

派遣労働者の同一労働・同一賃金 労使協定セミナー 作成実務編

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 作成実務編

神奈川労働局 職業安定部 需給調整事業課

令和8年9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 作成実務編」

○参考資料

・令和9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（令和9年度適用 全体版） 通達

・労使協定イメージ（令和8年1月28日公表版または令和8年8月28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 令和8年8月28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



参考資料以外

・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9年度に向けた通達等の改正点
- 2 よくある指摘事項と注意点
- 3 令和8年10月1日付け労働者派遣法施行規則等の改正点

1 令和9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) 地域指数
- (3) 一般通勤手当
- (4) 一般退職金
- (5) 最低賃金
- (6) まとめ

(1) 統計の職種別の基準値 (0年)

- ・ 職業安定業務統計 (全体) : 1,333円 (前年度比 **+44円**)
- ・ 賃金構造基本統計調査 (全体) : 1,530円 (前年度比 **+88円**)

(2) 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 110.1 → **110.4**

東京 111.4 → **110.3**

計算の結果、一般賃金が上がった場合でも、そのことをもって協定対象派遣労働者の賃金を引き下げると労働条件の不利益変更になる可能性があることに注意。

(3) 一般通勤手当 通達8ページ 第2の2 (1)

一般通勤手当

79円 → **67円**

(4) 一般退職金 通達8ページ 第2の2 (1) 別添4

別添4に掲載されている統計の一部更新 → **該当の統計を用いている場合は要注意**

一般退職金の割合 (5%) については据え置き

(5) 最低賃金

神奈川県最低賃金 令和8年10月1日から1,225円 → 1,279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。→最低賃金改定のタイミングでチェックが必要。

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 6 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	117.5	125.3	130.0	136.2	139.8	181.4

0 年	1 年	2 年	3 年	5 年	1 0 年	2 0 年
100.0	117.5	125.3	130.0	136.2	139.8	181.4

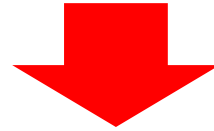
イメージ 1 2 ページ 記載例

			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 紡織製品・衣服・繊維製品製造工	通達に定める職業安定業務統計	1,094	1,285	1,371	1,422	1,490	1,529	1,985
2	地域調整	神奈川 110.4	1,208 (※)	1,419	1,514	1,570	1,645	1,689	2,192
3	基準値 (0 年) を地域別最低賃額とした額		1,279	1,503	1,603	1,663	1,742	1,789	2,321

※地域調整を乗じた結果、神奈川の地域別最低賃金額1,279円 (R8.10.1～)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

- 通達の改正に伴い、一般賃金を算定する際に用いる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がある。



仮に下がった場合でもそのことをもって派遣労働者の待遇を引き下げることは不適當。

- 最低賃金の改定に伴い、現在の労使協定で算定した一般賃金が上がる可能性があることにも注意する。

2 よくある指摘事項と注意点

- (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) 能力・経験調整指数の対応関係の不備
- (5) 協定対象派遣労働者の賃金の算定方法の誤り
- (6) 賃金改善規定の不備
- (7) 公正評価規定の不備
- (8) 退職金の比較の不備
- (9) 確認書の不備（労使協定書の有効期間が2年以上の場合等）
- (10) 労使協定の締結が適正になされていない
- (11) その他
- (12) まとめ

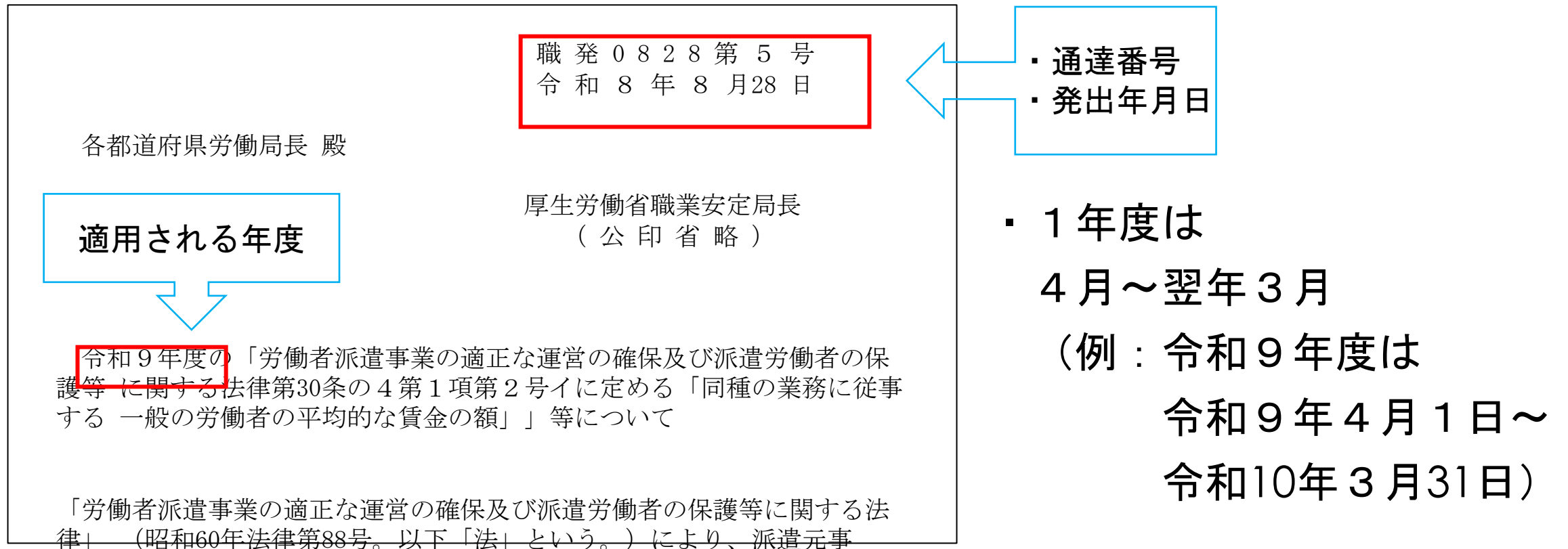
(1) 通達名の更新忘れ、過去の通達の職種別基準値や地域指数を使用

【よくある指摘事項】

- ・ 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。
- ・ 別表に記載している職種別賃金や地域指数を修正していない。または修正が一部のみ。

【改善方法】

- ・ 新年度に適用される通達を引用し、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)

【よくある指摘事項】

- ・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。
- ・都道府県別の地域指数とハローワーク別の地域指数を使い分けているが、その使い分けに合理的な理由がない。

【改善方法】

- ・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する。
- ・複数の地域で就業する場合は、複数の地域ごとに地域指数を用いるか、最も高い地域指数を用いる。

【地域指数を使い分ける場合の記載例】

イメージ 3ページ 記載例参照

(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

【よくある指摘事項】

- ・ 1円未満の端数を四捨五入、切り捨てとしている。

【改善方法】

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	1,706	2,005	2,138	2,218	2,324	2,385	3,095
2	地域調整	神奈川県 110.4	1,884	2,214	2,361	2,449	2,566	2,634	3,417
3		退職金（5%） 上乘せ後	1,979	2,325	2,480	2,572	2,695	2,766	3,588

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

・ $1,706円 \times 1.104 = 1883.424$
→ 1,884円

・ $1,884円 \times 1.05 = 1978.2$
→ 1979円

- ・ 統計の職種別基準値に地域調整指数を乗じた時点で、1円未満の端数を切り上げ整数にする。
- ・ 上記2に一般退職金割合の5%を乗じた場合も同様の端数処理をする。

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：通達第3の1
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）	1,700 ～	220	20	1,940 ～

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
2,634	10年
2,449	3年
1,884	0年

- ① 基本給額
月基本給352,100円÷160（月平均所定労働時間数）
＝2200.625→2,200円
- ② 賞与額
年間賞与額518,500円÷1,920（年所定労働時間数）
＝ 270.052→ 270円
- ③ 手当額
月手当額4,820円÷160（月平均所定労働時間）
＝ 30.125→ 30円
- 合計額
①＋②＋③＝2,500円

※全て合計してから端数処理してもよい
(Q&A問2－22)

(4) 能力・経験調整指数の対応関係の不備

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

【よくある指摘事項】

- ・ 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、協定対象派遣労働者の賃金を記載した別表が作成されていない。
- ・ 一般の労働者の能力・経験に対応する協定対象派遣労働者の職務の内容に具体性がない。

【改善方法】

- ・ 協定対象派遣労働者の賃金を定める。
- ・ 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を具体的に定める。



業務内容をよく理解している労使で協議の上決定する。

イメージ6 ページ 第4条、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）	1,700 ～	220	20	1,940 ～

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
2,634	10年
2,449	3年
1,884	0年

≧

(5) 協定対象派遣労働者の賃金の算定方法の誤り

根拠：法第30条の4第1項第2号イ
通達第3の1②

【よくある指摘事項】

- ・ 手当額に算入できない賃金（固定残業代等）を算入している。
- ・ 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おらず、実態と乖離している。

【改善方法】

- ・ 基本給は、月給÷1年間に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）

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）	2,500～	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）

1 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。

2 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。

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。

4 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、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。

5 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。

(6) 賃金改善規定の不備

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

【よくある指摘事項】

- ・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。

【改善方法】

- ・追加の手当を支払う場合は、「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」と定める。
- ・追加の手当を支払う場合は、賃金の構成の条項に定めがあるか、公正評価規定に定めがあるかも合わせてチェックする。

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)ハ

【よくある指摘事項】

- ・一部の賃金についてのみ定めている。
- ・「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。

【改善方法】

- ・基本給、賞与、資格手当、役職手当、能力手当等職務の内容等に密接に関連する賃金については、漏れなく評価方法等を定める。
 - 資格手当のように一定の要件を満たせば必ず支払われる賃金については、その要件が就業規則等で明確に定められ、かつ、不合理な相違が生じていなければ当該就業規則等を引用することも可。
- ・具体的な評価方法について、就業規則等で整備する。

イメージ 9ページ 第5条

第5条 基本給の決定は、〇〇（「〇か月」「〇半期」等の期間）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、〇〇（「〇か月」「〇半期」等の期間）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、〇〇（「〇か月」「〇半期」等の期間）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) 退職金の比較の不備

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

【よくある指摘事項】

- ・ 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。
- ・ 「退職金の支給は退職金規定による」とのみ定め、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1)
- ・ 前払い退職金とする旨定めているが、実際には前払い退職金に相当する支給項目がない。(選択肢2)
- ・ 合算とする旨定めているが、一般基本給・賞与等に一般退職金の割合を乗じた額を加算して比較を行っていない。(選択肢2)
- ・ 中小企業退職金共済制度等を用いる旨を定めているが、掛け金額が一般基本給・賞与等の額に一般退職金の割合を乗じた額に満たない場合の差率の部分一般基本給・賞与等に加算していない。
(選択肢3と選択肢2の併用)

【改善方法】

- ・ 通達で定める3つの比較方法のいずれかを選択し、労使協定に定める。
→ 比較方法を選択をしたうえで、一般の労働者の退職手当制度や一般基本給・賞与等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・賞与等に一般退職金の割合を乗じた額に満たない場合の差率分を一般基本給・賞与等に加算して比較する。

(9) 確認書の不備（労使協定書有効期間が2年の場合等）

【よくある指摘事項】

- ・ 一般賃金と同等以上であることを確認したが、確認書を作成・添付していない。
- ・ 確認書が添付されているが、作成時期が新しい通達の適用日後となっている。
- ・ ひな形をそのまま使用しているため、地域指数が労使協定の本文と一致していない。

【改善方法】

- ・ 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月の最低賃金の改定など）、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。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。
- ・ 確認書は、新たな一般賃金が適用される前に作成して労使協定に添付する。（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。（Q&A 問1－7）

確認書のイメージ

労使協定における協定対象派遣労働者の賃金額等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

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。

○協定対象派遣労働者の退職手当

勤続年数		3 年 以上 5 年 未満	5 年 以上 10 年 未満	10 年 以上 15 年 未満	15 年以上 25 年未満	25 年以上 35 年未満
支給月数	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○年○月○日付けで●●人（過半数代表者○○）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○年○月○日から令和○年○月○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の賃金額が、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。）に定める「一般賃金」の額と同等以上であることを確認しました。

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ことを確認する

(10) 労使協定の締結が適正になされていない

根拠：法第30条の4第1項
要領第6の5（3）

【よくある指摘事項】

- ・ 過半数代表者の選出が適正に行われていない。（選出の目的を明らかにしていない、使用者が指名した者を過半数代表者にしている、締結の都度選出していない 等）
- ・ 労働組合が過半数組合でない。

【改善方法】

- ・ 選出の目的を明らかにして、全労働者を対象に候補者を募る。
- ・ 候補者について、全労働者を対象に信任、不信任の確認をする。
- ・ 明確に過半数の信任を得たことが確認できる者を過半数代表者とする。
- ・ 過半数代表者は締結の都度上記のプロセスで選出する。
- ・ 労働組合と締結する場合は、労組法の要件を満たした組合であること、過半数の労働者が加入している労働組合であることを確認する（要件を満たさない場合は別途過半数代表者の選任が必要。）。



この点に落ち度があると、協定が無効になってしまう（＝派遣先均等・均衡方式が適用される）ことも・・・！

締結後の協定の周知もしっかりと！ 書面交付、メール、イントラネットへの掲載 等

(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）

【よくある指摘事項】

- ・ 特段の事情がない限り、一の労働契約期間中に派遣先の変更を理由として協定対象者であるか否かを変更しようとしなないことを定めていない。
- ・ 「労働契約期間中」とすべきところを「派遣期間中」としてしまっている。

【改善方法】

- ・ 上記の内容を労使協定で定める。

【参考】

- 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) 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、年度を修正する。
- 新年度の職種別基準値や地域指数を使用する。

(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用いる。
- 複数の地域で就業する場合は、各地域ごとの地域指数を用いるか、最も高い地域指数のみを用いる。

(3) 端数処理の誤り

- 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

(4) 能力・経験調整指数の対応関係の不備

- 対応関係について定める。
- 職務の内容については具体的に定める。
- 協定対象者の賃金と一般賃金と比較するための別表を作成する。
- 協定対象者の賃金を算定する。

(5) 協定対象派遣労働者の賃金の算定方法の誤り

- 基本給、賞与・手当等の時給換算額を正しく計算する。
- 協定対象者の賃金は固定残業代を含めず算出する。
- 協定対象者の賃金の算出根拠を各賃金ごとに記載する。

(6) 賃金改善規定の不備

- 賃金改善規定を定める。
- 能力等が向上した場合は賃金が改善されるよう定める。

(12) 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、決定することを定める。
- 具体的な時期や方法についても定める。

(8) 確認書の不備（有効期間2年の場合等）

- 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をし、確認書を作成・添付する。
- 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、労使協定を再締結する。
- 最低賃金の改定についても注意する。

(9) 退職金の比較の不備

- 選択肢1～3のいずれかの方法で比較を行い、労使協定に定める。
- 比較方法に応じて一般労働者の退職手当制度や退職金相当額との比較をする。

(10) 労使協定の締結が適正になされていない

- 過半数代表者等を適正な選出方法で選出する。
うにする。
- 周知についても適正に行う。

(11) その他

- 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を定める。

3 令和8年10月1日付け労働者派遣法施行規則等の改正点

- (1) 今回の改正の全体像
- (2) 待遇差の説明義務の強化（派遣元が必ず対応すべき点）
- (3) 均等・均衡待遇と労使協定方式の運用改善
- (4) 公正な評価・派遣先の協力・その他の改正点

(1) 今回の改正の全体像

ア 改正の目的

- ①派遣労働者がどの雇用形態でも納得できる待遇を受けられるようにする
- ②均等・均衡待遇や労使協定方式の「運用の実効性」を高める
- ③説明義務・評価・協定の運用など、実務の改善を促す

イ 改正の主なポイント

- ①待遇差の説明義務が強化
- ②均等・均衡待遇のガイドラインが大幅に明確化
- ③公正な評価による待遇改善の促進（評価→賃金改善の流れを強化）
- ④労使協定方式の運用改善（協定の締結・周知・賃金決定の留意点）
- ⑤派遣先の配慮義務の明確化（駐車場など）

 「説明」「均等・均衡」「評価」「協定」「派遣先の協力」の5つが強化された改正

令和8年10月1日改正のポイント

派遣労働者の更なる待遇改善を実現するため、裁判例等を踏まえた「同一労働同一賃金ガイドライン」の更なる明確化や、労働者に対する説明義務の改善、公正な評価による待遇の改善等を図る改正を行いました。

派遣労働者の均等・均衡待遇

- 「同一労働同一賃金ガイドライン」の更なる明確化
裁判例等を踏まえ、賞与、退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当、病気休暇・休暇、夏季冬季休暇及び褒賞に関する記載の追加、通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消に係る記載趣旨の明確化等、「同一労働同一賃金ガイドライン」の記載の見直しを行いました。
- 派遣労働者の意見の反映
労使協定の締結時や就業規則の作成等における過半数代表者等への必要な配慮、派遣労働者の均等・均衡待遇に関する基本的な考え方を派遣元指針に示しました。
- 労働者派遣制度における待遇決定方式の運用改善
派遣先の派遣料金の配慮義務に関し、派遣元事業主からの派遣料金の額に係る交渉に一切応じない場合は、法の趣旨を踏まえた対応といえないこと等の留意すべき事項を派遣先指針に示しました。
- 派遣先において配慮が求められる施設の明確化
派遣先において配慮が求められる施設に「駐車場」が含まれることを派遣先指針に示しました。

労働者に対する待遇に関する説明義務の改善

- 待遇の相違の内容・理由等について派遣元事業主に説明を求めることができる旨を明示事項へ追加
雇入れ時及び派遣時の明示事項に、新たに「待遇の相違の内容・理由等について派遣元事業主に説明を求めることができる旨」を追加しました。
- 待遇の相違の内容・理由等の説明の方法等
派遣労働者に待遇の相違・理由等について説明をする際の説明方法や説明の求めがない場合における周知等について派遣元指針に示しました。

公正な評価による待遇改善の促進

- 公正な評価による待遇の確保
派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練やキャリアコンサルティングの実施、就業機会の確保及び提供を行うに当たって、その職務の成果等の向上により待遇が改善するよう、派遣労働者の希望に応じた評価結果のフィードバック等の措置を総合的に行うよう努めること等の留意事項を派遣元指針に示しました。

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HPをご確認ください。
ご不明点については、都道府県労働局までお問い合わせください。

派遣労働者の同一労働同一賃金について



都道府県労働局
お問い合わせ先

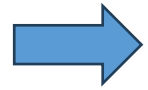


(2) 待遇差の説明義務の強化（派遣元が必ず対応すべき点）

ア 雇入れ時・派遣時の明示事項に追加

新たに以下が追加される

「待遇の相違の内容・理由等について、派遣元に説明を求めることができる旨」



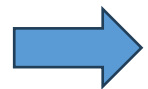
派遣労働者が「説明を求めることができる」ことを、必ず明示

イ 説明の方法（派遣元指針で明確化）

- ①資料を使って口頭で説明
- ②説明事項をすべて記載した資料を交付
- ③口頭説明の場合も、使用した資料を渡すことが望ましい

ウ 説明の求めがない場合でも説明することが望ましい

- ①契約更新時などに、待遇差の内容をまとめた資料を渡す
- ②「説明を求めることができる」こと自体を周知する



説明を“求められたらやる”ではなく、積極的に説明する方向へ強化

(3) 均等・均衡待遇と労使協定方式の運用改善

ア 均等・均衡待遇（派遣先比較）の明確化

ガイドラインが大幅に強化され、以下の待遇は「正社員と同一支給」が明確化
無事故手当、家族手当、住宅手当（転居を伴う配置転換がある場合）、病気休職・休暇、
夏季冬季休暇、褒賞、賞与・退職手当（正社員との均衡がとれた内容）

→ **「正社員人材確保論」だけでは差を正当化できない**ことも明記。

イ 労使協定方式の運用改善（派遣元指針の強化）

- ①過半数代表者の事務スペース・機器の提供などの配慮が必要
- ②協定を守らない場合は派遣先均等・均衡方式の適用されることに留意する

ウ 賃金決定の留意点（協定方式）

- ①一般賃金水準を遵守
- ②経済・物価・賃金動向を踏まえて協議
- ③一般賃金が上がっても、従前の賃金を基礎に協議することが望ましい
※**賃金引下げは労働条件の不利益変更**

エ 労使協定の周知義務

協定締結時・更新時・雇入れ時に、**書面交付・メール・イントラネット・掲示等で周知する義務**

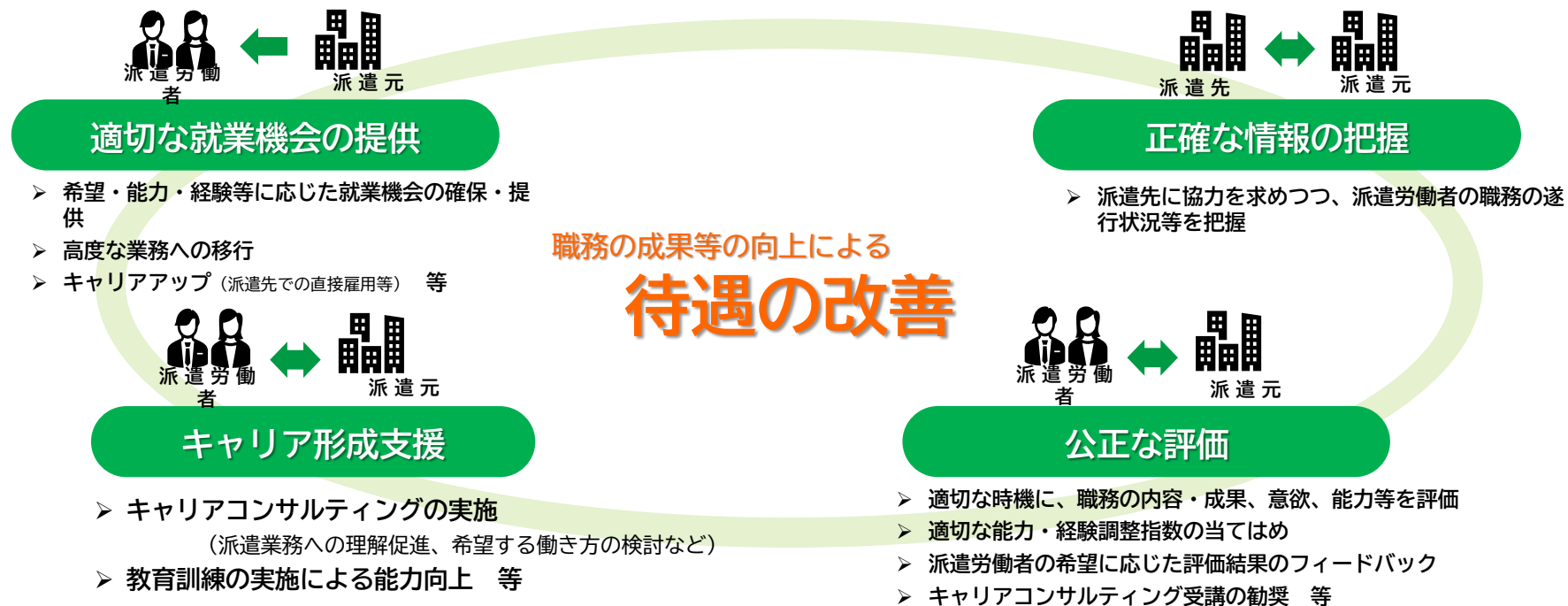
※掲示等の場合は概要の書面周知も必要

(4) 公正な評価・派遣先の協力・その他の改正点

ア 公正な評価による待遇改善（派遣元指針の強化）

- ① 派遣先に協力を求めつつ、業務状況を把握して評価
- ② 評価結果を派遣労働者にフィードバック
- ③ キャリアコンサルティングを勧奨
- ④ **評価 → 教育訓練 → 就業機会 → 賃金改善**の好循環を作ることが重要。

(参考：指針のイメージ)



これら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

(4) 公正な評価・派遣先の協力・その他の改正点

イ 派遣先の配慮義務の明確化

- ①派遣労働者が利用できるよう配慮が必要な施設として「**駐車場**」を例示として追加
- ②派遣元からの評価情報提供の依頼に協力すること
- ③派遣料金の交渉に一切応じない場合は、法の趣旨に反する（指針で明確化）

ウ その他（制度運用の改善）

- ①派遣労働者に適用される就業規則等を作成する際に意見聴取する派遣労働者の過半数代表者の選出方法の適正化
- ②労使協定の周知が不十分な場合は「違法・無効」とすべきとの意見も踏まえ、周知の重要性が強調
- ③非正規労働者の意向を十分に考慮して待遇を決めることが重要
- ④行政ADRの活用、好事例の共有など、行政による履行確保の強化

職場のトラブルで悩んでいませんか？

労働者派遣法に基づく

紛争解決援助制度と調停のご案内

派遣先に雇用される通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消すること等を目指す
「派遣労働者の**同一労働同一賃金**」が始まりました（令和2年4月1日～）。

これに関し、派遣労働者と事業主の間に関する**トラブルの早期解決**を図るため、事業主と労働者との間の紛争を**裁判をせずに解決**する手続き「**行政ADR**（行政による裁判外紛争解決手続）」を整備しています。

具体的には①**都道府県労働局長**による紛争解決の援助（助言・指導・勧告）と②**調停会議**による調停・調停案の作成・受託勧告の2つがあります。



- 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。
(送付先) 14kn-jukyuu_s@mhlw.go.jp
- ミーティング（セミナー）退室後、又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。

長時間に渡りご清聴いただき、誠にありがとうございました。