

# 派遣労働者の同一労働・同一賃金 オンラインセミナー

第4回  
「よくある違反事項」

16:00～開始です  
参加者名を許可番号に変更してお待ちください

- 1 待遇決定方式について
- 2 違反事例のご紹介
- 3 労使協定方式に関するQ & A

## 第6集 のご紹介

# 待遇決定方式について

### 労働者派遣法第30条の3：派遣先均等・均衡方式

### 労働者派遣法第30条の4：労使協定方式

- ▶ 第1項：労使協定の締結
- ▶ 第2項：労使協定の周知

# 労使協定の締結（法第30条の4第1項）

1号：対象となる派遣労働者の範囲

2号：賃金の決定方法

イ：一般賃金と同等以上、□：能力等の向上があった場合の賃金の改善

3号：能力等の公正な評価

4号：賃金を除く待遇の決定方法

5号：段階的かつ体系的な教育訓練

6号：その他（有効期間など、施行規則第25条の10で規定）

# 違反事例のご紹介

- 1 一般退職金が定められていない**
- 2 過去の通達を使用している**
- 3 端数処理に誤りがある**
- 4 公正評価規定に不備がある**
- 5 賃金改善規定に不備がある**

# 1 一般退職金が定められていない

- 一般退職金については、以下の選択肢から労使で選択する必要があります
  - (1) 退職手当制度の方法
  - (2) 退職金前払いの方法
  - (3) 中小企業退職金共済制度等への加入の方法
- 退職手当の制度を設けていない場合も一般退職金を定める必要があります
- 採用した選択肢が特定できるよう労使協定に記載してください

## 2 過去の通達を使用している（1）

- 「同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準」についての局長通達は毎年発出され、その適用期間は4月1日から3月31日までです
- 過去の局長通達を使用したことが原因で、労使協定の対象となる派遣労働者の賃金が、一般賃金を下回っているケースも見られます

## 2 過去の通達を使用している（2）

- 適用される局長通達が労使協定の有効期間中に改正された場合は、労使協定の対象となる派遣労働者の賃金額が、一般賃金の額と同等以上の額であるか否かを確認する必要があります
  - ▶ **派遣労働者の賃金額  $\geq$  一般賃金の額** となっている場合  
同等以上の額であることを確認した旨の書面を労使協定に添付してください
  - ▶ **派遣労働者の賃金額 < 一般賃金の額** となっている場合  
労使協定を締結し直す必要があります

### 3 端数処理に誤りがある

- 一般賃金を算出する過程で1円未満の端数が生じた場合にそれを切り上げるべき場面で、誤って四捨五入や切り下げをしているケースが見られます
- 端数処理を誤ったことが原因で、労使協定の対象となる派遣労働者の賃金が、一般賃金を下回っているケースも見られます

## 端数処理の具体例

労使協定の別表1のイメージ

(数値は令和8年度適用のもの)

		通達に定める 職業安定業務統計	
1	一般事務員		1,122
2	地域調整	大阪：107.4	1,206
3	退職金（5%）上乗せ後		1,267

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
1 一般事務員	1,122	1,277	1,367	1,400	1,499
2 地域調整	1,206	1,372	1,469	1,504	1,610
3 退職金（5%）上乗せ後	1,267	1,441	1,543	1,580	1,691

計算例 1

計算例 2

## 計算例 1

- 一般基本給・賞与等の算出にあたり、職種別の基準値に能力・経験調整指数を乗じた値に地域指数を乗じる際に生じた **1円未満の端数については、切り上げ**る必要があります
- 職業安定業務統計の**一般事務員の1年目**（1, 277円）に大阪の地域指数（107.4）を乗じる場合、 $1, 277 \times 1. 074 = 1, 371. 498$ となることから、地域指数を乗じた後の一般基本給・賞与等は1, 372円となります

## 計算例 2

- 一般退職金について選択肢2（退職金前払いの方法）を採用する場合、一般基本給・賞与等に5%を乗じる際に生じた1円未満の端数については、切り上げる必要があります
- 職業安定業務統計の一般事務員の5年目に大阪の地域指数を乗じた値は1,610円ですので、 $1,610 \times 0.05 = 80.5$ より、一般退職金は81円となります

※別表1には、一般基本給・賞与等に一般退職金を加算した1,691円を記載しています

## 4 公正評価規定に不備がある

- 公正評価規定が全くない
- 就業規則等には定めがあるが、労使協定で引用されていない
- 勤務評価等に基づいて決定される賃金を網羅できていない
- 評価の時期や評価の基準が定められていない

【参考】労使協定イメージ（令和7年1月31日公表版）

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、・・・（略）
- 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。

## 5 賃金改善規定に不備がある

- 賃金改善規定が全くない
- より高度な就業機会を提示できない場合の仕組みが規定されていない
- 能力等が向上しても、賃金が改善しない可能性がある

例 「能力等の向上があった場合に、賃金が改善する場合がある。」

【参考】労使協定イメージ（令和7年1月31日公表版）第4条第2項

甲（注：派遣元事業主）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。←法第30条の4第1項第2号□「賃金の改善」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。

## 違反が多い事例を再掲します

- 1 一般退職金が定められていない
- 2 過去の通達を使用している
- 3 端数処理に誤りがある
- 4 公正評価規定に不備がある
- 5 賃金改善規定に不備がある

## 優先的にチェックすべきポイント

- 1 一般退職金が定められているか
- 2 過去の通達を使用していないか
- 3 端数処理に誤りはないか
- 4 公正評価規定に不備はないか
- 5 賃金改善規定に不備はないか

# 自主点検表を活用してください

### 派遣労働者の同一労働同一賃金に係る自主点検表 (派遣元事業主用【労使協定方式】)

本自主点検表については、労働者派遣法における派遣労働者の同一労働同一賃金について、「労使協定方式」の場合に遵守していただく内容を簡易に点検していただけるようまとめたものです。適切な労使協定でない場合は、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場合がありますので、注意して点検いただくようお願いいたします。

本自主点検表を積極的に活用し、適切な事業運営を図り、派遣労働者の待遇改善につなげていただくようお願いいたします(派遣先均等・均衡方式の場合は、「派遣元事業主用【派遣先均等・均衡方式】」の自主点検表をご活用ください。)。

なお、本自主点検表の内容は、派遣労働者の同一労働同一賃金に関する「労使協定方式」の場合の主な取扱いを記載したものであり、すべての取扱いを網羅的に記載したものではないことにご留意ください。

- 厚生労働省のホームページに  
自主点検表が掲載されています
- 本日ご紹介できないチェック  
ポイントについては、こちら  
でご確認ください

# このような事例もあります

- 労使協定を締結しておらず、派遣先均等・均衡方式による待遇の確保も行っていない
  - 正社員を派遣する場合も、労働者派遣法第30条の3、第30条の4の適用を受けます
- 過半数代表者が適切に選任されていない
  - 派遣労働者のみで信任投票を行っており、全ての労働者の過半数の信任を得られていない
  - 信任投票において、メール等に不応答の者を信任とみなしている

# 労使協定方式に関するQ & A

## 第6集 のご紹介

Q 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲を、  
以下の基準で定めることに問題はないか

- (1) 派遣される事業所所在地の地域
- (2) 派遣先均等・均衡方式を適用しない派遣労働者
- (3) 雇用する全ての派遣労働者

### (1) 派遣される事業所所在地の地域 ▶ 適当ではない

- ・ 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することを目的としています
- ・ 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ます
- ・ 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、労使協定の趣旨に反するおそれがあり適当ではありません

(2) 派遣先均等・均衡方式を適用しない派遣労働者 ▶ 認められない

- ・ 労使協定の対象となる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必要があります
- ・ 「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、認められません

(3) 雇用する全ての派遣労働者 ▶ 直ちに問題となるものではない

- ・ 「雇用する全ての派遣労働者」と定めることは、労使協定の対象となる派遣労働者の範囲が客観的に明らかとなるため、直ちに問題となるものではありません

Q 一般退職金について、局長通達では3つの選択肢が示されているが、次のように選択肢を使い分けることは可能か

- ・ 無期雇用は選択肢1、有期雇用は選択肢2とする
- ・ 職種Aは選択肢1、職種Bは選択肢2とする
- ・ 個々の労働者の希望に応じて対応する

【参考】

選択肢1：退職手当制度の方法

選択肢2：退職金前払いの方法

選択肢3：中小企業退職金共済制度等への加入の方法

### A 可能である

- ・ 局長通達において、「一般退職金については、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。」と記載されています
- ・ 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ります
- ・ 一般退職金と同等以上の待遇が確保されるよう、ご留意ください

## 参考資料

- 労使協定のイメージ（令和7年1月31日公表版）
- 「協定対象派遣労働者の賃金の額に関する確認書」のイメージ  
（令和6年2月7日公表版）
- 労使協定方式に関するQ & A（第6集）
- 同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準（令和8年度適用）
- 自主点検表
- 労使協定書の賃金等の記載状況について  
（一部事業所の集計結果（令和6年度））

ご静聴ありがとうございました。

以下の方法でアンケートを提出してください。

- ・Zoom退室時に表示されるアンケートを送信する。