

派遣元事業主（所）向け

労働者派遣事業セミナー

令和8年3月9日



山口労働局 需給調整事業室

労使協定の作成について

- 1 令和 8 年度通達のポイント
- 2 適正に作成するためのポイント

1 令和8年度通達のポイント

【令和7年度からの変更点】

- (1) 別添1・2統計の職種別賃金基準値（0年）
- (2) 別添3の地域指数
- (3) 一般通勤手当 73円 → 79円
- (4) 能力・経験調整指数

【その他の変更点】

●最低賃金（山口）

地域別	R7.10.16～	979円 → 1,043円
特定（産業別）	R7.12.15～	53円～64円UP

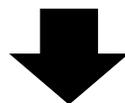
(1) 別添1・2統計の職種別基準値(0年)

別添1「令和6年賃金構造基本統計調査」

全職種平均 1,442円(前年度比+122円)

別添2「職業安定業務統計」

全職種平均 1,289円(前年度比+41円)



「職業安定業務統計」

→昨年度より上がる職種：525職種、下がる職種：13職種

「賃金構造基本統計調査」

→昨年度より上がる職種：117職種、下がる職種：7職種

(2) 別添3の地域指数 山口 91.9 (変更なし)

	R7年度	→	R8年度	前年度比
山口	91.9	→	91.9	(変更なし)
山口所	91.9	→	91.8	(▲0.1)
下関所	91.3	→	91.9	(+0.6)
宇部所	90.9	→	91.0	(+0.1)
防府所	92.8	→	92.7	(▲0.1)
萩所	89.6	→	89.5	(▲0.1)
徳山所	91.5	→	91.4	(▲0.1)
下松所	92.9	→	93.1	(+0.2)
岩国所	93.6	→	93.2	(▲0.4)
柳井所	91.2	→	90.7	(▲0.5)

(3) 一般通勤手当の変更

73円→79円へ変更

通勤手当について、別表1（資料3 労使協定イメージ
ではP13）での算出に影響するため留意が必要となります。
す。

(4) 能力・経験調整指数

R7年度適用

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



R8年度適用

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

「5年」以外は下降しているため、職種によっては前年度と比べて、**基準値（0年）の額は上がっていても、1年目以降の額は下がっている**ところもある。

(その他の変更点) 最低賃金

地域別最低賃金

	R6年度	→	R7年度	前年度比	発効日
山口	979円	→	1,043円	(+64)	R7.10.16~
広島	1,020円	→	1,085円	(+65)	R7.11.1~
岡山	982円	→	1,047円	(+65)	R7.12.1~
島根	962円	→	1,033円	(+71)	R7.11.17~
鳥取	957円	→	1,030円	(+73)	R7.10.4~
福岡	992円	→	1,057円	(+65)	R7.11.16~

〈山口県〉特定(産業別)最低賃金 発効日: R7.12.15~

産業別	R6年度	→	R7年度	前年度比
鉄鋼業、非鉄金属精錬・精製業等	1,116円	→	1,180円	(+64)
電子部品・デバイス・電子回路等	1,032円	→	1,032円	(+0) ※1
輸送用機械器具製造業	1,088円	→	1,141円	(+53)
百貨店、総合スーパー	1,000円	→	1,000円	(+0) ※1

※1 最低賃金が1,043円のため1,043円が適用。

2 適正に作成するためのポイント

- (1) 全ての法定事項が定められているか
- (2) 適用年度の通達を使用しているか
- (3) 地域指数が実態と合っているか
- (4) 端数処理は適切か
- (5) 協定対象者の賃金が定められているか
- (6) 通勤手当に上限がある又は定額支給となっている場合、その額が通達で示す額以上となっているか
- (7) 退職金が定められているか
- (8) 賃金改善規定及び公正評価規定が定められているか
- (9) 労働者全員に周知がなされているか
- (10) その他

(1) 全ての法定事項が定められているか (その1)

労働者派遣法第30条の4第1項第1号～第6号までの法定事項を労使協定に定める必要がある。

< 労使協定イメージより >

(対象となる派遣労働者の範囲)

第1条 本協定は、派遣先でソフトウェア作成の業務に従事する従業員(以下「対象従業員」という。)に適用する。

2 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。

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。

第1号「適用される派遣労働者の範囲」



派遣労働者の範囲を一部に限定する場合に必要な規定



第6号「その他」



(賃金の決定方法)

第3条 対象従業員の基本給、賞与及び〇〇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「2」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。)の別添1に定める「ソフトウェア作成者」とする。



第2号イ「賃金の決定方法」

- ・基本給、賞与等
- ・通勤手当
- ・退職手当

(1) 全ての法定事項が定められているか (その2)

2 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。

(賃金の決定に当たっての評価)

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。

← 第2号「賃金の改善」

← 第3号「賃金の決定に当たっての評価」

(賃金以外の待遇)

第6条 教育訓練(次条に定めるものを除く。)、福利厚生その他の賃金以外の待遇については正社員と同一とし、〇〇人材サービス株式会社社員就業規則第〇条から第〇条までの規定を準用する。

← 第4号「賃金以外の待遇」

(教育訓練)

第7条 労働者派遣法第30条の2に規定する教育訓練については、労働者派遣法に基づき別途定める「〇〇人材サービス株式会社教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

← 第5号「教育訓練」

(有効期間)

第9条 本協定の有効期間は、〇〇年〇月〇日から〇〇年〇月〇日までの〇年間とする。

← 第6号「その他」 **10**

(2) 適用年度の通達を使用しているか

労使協定は適用年度の通達に基づいて作成する必要がある。

通達は毎年、適用年度（通達の標題に記載されている）の前年に発出され、厚生労働省のHPに掲載される。

【よくある間違い】過去の通達に基づいて労使協定を作成している
次年度の労使協定を作成する際に通達内容を更新していない など

職発0825第1号 令和7年8月25日	
発出年月日	
各都道府県労働局長 殿	
厚生労働省職業安定局長 (公印省略)	
適用年度	
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	
「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。)により、派遣元事業主は、派遣労働者の公正な待遇を確保するため、派遣先に雇用される通常の労働者との間の均等・均衡	

(3) 地域指数が実態と合っているか

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し、労使協定に定める必要がある。

また、複数の地域において就業する場合、複数の地域ごとに該当する地域指数を乗じて一般賃金を算出する方法と、最も高い地域指数を乗じて算出する方法がある。

【よくある間違い】事業所の所在地と実際の就業場所が異なる場合、就業場所の地域指数を使用している → 派遣先事業所所在地の地域指数を使用する必要がある

< 労使協定イメージ P 3 P 1 2 より >

(二)地域調整については、派遣先の事業所所在地が北海道内に限られることから、通達別添3に定める「北海道」の指数を用いるものとする。

別表1 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
(基本給及び賞与等の関係)

			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	1,670	1,900	2,034	2,084	2,231	2,383	2,963
2	地域調整	北海道 94.8	1,584	1,802	1,929	1,976	2,115	2,260	2,809

(4) 端数処理は適切か (その1)

一般基本給・賞与等を算出する際に生じる1円未満の端数は切り上げる必要がある。

【よくある間違い】 地域指数や退職金を乗じて生じた端数を切り捨て又は四捨五入をしている

< 労使協定イメージ P14 より >

別表1 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
(基本給及び賞与等の関係)

			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	1,670	1,900	2,034	2,084	2,231	2,383	2,963
2	地域調整	北海道 94.8	1,584	1,802	1,929	1,976	2,115	2,260	2,809
3	退職金(5%) 上乗せ後		1,664	1,893	2,026	2,075	2,221	2,373	2,950
4	通勤手当(79円) 上乗せ後		1,743	1,972	2,105	2,154	2,300	2,452	3,029

基準値(0年)でみると、

- ・1,670円 × 地域指数0.948 = 1,583.16 → × 1,583円 ○ 1,584円
- ・1,584円 × 退職金1.05 = 1,663.2 → × 1,663円 ○ 1,664円

(4) 端数処理は適切か (その2)

協定対象者の基本給・賞与等を算出する際に生じる1円未満の端数は切り捨てる必要がある。

【よくある間違い】一般基本給・賞与等の算出と同様に端数を切り上げしている

< 労使協定イメージ P16 より >

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)	1,900 ~	950	150	3,000 ~	2,260	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)	1,600 ~	800	130	2,530 ~	1,976	3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)	1,400 ~	700	120	2,220 ~	1,584	0年

Bランクでみると、

(月所定労働時間が160hの場合)

・基本給額

$$\text{月}257,000\text{円} \div 160\text{h} = 1,606.25 \rightarrow \underline{1600\text{円}}$$

・賞与額

$$\text{年}1,538,000\text{円} \div 1,920\text{h} = 801.041 \rightarrow \underline{801\text{円}}$$

・手当額

$$\text{月}20,900\text{円} \div 160\text{h} = 130.625 \rightarrow \underline{130\text{円}}$$

(5) 協定対象者の賃金が定められているか (その1)

協定対象者の賃金が一般基本給・賞与等と同等以上であることを定める必要がある。

【よくある間違い】

- ・労使協定に「一般基本給・賞与等と同等以上とする」と記載しているが、別表による比較がされていない
- ・協定対象者の賃金と一般基本給・賞与等との対応関係を明らかにしていない
- ・対応関係について「労使協定イメージ」の記載例をそのまま引用しており、事業所の実態と合っていない

→「労使協定イメージ」は一例に過ぎず、必ずしも同じ対応関係にする必要はない。また、勤続年数よりも協定対象者の能力・経験や従事する職務内容が一般の労働者の勤続何年目に該当するのかを労使間で検討し合意のうえ決定する必要がある

< 労使協定イメージP6より >

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

(5) 協定対象者の賃金が定められているか (その2)

【よくある間違い】

- ・職務の内容が具体的でなく、一般の労働者の能力・経験年数との対応関係が不明確
 - ・協定対象者の賞与・手当の算定方法が記載されていない（※補足：算定方法の記載は必須事項ではないが、記載した上で労使間で合意するのが望ましい）
 - ・協定対象者の賞与・手当の算定方法が記載されているが、備考欄の説明と事業所の実態が異なる
- < 労使協定イメージ P16 より >

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）	1,900 ～	950	150	3,000 ～	2,260	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）	1,600 ～	800	130	2,530 ～	1,976	3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）	1,400 ～	700	120	2,220 ～	1,584	0年

(備考)

- 賞与については、半期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25%相当、B評価（標準）であれば基本給額の20%相当、C評価（標準より物足りない）であれば基本給額の15%相当を支給する。
- 未だ勤務評価を実施していない対象従業員については、C評価（標準より物足りない）とみなして支給する。
- 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。
- 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。
- 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（又は当該年度に支給される見込額の平均額により算出）するものとする。

(6) 通勤手当に上限がある又は定額支給となっている場合、その額が通達で示す額以上となっているか(その1)

- ・通勤手当を実費支給しているケースにおいて、支給額に上限を設けている場合、通達で示す一般通勤手当の額以上となっている必要がある。
- ・通勤手当を定額支給している場合、通達で示す一般通勤手当の額以上とする必要がある。

【よくある間違い】

- ・労使協定において、通勤手当の上限額を月10,000円としており、一般通勤手当の額(時給換算額79円)未満となっている

※算出方法(週所定労働時間が40hの場合)

79円×40h×年間52週÷12か月=13,693 ⇒上限額は月13,693円以上とする必要がある

< 労使協定記載例 >

通勤手当については、別途定める〇〇人材サービス株式会社賃金規程第〇条に従って、**月額〇円(時給換算額〇円)までの範囲内において**、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

通勤手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、**「一般の労働者の通勤手当に相当する額」と「同等以上」を確保するものとして、当該額を79円(時給換算額)とする。**

(6) 通勤手当に上限がある又は定額支給となっている場合、その額が通達で示す額以上となっているか(その2)

【よくある間違い】

- ・労使協定において、通勤手当を一律月10,450円としており、一般通勤手当の額(時給換算額79円)未満となっている ⇒ 差額分を別途補填(例:合算による比較方法により対応等)していない

※算出方法(週所定労働時間が40hの場合)

$$10,450\text{円} \times 12\text{か月} \div \text{年間}52\text{週} \div 40\text{h} = 60.288\cdots \Rightarrow \text{時給換算}60\text{円} (\text{端数切り捨て})$$

⇒ 79円との差額19円を別途補填(例:通達の第3の4に基づく合算による比較方法により対応)する必要がある

< 労使協定記載例 >

通勤手当については、別途定める〇〇人材サービス株式会社賃金規程第〇条に従って、月10,450円を定額支給する。なお、**一般通勤手当(時給換算額79円)との差額については、通達の第3の4に基づく合算による比較方法により対応するものとする。**

別表1 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(基本給及び賞与等の関係)

			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	1,670	1,900	2,034	2,084	2,231	2,383	2,963
2	地域調整	北海道 94.8	1,584	1,802	1,929	1,976	2,115	2,260	2,809
3	通勤手当(19円) 上乗せ後		1,603	1,821	1,948	1,995	2,134	2,279	2,828

(7) 退職金が定められているか (その1)

・次の1～3のいずれかを労使間で選択し、一般退職金と同等以上であることを定める必要がある。

〈方法1〉 退職金制度に基づいて退職金を支給する方法（退職時の給付など後払いの方法）

〈方法2〉 一般退職金に相当する額と同等以上を確保する方法（退職金前払いの方法）

① 一般基本給・賞与等の額の5%の額を前払い退職金として支給

② 一般基本給・賞与等の額の5%の額を上乗せし、そのうえで協定対象者の賃金と比較し、同等以上を確保する（合算する方法）

〈方法3〉 中小企業退職金共済制度や確定拠出年金などに加入する方法

【よくある間違い】

- ・退職金制度がないため、何ら退職金について定めていない
- ・方法1で支給する旨定めているが、一般の労働者の退職制度との比較（別表での比較）をしていない
- ・方法1で支給する旨定めているが、別表では方法2で記載しており、どちらの方法で支給するのか不明確
- ・方法2で支給する旨定めているが、①又は②のどちらを用いるか不明確
→労使協定本文では方法2の①で記載しているが、別表では方法2の②で記載しているパターンが多い
- ・方法2の②で支給する旨定めているが、別表に「5%」を乗じた記載がない

(7) 退職金が定められているか (その2)

【よくある間違い (続き)】

- ・方法3を用いる旨定めているが、会社の掛金額が示されていない
- ・掛金額が一般基本給・賞与等の額の「5%」に満たない場合の差額分を別表で上乘せする記載がない
- ・「入社〇年目から加入する」など、入社当初から掛金の費用負担がなされていない

【方法1の記載例】

< 労使協定イメージP5~より >

退職手当については、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」は、次に掲げる条件を満たした別表3のとおりとする。

① 退職手当の受給に必要な最低勤続年数:

通達別添4に定める「令和6年中小企業の賃金・退職金事情」(東京都)の「退職一時金受給のための最低勤続年数」において、最も回答割合の高かったもの(自己都合退職及び会社都合退職のいずれも3年)

② 退職時の勤続年数ごと(3年、5年、10年、15年、20年、25年、30年、33年、定年)の支給月数:

「令和6年中小企業の賃金・退職金事情」(東京都)の大学卒の場合の支給率(月数)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を乗じた数値として通達に定めるもの

退職手当については、次に掲げる条件を満たした別表4のとおりとする。ただし、退職手当制度を開始した〇〇年以前の勤続年数の取扱いについては、労使で協議して別途定める。

① 別表3に示したものと比べて、退職手当の受給に必要な最低勤続年数が同年数以下であること

② 別表3に示したものと比べて、退職時の勤続年数ごとの退職手当の支給月数が同月数以上であること

比較対象となる一般退職金
(別表3) についての説明

協定対象者の退職手当
(別表4) についての説明

(7) 退職金が定められているか (その3)

【方法1の記載例 (続き)】 労使協定イメージP24

別表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(退職手当の関係)

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年	定年
支給率 (月数)	自己都合退職	0.6	1.1	2.5	4.2	6.3	8.3	11.4	11.6	—
	会社都合退職	0.8	1.5	3.2	5.2	7.4	10.1	11.8	13.0	16.0

(資料出所)「令和6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(64.2%)**を乗じた数値として通達で定めたもの。

別表4 対象従業員の退職手当の額

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	定年
支給月数	自己都合 退職	2.0	3.0	7.0	15.0	21.0	—
	会社都合 退職	3.0	5.0	9.0	19.0	26.0	32.0

IV

別表3 (再掲)

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年	定年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.6	1.1	2.5	4.2	6.3	8.3	11.4	11.6	—
	会社都合 退職	0.8	1.5	3.2	5.2	7.4	10.1	11.8	13.0	13.0

(備考)

- 1 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、退職手当額は、支給総額を所定内賃金で除して算出することとする。
- 2 退職手当の受給に必要な最低勤続年数は3年とし、退職時の勤続年数が3年未満の場合は支給しない。

(7) 退職金が定められているか (その4)

【方法2の①の記載例】

＜ 労使協定イメージP5より ＞

退職手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、前払い退職金とする。
 対象従業員の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」は、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。

※ただし、就業規則等で前払い退職金として支給することが明確になっていない場合は、合算による方法となるため、方法2の②を用いる必要がある。

【方法2の②の記載例】

＜ 労使協定イメージP5より ＞

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。

別表1 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(基本給及び賞与等の関係)

			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	1,670	1,900	2,034	2,084	2,231	2,383	2,963
2	地域調整	北海道 94.8	1,584	1,802	1,929	1,976	2,115	2,260	2,809
3	退職金(5%)上乗せ後		1,664	1,893	2,026	2,075	2,221	2,373	2,930

(8) 退職金が定められているか (その5)

【方法3の記載例】

< 労使協定イメージ P8 より >

退職手当については、独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部との間に退職金共済契約を締結するものとする。

なお、掛金月額は別表1の2に定める額の5%の額と同等以上の額の掛金拠出とし、支給方法などを含む詳細は、〇〇人材サービス株式会社退職金規程第〇条の定めによるものとする。

※ただし、掛金の額が一般基本給・賞与等の額の5%の額に満たない場合（差額が生じる場合）は、その差額分を方法2（退職金前払いの方法）で対応する必要がある。

【差額が生じる場合の記載例】

退職手当については、独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部との間に退職金共済契約を締結するものとする。

なお、掛金月額は別表1の「2」に定める額の4%の額の掛金拠出とし、第3条(五)②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」（別表1の2に定める額の5%の額）と掛金の額(4%)との差額については、退職金前払いの方法により対応するものとし、別表2のとおりとする。

また、支給方法などを含む詳細は〇〇人材サービス株式会社退職金規程第〇条の定めによるものとする。

別表1 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(基本給及び賞与等の関係)

			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	1,670	1,900	2,034	2,084	2,231	2,383	2,963
2	地域調整	北海道 94.8	1,584	1,802	1,929	1,976	2,115	2,260	2,809
3	退職手当(1%)上乘せ後		1,600	1,821	1,949	1,996	2,137	2,283	2,838

基準年(0年)でみると、

$$\textcircled{1} 1,670\text{円} \times 0.948 = 1,584\text{円}$$

(端数切り上げ)

$$\textcircled{2} 1,584\text{円} \times 1.01 = 1,600\text{円}$$

(差額上乘せ後)

(8) 賃金改善規定及び公正評価規定が定められているか (その1)

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。

〈賃金改善の方法 (例) 〉

- ・基本給を上げる (昇給)
- ・手当を追加支給する
- ・能力に応じた新たな就業機会を提供する

【よくある間違い】

- ・「能力の向上があった場合に昇給すること (場合) がある」など、能力等の向上があったにもかかわらず賃金が改善しない可能性がある規定となっている
- ・能力に応じた新たな就業機会を提供する旨のみ規定している
 - これに相当する機会を提示できない場合に、昇給や手当の支給といった賃金の改善が必要
- ・「労使協定イメージ」の記載例をそのまま引用しており、事業所の実態と合っていない
 - 「労使協定イメージ」は一例に過ぎず、必ずしも同じ賃金の改善方法にする必要はない

〈 労使協定イメージより 〉

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、昇給は勤務成績等に応じて1号俸から5号俸までの範囲内で決定するものとする。

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。

(8) 賃金改善規定及び公正評価規定が定められているか (その 2)

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必要がある。評価方法については、公正さを担保する工夫がなされていること。

→ 恣意的・感情的な評価ではないこと、評価の時期・方法について客観的な基準があること など

【よくある間違い】

- ・評価する旨の記載はしているが、具体的な評価の時期や方法の規定がない
- ・評価の時期や方法は就業規則等に準ずるとしているが、該当条項に具体的な記載がない
- ・賞与に関してのみ記載されているが、基本給や各種手当に関する記載がない

→ 職務の内容等に密接に関連する賃金は全て対象となるため、公正評価規定の記載が必要となる

< 労使協定記載例 >

基本給の決定は、1年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項の昇給額を決定する。

2 **賞与の決定**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、賞与額を決定する。

3 **〇〇手当の決定**は、1年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。

(9) 労働者全員に周知がなされているか

【よくある間違い】

- ・派遣労働者のみに周知している
- ・事業所内への備え付けのみになっている
- ・イントラネット（企業内ネットワーク）などに掲載しているが、掲載したことを労働者に周知していない
- ・イントラネットに掲載しているが、社外にいる労働者はアクセスできず常時確認ができない



・周知対象

自社で雇用する全ての労働者（派遣労働者だけでなく、一般労働者も対象）

・周知方法（下記のいずれか）

〈方法1〉 書面の交付（労働者が希望した場合はメール等による送信も可能）

〈方法2〉 イン트라ネット等を利用した周知

〈方法3〉 概要（※）を書面で周知したうえで、事業所内の見やすい場所に備え付け

（※）労使協定の概要は、少なくとも、労使協定の対象となる派遣労働者の範囲、派遣労働者の賃金（基本給・賞与等、通勤手当、退職手当等）の決定方法及び有効期間を盛り込み、派遣労働者が容易に理解できるようにすることが望ましい。

(1 0) その他 (その 1)

① 労働者代表（過半数代表者）の選出は適切か

【よくある間違い】

- ・派遣労働者だけで投票を行い選出している
- ・使用者側で特定の労働者を指名して選出している

② 対象となる派遣労働者の範囲は客観的な基準により決定しているか

【よくある間違い】

- ・対象者の範囲において、「全ての派遣労働者」や「契約する派遣先で従事する労働者」と記載している

< 労使協定記載例 >

(対象となる派遣労働者の範囲)

第1条 本協定は、派遣先でソフトウェア作成の業務に従事する従業員(以下「対象従業員」という。)に適用する。

(対象となる派遣労働者の範囲)

第1条 本協定は、期間を定めずに雇用される派遣労働者(以下「対象従業員」という。)に適用する。

(対象となる派遣労働者の範囲)

第1条 本協定は、別表に掲げる業務に従事する派遣労働者(以下「対象従業員」という。)に適用する。

全ての派遣労働者を一律に労使協定の対象にするのではなく、職種や雇用期間に有無などの客観的な基準に応じて、労使協定の対象とするか否かを判断する必要がある。

(1 0) その他 (その 2)

③ 賃金の構成は、就業規則の規定や実際の支給内容と相違ないか

【よくある間違い】

・各種手当の支給があるものの、労使協定（賃金の構成、公正評価、別表等）に記載がない

＜ 労使協定記載例（職務手当・資格手当の支給がある場合） ＞

（賃金の構成）

第2条 対象従業員の賃金は、基本給、賞与、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当、退職手当、**職務手当**及び**資格手当**とする。

（賃金の決定に当たっての評価）

第5条 **職務手当**の決定は1年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「職務手当支給規程」により支給を決定する。

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）	1,900 ～	950	150	3,000 ～	2,260	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）	1,600 ～	800	130	2,530 ～	1,976	3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）	1,400 ～	700	120	2,220 ～	1,584	0年

（備考）**手当額には、職務手当、資格手当が含まれ**、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（又は当該年度に支給される見込額の平均額により算出）するものとする。

(10) その他 (その3)

④ 職種ごとに統計や職業分類を使い分ける場合、その理由を記載しているか

【よくある間違い】

・通達別添2（職業安定業務統計）を用いている場合に、中分類と小分類を使い分けているが、その理由を記載していない。（※補足：「地域指数」についても、県別とハローワーク別を使い分ける場合にはその理由の記載が必要）

< 労使協定イメージより（職種ごとに通達別添1と別添2を使い分ける場合） >

（賃金の決定方法）

第3条 対象従業員の基本給、賞与及び〇〇手当の比較対象となる ～ 別表1の「2」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、次のとおりとする。

イ 「ソフトウェア作成者」における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、～ 別添1に定める「ソフトウェア作成者」とする。

ロ 「事務販売員」における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、通達別添2に定める「小売店販売員」とする。

ハ イについては、実際に支払われていた賃金額である通達別添1を使用し、ロについては、派遣先が総合スーパーなどの大規模の店舗だけでなく小規模の店舗も想定していることから、業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある通達別添2を使用するものとする。

< 労使協定イメージより（通達別添2を用いる場合であって、職業分類を使い分ける場合） >

（賃金の決定方法）

第3条

（一） （以下省略）

イ

ロ

ハ イについては、業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある小分類を使用し、ロについては、業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから中分類を使用するものとする。

(10) その他 (その4)

⑤ 基準年（0年）に地域指数を乗じた値が最低賃金を下回っている場合に最低賃金の額に設定して算出しているか

【よくある間違い】

- ・基準年（0年）に地域指数を乗じた値が「954円」となっており、最低賃金「1,043円」を下回っているが、「1,043円」を基準年（0年）の値をしていない。← 基準年（0年）の値が最低賃金を下回っているケース
- ・最低賃金「1,043円」を基準年（0年）の値にしているが、1年目以降の値に能力・経験調整指数を乗じていない。

< 労使協定記載例 >

別表1 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(基本給及び賞与等の関係)

			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	02801 看護助手	通達に定める職業 安定業務統計	1,037	1,180	1,263	1,294	1,385	1,480	1,840
2	地域調整	山口 91.9	954 (※)	1,085	1,161	1,190	1,273	1,361	1,691
3	基準値（0年）を 最低賃金とした額		1,043	1,187	1,271	1,302	1,394	1,489	1,851

※ 地域調整した結果、山口の最低賃金額1,043円（令和7年10月16日時点）を下回っているため、太枠のとおり、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）。

※ 特定（産業別）最低賃金が適用される職種については、当該特定最低賃金額を基に算出。

(1 0) その他 (その 5)

⑥ 就業規則や賃金規程等に定めがあり引用する場合、法第30条の4第1項の規定に基づく内容となっているか

【よくある間違い】

- ・基本給等の決定（賃金改善規定）について、労使協定には「賃金規程第○条に定める方法を準用する」としているものの、賃金規定の該当条項には評価の時期・方法に関する具体的な記載がない
- ・通勤手当について、労使協定には「通勤に要する実費に相当する額を支給する」としているものの、賃金規程には上限額が規定されている

⑦ 誤字、脱字、数値の引用誤り等はないか

【よくある間違い】

- ・別表番号や就業規則の該当条文の引用誤り
- ・職種の指数や地域指数の引用誤り

⑧ 派遣契約の締結（更新）の都度、派遣先から待遇に関する情報提供を受けているか

【よくある間違い】

- ・待遇に関する情報の内容に変更がなかったため、契約更新の都度、派遣先から情報提供を受けずに派遣契約を締結していた

(1 0) その他 (その 6)

⑨ 有効期間が 1 年を超えるもしくは年度をまたぐ場合、確認書が添付されているか

【よくある間違い】

- ・有効期間を「2025年4月1日から2027年3月31日まで」としているものの、2年目時点で「協定対象派遣労働者の賃金の額に関する確認書」の添付がされていない（協定対象者の賃金が一般賃金と同等以上であることの確認がされていない）

< 労使協定イメージより >

(有効期間)

第9条 本協定の有効期間は、2025年4月1日から2027年3月31日までの2年間とする。

2 本有効期間終了後に締結する労使協定についても、労使は、労使協定に定める対象従業員の賃金の額を基礎として、対象従業員の公正な待遇の確保について誠実に協議するものとする。



通達は年度単位で発出され、一般賃金に変更されるため、協定対象者の賃金が一般賃金と同等以上であるかどうか確認する必要がある。

例①「2025年4月1日から2027年3月31日まで」、例②「2025年10月1日から2026年9月30日まで」など

- ・同等以上であれば、その旨を確認した書面（確認書）を労使協定に添付する
- ・同等以上でない場合、労使協定を締結し直す必要がある

(10) その他 (その7)

< 確認書イメージより >

①

変更された一般賃金（基本給・賞与等、通勤手当、退職金）を算出し、協定対象者の賃金がそれと同等以上であるかを確認する

②

同等以上でない場合は、協定対象者の賃金を変更する場合は確認書では足りず、労使協定を締結し直す必要がある

確認書のイメージ

令和 年 月 日

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3年度適用の対応する一般賃金の額 (北海道: 0.922)	令和4年度適用の賃金 (北海道: 0.922)
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)	2,050~	1,819	1,819
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)	1,655~	1,497	1,497
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)	1,270~	1,156	1,156

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、通達第2の2のより「同等以上」を確保する場合により、一般通勤手当と同等であ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2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賃金の額に関する

●●人材サービス株式会社は、令和〇年〇月〇日付で(過半数代表者〇〇)と締結した「労働者派遣法第30条の4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)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、通達第2の1に定める「令和2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であることを確認しました。

③

同等以上であれば、その旨を確認した書面 (確認書) を労使協定に添付する

○協定対象派遣労働者の退職手当

勤続年数	退職手当 (月数)					
	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	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

IIV

○一般労働者の平均的な退職手当 (令和2年中小企業の賃金・退職金事情 (東京都))

勤続年数	退職手当 (月数)								
	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	1.1	2.7	4.5	6.7	8.9	11.1	12.5
	会社都合退職	1.0	1.6	3.6	5.6	8.0	10.1	12.3	13.6

(※) 一般労働者の平均的な退職手当の支給月数は「令和2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 (65.9%) をかけた数値である。

定期指導で指摘が多い事項について

- 1 待遇等に関する情報提供について
- 2 事業所毎の情報提供について

1. 待遇等に関する情報提供について

派遣先から受けるべき待遇等に関する情報提供の違反

派遣元は、派遣先から、あらかじめ「比較対象労働者の待遇等の情報提供」を受けずに、当該派遣労働者が従事する労働者派遣を締結してはなりません。

(労働者派遣法第26条第9項)

注意点およびポイント

1 情報提供を受けるべき内容は、派遣元が「派遣先均等・均衡方式」「労使協定方式」のいずれかを選択しているかによって異なります。

2 情報提供は、労働者派遣契約締結の**都度（更新を含む）**、あらかじめ提供を受けることが必要です。（**抵触日通知も同様**）

事業所ごとの情報提供について

派遣元事業主は、労働者派遣を行う事業所ごとに、派遣労働者の数、派遣先の数、派遣料金の平均額、派遣労働者の賃金の平均額、マージン率、労使協定の締結状況、キャリア形成支援制度に関する事項等を情報提供しなければならないところ

- × **情報提供していない**
- × **情報すべき内容が不足している**
- × **情報提供しているが、最新の内容に更新されていない**
- × **インターネットを利用した情報提供をしていない**

ポイント1 少なくとも、毎事業年度終了後、可能な限り速やかに前年度分の実績を公表し情報提供することが必要。

ポイント2 派遣法第30条の4第1項に基づく労使協定の有効期間が変更となった場合も速やかに情報提供することが必要。

派遣労働者の同一労働同一賃金について

ご清聴ありがとうございました。

これにて終了となりますが、最後にアンケートへのご回答にご協力ください。画面の「退出」ボタンを押しますと、アンケート画面が表示されますので、入力をお願いいたします。