

派遣労働者の同一労働・同一賃金 オンラインセミナー

「派遣先均等・均衡方式と
労使協定方式の概要」

目次

1. 派遣労働者の同一労働同一賃金
2. 令和7年度局長通達について～令和6年度からの変更点等～
3. 労使協定の作成
 - ・ 3-1 概要編
 - ・ 3-2 実務編
4. 労働者派遣事業の実務における留意点

1. 派遣労働者の同一労働 同一賃金について

派遣労働者の同一労働同一賃金

施行日

改正労働者派遣法（同一労働同一賃金）の施行日 ⇒ **2020年4月1日**

均衡待遇の確保のための考え方

労働者派遣法 第30条の3

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

労働者派遣法第30条の4

派遣元事業主は、厚生労働省で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については、適用しない。

派遣労働者の同一労働同一賃金

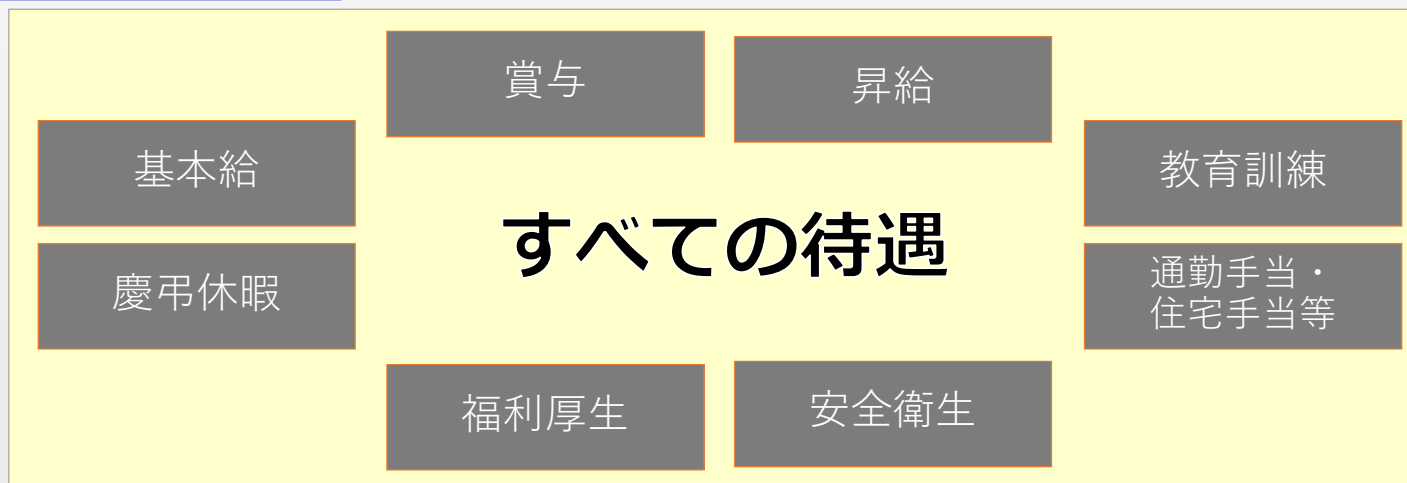
待遇決定方式

派遣先均等・均衡方式
労使協定方式

いずれかにより待遇確保

およそ9割の
事業所が
労使協定方式

対象となる待遇



派遣労働者の同一労働同一賃金

派遣労働者の待遇決定における二つの方式



比較対象労働者

比較対象労働者の情報を提供しなかった場合

派遣先

法第26条第7項違反

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る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。

派遣元

法第26条第9項違反

派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から第七項の規定による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。

2. 令和7年度局長通達について ～令和6年度からの変更点等～

令和7年度局長通達について～令和6年度からの変更点等～

● 「一般賃金通達」とは労使協定方式の派遣労働者の賃金を定めたもの

※法令の定めにより、協定対象派遣労働者の賃金は、「一般賃金」と同等以上の賃金でなければならない。

【構成】

- 本文
- 別添1・・・賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金(時給換算)
- 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・賞与の額(時給換算)
- 別添3・・・職業安定業務統計による地域指数
- 別添4・・・退職手当制度

- 毎年8月頃に翌年度適用分が発出されます。
- **令和7年度適用分は、令和6年8月27日付け**で発出されました。

厚生労働省のHP「派遣労働者の同一賃金同一労働について」のページ に公開されています。

6年度からの主な変更点等（1）

● 各種数値が直近の統計調査を基に変更されました

（別添2：職業安定業務統計 令和6年度583・令和7年度07409 電子機器部品組立工(0年)より引用）

適用年度	一般基本給・賞与等 (電子機器部品組立工(0年))	一般通勤手当	一般退職金 (前払い退職金)	地域指数 (佐賀県)
令和6年度	1,025円	72円	5%	87.7%
令和7年度	1,059円	73円	5%	88.5%

● 「能力・経験調整指数」も改定されています

※上段は、「能力・経験調整指数」です。下段は、職業安定業務統計の「電子機器部品組立工」の数値です。

適用年度	0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
令和6年度	100.0	115.1	126.2	128.1	134.9	147.0	183.1
	1,025	1,180	1,294	1,313	1,383	1,507	1,877
令和7年度	100.0	116.0	124.3	127.0	133.0	149.4	179.3
	1,059	1,228	1,316	1,345	1,408	1,581	1,899
佐賀県地域指数 88.5%を乗じた値	(938)	(1,087)	(1,165)	(1,191)	(1,247)	(1,401)	(1,681)
最低賃金	956	1,109	1,189	1,215	1,272	1,429	1,715

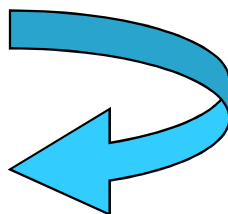
※佐賀県の括弧書きが「佐賀県地域指数（88.5）を乗じた数値」
最低賃金欄が佐賀県の最低賃金【令和6年10月17日から】

6年度からの主な変更点等（2）

● 一般通勤手当

令和6年度通達・・・72円

令和7年度通達・・・73円



● 一般退職金(退職手当制度)

「令和3年民間企業退職給付調査（人事院）」

・退職手当制度がある企業の割合 **92.3%** → 前年度より変更なし

「令和4年中小企業の賃金・退職金事情（東京都）」

・退職年金制度がある企業の割合 **71.5%** → 前年度より変更なし

6年度からの主な変更点等（3）

● 職業安定業務統計に用いる「厚生労働省編職業分類」の改定

《主な改定内容（適用時期→令和7年度適用分の一般賃金から）》

■ 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
- ・項目名をわ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

3. 労使協定の作成

3-1 概要編

3-1 労使協定の締結について（労使協定に定めないといけない事項）

労使協定に定めないといけない事項（労働者派遣法第30条の4第1項第1号～第6号）

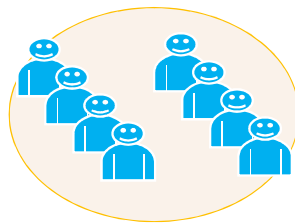
- ① 対象となる派遣労働者の**範囲**（第1号）
- ② **一般賃金と同等以上の賃金**（第2号イ）
- ③ **賃金の改善**規定（第2号ロ）
- ④ **公正な評価**規定（第3号）
- ⑤ 賃金以外の**待遇の決定方法**（第4号）
- ⑥ **教育訓練の実施**（第5号）
- ⑦ **有効期間、一部に限定する理由、待遇決定方式の変更**（第6号）

（注） 労使協定に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

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**として厚生労働省令で定めるものと**同等以上の賃金の額**となるものであること。

「一般賃金 ≤ 協定対象派遣労働者の賃金の額」のイメージ

一般賃金の額



世の中の通常の労働者の平均額



同等以上

協定対象派遣労働者の賃金



派遣元の派遣労働者の賃金額

3-1 労使協定の締結について（一般賃金）

一般基本給・賞与等

一般通勤手当

一般退職金

- （
 ○ 家族手当
 ○ 役職手当
 ○ など
 ）も含む

実費支給

定額支給

退職金制度と
比較する方法

退職金前払いの
方法

中小企業
退職金共済制度等
への加入の方法

一般基本給・賞与等 ≦ 基本給・賞与等

一般通勤手当 ≦ 通勤手当

一般退職金 ≦ 退職金

対象外

時間外勤務手当

深夜勤務手当

休日勤務手当

合算の方法

3-1 労使協定の締結について（一般基本給・賞与等）

一般基本給・賞与等の決定手順

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）

能力・経験調整指数

地域指数

<手順1>

使用する統計調査等を
労使で選択する

<手順2>

比べる職種を決める

<手順3>

能力・経験調整指数を
決める

<手順4>

地域指数を決める

3-1 労使協定の締結について（一般基本給・賞与等）

一般基本給・賞与等の決定手順

<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によるもの
「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

職業安定業務統計によるもの
「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」



求人上の賃金であるものの、
すべての職種を網羅

- 職種等を使い分ける場合の理由を記載すること
 通達の・別添1と別添2（統計調査）
 - ・別添2の職業分類（大・中・小分類）
 - ・地域指数の県別と安定所別

※ 理由の例は、労使協定のイメージを参照の上、使い分けることが賃金を引き下げるためではないかと疑いをもたれることがないようにすること。
 ※ 使い分けをしない場合は、どれを用いるか労使協定の本文に定めることが望ましい。

※ 局長通達の別添1と別添2
とで示しています

賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算） 別添1

(円)

	基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						基準値 (0年) 最大値	参考値 (0年)
		1年	2年	3年	5年	10年	20年		
原簿計	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
1072 電気・電子・電気通信技術者 (通信ネットワーク技術者を除く)	1,561	1,811	1,940	1,982	2,076	2,332	2,799	-	1,859
1073 機械技術者	1,393	1,616	1,731	1,769	1,853	2,081	2,498	-	1,667
1074 輸送用機械技術者	1,289	1,495	1,602	1,637	1,714	1,926	2,311	-	1,548
1076 金属技術者	1,363	1,581	1,694	1,731	1,813	2,036	2,444	-	1,632
1077 化学技術者	1,402	1,626	1,743	1,781	1,865	2,095	2,514	1,410	1,677
1091 建築技術者	1,373	1,593	1,707	1,744	1,826	2,051	2,462	-	1,644
1092 土木技術者	1,506	1,747	1,872	1,913	2,003	2,250	2,700	-	1,796
1093 測量技術者	1,223	1,419	1,520	1,553	1,627	1,827	2,193	1,418	1,472
1101 システムコンサルタント・設計者	1,699	1,971	2,112	2,158	2,260	2,538	3,046	-	2,017
1104 ソフトウェア作成者	1,444	1,675	1,795	1,834	1,921	2,167	2,589	-	1,725
1109 その他の情報処理・通信技術者	1,427	1,655	1,774	1,812	1,898	2,132	2,559	1,708	1,706
1119 他に分類されない技術者	1,361	1,579	1,692	1,728	1,810	2,033	2,440	-	1,630

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（時給換算） 別添2

(円)

	基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						基準値 (0年) 最大値	参考値 (0年)
		1年	2年	3年	5年	10年	20年		
原簿計	1,248	1,448	1,551	1,585	1,660	1,865	2,238	-	1,460
001 法人・団体役員	1,551	1,799	1,928	1,970	2,063	2,317	2,781	-	1,788
0010 半社役員	1,078	1,218	1,334	1,365	1,438	1,636	1,992	-	1,216
00199 その他役員・団体役員	2,075	2,407	2,579	2,635	2,760	3,100	3,720	2,030	2,537
002 法人・団体管理職	1,563	1,813	1,943	1,985	2,079	2,335	2,802	1,812	1,704
0020 半社管理職	1,094	1,249	1,361	1,392	1,464	1,661	2,018	-	1,338
00201 半社管理職	1,601	1,857	1,990	2,033	2,129	2,392	2,871	-	1,851
00299 その他管理職・団体管理職	1,524	1,768	1,894	1,935	2,027	2,277	2,733	1,563	1,721
003 その他の管理職	1,422	1,650	1,768	1,806	1,891	2,124	2,560	1,437	1,637
0030 管理職の付随員	1,166	1,353	1,449	1,481	1,551	1,742	2,091	1,232	1,380
00399 他に分類されない管理職	1,429	1,658	1,776	1,815	1,901	2,135	2,562	1,437	1,644
004 研究・開発の職	1,423	1,651	1,769	1,807	1,893	2,126	2,561	-	1,859
0040 研究者	1,333	1,546	1,657	1,693	1,773	1,992	2,390	-	1,631
00401 自然科学系研究者	1,335	1,549	1,659	1,695	1,776	1,994	2,394	-	1,634
00402 人文・社会科学系等研究者	-	-	-	-	-	-	-	-	-
00499 自然科学系研究者	1,117	1,296	1,388	1,419	1,486	1,669	2,003	-	1,283
005 農林水産技術者	1,117	1,296	1,388	1,419	1,486	1,669	2,003	-	1,283

次ページ

3-1 労使協定の締結について（一般基本給・賞与等）

<手順2>

比べる職種を決める

賃金構造基本統計調査によるもの

「賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金」

職業安定業務統計によるもの

「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」

「賃金構造基本統計調査の**役職及び職種解説**」

又は

「**第5回改定 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

中核的業務

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



独立行政法人労働政策研究・研修機構HP

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

18

3-1 労使協定の締結について（一般賃金の設定）

一般基本給・賞与等の決定手順

<手順3>

能力・経験調整指数を決める

協定対象派遣労働者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て適切なものを選択**

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

手順2

賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）

手順3

別添1

	基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						基準値 (0年) 最大値	参考値 (0年)
		1年	2年	3年	5年	10年	20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
1072 電気・電子・電気通信技術者 (通信ネットワーク技術者を除く)	1,561	1,811	1,940	1,982	2,076	2,332	2,799	-	1,859
1073 機械技術者	1,393	1,616	1,731	1,769	1,853	2,081	2,498	-	1,667
1074 輸送用機器技術者	1,289	1,495	1,602	1,637	1,714	1,926	2,311	-	1,548
1076 金属技術者	1,363	1,581	1,694	1,731	1,813	2,036	2,444	-	1,632
1077 化学技術者	1,402	1,626	1,743	1,781	1,865	2,095	2,514	1,410	1,677
1091 建築技術者	1,373	1,593	1,707	1,744	1,826	2,051	2,462	-	1,644
1092 土木技術者	1,506	1,747	1,872	1,913	2,003	2,250	2,700	-	1,796
1093 測量技術者	1,223	1,419	1,520	1,553	1,627	1,827	2,193	1,418	1,472
1101 システムコンサルタント・設計者	1,699	1,971	2,112	2,158	2,260	2,538	3,046	-	2,017
1104 ソフトウェア作成者	1,444	1,675	1,795	1,834	1,921	2,157	2,589	-	1,725
1109 その他の情報処理・通信技術者	1,427	1,655	1,774	1,812	1,898	2,132	2,559	1,708	1,706
1119 他に分類されない技術者	1,361	1,579	1,692	1,728	1,810	2,033	2,440	-	1,630

3-1 労使協定の締結について（一般賃金の設定）

一般基本給・賞与等の決定手順

<手順4>

地域指数を決める

派遣先の事業所等の所在地を含む

都道府県又は公共職業安定所管轄地域の指数を選択

- ・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

●地域調整の適用は適切に！

- ・地域調整は、派遣先の事業所所在地と就業場所が異なる場合、派遣先の事業所所在地で適用する。
- ・就業場所や就業地と定めている場合、誤った地域指数を用いるおそれがあるため、次のとおり定めることが適切である。

地域指数については、「○ 派遣先の事業所所在地」「× 就業地」に対応する通達別添3に定める「都道府県別地域指数」を用いるものとする。

別添3

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
北海道	94.4
青森	84.9
岩手	87.4
宮城	96.7
秋田	86.9
山形	89.4
福島	93.0
茨城	101.1
栃木	99.5
群馬	98.8
埼玉	107.0
千葉	106.5
東京	112.7
福岡	95.9
佐賀	88.5
長崎	86.7
熊本	89.6
大分	90.5
宮崎	86.3
鹿児島	88.7
沖縄	88.3

	ハローワーク別地域指数（※）
全国計	100.0
福岡	95.9
4001 福岡中央計	101.3
4002 飯塚計	91.8
4003 大牟田計	89.4
4004 八幡計	94.0
4005 久留米計	92.6
4006 小倉計	95.3
4008 直方計	94.7
4009 田川計	90.3
4010 行橋計	90.6
4012 福岡東計	99.9
4014 八女計	88.7
4015 朝倉計	90.2
4018 福岡南計	96.0
4019 福岡西計	94.4
佐賀	88.5
4101 佐賀計	89.4
4102 唐津計	88.6
4103 武雄計	87.2
4104 伊万里計	86.6
4105 鳥栖計	90.7
4106 鹿島計	84.9
長崎	86.7
4201 長崎計	89.2
4202 佐世保計	86.8
4203 諫早計	85.7
4204 大村計	85.4
4205 鳥原計	81.5
4206 江迎計	82.9
4207 五島計	82.9
4208 対馬計	82.1

3-1 労使協定の締結について（一般基本給・賞与等）

一般基本給・賞与等の計算例

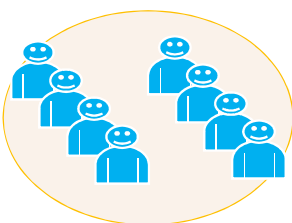
（土木技術者 × 1年目 × 佐賀県の例）

$$1,747\text{円}（1年目） \times 0.885（佐賀県） \\ = 1,547\text{円}（小数点切り上げ）$$

「一般賃金 ≤ 協定対象派遣労働者の賃金の額」のイメージ

世の中の通常の
労働者の平均額

一般賃金の額



≤
同等以上

協定対象派遣労働者の賃金



派遣元の
派遣労働者の賃金額

3-1 労使協定の締結について（通勤手当）

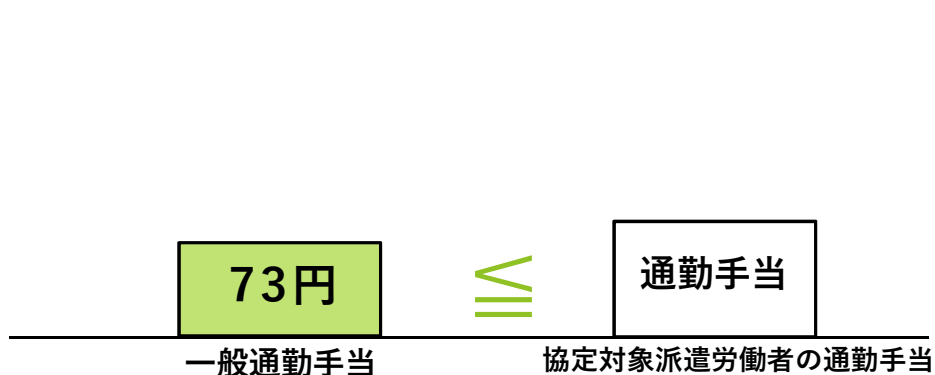
選択肢1. 実費支給により「同等以上」を確保する

⇒ 一般通勤手当と同等以上とみなす

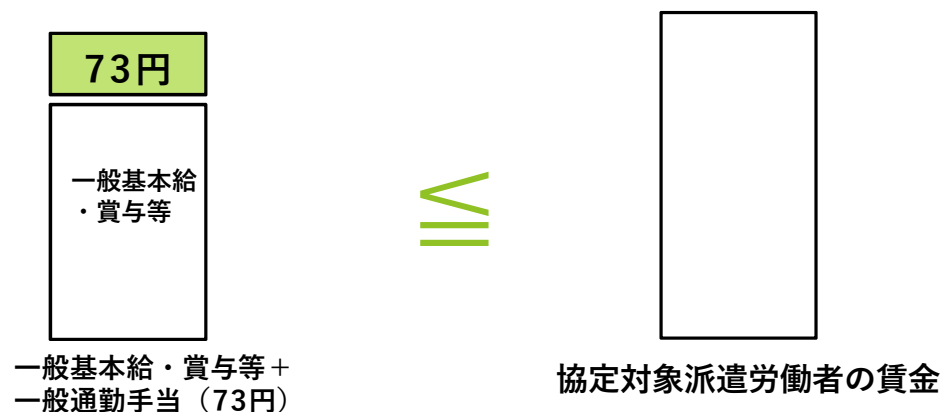
※ 支給に上限がある場合、上限額を協定対象派遣労働者の平均的な所定内労働時間1時間当たりに換算した額が「73」円未満の場合、選択肢2で取り扱う

選択肢2. 一般の労働者の通勤手当に相当する額（「73円」と「同等以上」を確保する

73円と同等以上
にする



一般基本給・賞与等に
73円を加え比較（合算）



3-1 労使協定の締結について（退職金）

選択肢 1 退職制度と比較する方法（後払いの給付面での比較）

退職手当の導入割合、最低勤続年数及び支給月数の相場について、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**退職手当制度を比較**

選択肢 2 退職金前払いの方法

- 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。
- ② 一般基本給・賞与等に**5%分を上乗せ**をし、そのうえで協定対象派遣労働者の賃金と比較（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

派遣労働者が**中小企業退職金共済制度**（確定給付企業年金や確定拠出年金等の掛金も含む）に（一般基本給・賞与等の**5%以上**で）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。

3-1 労使協定の締結について（賃金の改善規定・公正な評価規定）

① 賃金の改善規定 （労働者派遣法第30条の4第1項第2号ロ）

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。

② 公正な評価規定 （労働者派遣法第30条の4第1項第3号）

派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たっては、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**を**公正に評価**し、その賃金を決定すること。

（例）

- ・ キャリア（スキル）マップを整備し、**一定期間ごとに能力評価、派遣就業の状況の確認等**により、派遣労働者の就業の実態の当てはめを行うこと。
- ・ 派遣労働者と**面談**して**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**を行って**評価**を決めること。

3-1 労使協定の締結について（賃金以外の待遇の決定方法・教育訓練の実施）

【賃金以外の待遇の決定方法】 労働者派遣法第30条の4第1項第4号

派遣元の通常の労働者と均等・均衡を図る

③ 福利厚生について

派遣元事業主は、雇用する通常の労働者と同一の支給要件を満たす労使協定の対象となる派遣労働者については、福利厚生の利用を認めなければならない。

（具体例）

- ・ 転勤者用社宅、慶弔休暇等の法定外の休暇、病気休職等の福利厚生

④ 教育訓練の実施 労働者派遣法第30条の4第1項第5号

派遣元事業主は、第1号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第30条の2第1項の規定による教育訓練を実施すること。

※労働者派遣法 第30条の2第1項

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施しなければならない。

3. 労使協定の作成

3-2 実務編

対象となる派遣労働者の範囲（労使協定のイメージ 第1条）

●対象者を一部に限定する場合の理由がない **第2項**

（例）対象従業員については、派遣先が変更される頻度が高いことから、中長期的なキャリア形成を行い所得の不安定化を防ぐ等のため、本労使協定の対象とする。

●労働契約期間中に派遣先の変更を理由に協定対象者であるか否かを変更しないことを定めていない **第3項**

（例）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。

●派遣先の希望等により派遣先均等・均衡方式とする場合

（Q&A【集約版】問1－10参照）

原則として派遣先の希望等により派遣先均等・均衡方式を決めるのは適切ではない。一方、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、派遣労働者から合意を得た場合はやむを得ないとして認められる。

一般賃金の決定方法（労使協定のイメージ 第3条）

●通勤手当は実費支給、退職手当は前払い退職金（5%）の合算方式をとった場合の参考条文です。

- 1 対象従業員の基本給、賞与及び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) 比較対象となる同種の業務に従事する一般の労働者の職種は、「令和6年8月27日付け職発0827第1号「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（以下「通達」という。）別添2に定める「職業安定業務統計」の小分類とし、別表1の「1」のとおりとする。
 - (二) 地域調整については、派遣先の事業所所在地に対応する通達別添3に定める「都道府県地域指数」を用いるものとする。
 - (三) 通勤手当については、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、通勤に要する実費に相当する額とする。
 - (四) 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。

参考例：別表1（一般賃金の額の表）

		基準値(0年)	3年(127.0)	5年(133.0)
1	07409 電子機器部品組立工	1,059	1,345	1,408
2	地域指数(佐賀県88.5)	938⇒956	1,191⇒1,215	1,247⇒1,272
3	前払退職金(5%)上乘せ後	1,004	1,276	1,336

		基準値(0年)	3年(127.0)	5年(133.0)
1	07602 金属加工・溶接検査工	1,116	1,417	1,484
2	地域指数(佐賀県88.5)	988	1,255	1,314
3	前払退職金(5%)上乘せ後	1,038	1,318	1,380

①1円未満の端数が生じた場合は、端数を切り上げること。

【注意事項】

②数値の引用誤りをしないこと

③別表1-2の基準値（0年）が最低賃金を下回る場合は、基準値（0年）を最低賃金の額とし、当該額に能力・経験調整指数を乗じて算出すること。（Q&A【集約版】問2-6参照）。

（07409電子機器部品組立工、佐賀県の場合・・・佐賀県の最低賃金956円）

1,059円×0.885=938円<956円となり、最低賃金を下回るため、

3年は956円×127.0=1,215円、5年は956円×133.0=1,272円となる。

④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は、協定対象者の賃金が一般賃金以上であるか否かを確認すること。（業務取扱要領第6の5（6）へ（イ）参照）。

一般賃金の決定方法（労使協定のイメージ 第3条）

●職種等を使い分ける場合の理由を記載していない

通達の・別添1と別添2（統計調査）

- ・別添2の職業分類（大・中・小分類）
- ・地域指数の県別と安定所別

- ◆ 理由の例は、労使協定のイメージを参照の上、使い分けることが賃金を引き下げるためではないかと疑いをもたれることがないようにすること。
- ◆ 使い分けをしない場合は、どれを用いるか労使協定の本文に定めることが望ましい。

一般賃金の決定方法(協定が誤っている場合の事例) 第3条

●第1項で定めている内容が一般賃金となっていない

(事例)「一般賃金の額」は、次の各号に掲げる条件を満たした別表1-1に派遣先事業所が所在する
別表1-2の地域指数を乗じた額とする。

(四)前払い退職金は、第○条の通りとし、合算により比較する。

別表1		基準値(0年)	3年(127.0)	5年(133.0)
1	07602 金属加工・溶接検査工	1,116	1,417	1,484
2	地域指数(佐賀県88.5)	988	1,255	1,314

(問題点) 一般賃金 = 一般基本給・賞与等 + 一般通勤手当 + 一般退職金

固定通勤手当(73円)及び前払い退職金(5%)は、基本給等を合算した上で同等以上を確保するには、前払い退職金が含まれておらず、一般賃金となっていない。

(改善方法)

- ・第1項に「(四)に定める前払い退職金を加算した額」を追記する。
- ・別表1に一般賃金の額が示されていることが望ましい。

一般賃金の決定方法（労使協定のイメージ 第3条）

●地域調整の適用が適切でない

- ・地域調整は、派遣先の事業所所在地と就業場所が異なる場合、派遣先の事業所所在地で適用する。
- ・就業場所や就業地と定めている場合、誤った地域指数を用いるおそれがあるため、次のとおり定めることが適切である。

地域指数については、「○派遣先の事業所所在地」「×就業地」に対応する通達別添3に定める「都道府県別地域指数」を用いるものとする。

●前払い退職金を合算する場合にその旨を記載していない

一般賃金に含まれるが該当条項に定めていない

「一般賃金」 = 「一般基本給・賞与等」 + 「一般通勤手当」 + 「**一般退職金**」



前払い退職金を基本給と合算して比較する場合、**当該前払い退職金**も一般賃金に含まれる。
このため、「**一般賃金の決定方法を定める条項**」に**前払い退職金**について定め、「**合算する**」旨を定めなければならない。

実際の賃金の決定方法（労使協定のイメージ 第4条）

●一般退職金は前払い退職金(5%)を合算する場合の参考条文です。

- 1 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「3」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**の各等級の職務の内容と別表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：5年
 - Bランク：3年
 - Cランク：0年

- 2 甲は、第○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%の範囲で能力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。ただし、これに相当する機会を提供できないときは、同勤務評価の結果に応じて、基本給額の1～3%の範囲で能力手当を支払うこととする。

参考例：別表2（賃金と一般賃金の比較表）

等級	職務の内容	基本給	賞与	手当	賃金額		一般賃金の額	能力・経験
(07409電子機器部品組立工、佐賀県88.5)								
A	上級の職務内容 (実情に応じて定める)	1,336～	27	0	1,363	≧	1,336	5年
B	中級の職務内容 (実情に応じて定める)	1,276～	26	0	1,302		1,276	3年
C	初級の職務内容 (実情に応じて定める)	1,004～	21	0	1,025		1,004	0年
(07602金属加工・溶接検査工、佐賀県88.5)								
A	上級の職務内容 (実情に応じて定める)	1,380～	28	0	1,408	≧	1,380	5年
B	中級の職務内容 (実情に応じて定める)	1,318～	27	0	1,345		1,318	3年
C	初級の職務内容 (実情に応じて定める)	1,038～	21	0	1,059		1,038	0年

(備考)

1 賞与は、半期ごとの勤務評価により、
A評価は基本給の3%
B評価は基本給の2%
C評価は基本給の1%とする。

2 一般賃金の額と比較するにあたって、賞与は標準的な評価であるB評価の場合の額で比較するものとする。

留意事項

- 各等級の職務の内容と一般賃金との対応関係は労使で協議のうえ、適正に定めること。
労働者の能力・経験調整指数の上限を3年以下としているなど、職務の内容からそれが不適切と判断される場合があるため注意すること。
- 右記備考のように実際の賃金(賞与・手当)と一般賃金の比較方法を明らかにすること。
(労使協定のイメージの14ページ、一般賃金通達の第3の1を参照)

実際の賃金の決定方法(協定が誤っている場合の事例) (労使協定のイメージ 第4条)

●第1項 (第1号) の内容が実際の賃金となっていない

(事例) 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「3」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等以上であること。

(別表2) 07602金属加工・ 溶接検査工 佐賀県(88.5)	等級	職務の内容	賃金
	C	初級の職務内容	988円

≧

一般賃金	能力・経験
988円	0年

誤) 988円⇒ 正) 1,038円 (一般賃金の1,038円以上にする必要がある)

誤) 988円⇒ 正) 1,038円 (一般賃金の1,038円以上にする必要がある)

(問題点及び改善方法)

第4条第1項では、**実際の賃金が、法令で定める一般賃金の額と同等以上であることを定めます。**

したがって、第3条の一般賃金の額を別表も含めて正しく定めていかなければ、事例のように、前払い退職金を合算するとしているが、一般賃金などに含めていないため、正しい一般賃金の額未満となってしまいます。

第1項第1号に定める別表も正しい一般賃金となっていることが必要です。

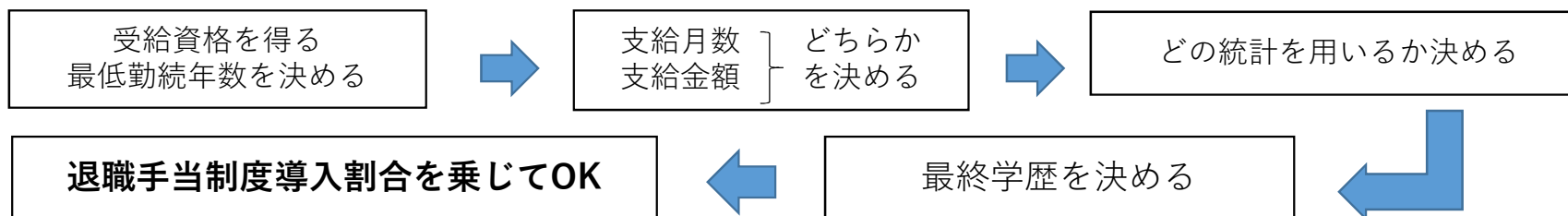
尚、実際に支払っている賃金は、一般賃金以上となっている場合が多いです。

【退職手当制度】について（労使協定のイメージ第4条(四)）

選択肢1 退職制度の方法（後払いの給付面での比較）

局長通達で示す調査から設定した、一般退職金（支給月数）

（一般退職手当制度の定め方） ※一般賃金通達の別添4に基づき定める



（別表3）

勤続年数	3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年	定年
自己都合	0.7月	1.4月	2.9月	4.9月	7.0月	9.2月	11.3月	12.9月	—
会社都合	1.1月	1.8月	3.9月	6.1月	8.4月	10.8月	13.1月	14.5月	16.3月

※局長通達に定める「令和4年中小企業の賃金・退職金事業」（東京都）の**大卒**自己都合、**大卒**会社都合のそれぞれの勤続年数別の**支給月数**に**退職手当制度導入割合（71.5%）**を掛けたもの。

（問題となる例）

- ① 一般退職金（一般退職手当制度）を定めていない
- ② 受給資格を得る最低勤続年数を5年以上としており、正社員と異なっている
- ③ 「高卒者」を選択しているが、高卒者が少ないなど合理的な理由が少ない
- ④ 数値の引用・計算誤りをしないこと及び過去の統計を用いないこと。

【退職金前払いの場合】について(労使協定のイメージ 第4条 (四))

選択肢2 退職金前払いの方法

●前払い退職金を合算する場合にその旨を記載すること

前払い退職金を基本給と合算して比較する場合、当該前払い退職金も一般賃金に含まれる。

このため、本文の「一般賃金の決定方法を定める条項」に「前払い退職金」および「合算する」旨を定めなければならない。

【別表1 退職手当を合算する場合（退職金前払いの方法を含む）の記載例】

		基準値(0年)	3年	5年
1	07602 金属加工・溶接検査工	1,116	1,417	1,484
2	地域指数(佐賀県88.5)	988	1,255	1,314
3	前払退職金(5%)上乗せ後	1,038	1,318	1,380

【別表2 対象従業員の賃金表（共通）】

等級	職務の内容	基本給	賞与	手当	賃金額
A	上級の職務内容 (実情に応じて定める)	1,380～	28	0	1,408
B	中級の職務内容 (実情に応じて定める)	1,318～	27	0	1,345
C	中級の職務内容 (実情に応じて定める)	1,038～	21	0	1,059

一般賃金の額	退職手当	合計額	能力・経験
1,314	66	1,380	5年
1,255	63	1,318	3年
988	50	1,038	0年

≧

【中小企業退職金共済制度に加入する場合】について(労使協定のイメージ 第4条 (四))

選択肢2 中小企業退職金共済制度等への加入の方法

(中小企業退職金共済制度に加入する場合の定め方) ※通達第2の3(退職金)に基づき定める

- ① 局長通達で示される一般労働者の中小企業退職金共済制度等の掛金の一般基本給・賞与等に対する割合から、一般退職金の費用を計算する。

※ 一般退職金の費用
= 一般基本給・賞与等 × 局長通達で示す一般退職金の費用の割合 (令和7年度は5%)

- ② 中小企業退職金共済制度に加入する旨を労使協定に定める。

※中退共と退職金前払いは併用可能

中退共の掛金額には、前払い退職金を合算することができる。

ただし、退職金前払いの賃金と中退共の掛金等の合計額が、一般退職金の額と同等以上でなければならない。

※局長通達に定める「一般退職金」の退職費用水準以上の掛け金で加入する場合は、一般退職金と同等以上とする。

(留意事項)

- ① 中小企業退職金共済制度に加入する旨を定めなければならない。
- ② 数値の引用や計算の誤り及び過去の統計を用いて算出するなどの誤りに注意すること。
- ③ 中小企業退職金共済制度に加入時期を設ける場合は、未加入の期間について退職金前払い方式などの方法により対応しなければならない。

※記載例：参考資料の令和6年2月7日公表版の労使協定のイメージ、第4条1項第4号及びP15の別表参照

【賃金の決定に当たっての評価および賃金以外の待遇】について

「賃金の決定に当たっての評価」について(労使協定のイメージ) 第5条

賃金や賞与の決定に当たっては、下記法条項で定めるとおり、公正な評価が求められる。

【派遣法第30条の4第1項第3号】

派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たっては、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を公正に評価し、その賃金を決定すること。

(問題となる事例)

- ①公正評価規定を定めていない
- ②具体的な評価の時期や基準などが定められておらず、公正さを担保する工夫がない

「賃金以外の待遇」について(労使協定のイメージ) 第6条

派遣法第30条の4第1項第4号に規定されているとおり、「派遣労働者の待遇は、派遣元事業主に雇用される通常の労働者との間に不合理な待遇差」を設けてはならない。

(問題となる例)

- ① 賃金以外の待遇について定めていない
- ② 不合理な待遇差があると判断されるおそれがある
慶弔休暇が、正社員にはあるが、派遣労働者にはない場合など

参考例：協定対象派遣労働者の賃金の額に関する確認書

確認書のイメージ

令和 年 月 日

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◆◆人材サービス労働組合（過半数代表者■■■■）と締結した「労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定」（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）（以下「協定」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の額が、職発〇〇〇〇第〇号「令和〇年度の「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」（以下「通達」という。）の第2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。

事業主名：

(注) 協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額が、適用年度ごとの一般賃金の額と同等以上であることの確認にあたっては、能力・経験調整指数や地域指数、一般通勤手当の更新等に伴う確認漏れを防ぐ観点から、別紙のように具体的な額等を記載して比較することが望ましいこと。

なお、協定の記載における表現は様々であることから、表形式により比較することは必ずしも必要なものではないが、一般賃金の額と同等以上であることを適切に確認すること。

確認書があったとしても、協定対象派遣労働者の賃金が、一般賃金の額と同等以上となっていない場合には、指導等の対象となること。

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	≧	令和〇年度適用の対応する一般賃金の額 (△■■県 : 0.988)	令和〇年度適用の対応する一般賃金の額 (△■■県 : 0.992)	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)	3,000~		2,200	2,220	20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)	2,220~		1,800	1,815	10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)	1,800~		1,720	1,722	〇年

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「令和〇年中小企業の賃金・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	5年	10年	15年以上	25年以上	
	以上	以上	以上	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	2.0	3.0	9.0	13.0	16.0
	会社都合退職	2.0	5.0	11.0	14.5	18.0

IV

○一般労働者の平均的な退職手当(令和〇年中小企業の賃金・退職金事情(●●県))

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	1.2	2.8	4.8	6.9	9.2	12.0
会社都合退職		1.3	2.1	4.0	6.1	8.9	10.8	13.9	15.1

(※) 一般労働者の平均的な退職手当の支給月数は「令和〇年中小企業の賃金・退職金事情」(●●県)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(〇〇.〇%)をかけた数値である。

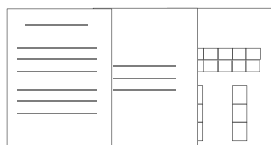
注) ①協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額が、適用年度ごとの一般賃金の額と同等以上であることの確認にあたっては、能力・経験調整指数や地域指数、一般通勤手当の更新等に伴う確認漏れを防ぐ観点から、別紙のように具体的な額等を記載して比較することが望ましいこと。

②協定の記載における表現は様々であることから、表形式により比較することは必ずしも必要なものではないが、一般賃金の額と同等以上であることを適切に確認すること。確認書があったとしても、協定対象派遣労働者の賃金が、一般賃金の額と同等以上となっていない場合には、指導等の対象となること。

労使協定方式

締結した労使協定を周知することが必要です

①書面の交付 (全文)

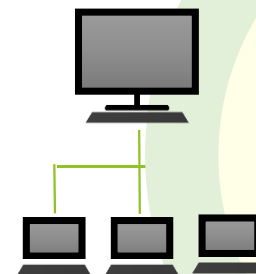


②ファクシミリ、 電子メール、 SNS等の送信

派遣労働者が②の方法
での周知を希望した場
合に限ります。



③社内の イントラネット等



④事業所の見えやすい場所での掲示又は備え付け及び 労使協定の概要を①又は②の方法で併せて周知



- ・ 労使協定書全文を掲示又は備え付け
- ・ 労使協定の概要を書面の交付又はメール等にて送信

労使協定方式

- 適切に過半数代表者の選出を行っていない
- 協定内容に不備がある など



不適切な協定を締結した場合は…

労使協定方式は無効



派遣先均等・均衡方式

このような実施方法は特に注意！

メール（イントラネット、給与明細等）で一方的に送り付けるのみで、その後に意思の確認をしていない。

意見がなかった者を全労働者数から除いている。

労働基準法の労使協定の過半数代表者の選出と一緒に行っているが、労働者派遣法の過半数代表者の選任であることを明らかにしていない。

4. 労働者派遣事業の実務における留意点

【令和5年度以降の定期指導等で誤りやもれが多い項目1】

項 目	内 容
労働者派遣個別契約書	<p>①「責任の程度」役職のないときに「役職なし」等の記載がない。</p> <p>②「就業の場所の事業所の名称、住所、連絡先」「組織単位」「組織の長の職名」の記載がない。</p> <p>【事業所】とは、1.場所的に独立していること、2.経営単位として独立性を有すること、3.一定期間継続し施設として持続性を有すること。 基本的には、雇用保険の適用事業所と同じである。</p> <p>【組織単位】とは、課、グループ等の業務としての類似性や関連性がある組織であり、かつ、その組織の長が業務の配分や労務管理上の指揮命令監督権限を有するもの。 派遣先事業所所在地と就業場所が異なる場合は注意！</p> <p>③「休憩時間」の記載がない。</p> <p>④「時間外、就業日以外の労働」に36協定の範囲を超えた時間、日数を記載している。</p> <p>⑤「安全・衛生に関する事項」に労働者派遣法第44条から第47条の4と記載している場合で、第47条の4に誤った条項を記載している。</p> <p>⑥業務内容が製造のときに製造業務専門派遣元（及び派遣先）責任者の記載がない。</p> <p>⑦「福利厚生等の便宜供与」が事実と相違している。</p> <p>⑧「派遣終了後に派遣労働者を雇用する際の紛争防止措置」に職業紹介事業の許可のない事業所が紹介手数料のことを記載している。</p> <p>⑨「派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否かの別」の記載がない。</p> <p>⑩「無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定するか否かの別」の記載がない。</p>

【労働者派遣個別契約書（記載例）】

労働者派遣契約書（個別契約）	
株式会社〇〇商事（派遣先）（甲）と株式会社△△スタッフ（派遣元）（派遣元事業主）（乙）とは、労働者派遣契約を次のとおり定める。	
従事業務内容	OA事務機操作、電話応対、来客応対及びその他一般事務
責任の程度	副リーダー（部下2名、リーダー不在の間の緊急対応が週1回程度） ① （※役職・権限等がない場合は、「役職等なし」）
派遣先事業所の名称及び所在地	株式会社〇〇商事 佐賀支店 〒***** 佐賀市駅前中央1丁目***** 〇〇ビル2F TEL 0952-*****
派遣就業場所	（就業場所名） 〒***** 佐賀市白山2丁目***** 〇〇ビル3F TEL 0952-*****
組織単位	販売促進部〇〇課（〇〇課長） ②
指揮命令者	販売促進部〇〇課〇〇係長 〇〇〇〇
派遣就業の期間	*年*月*日～*年*月*日
派遣就業日	月～金 休日 土、日、休祝日
始業・終業時刻	8時30分～17時00分
休憩時間	12時00分～13時00分（60分） ③ ※法律上は時間数のみであるが、一般的には休憩の開始及び終了の時刻を特定して記載することが適当である。
時間外労働	④ 有（1日4時間、1か月45時間、1年360時間の範囲内）・無
休日労働	④ 有（1か月 2日以内）・無
安全・衛生	⑤ 派遣先及び派遣元事業主は、労働者派遣法第44条から第47条の4までの規定により課された各法令を遵守し、自己に課された法令上の責任を負う。 （※業務内容から具体的な事項を定め、記載してください。）
派遣元責任者（※製造業務専門派遣元責任者）	派遣事業課長 △△△△ TEL0952-*****
派遣先責任者（※製造業務専門派遣先責任者）	販売促進部〇〇課〇〇係長 〇〇〇〇TEL0952-*****
福利厚生等の便宜供与	⑦ 制服の貸与あり。休憩室、更衣室の利用可能。 （※便宜供与の定めをした場合は、具体的に記載してください。なお、給食施設・休憩室・更衣室の利用については、法律上の記載事項ではありませんが、法第40条第3項の規定に基づき利用の機会を付与しなければならないとされていることに留意してください。）

苦情処理申出先	派遣元 派遣事業課係長 △△△△ TEL0952-*****
	派遣先 総務課〇〇係係長〇〇〇〇 TEL0952-*****
苦情処理方法・連携体制等	甲が苦情の申出を受けたときには、ただちに乙の派遣元責任者へ連絡し、甲乙連携して適切かつ迅速な処理を図ることとし、その結果を必ず派遣労働者に通知することとする。 乙が苦情の申出を受けたときには、ただちに甲の派遣先責任者へ連絡し、甲乙連携して適切かつ迅速な処理を図ることとし、その結果を必ず派遣労働者に通知することとする。 甲及び乙は、自らでその解決が容易であり、即時に処理した苦情についても、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つつ、その解決を図ることとする。
労働者派遣契約の解除の場合の措置	1 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ 甲は、専ら甲に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に解除を行うとする場合には、乙の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって乙に解除の申入れを行うこととする。 2 就業機会の確保 甲及び乙は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由によらない労働者派遣契約の解除を行った場合には、甲の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとする。 3 損害賠償等に係る適切な措置 甲は、甲の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行うとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い、乙が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこととする。例えば、乙が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、乙がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、甲による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより乙が解雇の予告をしないときは30日以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならないこととする。その他甲は乙と十分に協議した上で適切な善後処理方を講ずることとする。また、甲及び乙双方の責に帰すべき事由がある場合には、甲及び乙のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮することとする。 4 労働者派遣契約の解除の理由の明示 甲は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行うとする場合であって、乙から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行った理由を乙に対し明らかにすることとする。
派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置	⑧ 労働者派遣終了後、派遣労働者を甲が雇用する場合には、事前に乙に通知する。 （※職業紹介許可のある事業主の場合は、必要に応じ以下の紹介手数料等の記載をすること） その際、乙の職業紹介の上、紹介手数料として、甲は乙に対して、支払われた賃金額の*分の*に相当する額を支払うものとする。
派遣労働者の限定	協定対象派遣労働者に ⑨ 限定 ・ 限定なし （※限定するか否かを記入してください。）
派遣労働者の限定	無期雇用派遣労働者又は60歳以上 ⑩ 限定 ・ 限定なし （※限定するか否かを記入してください。）
派遣労働者の数	2名
備考	

【令和5年度以降の定期指導等で誤りやもれが多い項目2】

項 目	内 容
就業条件明示書	<ul style="list-style-type: none"> ①「責任の程度」役職のないときに「役職なし」等の記載がない。 ②「就業の場所の事業所の名称、住所、連絡先」「組織単位」の記載がない。 ③抵触日の記載もれや記載誤りがある。 ⇒無期雇用派遣労働者及び60歳以上の者等の期間制限のない労働者派遣に該当する場合は、「期間制限の適用を受けない」旨の明示が必要となる。 ④「休憩時間」の記載がない。 ⑤「時間外、就業日以外の労働」に36協定の範囲を超えた時間、日数を記載している。 ⑥「安全・衛生に関する事項」に労働者派遣法第44条から第47条の4と記載している場合で、第47条の4に誤った条項を記載している。 ⑦業務内容が製造のときに製造業務専門派遣元（又は派遣先）責任者の記載がない。 ⑧「福利厚生等の便宜供与」が事実と相違している。 ⑨「派遣終了後に派遣労働者を雇用する際の紛争防止措置」に職業紹介事業の許可のない事業所が紹介手数料のことを記載している。 ⑩社会保険及び雇用保険被保険者資格取得届の提出「無」の場合に、具体的理由の記載もれがある。 ⑪有期雇用派遣労働者について抵触日違反の場合の労働契約申込みみなし制度についての記載がない。

【就業条件明示書（記載例）】

就業条件明示書	
**年 **月 **日	
□□ □□ 殿	
佐賀市駅前中央3丁目*-*-* △△ビル3F 株式会社△△スタッフ 代表取締役 △△△△	
次の条件で労働者派遣を行います。	
従事業務内容	○A事務機操作、電話応対、来客応対及びその他一般事務
協定対象派遣労働者であるか否か	<input checked="" type="checkbox"/> 協定対象派遣労働者である（当該協定の有効期間の終期： **年**月**日） <input type="checkbox"/> 協定対象派遣労働者ではない
業務の内容に伴う責任の程度	副リーダー（部下2名、リーダー不在時の間における緊急対応が週1回程度） <i>(※役職・権限等が無い場合「役職等なし」)</i>
派遣先事業所の名称及び所在地	株式会社○○商事 佐賀支店 〒*-*-*-* 佐賀市駅前中央1丁目*-* * ○○ビル2F TEL 0952-*-*-*
派遣就業場所	(就業場所名) 〒*-*-*-* 佐賀市白山2丁目*-* * ○○ビル3F TEL 0952-*-*-*
組織単位	販売促進部○○課 <i>(組織単位における期間制限に抵触する最初の日 **年**月**日)</i> <i>※期間制限のない労働者派遣に該当する場合はその旨を記載</i>
指揮命令者	販売促進部○○課○○係長○○○○
派遣就業の期間	*年*月*日～*年*月*日 <i>(派遣先の事業所における期間制限に抵触する最初の日 **年**月**日)</i> <i>※期間制限のない労働者派遣に該当する場合はその旨を記載</i>
派遣就業日	月～金 休日 土、日、休祝日
始業・終業時刻	8時30分～17時00分
休憩時間	12時00分～13時00分(60分)
時間外労働	有 (1日4時間、1か月45時間、1年360時間の範囲内)・無
休日労働	有 (1か月 2日以内)・無
安全・衛生	派遣先及び派遣元事業主は、労働者派遣法第44条から第47条までの規定により課された各法令を遵守し、自己に課された法令上の責任を負う。 <i>(※業務内容より具体的な事項を定め、記載してください。)</i>
派遣元責任者 (※製造業務専門派遣元責任者)	派遣事業課長 △△△△ TEL0952-*-*-*
派遣先責任者 (※製造業務専門派遣先責任者)	販売促進部○○課○○係長 ○○○○TEL0952-*-*-*

福利厚生等の便宜供与	⑧ 制服の貸与あり。休憩室、更衣室の利用可能。 <i>(※便宜供与の定めをした場合は、具体的に記載してください。なお、給食施設・休憩室・更衣室の利用については、法律上の明示事項ではありませんが、法第40条第3項の規定に基づき利用の機会を付与しなければならないとされていることに留意してください。)</i>	
苦情処理申出先	派遣元 派遣先	派遣事業課係長 △△△△ TEL0952-*-*-* 総務課○○係係長○○○○ TEL0952-*-*-*
苦情処理方法・連携体制等	派遣元又は派遣先が苦情の申出を受けたときには、ただちに相手方である派遣先責任者又は派遣元責任者へ連絡し、互いに連携して適切かつ迅速な処理を図ることとし、その結果を必ず派遣労働者に通知することとする。 派遣元及び派遣先は、自らでその解決が容易であり、即時に処理した苦情についても、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つつ、その解決を図ることとする。	
労働者派遣契約の解除の場合の措置	派遣労働者の責に帰すべき事由によらない労働者派遣契約の解除が行われた場合には、派遣先と連携して他の派遣先をあっせんする等により新たな就業機会の確保を図ることとする。 また、これができないときは、まず休業等を行い雇用の維持を図るとともに、休業手当の支払等労働基準法等に基づく責任を果たすこととする。 さらにやむを得ない事由により解雇しようとする場合には、労働契約法の規定を遵守するとともに、解雇予告、解雇予告手当の支払等労働基準法等の責任を果たすこととする。	
派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置	⑨ 労働者派遣終了後、派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、事前に派遣元へ通知する。 <i>(※職業紹介許可のある事業主の場合は、必要に応じて以下の紹介手数料等の記載をすること)</i> その際、派遣元(職業紹介事業者)の職業紹介の士、紹介手数料として、派遣先は派遣元に対して、支払われた賃金額の*分の*に相当する額を支払うものとする。	
労働者派遣に関する料金	日額 (単位を明らかに) * * * * *円	
労働・社会保険被保険者資格取得届の提出	雇用保険 健康保険 厚生年金	無 有 無 有 無 有 <i>現在、必要書類の準備中であり、*月*日には届出予定。 *月*日手続完了、被保険者証提示済(本人同意有)</i> 1週間の所定労働時間が、通常の労働者の概ね4分の3未満のため 1週間の所定労働時間が、通常の労働者の概ね4分の3未満のため
備考	⑩ ⑪ ・派遣先が、派遣先の事業所ごと又は、同一の派遣労働者に係る組織単位ごとの派遣期間の制限に違反して、労働者派遣の役務の提供を受けた場合、労働契約の申込みをしたものとみなされることとなります。	

【令和5年度以降の定期指導等で誤りやもれが多い項目3】

項 目	内 容
派遣元管理台帳	<ul style="list-style-type: none"> ①「60歳以上の者であるか否かの別」に記載がない。 ②「協定対象派遣労働者であるか否かの別」に記載がない。 ③「有期又は無期派遣労働者の別」に有期雇用派遣労働者のケースで労働契約の期間の記入がない。 ④「就業の場所の事業所の名称、住所、連絡先」「組織単位」の記載がない。 ⑤「責任の程度」役職のないときに「役職なし」等の記載がない。 ⑥業務内容が製造のときに製造業務専門派遣元（又は派遣先）責任者の記載がない。 ⑦「休憩時間」の記載がない。 ⑧「時間外、就業日以外の労働」に36協定の範囲を超えた時間、日数を記載している。 ⑨社会保険及び雇用保険被保険者資格取得届の提出「無」の場合に、具体的理由の記載もれがある。 ⑩「教育訓練を行った日時」に実施時間帯の記載がない。 ⑪雇用安定措置の内容に、派遣労働者から聴取した希望する雇用安定措置の内容等の記載が不十分となっている。

留意事項：各書類の整合性がとれていないことが多々見受けられます。

【派遣元管理台帳（記載例）】

＜モデル＞		派遣元管理台帳	
派遣労働者氏名①	<input type="checkbox"/> □ □ □ □	60 歳以上	<input type="checkbox"/> 該当 <input checked="" type="checkbox"/> 非該当
協定対象派遣労働者であるか否かの別②	<input checked="" type="checkbox"/> 該当（労使協定方式） <input type="checkbox"/> 非該当（派遣先均等・均衡方式）		
有期・無期の別③	有期雇用派遣労働者（労働契約期間 *年*月*日～*年*月*日）		
派遣先名称	株式会社〇〇商事		
派遣先事業所名称及び所在地④	株式会社〇〇商事 佐賀支店 〒*-*-***** 佐賀市駅前中央1丁目*-* * 〇〇ビル2F (就業場所名)		
就業場所	〒*-*-***** 佐賀市駅前中央2丁目*-* * 〇〇ビル3F		
組織単位	販売促進部〇〇課		
従事する業務内容	OA事務機操作、電話応対、来客応対及びその他一般事務		
責任の程度⑤	副リーダー（部下2名、リーダー不在の間の緊急対応が週1回程度有） (※役職・権限等が無い場合「役職等なし」)		
派遣元責任者	派遣事業課長 △△△△ TEL 0952-*****		
派遣先責任者⑥	販売促進部〇〇課〇〇係長 〇〇〇〇 TEL 0952-*****		
派遣就業の期間	*年*月*日～*年*月*日		
派遣就業日	月～金	休日	土、日、休祝日
始業・終業時刻	8時30分～17時00分		
休憩時間⑦	12時00分～13時00分(60分)		
時間外労働⑧	有 (1日4時間、1か月45時間、1年360時間の範囲内)・無		
休日労働	有 (1か月 2日以内)・無		
就業状況	*月*日 : 2時間の就業時間外の労働 (※派遣先から通知を受けた派遣就業の実績が予定していたものと異なるとき、その内容を記載してください。)		

苦情に関する事項	*月*日	派遣先において社員食堂の利用に関して便宜が図られていないとの苦情。法の趣旨を説明し、以後、派遣先の他の労働者と同様に、派遣先の施設を利用できるように申し入れ。 (※苦情の申し出を受けた年月日、苦情の内容、処理状況について、苦情の申し出を受け、処理を行った都度記載してください。)
労働・社会保険被保険者資格取得届の提出	⑨	雇用保険 無 有 有 健康保険 無 有 有 厚生年金 無 有 有 現在、必要書類の準備中であり、*月*日には届出予定。 *月*日手続完了、被保険者証提示済（本人同意有） 1週間の所定労働時間が、通常の労働者の概ね4分の3未満のため 1週間の所定労働時間が、通常の労働者の概ね4分の3未満のため
教育訓練	⑩	*月*日 〇時〇分～ 〇時〇分 入職時の基本業務の研修（エクセル、パワーポイントによるデモ資料作成等）
キャリアコンサルティングの日及び内容	*月*日 *月*日	キャリアコンサルタントによる能力の棚卸しの実施 前回の能力の棚卸しに基づく今後のキャリアパスについて相談
紹介予定派遣に関する事項	(※派遣先管理台帳の例を参照)	
希望する雇用安定措置の内容	⑪	〇年〇月〇日 派遣先への直接雇用を希望（雇用形態：正社員）
雇用安定措置の内容	①派遣先への直接雇用の依頼 *年*月*日 文書により依頼。 *年*月*日 受入可（雇用形態：正社員） ②他の派遣先の紹介 略 ③期間の定めのない雇用の機会の確保 略 ④その他（教育訓練、紹介予定派遣など） 略	

【令和5年度以降の定期指導等で誤りやもれが多い項目4】

項 目	内 容
<p>派遣期間の制限に抵触することとなる日の通知 (労働者派遣法第26条第4項)</p>	<p>・通知を受けずに労働者派遣契約を締結している。</p> <p>(参考) 労働者派遣法第26条第5項 ・派遣元事業主は、新たな労働者派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から前項の規定による通知がないときは、当該者との間で、当該者の事業所その他派遣就業の場所の業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。</p>
<p>比較対象労働者の待遇等に関する情報の提供 (労働者派遣法第26条第7項)</p>	<p>・情報の提供を受けずに労働者派遣契約を締結している。</p> <p>(参考) 労働者派遣法第26条第9項 ・派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から第七項の規定による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。(再掲)</p>

参考資料のご案内

- 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 [職発0827第1号（令和6年8月27日）]
- 労使協定方式に関するQ & A（集約版）（令和5年1月31日公表）
- 令和6年度適用労使協定のイメージ（令和6年2月7日公表版）
- 労働者派遣事業関係業務取扱要領（令和6年10月）
- 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

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。