働者派遣をしようとするとき」は、組織単位が変わる場合や組織単位が同じで業務が変わる場合も該当する。

4. 福利厚生施設、就業環境の確保等

問 4－1 ある派遣労働者の従事する業務には更衣室が必要なく、当該業務に従事している通常の労働者も同様の実態にある場合には、他の業務に従事している通常の労働者が更衣室を利用しているからといって当該派遣労働者に更衣室の利用の機会を与える必要はないという理解でよいのか。

答 貴見のとおり、当該派遣労働者に更衣室の利用の機会を与える必要はないことが通常であること。

問 4－2 法第 40 条第 3 項の福利厚生施設の利用機会の義務について、派遣先は派遣労働者に対して、「給食施設の料金」を通常の労働者と同じ条件で利用させなければならないのか。
また、給食施設の料金を同じにする場合に費用負担が発生することが想定されるが、派遣元事業主と派遣先のどちらが負担するのか。

答 法第 40 条第 3 項の福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）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」と規定されており、ご指摘の「給食施設の料金」が同額でないという事実のみをもって当該規定に違反することとはならない。

ただし、派遣先の労働者と派遣労働者で「給食施設の料金」の差が大きいことなどにより、結果として、派遣労働者が給食施設を実質的に利用できない状況となっている場合には、派遣先の義務違反となり得る。

一方、「給食施設の料金」は、法第 30 条の 3（派遣先均等・均衡方式）の待遇に含まれるため、派遣元事業主は「給食施設の料金」について、派遣先の通常の労働者との間の均等・均衡を確保しなければならない。

このため、派遣先は、派遣料金の設定に際して、派遣労働者に係る「給食施設の料金」の負担分を考慮するなどして、義務違反とならないよう適切にご対応いただくことが必要。

労使協定方式に関するQ&A

1. 労使協定の締結

問1-1 数か所の事業所を労使協定の一つの締結単位とすることは可能か。(例：関東地方に所在する事業所でまとめて労使協定を締結)

答 貴見のとおり。

ただし、待遇を引き下げることなどを目的として、数か所の事業所を一つの締結単位とすることは、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（昭和60年法律第88号。以下「法」という。）の趣旨に反するものであり、認められない。

また、この場合、比較対象となる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（以下「一般賃金の額」という。）を算定する際の地域指数については、協定対象派遣労働者ごとに、その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管轄地域の指数を選択する必要があることに留意すること。

さらに、数か所の事業所を労使協定の一つの締結単位とする場合、派遣労働者が多数となり、また、派遣先の業種、派遣先地域も多岐にわたることによって賃金体系等が複雑化し、複数の事業所の派遣労働者全体の利益を適切に代表する過半数代表者を選出することが困難となる可能性がある。このため、数か所の事業所を労使協定の締結単位とする場合には、過半数代表者が民主的手続により選出されるよう、特に留意する必要がある。

仮に過半数代表者を適切に選出していないと認められた場合には労使協定方式が適用されず、法第30条の3の規定に基づき、派遣先均等・均衡方式により派遣先に雇用される通常の労働者との均等・均衡待遇を確保する必要があることに留意すること。

問1-2 派遣労働者が各々異なる派遣先に派遣されており、労使協定を締結する過半数代表者の選出が困難であるが、どのように選出すればよいか。

答 例えば、派遣労働者の賃金明細を交付する際や派遣元事業主が派遣先を巡回する際に、労使協定の意義や趣旨を改めて周知するとともに、立候補の呼びかけや投票用紙の配付、社内のイントラネット、メール等により立候補の呼びかけや投票を行わせることが考えられる。

なお、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（昭和61年労働省令第20号。以下「則」という。）第25条の6第3項のとおり、派遣元事業主は、過半数代表者が労使協定の事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。この「必要な配慮」には、例えば、過半数代表者が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務スペースや事務機器の提供（イントラネットや社内電子メールを利用させることを含む。）を行うこと等が考えられる。

また、労働基準法（昭和22年法律第49号）第36条に基づく時間外・休日労働に関する協定の締結や、同法第89条に基づく就業規則の作成又は変更を行う場合にも、（過半数労働組合が存在しない場合は）当然に過半数代表者の選出が必要である。

問 1－3 既に締結されている労働協約をもとにして、労使協定を締結することは可能か。

答 原則、法第 30 条の 4 第 1 項の労使協定を別途締結することが必要であるが、法第 30 条の 4 第 1 項各号の事項について、労働協約を参照する旨を定めることを労使で合意しており、かつ労使協定書に当該内容が明記されている場合は差し支えない。

また、派遣元事業主は、則第 17 条第 3 項に基づき、厚生労働大臣に毎年度提出する事業報告書に労使協定書を添付する必要があるところ、法第 30 条の 4 第 1 項各号に掲げる事項が労使協定書に記載されておらず、労働協約を参照する旨が定められている場合には、労使協定書に加えて、参照している労働協約もあわせて事業報告書に添付する必要がある。

問 1－4 労使協定書には、協定対象派遣労働者の賃金の額のほか、その比較対象となる一般賃金の額も記載する必要があるのか。

答 貴見のとおり。

法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号イにより、労使協定書には、一般賃金の額と同等以上である協定対象派遣労働者の賃金の決定の方法を定めることとされているため、同等以上であることが客観的に明らかとなるよう、協定対象派遣労働者の賃金の額に加え、その比較対象となる一般賃金の額も記載することが必要である。

問 1－5 労使協定書には具体的な内容を定めず、就業規則、賃金規程等によることとする旨を定めることとしてよいか。

答 貴見のとおり。

なお、当然のことながら、法第 30 条の 4 第 1 項各号に掲げる事項（労使協定に定めるべき事項）については、労使協定自体に具体的に定めなかったとしても、就業規則、賃金規程等に具体的な内容を定めることが必要である。

また、派遣元事業主は、則第 17 条第 3 項に基づき、厚生労働大臣に毎年度提出する事業報告書に労使協定書を添付する必要があるところ、法第 30 条の 4 第 1 項各号に掲げる事項が就業規則、賃金規程等に定められている場合には、労使協定書本体に加えて、労使協定で引用している就業規則、賃金規程等もあわせて事業報告書に添付する必要がある。

問 1－6 労使協定の有効期間中に一般賃金の額が変わった場合、労使協定を締結し直す必要があるのか。

答 一般賃金の額は毎年度、厚生労働省職業安定局長通達（以下「局長通達」という。）により示されるが、労使協定の有効期間中に一般賃金の額が変わった場合には、有効期間中であっても、協定対象派遣労働者の賃金の額が一般賃金の額と同等以上の額であるか否か確認することが必要である。

その確認の結果、労使協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額が一般賃金の額と同等以上の額ではない等により、労使協定に定める賃金の額を変更する場合には、労使協定を締結し直す必要があること。

一方、協定対象派遣労働者の賃金の額が一般賃金の額と同等以上の額であり、かつ協定対象派遣労働者の賃金の額を変更しない場合には、労働者派遣事業関係業務取扱要領に定める「同等以上の額であることを確認した旨の書面」（以下「確認書」という。）を労使協定書に添付する対応でも差し支えない。

問 1－7 労使協定の有効期間中に一般賃金の額が変わった場合において、協定対象派遣労働者の賃金の額が一般賃金の額と同等以上である場合には、派遣元事業主は確認書を労使協定書に添付することとなっているが、一般賃金の額の変更に伴い、協定対象派遣労働者の賃金額を算出し直す必要がある場合においても、算出し直した賃金額が、一般賃金の額と同等以上であるときは、労使協定を締結し直すことなく、確認書による対応のみで問題ないか。

答 協定対象派遣労働者の賃金の額を算出し直すなど、労使協定における協定対象派遣労働者の賃金の額を変更する場合には、労使協定を締結し直す必要がある。

一般賃金の額が変更となった際に確認書を労使協定書に添付する対応は、一般賃金の額が変更となった場合であって、かつ協定対象派遣労働者の賃金の額を変更することなく、一般賃金の額と同等以上の額であることが確認できる場合のみである。

よって、一般賃金の額の変更に伴い協定対象派遣労働者の賃金の額を変更する場合は、改めて労使協定を締結し直すことが必要であり、確認書を労使協定書に添付することのみによる対応は認められない。

問 1－8 確認書を用いた確認はいつまでに実施し、労使協定書に添付する必要があるのか。

答 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、確認書を労使協定書に添付することが必要である。

例えば、令和 8 年 4 月 1 日から令和 10 年 3 月 31 日までの 2 年間を有効期間とする労使協定について、協定対象派遣労働者の賃金の額が、令和 9 年度に適用される一般賃金の額と同等以上であることを確認する場合には、令和 9 年 3 月 31 日までに確認を実施し、労使協定書に確認書を添付することが必要である。

また、最低賃金額の改定により協定している一般賃金の額が最低賃金額を下回ることとなった場合、当該最低賃金額を基準値（0 年目）として用いることとされていることから、最低賃金額の改定にあわせた協定内容の見直しも必要である。

問 1－9 例えば、労使協定の有効期間が 2 年の場合※には、確認書を添付すれば、労使協定に記載する「通達名」や「一般基本給・賞与等の額」、「一般通勤手当の額」等を修正する必要はないか。

※有効期間の 2 年目においても、協定対象派遣労働者の賃金の額が、当該年度に適用される一般賃金の額と同等以上であり、確認書を添付する対応の場合。

答 貴見のとおり。

問 1－10 労使協定を締結する際に協定対象派遣労働者の範囲を定めることとなっているが、派遣先の希望等により、個別に、協定対象派遣労働者の待遇決定方式を派遣先均等・均衡方式に変更することとしてもよい。

答 労使協定方式は、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。

そのため、派遣先の希望等を理由として、協定対象派遣労働者であるか否かを変更することは、労使協定方式の趣旨に反するものであり、認められない。

また、当然のことながら、待遇を引き下げることが目的として、派遣先ごとに待遇決定方式を変更することも、法の趣旨に反するものであり、認められない。

一方、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ない場合であって当該派遣労働者から合意を得た場合等のやむを得ないと認められる事情がある場合などは、この限りでない。

問 1－11 「協定対象派遣労働者の範囲」について、一の事業所において、原則はその全ての派遣労働者に「労使協定方式」を採用するが、紹介予定派遣の対象者のみ、派遣先均等・均衡方式とすることは問題ないか。

答 紹介予定派遣とそれ以外の派遣労働者との間で、待遇決定方式を分けることは、合理的な理由があれば、否定されるものではない。

なお、単に待遇を引き下げることが目的として、紹介予定派遣とそれ以外の派遣労働者で待遇決定方式を変更することは、法の趣旨に反するものであり、認められない。

問 1－12 労使協定を締結する過半数代表者の選出の手続きにおいて、ある労働者を過半数代表者として選出することに信任（賛成）するか否かについて、派遣元事業主（所）が全労働者に確認することとなった。その確認方法として、派遣労働者を含む全ての労働者に対してメールで通知し、メールに対する返信のない者を、メールの内容について信任（賛成）したものとみなす取扱いは認められるか。また、同様の場合に、返信がない場合は信任（賛成）したものとみなす旨をメールに記載している場合は認められるか。

答 過半数代表者の選出には、労働者の過半数が選任を支持していることが明確になるような民主的な手続を経ることが必要である。その手続の適否は、最終的には個別の事案ごとに判断されるものであるが、一般的には、上記の取扱いは、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。例えば、返信がなかった労働者に対しては、電話や訪問等により、直接意見を確認する等の措置を講じるべきである。

なお、イントラネット等を用いて、労働者の意思の確認を行う場合も同様である。

問 1-13 問 1-12 に係る過半数代表者の選出手続において、メールの開封者やイントラネット等の閲覧者を派遣元事業主（所）が確認できる場合は、メールの開封等を行ったものの、意見の表明がない労働者を信任（賛成）したものとみなす取扱いが認められるか。

答 その手続の適否は、最終的には個別の事案ごとに判断されるものであるが、一般的には、上記の取扱いは、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。

このため、例えば意見の表明がなかった労働者に対しては、電話や訪問等により、直接意見を確認する等の措置を講じるべきである。

問 1-14 問 1-12 に係る過半数代表者の選出手続において、意見の表明がない労働者を全労働者数から除き、残りの労働者の過半数の信任を得た労働者を過半数代表者とする取扱いが認められるか。

答 意見の表明のない者を含む全ての労働者の過半数の信任を得ていない労働者は、過半数代表者とは認められないものである。

問 1-15 一般賃金の額が前年度適用の金額から下がったことをもって、協定対象派遣労働者の賃金を引き下げることは可能か。

答 労使協定方式が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ていることに鑑みて、一般賃金の額が前年度適用の額から下がったことをもって、協定対象派遣労働者の待遇を引き下げる対応は望ましくなく、見直し前の労使協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額を基礎として、協定対象派遣労働者の公正な待遇の確保について労使で十分に協議した上で決定すること。

また、変更後の協定対象派遣労働者の賃金の額が一般賃金の額と同等以上であれば、法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号イに直ちに違反するものではないが、派遣労働者の待遇の引き下げ等、労働条件の変更については、これが労働条件の不利益変更と判断される可能性があることに留意するとともに、次の点からも問題となり得ることに留意すること。

- ① 労使協定に定める昇給規定等の内容によっては、協定対象派遣労働者の待遇を引き下げることが当該昇給規定等を遵守していないことと判断され、法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号ロ又は第 3 号に違反する可能性があること。
- ② 待遇を引き下げることを目的に、労使協定において局長通達別添 1（賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金）と別添 2（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）の選択を恣意的に変更すること等は法の趣旨に反しており認められないこと。

問 1-16 局長通達において、「賞与・手当等」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」等を労使で選択することも可能とされている。

有効期間が1年（例：令和8年4月1日から令和9年3月31日）で、新年度（例：令和9年度）に向けて労使協定を締結し直す場合には、「賞与・手当等」の額を算出し直す必要があるか。

答 協定対象派遣労働者の「賞与・手当等」について、「個々の協定対象派遣労働者に実際に支給される額」、「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」又は「協定対象派遣労働者に支給される見込み額の平均額」を選択している場合には、直近の事業年度の額や最新の見込み額等を更新することが可能なものと考えられることから、「賞与・手当等」の額を算出し直すことが必要である。

なお、「賞与・手当等」について、例えば「標準的な協定対象派遣労働者に支給される額」を選択し、就業規則の定めに特段の変更がなく支給額及び支給方法等の実態が変わらない場合には、労使協定に定める「賞与・手当等」の額が変わらないことは想定されるものである。

問 1-17 労使協定において、協定対象派遣労働者の「賞与・手当等」の額を「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」等を用いて計算していた場合、有効期間を2年（例：令和8年4月1日から令和10年3月31日）として協定を締結していたとしても、事業年度が変わる都度「賞与・手当等」の額を算出し直す必要があるか。

答 有効期間を2年以上とする労使協定において、業績に連動した賃金（例：賞与）を用いて一般賃金の額と比較していた場合、当該期間中に「直近の事業年度に支給された平均額」等に変動が生じた場合は、協定対象派遣労働者の「賞与・手当等」の額を算出し直すことが必要となる。

一方、「標準的な協定対象派遣労働者に支給される額」により算出しており、金額の変動を伴わない場合や、業績に連動しない手当等（例：家族手当、住宅手当）について、就業規則の定めに特段の変更がなく支給額及び支給方法等の実態が変わらない場合には、計算し直すことは必ずしも要しない。

問 1-18 賃金計算期間が局長通達の適用日をまたぐ場合、精算期間の初日が属する3月時点における一般賃金の額と同等以上の金額を4月25日支払の賃金として支払っていれば、4月1日から15日までの間の協定対象派遣労働者の賃金の額が、4月1日以降に適用される一般賃金の額を下回っていても問題ないか。

○局長通達の適用日は4月1日

○賃金計算期間は15日締め、16日起算、25日支払い

○雇用契約期間が2月16日から5月15日

○4月1日からの協定対象派遣労働者の賃金額が同日から適用される一般賃金の額を下回る

○新たな労使協定の有効期間は4月1日から

答 認められない。

局長通達の効力は適用開始日（令和9年度通達であれば令和9年4月1日）から発生するため、上記のように賃金計算期間の途中で適用開始日があり、適用開始日以降、協定対象派遣労働者の賃金が一般賃金の額を下回る状態になる場合は法違反となることから、適用開始日以降から新たな労使協定に従った賃金を支払う必要がある。

問 1－19 協定対象派遣労働者の範囲を定めるにあたり、「職種」や「労働契約期間」といった客観的な基準によらなければならないこととされているが、この基準として、例えば「派遣される事業所所在地の地域」や「派遣先均等・均衡方式を適用しない派遣労働者」、「雇用する全ての派遣労働者」等を定めることに問題はないか。

答 労使協定方式は、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。したがって、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」のみを理由として、「派遣される事業所所在地の地域」を協定対象派遣労働者の範囲として定めることは、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の対象とするかの判断に、就業場所は直接関係ないと考えられることから、その趣旨に反するおそれがあり適当ではない。

また、協定対象派遣労働者の範囲を定めるにあたっては、客観的な基準によることとしているため、例えば「派遣先均等・均衡方式を適用しない派遣労働者」と定めることは、その範囲が客観的に特定されないため、認められないものである。一方、「雇用する全ての派遣労働者」と定めることは協定対象派遣労働者の範囲が客観的に明らかとなることから、これが直ちに問題となるものではない。

なお、協定対象派遣労働者の範囲を定めるにあたっては、以下の点にも留意が必要である。

- ・賃金水準を引き下げることが目的に待遇決定方式を変えることは、法の趣旨に反するものである。
- ・性別、国籍等、他の法令に照らして不適切な基準による場合や、労使協定方式の趣旨に反する場合は認められない。

問 1－20 局長通達別添 4 に退職手当に係る各種統計調査の結果が示されているが、その統計調査の最新版が公表された場合、新たな局長通達が発出される前から、当該統計調査の結果を一般賃金水準として使用可能か。

答 仮に別添 4 に掲載されている統計調査の最新版が公表されたとしても、その時点で発出されている最新の局長通達に当該統計調査結果が示されていないならば、それを一般賃金水準として直ちに使用することは認められないものである。

ただし、仮に最新の統計調査の結果において、賃金水準が上がっているような場合は、当該調査結果の水準を参考に、「協定対象派遣労働者」の賃金水準について、労使で検討することが否定されるものではない。

また、最新の統計結果を掲載した新たな局長通達が発出された場合には、局長通達に記載のとおり、通達で定める一般賃金の額を、適用日より前に適用することを妨げるものではないが、通達で定める一般賃金の額を適用日より前に適用することにより、協定対象派遣労働者の賃金を引き下げ場合は、労働条件の不利益変更となり得るものであることに留意すること。

問 1-21 問 1-15 において、今年度適用の一般賃金の額が前年度適用の一般賃金の額より下がった場合であっても、協定対象派遣労働者の賃金を引き下げることが法や労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）上の観点から問題となり得ることとなっているが、今年度から新たに協定対象派遣労働者となる者についても同様の対応をする必要があるのか。

答 問 1-15 は、前年度の賃金の額と比較をした上で、現在雇用している協定対象派遣労働者の賃金の額を現行の金額から引き下げることについての回答を記載しているものである。

したがって、今年度から新たに協定対象派遣労働者となる者については、協定賃金が当該年度に適用されている一般賃金の額と同等以上の額となっていれば、法や労働契約法上、直ちに問題となるものではないが、既存の協定対象派遣労働者について前年度から賃金額を引き下げることが、待遇改善を目的とした法の趣旨や労働条件の不利益変更との関係で問題となり得るものである。

なお、局長通達第 3 の 4 に定める合算による方法（以下「合算」という。）を用いて一般賃金の額と同等以上を確保している場合には、合算した賃金額の総額による比較を行うため、その内訳である「基本給・賞与・手当等」、「通勤手当」、「退職金」ごとに比較する必要はないものである。

問新-1 令和 9 年度適用の局長通達における一般賃金の額等の見直しを踏まえ、同通達の適用日（令和 9 年 4 月 1 日）をまたぐ有効期間の労使協定について、労使協定を締結し直す必要があるのか。

答 令和 9 年度適用の局長通達の適用日（令和 9 年 4 月 1 日）時点で有効期間中にある労使協定であっても、労使協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額が、同通達に定める一般賃金の額と同等以上の額であるか否かについて確認する必要がある。

その確認の結果、労使協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額が一般賃金の額と同等以上の額ではない等により、労使協定に定める賃金の額を変更する場合には労使協定を締結し直す必要がある。

一方、協定対象派遣労働者の賃金の額が一般賃金の額と同等以上の額であり、かつ、協定対象派遣労働者の賃金の額を変更しない場合には、派遣元事業主は、確認書を労使協定書に添付する対応でも差し支えない。

2. 基本給・賞与・手当等

問 2-1 協定対象派遣労働者の基本給は、どのように時給換算をすればよいか。

答 例えば、月給制の場合には、次の方法により計算することが考えられる。

計算方法①：月給 × 12 か月 ÷ 52 週 ÷ 週の所定労働時間数

計算方法②：月給 ÷ その月の所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一月平均所定労働時間数）

問 2-2 協定対象派遣労働者の賃金について、月給から時給に換算した結果、1 円未満の端数が生じた場合はどのように処理すればよいか。

答 当該端数は切り捨てとすること。

一般賃金の額と同等以上であることが必要であるため、算出した結果、1 円未満の端数が生じた場合には、当該端数は切り捨てた上で、切り捨て後の協定対象派遣労働者の賃金の額と一般賃金の額を比較すること。

問 2-3 端数処理の方法によっては、職種別の基準値 (①) ×能力・経験調整指数 (②) ×地域指数 (③) で計算して算出された数字と、局長通達の別添 1 又は別添 2 の数値 (①×②) ×地域指数 (③) で計算して算出された数字が異なることがある。どちらを使用すればよいか。

答 別添 1 又は別添 2 の数値 (①×②) ×地域指数 (③) を乗じて算出し、1 円未満の端数は切り上げとすること。

問 2-4 局長通達において、一般賃金の算定基礎となる賃金に含まれないこととされている「時間外、休日及び深夜の労働に係る手当等」の「等」とは何を指すのか。

答 例えば、「等」には、宿日直手当（本来の職務外としての宿日直勤務に対して支給される給与）及び交替手当（臨時に交替制勤務の早番あるいは後番に対して支給される交替勤務給など、労働時間の位置により支給される給与）が含まれるものである。

問 2-5 一般基本給・賞与等の額が最低賃金の額を上回っているかの判断において、この最低賃金とは、「①実際に賃金が支払われる時点で適用される額」、「②労使協定が締結される時点で適用される額」、「③局長通達で公表されている賃金構造基本統計調査や職業安定業務統計の集計対象年度（年）に適用される額」のいずれであるか。

答 「①実際に賃金が支払われる時点で適用される最低賃金の額」を上回っているかを確認しなければならない。

問 2-6 「職種別の賃金×能力・経験調整指数×地域指数」の結果、当該額が地域別最低賃金の額を超えている場合、それに対応する「基準値（0 年）」の金額が地域別最低賃金の額を下回っていても、協定対象派遣労働者との比較に「基準値（0 年）」を使わないのであれば、実際に協定対象派遣労働者との比較に用いる一般賃金の額が地域別最低賃金の額を超えていることとなるから、当該取扱いの問題ないと考えてよいか。

答 上記の場合には、地域別最低賃金の額を「基準値（0 年）」とした上で、当該額に能力・経験調整指数を乗じた額と同等以上の額とする必要がある。

なお、特定最低賃金の場合も、同様の取扱いである。

問 2-7 賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計に同様の職種がある場合（例：測量技術者等）、どちらを選択すればよいのか。

答 賃金構造基本統計調査の職種は、「職種一覧と解説」において、職業安定業務統計の職種は「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（独立行政法人 労働政策研究・研修機構）」において、それぞれ職種の具体的な内容を解説している。

これらをもとにして、派遣労働者の業務がこれらの政府統計のいずれの職種と一致するのか、近いのかについて、労使で十分に協議し、比較対象とする職種を決定することが必要である。

なお、協定対象派遣労働者の賃金を引き下げることを目的に、職種ごとに統計等を使い分けることは法の趣旨に反するものであり、認められない。

問 2－8 能力・経験調整指数について、1 年、2 年、3 年、5 年、10 年、20 年が示されているが、協定対象派遣労働者の能力及び経験を踏まえた結果、例えば「4 年」、「8 年」、「15 年」など、能力・経験調整指数として具体的に示されていない年数になった場合は、一般賃金の額をどのように算出すればよいか。

答 統計上の制約から、能力・経験調整指数として、「1 年」、「2 年」、「3 年」、「5 年」、「10 年」、「20 年」を示しており、原則として、この指数から選択することとなる。

一方、派遣労働者の能力及び経験が「4 年」、「8 年」、「15 年」に相当する場合には、労使で十分に協議した上で、これらの年数に相当する額を算出することも差し支えないが、「4 年」であれば「3 年」、「8 年」であれば「5 年」、「15 年」であれば「10 年」、それぞれに相当する額を超えるものでなければならない。

具体的な算出方法としては、例えば、協定対象派遣労働者の能力及び経験が「15 年」に相当する場合の額を算出する場合には、「10 年」に相当する額が 1,500 円、「20 年」に相当する額が 2,000 円であれば、次のとおり計算することが考えられる。

計算方法：1,500 円＋（2,000 円－1,500 円）×（15 年－10 年）／（20 年－10 年）＝1,750 円

問 2－9 問 2－8 において、能力・経験調整指数が「4 年」、「8 年」、「15 年」などになった場合の取扱いが整理されているが、例えば、労使で十分に協議した結果、協定対象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「0.5 年（半年）」目相当に該当すると判断した場合、年数より更に細かく区切った能力・経験調整指数を使うことは可能か。

答 可能であるが、労使で十分に協議した上で決定する必要がある。

仮に「0.5 年（半年）」目の能力・経験調整指数を当てはめることとなった場合の一般基本給・賞与等の計算方法等は、問 2－8 の取扱いによる。

なお、待遇を引き下げることなどを目的として、低い能力・経験調整指数を使用することは、法の趣旨に反するものであり、認められない。

問 2－10 能力・経験調整指数の適用について、例えば、勤続が 5 年目の協定対象派遣労働者については、必ず「5 年」の指数を使用する必要があるか。

答 能力・経験調整指数の年数は、協定対象派遣労働者の勤続年数を示すものではないため、必ず「5 年」にしなければならないものではない。

例えば、職務給の場合、協定対象派遣労働者が従事する業務の内容、難易度等が、一般の労働者の勤続何年目に相当するか労使で十分に協議した上で判断することが必要である。

なお、待遇を引き下げることなどを目的として、低い能力・経験調整指数を使用することは、法の趣旨に反するものであり、認められない。

問2-11 昇給のための仕組みとして、賃金テーブル上、職務のレベルに応じて等級を設けるとともに、併せて等級内に号俸を設けることにより運用している事業所においては、当該制度と能力・経験調整指数との対応関係をどのように判断すればよいか。

答 労使で十分に協議した上で決定するものであるが、例えば、各等級に属する協定対象派遣労働者が従事する業務の内容、難易度等が、一般の労働者の勤続何年目に相当するかを判断（例：1級が0年目、2級が1年目、3級が5年目）した上で、法第30条の4第1項第2号ロ（※）の対応として、同一等級内の号俸により賃金を向上させることが考えられる。

そのほか、同一等級内の号俸において、業務の内容、難易度等のレベルに差がある場合は、例えば、1級1号俸～5号俸の派遣労働者を基準値（0年目）とし、1級6号俸～10号俸の派遣労働者を1年目相当とするように、同じ等級の中で能力・経験調整指数の当てはめ方を調整することも考えられる。

※協定対象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を規定している。

問2-12 複数の地域に協定対象派遣労働者を派遣している場合、その複数の地域の地域指数の平均値を使うことは可能か（例：東京と埼玉に派遣される可能性があるので、東京と埼玉の平均値を使う）。

答 認められない。

派遣先の事業所等ごとに当該事業所等の所在地に係る地域指数を乗じて算出した一般賃金の額と同等以上でなければならない。

上記の場合、東京都に派遣されている間の賃金は、東京都又は東京都内のハローワークの地域指数を乗じて算出した一般賃金の額、埼玉県に派遣されている間の賃金は、埼玉県又は埼玉県内のハローワークの地域指数を乗じて算出した一般賃金の額と同等以上でなければならない。

問2-13 賞与等の「①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」、「②協定対象派遣労働者に支給される見込み額の平均額」、「③標準的な協定対象派遣労働者に支給される額」はどのように算出するのか。

答 ①については、直近の事業年度に協定対象派遣労働者の範囲に含まれる者に対して支給された額の合計額を、当該事業年度の当該者の所定内労働時間の合計額で除した額が考えられる。

②については、例えば、業績により支給総額が変動する賞与について、来年度に支給される賞与総額を協定対象派遣労働者の想定される所定内労働時間の合計で除した額が考えられる。

③については、例えば、職務評価により支給額が変わる賞与について、標準的な評価の協定対象派遣労働者に対する賞与の額が考えられる。

問 2-14 賞与・手当等は、平均額等で代替可能であるが、仮に一部の協定対象派遣労働者への支給額が過大な場合（例：一部の協定対象派遣労働者のみに対し、家族手当を多く支給している場合）、協定対象派遣労働者の支給額の中央値を使うなどの方法は可能か。

答 認められる。

ただし、中央値等を使い賞与・手当等を過大に算出することにより、協定対象派遣労働者の基本給部分を実質的に引き下げる等、待遇を引き下げることを目的に、算出方法を恣意的に変更することは法の趣旨に反しており認められないこと。

問 2-15 賞与・手当等については、当該賞与・手当等を支給していない協定対象派遣労働者も含めての平均額とする必要があるのか。又は、当該賞与・手当等を支給している協定対象派遣労働者の平均額でも構わないのか。

答 平均額を全協定対象派遣労働者に用いるのであれば、当該賞与・手当等を支給していない協定対象派遣労働者を含めての平均額とする必要がある。

問 2-16 協定対象派遣労働者の賃金の決定方法について、職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験等の向上により賃金が改善されるものでなければならない、という要件（法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号ロ）があるが、例えば、職務の成果を勘案したときに、賃金が改善されないことは認められないのか。

答 法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号ロは、職務の成果等の就業の実態に関する事項の「向上」があった場合の対応として、賃金を改善することについて規定しているものである。

このため、公正な評価の結果、仮に職務の成果等の「向上」がないと認められる場合に賃金の改善が行われなかったとしても、同ロとの関係で直ちに問題となるものではないが、法第 30 条の 4 第 1 項第 3 号に基づき、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、協定対象派遣労働者の賃金を決定すること。

なお、改正後の派遣元指針第 2 の 8（6）では、派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練及びキャリアコンサルティングの実施並びに就業機会の確保及び提供に当たって、その職務の成果等の向上により派遣労働者の待遇が改善するよう、次の事項に留意することとされている。

イ 派遣先に協力を求めつつ、派遣労働者の業務の遂行状況等を把握し、労働者派遣契約の更新の機会等の適切な時機に職務の成果等の評価を行うこと。また、派遣労働者の希望に応じて、評価結果をフィードバックすること。

ロ 派遣労働者に対しキャリアコンサルティングを受けることを勧奨することが望ましいこと。また、キャリアコンサルティングの実施結果等を踏まえ、教育訓練を実施し、就業の機会を提供する等、各措置が派遣労働者の希望に応じて総合的に実施されるよう努めること。

ハ イ及びロの取組を継続的に実施することによって、派遣労働者の希望する働き方の実現と待遇の改善に向けた好循環を生み出すことが重要であること。

問 2-17 固定残業代は、一般賃金の額と同等以上を確保する協定対象派遣労働者の賃金の対象としてよいか。

答 局長通達に定めるとおり、協定対象派遣労働者の賃金の対象に時間外、休日及び深夜の労働に係る手当等が含まれないことを踏まえ、固定残業代についても協定対象派遣労働者の賃金の対象とすることは認められない。

一方で、直近の事業年度において、実際の時間外労働等に相当する割増賃金部分を超えて支払われた固定残業代については、協定対象派遣労働者の賃金の対象とすることも可能であるが、労使で十分に協議した上で決定する必要がある。

なお、固定残業代を採用する場合、基本給等の金額が労働者に明示されていることを前提に、割増賃金に当たる部分の時間外労働の時間数及び金額を書面等で明示するなどして、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを明確に区別できるようにするとともに、固定残業代に含まれた時間を超える時間外・休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払う必要がある点に留意すること。

問 2-18 派遣元事業主が地域指数を選択する際、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」は具体的にどのように判断すればよいか。

答 「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」については、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、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」については、協定対象派遣労働者が実際に就業する場所とは限らず、上記の独立性や持続性を踏まえた判断に応ずるものであり、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において、埼玉県の就業場所が上記の判断の結果、独立性や持続性を有していない場合については、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」は東京都である。

問 2-19 協定対象派遣労働者が複数の地域に派遣される可能性がある場合、一の労使協定において、複数の地域指数を乗じた一般賃金の額を記載するとともに、それぞれの一般賃金の額に対応する協定対象派遣労働者の賃金の額を記載し、同等以上であることを確認する必要があるのか。

答 原則は、派遣される可能性のある派遣先事業所の所在地を含む地域の地域指数を乗じた各一般賃金の額と、それに対応する協定対象派遣労働者の賃金の額を記載し、同等以上であることが客観的に明らかになっていることが必要である。

ただし、最も高い地域指数を乗じた一般賃金の額と、全ての協定対象派遣労働者に適用される賃金の額が同等以上であることを確認できる場合は、この限りでない。

問 2-20 労働者派遣契約を締結する派遣先が海外にある場合に、どの地域指数を選択すればよいか。

答 当分の間、地域指数は全国計「100.0」の数値を用いる取扱いとする。

なお、派遣元事業主が地域指数を選択する際の「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」の判断については、問 2-18 によるものであることに留意すること。

問 2-21 これまで選択していた職種について、新たに発出された局長通達に「サンプルサイズに満たない」として基準値が表記されていない場合、次年度に締結する労使協定において、どの職種の賃金水準を参考にすればよいか。

答 局長通達におけるもう一方の統計（賃金構造基本統計調査を用いていたのであれば職業安定業務統計、逆も同様）において、対応する職種もしくは最も近いと考えられる職種の使用を検討することとなる。

なお、職業安定業務統計の小分類の職種を選択していた場合、当該統計の大・中分類を協定対象派遣労働者が従事する業務と最も近いと判断し、使用することも差し支えないが、一方で、単に賃金水準を引き下げることが目的に、職業安定業務統計の大・中分類を使用することは法の趣旨に反するものであり、認められない。

問 2-22 労使協定方式を採用するにあたって、協定対象派遣労働者の賃金を時給換算し一般基本給・賞与等と比較する際の端数処理は以下のいずれの方法で行う必要があるか。

- ・「基本給」「手当」「賞与」それぞれで端数処理したものを合計して一般基本給・賞与等と比較
- ・「基本給」「手当」「賞与」を合計した上で最終的に端数処理を行い一般基本給・賞与等と比較

答 後者の最終的に算出された賃金の合計額を端数処理することで足りる。

なお、一般賃金の額と同等以上であることが必要であるため、合計額に 1 円未満の端数が生じた場合には、当該端数は切り捨てることとなる（問 2-2 を参照）。

問 2-23 協定対象派遣労働者の賞与・手当について、平均額を用いることを考えているが、この平均額の算出にあたっては、全協定対象派遣労働者の平均額のみ認められるのか。それとも職務のレベルや職種ごとに、平均額を算出することも認められるのか。

答 労使で合意されていれば、職務のレベルや職種ごとに平均値を算出することも否定されるものではないが、待遇を引き下げることが目的として、職務のレベルや職種ごとに平均額を算出することは法の趣旨に反するものであり、認められない。

※ 厚労省から公表している「労使協定のイメージ」では、賞与を等級ごとに平均して算出している。

問 2-24 賞与について、「協定対象派遣労働者に支給される見込み額の平均額」で待遇を確保したいと考えているが、新卒 1 年目の者については、最初の 3 か月は試用期間であるため、その分、賞与の額が低くなっている。

そのような者について、最初の 3 か月も試用期間ではないと仮定して、賞与額の見込み額を計算することは可能か。

答 協定対象派遣労働者の賞与が実態より高く算出され、待遇引き下げの可能性が生じるため、法の趣旨に反するものであり、認められない。

なお、その他の賃金の取扱いも同様の考え方である。

問 2-25 協定対象派遣労働者の賞与を時給換算する際、「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」を用いる予定である。

その金額の算出の際、育児休業期間中や病気休職中の者で無給の者を計算の対象から除外してもよい。

答 育児休業期間中や病気休職中の者で無給の者であれば、計算の対象から除外することは認められる。

なお、単に賞与水準が低い者のみ計算式から除外し、平均額を引き上げることは、協定対象派遣労働者の賃金が実質的に下がることになるため、法の趣旨に反するものであり、認められない。

問 2-26 一般賃金と比較する際、同一の職種・地域で複数の賃金形態を設けることは可能か。この場合において、賞与・手当について「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平均額」等で一般賃金と比較する場合、それぞれの賃金形態ごとの平均額としてよい。

答 就業規則等により明確に雇用管理区分等が分かれており、当該区分ごとに適用される賃金形態が異なることが客観的に明らかであれば、それぞれの賃金形態ごとに一般賃金額と比較することは否定されないものである。

3. 通勤手当

問 3-1 通勤手当について、実費支給により「同等以上」を確保する場合、通勤手当の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局長通達で示されている一般通勤手当の額（令和 9 年度であれば 67 円以上）であることが必要であるが、この「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」はどのように計算して導き出せばよいのか。

答 「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」の計算方法については、労使で十分に協議した上で合意されたものである必要があるが、例えば、一月当たりの上限額が設けられている場合、当該上限額を協定対象派遣労働者の一月当たりの所定内労働時間の平均で除した額とすることが考えられる。

問 3-2 通勤手当を支払っていない場合に、一般賃金の額と同等以上の額を確保するためには、どうすればよい。

答 通勤手当を支払っていない場合には、協定対象派遣労働者の賃金（退職金を除く）の額が、一般基本給・賞与等の額に局長通達で示されている一般通勤手当の額（令和 9 年度であれば 67 円）を加えた額と同等以上であることが必要である。

問 3-3 「一般基本給・賞与等＋一般通勤手当」と「基本給・賞与・手当等＋通勤手当」を比較する場合に、割増賃金の算定基礎となる賃金はどうなるのか。

答 「割増賃金の算定基礎となる賃金」については、労働基準法等に規定されており、通勤手当については、「割増賃金の算定基礎となる賃金」から除外することができる。

ただし、通勤手当の名称で支給されている賃金の全てを除外できるわけではなく、通勤手当として6か月定期券の金額に応じた費用を支給するなど、通勤に要した費用に応じて支給される手当である場合には、除外することができる。

一方、実際の通勤距離にかかわらず1日 300 円を支給するなど、通勤に要した費用や通勤距離に関係なく一律に支給する手当である場合には、除外することができない。

なお、通勤手当として別途支給するのではなく、通勤手当相当分を加味して基本給として支給するときは、通勤手当分を含めた基本給全てを割増賃金の基礎とする必要があると考えられるが、一方で、通勤手当として別途支給する場合には、上記の考え方に沿って判断されるものである。

問 3-4 実費支給で通勤手当を支払っているが、例えば、派遣就業の場所と居住地の間の距離が1km未満を「徒歩圏内」として通勤手当を支給していない場合、どのように取り扱えばよいか。

答 上記のとおり、派遣就業の場所と居住地の間の距離が1km未満を「徒歩圏内」として通勤手当を支給しないことを労使で十分に協議した上で合意し、1km 以上を実費支給している場合には、局長通達第2の2の（1）の実費支給と解される。

「徒歩圏内」の距離については、（人事院規則（原則として2km未満の場合には通勤手当は支給しない）等を参考にしつつ、）労使で十分に協議した上で決定すること。

問 3-5 通勤手当を、「1～2kmの場合は●円、2～3kmは●円、・・・」と距離に応じて定額で支給している場合、実費支給と取り扱ってもよいか。

答 通勤距離に応じて支払うものであれば、実費支給として認められる。ただし、支給額が実費相当といえることが必要であり、不当に低い額で設定されている場合は、この限りでない。

問 3-6 問 3-5 では、距離に応じた支給区分を設けている場合には、これを実費支給とみなすことが示されているが、上記の考え方は協定対象派遣労働者の通勤の方法を問わず適用され则认为てよいか。

答 上記問 3-5 は、通勤手当としてガソリン代を支給している場合等、協定対象派遣労働者の通勤費用を客観的に特定することが困難な場合の取扱いであり、通勤定期代を支給している場合等、実費額を算定可能な場合には、局長通達第2の2のとおり実費分を支給することが必要である。

問新－２ 今回の見直しにより令和９年度適用の一般通勤手当の額が低下するが、これを理由として、労使協定に定める協定対象派遣労働者の通勤手当の額を引き下げることとしてもよいのか。

答 一般通勤手当の額が下がった場合であっても、見直し前の労使協定に定める通勤手当の額を基礎として、協定対象派遣労働者の公正な待遇の確保について労使で十分に協議した上で決定すること。

また、労使で十分に協議を行ったとしても、実際に協定対象派遣労働者の通勤手当の額を引き下げ場合には、労働条件の不利益変更となり得るものであり、労働条件の不利益変更については、労働契約法第９条に基づき、原則として労使双方の合意が必要であることに留意する必要がある。

４．退職金

問４－１ 局長通達第３の３（１）「退職手当制度で比較する場合」について、退職金の支給要件となる勤続年数の起算点は、協定対象派遣労働者を雇用した時点、法の施行時点など、いつになるのか。

答 特段の定めはないため、労使で十分に協議した上で退職金の支給要件である勤続年数の起算点を決定すること。

なお、派遣元事業主が施行日前から退職手当制度を有しており、既に協定対象派遣労働者にも当該制度が適用されている場合においては、改正法の施行（令和２年４月１日施行）に合わせて勤続年数の起算点を後ろ倒しすることは、労働条件の不利益変更となり得ることに留意すること。

問４－２ 「退職手当制度で比較する場合」について、協定対象派遣労働者の勤続期間の通算方法は、どのように定めればよいのか。

答 特段の定めはないため、労使で十分に協議した上で退職手当の支給要件である勤続期間の通算方法を決定すること。

ただし、例えば、有期雇用の派遣労働者について、待遇を引き下げることが目的として、期間が通算されないよう契約終了後に一定期間を空け、実質的に派遣労働者が退職手当制度の対象とならないような運用を行っている場合などは、法の趣旨に反するものであり、認められない。

また、派遣元事業主が施行日前から退職手当制度を有しており、既に協定対象派遣労働者にも当該制度が適用されている場合においては、改正法の施行（令和２年４月１日施行）に合わせて勤続期間の通算方法を変更することは、労働条件の不利益変更となり得ることに留意すること。

問４－３ 一つの労使協定で、局長通達第２の３（１）「退職手当制度で比較する場合」と第２の３（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」の両方式を定め、協定対象派遣労働者による選択制にする予定であるが、局長通達第３の３（１）では、退職手当制度は「全ての協定対象派遣労働者に適用されるものであること」とされている。

ここでいう「全ての協定対象派遣労働者」とは、「退職手当制度で比較する場合」で支払うことを選択した協定対象派遣労働者「全員」に適用されていればよいという解釈か。

答 貴見のとおり。

問 4－4 退職手当制度の支給月数で一般賃金の額と比較する場合、協定対象派遣労働者の支給月数に乗じる賃金額や、退職金総額から支給月数を算出する際の賃金額はどのように取り扱えばよいか。

答 協定対象派遣労働者の退職時の所定内賃金額を用いる必要がある。

問 4－5 問 4－4 では、一般退職金と比較する場合、協定対象派遣労働者の支給月数は協定対象派遣労働者の退職時の「所定内賃金」額を用いるとあるが、この所定内賃金に含まれる賃金は何か。

答 所定内賃金は、所定労働時間に対して支払われる賃金で、基本給、業績給、勤務手当、奨励手当（精皆勤手当）、生活手当、その他の諸手当等をいい、通勤手当、所定外賃金（時間外手当、深夜手当、休日出勤手当等）及び賞与は除かれる。

問 4－6 「退職手当制度で比較する場合」を選択した場合、一般退職金と協定対象派遣労働者の退職金を比較する際は、標準的な協定対象派遣労働者に支給される退職金や標準的な所定内賃金額を用いて比較することとしてよいか。

答 貴見のとおり。

なお、一般退職金の支給月数で比較する場合には、標準的な協定対象派遣労働者に支給される退職金や所定内賃金額により算出した支給月数と同等以上であればよい。

問 4－7 問 4－4 では、一般退職金と比較する場合、協定対象派遣労働者の支給月数は協定対象派遣労働者の退職時の「所定内賃金」額を用いるとあるが、派遣元事業主の退職手当制度の算定基礎となる賃金と一致していない(例：基本給のみを算定基礎)こともある。その際はどのように一般退職金の支給月数と比較すればよいか。

答 各派遣元事業主の退職手当制度の算定基礎については、必ずしも所定内賃金にすることは要しないが、一般退職金の支給月数と比較する際は、所定内賃金額に置き換えた上で、比較することが必要である。

(例)

- ・一般退職金：3年勤続⇒2.5ヵ月分支給
 - ・派遣元事業主の退職金制度：3年勤続⇒3.0ヵ月分支給。算定基礎は基本給のみ。
 - ・労使協定を締結する際には、標準的な基本給として月額 25 万円、基本給以外の諸手当を含む標準的な所定内賃金額を月額 28 万円として協定。
 - ・協定対象派遣労働者が3年勤続して退職：3年勤続⇒基本給（25 万円）×3.0ヵ月＝75 万円支給
⇒ この場合「基本給×3.0ヵ月」の合計額（75 万円）を所定内賃金額（28 万円）で除して、退職手当制度の支給月数を算出（75 万円÷28 万円≒2.7ヵ月分）する。
- その結果、一般退職金（2.5ヵ月）＜退職手当制度（2.7ヵ月）となるため、当該水準は一般退職金の水準以上となる。

問４－８ 新規に退職手当制度を導入して、制度導入後の勤続年数を元に支給額を決定しようと考えているが、退職手当の給付額で比較する場合には、制度導入後の勤続年数に該当する勤続年数の一般退職金と比較するのか、制度導入前も含んだ勤続年数の一般退職金と比較するのか。

答 特段の定めはないため、労使で十分に協議した上で退職金の支給要件である勤続年数の起算点を決定すること。

なお、派遣元事業主が施行日前から退職手当制度を有しており、既に協定対象派遣労働者にも当該制度が適用されている場合においては、改正法の施行（令和２年４月１日施行）に合わせて勤続年数の起算点を後ろ倒しすることは、労働条件の不利益変更となり得ることに留意すること。

問４－９ 退職手当制度により一般賃金の額と比較する場合、「自己都合退職」と「会社都合退職」はどのように定義されるのか。労働契約不更新の場合はどうなるのか。

答 一般賃金の額の算定で用いている統計調査の定義や雇用保険の取扱い等を踏まえつつ、労使で十分に協議した上で決定すること。

※ 就労条件総合調査：「会社都合には定年退職も含まれます。」

※ 中小企業の賃金・退職金事情（東京都）：「自己都合退職とは、依願退職および一方的な辞職（任意退職）を指します。早期または希望退職制度適用者も含まれます。会社都合退職とは、整理解雇および普通解雇を指します。退職勧奨に応じた場合も含まれます。」

問４－１０ 退職金に関して東京都が実施した調査「中小企業の賃金・退職金事情」は、東京都以外に所在する派遣元事業主や派遣先が東京都にない場合においても、使用することは可能か。

答 可能であるが、労使で十分に協議した上で決定すること。

問４－１１ 退職金に関して東京都が実施した調査「中小企業の賃金・退職金事情」は、従業員が１０人～２９９人の中小企業を対象とした調査であるが、中小企業以外の派遣元事業主も使用することはできるのか。

答 可能であるが、労使で十分に協議した上で決定すること。

ただし、例えば、従業員規模が大きい派遣元事業主が「中小企業の賃金・退職金事情」を使用する場合は、労使間でその理由を十分に共有するなど、派遣労働者が納得できるように対応すること。

問 4-12 65 歳を定年退職の年齢としており、退職金は当該定年退職時点で支給するが、その退職金の額は 60 歳時点で定める仕組みの退職金制度となっている。労使協定により、派遣労働者にもこの退職金制度を適用し、「退職手当制度で比較する場合」を選択する場合、60 歳から 65 歳までの期間においても一般退職金と同等以上と考えてよいか。

答 当該事業主が「退職手当制度で比較する場合」を選択する場合、退職金の額を定める時期にかかわらず、65 歳時（退職時）において、その退職時までの勤続年数や退職理由に応じた一般退職金と同等以上の水準で支払われることが労使協定に明確に定められている必要がある。

また、65 歳時（退職時）までの勤続年数や退職理由に応じた一般退職金と同等以上の水準とならない場合には、「退職手当制度で比較する場合」の要件を満たさないため、60 歳から 65 歳までの期間においては、局長通達第 3 の 3（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」、局長通達第 3 の 3（3）「中小企業退職金共済制度等に参加する場合」、又はその併用により、一般退職金と同等以上の額を確保することが必要であるので留意されたい。

いずれにしても、どのように一般退職金と同等以上の水準を確保するのかについては、労使で十分に協議した上で決定すること。

問 4-13 協定対象派遣労働者が高齢者であり、前職で退職金が支払われている者、再雇用である者であれば、退職金を支給しなくても問題ないか（一般退職金と同等以上の水準としなくてもよいか。）。

答 労使で十分に協議した上で決定することが必要である。

問 4-14 就労条件総合調査では、勤続 20 年以上の数字しか示されていない。これを参考として、20 年目までは退職金を支払わなくてもよいか。

答 認められない。

例えば、就労条件総合調査を使用する場合には、最低勤続年数を算出したうえで、勤続 20 年未満等については、勤続 20 年の対象手当の支給月数等を 20 で除した数字を勤続 1 年あたりの支給月数として、勤続 1 年を加えるごとに 1 年分を増加させていく方法や、他の退職金制度の調査における勤続年数ごとの支給月数の上昇率を加味して算出する方法などが考えられる。

問 4-15 退職手当制度で一般退職金と同等以上を確保する場合、次年度の局長通達で示された支給月数等の水準が上がった場合には、当該制度を見直す必要があるのか。

答 貴見のとおり。

速やかに見直しを検討する必要がある。

問 4-16 企業型の確定拠出年金のマッチング拠出は、局長通達第 3 の 3（3）「中小企業退職金共済制度等に参加する場合」の掛金に算入してもよいか。

答 マッチング拠出のうち、加入者本人が上乘せして負担する掛金は、派遣元事業主が負担する費用に該当しないため、認められない。

なお、派遣元事業主が負担する費用に関しては「中小企業退職金共済制度等に参加する場合」の掛金として算入することが可能である。

問 4-17 厚生年金基金に加入している場合には、「中小企業退職金共済制度等」に加入する場合」として取り扱ってもよい。

答 貴見のとおり。

ただし、基本標準掛金を除く。また、派遣元事業主負担分に限る。

問 4-18 「中小企業退職金共済制度等」に加入する場合について、「この「等」には、例えば、派遣元事業主が独自に設けている企業年金制度が含まれるものであること」とされている。

派遣元事業主が独自に設けている退職一時金の費用を派遣元事業主が負担している場合、「中小企業退職金共済制度等」に加入する場合」として取り扱うことは可能か。

答 貴見のとおり。

問 4-19 問 4-18 において、派遣元事業主が独自に設けている退職一時金の費用を派遣元事業主が負担している場合、当該費用を「中小企業退職金共済制度等」に加入する場合」として取り扱うことが可能とされている。ここでいう「費用」とは具体的に何か。

答 ① 退職一時金を支給するために、派遣元事業主が「直近事業年度において積み立てている額」等を時給換算したもの。

② ①が算出できない場合には、過去の給付実績に基づいて算出した平均額など、合理的な計算方法により算出した「通常、一年間に支払う退職一時金の給付総額」を時給換算したもの。

問 4-20 「中小企業退職金共済制度等」に加入する場合について、確定給付企業年金等と併用して、派遣元事業主が独自に設けている退職一時金を協定対象派遣労働者に支給しているが、確定給付企業年金等と退職一時金の派遣元事業主の掛金を合算して、一般退職金（令和 9 年度は一般基本給・賞与等に 5 % を乗じた額）と比較することは可能か。

答 貴見のとおり。

問 4-21 「中小企業退職金共済制度等」に加入する場合については、協定対象派遣労働者の一般基本給・賞与等の総額の 5 % と同等以上の掛金拠出であればよい（5 % は令和 9 年度適用の局長通達における水準）。

答 貴見のとおり、派遣元事業主が費用として負担している掛金が、協定対象派遣労働者の一般基本給・賞与等の総額の 5 % と同等以上の掛金拠出であればよい。

問 4-22 退職金制度を設けていない等の理由により、協定対象派遣労働者に退職金を支払っていない場合に、一般賃金の額と同等以上の額を確保するためには、どうすればよいか。

答 退職金を支払っていない場合には、協定対象派遣労働者の賃金（通勤手当を除く）の額が、一般基本給・賞与等の額に「一般基本給・賞与等に 5% を乗じた額（1 円未満は切り上げ。なお、5% は令和 9 年度適用の局長通達における水準）」を加えた額と同等以上であることが必要（例えば、一般基本給・賞与等が 1,000 円の場合は、協定対象派遣労働者の賃金の額が、「1,000 円 + (1,000 円 × 5%) = 1,050 円」と同等以上であることが必要）。

なお、このほか、通勤手当も含めて合算して比較する方法もあるため、合算の取扱いは、局長通達第 3 の 4 「基本給・賞与・手当等」、「通勤手当」、「退職金」の全部又は一部を合算する場合の取扱い」を参照すること。

問 4-23 商工会議所の特定退職金共済制度も、「中小企業退職金共済制度等に参加する場合」として取り扱ってよいか。

答 貴見のとおり。

問 4-24 中小事業主掛金納付制度（iDeCo+）は、企業が上乘せ拠出するものであるため、当該上乘せ拠出部分は、「中小企業退職金共済制度等に参加する場合」として取り扱ってもよい。

答 貴見のとおり。

問 4-25 局長通達の第 2 の 3 退職金において、「一般賃金のうち退職金については、次の（１）、（２）又は（３）から労使で選択するものとする。なお、一つの労使協定において、労働者の区分ごとに（１）から（３）までを選択することも可能であること。」と記載があるが、この「労働者の区分」の定義はどのようなものが考えられるか。

答 労働者の区分については、多様なものがあるため、労使で決めることになるが、例えば、無期雇用と有期雇用で分ける場合（無期雇用は選択肢 1、有期雇用は選択肢 2 など）、職種で分ける場合（A 職種は選択肢 1、B 職種は選択肢 2 など）などが考えられる。

問 4-26 局長通達で「一般賃金のうち退職金については、次の（１）、（２）又は（３）から労使で選択するものとする。なお、一つの労使協定において、労働者の区分ごとに（１）から（３）までを選択することも可能であること」とされているが、個々の派遣労働者が、希望に応じて、（１）から（３）を選択する方法でも可能か。

答 一般退職金と同等以上の待遇が確保される場合には、個々の労働者の希望に応じて（１）から（３）を選択させる方法も可能である。

問 4-27 派遣元 A 社では、労使協定方式により退職金に関しては退職金前払いの方法（一般労働者の賃金水準に 5 % 上乗せ）を検討している。退職金前払いの方式を採用する場合、支給対象者を全ての協定対象派遣労働者ではなく、下記の者を除く協定対象派遣労働者とすることは可能か。

1. 学生のアルバイト
2. 当初から 3 か月の短期間の雇用を希望している者
3. 産休代替等により雇用する者（派遣先の労働者が産前産後・育児休業を取得する場合における当該労働者の業務について、派遣する者）

答 1～3 の者を一般退職金の支給の対象から除くことは認められない。

なお、選択肢 2（一般基本給・賞与等の 5 % を上乗せ）も含め、協定対象派遣労働者の退職金の算定については、個々の派遣労働者による比較は必ずしも要せず、「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」等で、一般退職金と同等以上であれば差し支えない（1～3 の者について、合算の方法により一般賃金と同等以上とすることも可能である）。

また、労使協定方式は、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等を目的としたものであるから、これらの労働者を労使協定方式の対象にするのか等についても、労使で十分に協議した上で判断されたい。

※一般退職金の率は令和 9 年度適用の局長通達の例。

問 4-28 協定対象派遣労働者の待遇を確保するにあたり、日雇派遣労働者については、5 % 相当分を加算しない等により、一般退職金による待遇を確保しなくとも問題ないか。

答 日雇派遣労働者について労使協定方式を採用する場合は、退職金も含め、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とすることが必要である。

なお、労使協定方式は、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等を目的としたものであるから、日雇派遣労働者を労使協定方式の対象にするのか等についても、労使で十分に協議した上で判断されたい。

※一般退職金の率は令和 9 年度適用の局長通達の例。

問 4-29 一般退職金について、一般基本給・賞与等の 5 % を上乗せして支給する方法を選択した場合にも、退職金制度を導入する場合と同様に、勤続 3 年目以降の者のみ対象とすることは可能か。

答 認められない。

なお、協定対象派遣労働者の退職金について、選択肢 2・3 は、個々の派遣労働者による比較は必ずしも要せず、「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」等で、一般退職金と同等以上であれば差し支えない。

※一般退職金の率は令和 9 年度適用の局長通達の例。

問 4－30 確定給付年金の掛金を、派遣労働者以外の一般の労働者を含めて定額で支払っている場合、どのように一般退職金の 5 %と比較すればよいか。

答 掛金の形態が定額であり、派遣労働者の内訳が不明である場合は、例えば、以下の計算方法が考えられる。

⇒ 掛金（定額） × 協定対象派遣労働者の現金給与総額／協定対象派遣労働者を含む全労働者の現金給与総額

※一般退職金の率は令和 9 年度適用の局長通達の例。

問 4－31 一般退職金（一般基本給・賞与等× 5 %）を加味した一般賃金の額と同等以上の賃金の額を、既に協定対象派遣労働者に支払っているが、これに加えて中小企業退職金共済制度（以下「中退共」という。）に加入しようと考えている。その際、一般退職金として掛金を一般基本給・賞与等の 5 %以上とすることが局長通達で示されているところ、法定の措置を上回って加入する中退共の掛金の額も 5 %以上とする必要があるか。

答 協定対象派遣労働者の賃金が、一般退職金（一般基本給・賞与等× 5 %）を加味した賃金の合計額と同等以上である場合、これに上乗せしてさらに中退共に加入する場合の掛金の額は、法定の義務を上回る措置による待遇を確保するものであることから、上乗せ分の掛金が 5 %未満であった場合でも問題となるものではない。

※一般退職金の率は令和 9 年度適用の局長通達の例。

問 4－32 いわゆる「選択制DC制度」を導入している場合、その掛金については「中小企業退職金共済制度等」に加入する場合」の掛金として取り扱ってもよい。

答 いわゆる「選択制DC制度」は、従業員が一定額を企業型確定拠出年金の事業主掛金として充当するか、賃金として受け取るかについて、自らの意思で選択できる制度である。企業型確定拠出年金の事業主掛金として充当する場合は、事業主から拠出されることとなるため、「中小企業退職金共済制度等」に加入する場合」の掛金として取り扱って差し支えないが、一方で、当該掛金部分は賃金とはみなされないため、実際に賃金として支給される額を用いて一般基本給・賞与等と比較する必要があることに留意されたい。

(例)

○選択制DC制度を導入している事業所において、

協定対象派遣労働者の基本給・賞与・手当等が 20 万円

事業主掛金として充当するか、賃金として受け取るか選択できる金額が 3 万円の場合

- ・協定対象派遣労働者が、3 万円を事業主掛金として充当する場合
20 万円が一般基本給・賞与等と同等以上
3 万円が一般退職金と同等以上
である必要がある。
- ・協定対象派遣労働者が事業主掛金を全く充当せず、23 万円を賃金として受け取る場合
局長通達第 3 の 4 に定める合算による方法を用いる場合は、
23 万円が一般基本給・賞与等 ＋ 一般退職金 と同等以上
である必要がある。(※)

(※) 別個に協定対象派遣労働者に退職金を支給する制度を有しており、退職金制度による方法を用いて一般退職金と同等以上を確保する場合は、23 万円が一般基本給・賞与等と同等以上、かつ当該制度に基づいて支給される退職金の額が一般退職金と同等以上とすることも可能である。

問新－３ 「退職手当制度で比較する場合」において、局長通達別添４に示されている勤続年数の間にある年数については、どのように取り扱えばよいか。

答 「退職手当制度で比較する場合」については、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局長通達別添４の統計調査のいずれかを基に、一般の労働者の退職手当制度として一般退職金を労使で十分に協議した上で設定するものとしている。協定対象派遣労働者の退職金について、例えば「中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）については、勤続年数に関して１、３、５、１０年といった区分でのみ調査結果が示されていることから、勤続年数４年目の場合、調査上直前の区分である勤続年数３年目の一般退職金と同等以上の水準とする必要がある。

なお、勤続年数４年目については、労使で十分に協議した上で、例えば、勤続年数３年目と５年目の数値から、一般退職金の水準を推計して設定することは否定されるものではなく、当該水準を一般退職金とする場合、協定対象派遣労働者の退職金の水準を当該一般退職金の水準以上にする必要がある。

５．独自統計

問５－１ 新規高卒初職者について、採用した初年度に限り、人事院の職種別民間給与実態調査の学歴別職種別の高卒者の初任給を使用した賃金を適用してもよいか。

答 貴見のとおり。

ただし、当該実態調査の使用について労使で合意していることが必要。

また、その際の賃金の決定方法は、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等の向上があった場合に改善されるものでなければならず、これらを公正に評価して賃金を決定する必要がある。そのため、例えば、採用した翌年度以降も当該賃金を使用したり、新規採用者であっても一定の技能を習得して採用された者にも当該賃金を適用したりすることは不適切な賃金の決定と考えられ、法の趣旨に反しており、認められない。

６．賃金の改善（法第３０条の４第１項第２号ロ）

問６－１ 協定対象派遣労働者の範囲を職種で設定し、職種ごとに賃金テーブルを作成している。しかし、同じ職種に属していても、派遣先によって派遣労働者が従事する具体的な業務内容は異なるため、昇給の仕組みについては、業務内容ごとに異なる基準を設定することは認められるか。

答 労使で合意されていれば否定されるものではない。

ただし、紛争防止の観点からも、具体的な評価基準や評価期間、昇給範囲、対象者等を労使協定に定めること。

また、評価期間中の終了直前に派遣先を変更（業務内容を変更）させ、変更前の派遣先の就業実態を評価対象としないなど、実質的に派遣労働者を昇給させていない恣意的な運用等は認められない。

問 6－2 定年退職した労働者を採用している場合であっても、職務内容に向上があれば賃金の改善が必要か。

答 労使協定方式については、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り、これを担保するため、法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号ロの要件が設けられている。

したがって、定年後再雇用する者を労使協定方式の対象とするのであれば、法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号ロの要件の対象となることから、職務内容に向上があれば賃金の改善が必要となる。

7. 公正な評価（法第 30 条の 4 第 1 項第 3 号）

問 7－1 法第 30 条の 4 第 1 項第 3 号において、派遣労働者の賃金を決定するにあたっては、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することとなっているが、それは全ての賃金の決定が対象となるのか。

答 法第 30 条の 4 第 1 項第 3 号については、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、能力、経験等の向上を公正に評価しその結果を勘案した賃金を決定することを内容としている要件であり、第 2 号イ及びロに掲げる賃金の決定方法において必要となるものである。

したがって、一般的に職務の内容、職務の成果、能力、経験等に応じて支給されと考えられる職務の内容に密接に関連して支払われるものについては、同号の対象となるため、例えば、賞与についてのみ「公正に評価し、賞与額を決定する」旨の規定しかない場合は、認められない。

なお、職務の内容に密接に関連して支払われるものの評価のうち、例えば、資格手当といった一定の要件の下で必ず支払われることとして就業規則や賃金規程等に明確に定められ、かつ、不合理と認められる相違が生じていないものについては、当該規則等に基づき、適切に支払われることとされていけば足りるものと考えられる。

一方で、例えば通勤手当といった職務の内容、職務の成果、能力、経験等の向上に応じて決定することになじまない職務の内容に密接に関連して支払われるもの以外において、不合理と認められる相違が生じていないものについては、第 3 号の「公正な評価」まで求めるものではないと考えられる。