

労使協定の締結における留意点

～よくある違反事項について～

滋賀労働局職業安定部需給調整事業室

その協定、本当に大丈夫ですか？

労使協定に定める必要がある事項を遵守していない場合には、
労使協定は適用されず、「派遣先均等・均衡方式」となります。

労使協定に定める必要がある事項

- 一号 労使協定を適用する労働者の範囲
- 二号 賃金の決定の方法
 - イ 一般の労働者の平均的な賃金の額以上であること
 - ロ 賃金が改善されるものであること
- 三号 公正な評価制度
- 四号 賃金以外の待遇の決定の方法
- 五号 段階的かつ体系的な教育訓練を実施すること
- 六号 その他（有効期間等）

労使協定の締結にあたっては、下の①～⑥のすべての事項を定める必要があります。

① 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲

客観的な基準により範囲を定める必要があります。
「賃金水準が高い企業に派遣する労働者」とすることは適当ではありません。

② 賃金の決定方法（次のア及びイに該当するものに限る。）

ア 派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上の賃金額となるもの

派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において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であって、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額
【職種ごとの賃金、能力・経験、地域別の賃金差をもとに決定】
（※）職種ごとの賃金等については、毎年6～7月に通知で示す予定です。

イ 派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの

※ イについては、職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金（例えば、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当）を除く。

③ 派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること

④ 「労使協定の対象とならない待遇（法第40条第2項の教育訓練及び法第40条第3項の福利厚生施設）及び賃金」を除く待遇の決定方法（派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）との間で不合理な相違がないものに限る。）

⑤ 派遣労働者に対して段階的・計画的な教育訓練を実施すること

⑥ その他の事項

- ・ 有効期間（2年以内が望ましい）
- ・ 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲を派遣労働者の一部に限定する場合は、その理由
- ・ 特段の事情がない限り、一の労働契約の期間中に派遣先の変更を理由として、協定の対象となる派遣労働者であるか否かを変えようとししないこと



上記②～⑤として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】となります。

よくある違反事項について

- ① 通達名や発出番号が過去のものとなっている、職種選考の際に採用する統計を記載していない
- ② 地域指数の選択が実態と異なる
- ③ 端数処理を間違っている
- ④ 最低賃金を考慮していない
- ⑤ 協定対象派遣労働者の職務の内容の記載不備
- ⑥ 能力・経験調整指数の対応関係の不備
- ⑦ 賃金改善規定の不備
- ⑧ 公正評価規定の不備
- ⑨ 確認書の不備
- ⑩ 退職金の不備
- ⑪ 労使協定の周知がなされていない

今回は①③④を次ページから説明していますが、いずれも指摘の多いところですので、漏れの無いようにお願いします。

① 通達名や発出番号が過去のものとなっている、職種選考の際に採用する統計を記載していない

労使協定書の条文中に記載している通達番号や発出年月日が修正されていない。
使用する統計調査をいずれにするのか明確にしていない。

作成例

適用される年度

(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7年8月25日付職発0825第1号「令和8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）」に定める職種とする。

通達番号

別添1 「賃金構造基本統計調査」
別添2 「職業安定業務統計」

③端数処理を間違っている

1円未満の端数を四捨五入している

1円未満の端数を切り捨てている

一般賃金の計算では統計の職種別基準値に地域調整指数を乗じた時点で、端数切り上げて整数にする。退職金の上乗せ計算を行った後も同じく1円未満切り上げにすること。

協定対象派遣労働者の基本給・賞与等の計算では時給換算の際も同様に1円未満切り上げとすること。

			基準値	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	07406 半導体製品製造工	職業安定 業務統計	1,170	1,331	1,425	1,460	1,563	1,670	2,076

×

②	地域調整 (滋賀県)	98.9	98.9%を乗じる <u>(1円未満は切り上げ)</u>						
---	---------------	------	-------------------------------------	--	--	--	--	--	--

||

			基準値	基準値に能力・経験指数を乗じた値					
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
③	一般基本給・賞与等 (地域調整後)		1,158	1,317	1,410	1,444	1,546	1,652	2,054

④最低賃金を考慮していない

最低賃金改定時期に一般賃金の見直しをしていない

協定対象賃金が見直し後の一般賃金を下回っているため支払不足が生じている

地域調整後の金額が改定後の最低賃金を下回っていた場合には、基準値を最低賃金に置き換えること。

能力・経験調整指数を乗じて1年目以降の金額を計算していく。(端数は1円未満切り上げ。)

能力・経験調整指数

0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
100.0	113.8	121.8	124.8	133.6	142.7	177.4

【計算の結果、最低賃金額を下回った場合の記載例】

			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
			100.0	113.8	121.8	124.8	133.6	142.7	177.4
1	1385 クリーニング 職、洗張職	通達に定める賃金 構造基本 統計調査	1,022	1,163	1,245	1,275	1,365	1,458	1,813
2	地域調整	北海道 94.8	969 (※)	1,103	1,181	1,209	1,295	1,383	1,719
3	基準値(0年)を 地域別最低賃額とした額		1,075	1,224	1,310	1,342	1,437	1,535	1,908

※ 地域調整した結果、北海道の地域別最低賃金額1,075円(令和7年10月4日発効)を下回っているため、表「3」のとおり、地域別最低賃金額を基準値(0年)の額とした上で、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)。

ご清聴ありがとうございました。
