

## 令和6年度一般賃金通達訂正（ハローワーク別地域指数の算定誤り及びその訂正）に係る Q&A

※令和6年度に適用されるハローワーク別地域指数の一部に算定誤りがあることが分かり、訂正させていただきました（[厚生労働省 HP](#)）。関係する皆様にご迷惑をおかけすることとなり、誠に申し訳ございません。

この Q&A は、誤りのあったハローワーク別地域指数を用いて、労使協定により賃金制度を設定されている派遣元事業主と、当該事業所に係る過半数労働組合、過半数代表者、派遣労働者（今年度に働いた経験をお持ちで既に離職された元派遣労働者を含む）の方及び派遣先事業主の方に参照いただくためのものです。

（都道府県別地域指数の方に算定誤りはなく、同指数を用いている派遣元事業主や関係者の皆様に参照いただくものではありません。）

### 〈派遣元事業主の方〉

（1）締結している労使協定が訂正後の一般賃金通達を満たさなくなった場合

●この度、訂正後の局長通達公表されましたが、既に締結している労使協定はこの新しい局長通達の公表をもって無効となるのでしょうか。

（答）

- ・訂正前の局長通達の内容に基づく労使協定について、一般賃金通達（令和6年5月24日訂正）の公表をもって、無効となるものではありません。
- ・ただし、訂正後の一般賃金水準を満たすように労使協定を改定いただく取組を、一定の期日（令和6年9月30日）を設けて進めていただくこととした上で、都道府県労働局においては、個々の派遣元事業主の方の置かれた状況を踏まえながら、助成措置の活用を含めて丁寧にサポートさせていただき、こうした趣旨を踏まえ、経過措置期間中（令和6年9月30日まで）のできる限りお早めに、労使協定の改定をお願いいたします。
- ・なお、労使協定の改定を行った際には、派遣元事業主は派遣労働者に対し、改定後の労使協定の周知と、変更後の労働条件の明示を行うようお願いいたします。

●経過措置期間中（令和6年9月30日まで）は、訂正後の一般賃金通達に基づく労使協定が締結されていなくても、行政指導等の対象とならない、ということでしょうか。

（答）

- ・経過措置期間（令和6年9月30日まで）は、労使協定を訂正後の一般賃金水準に基づくものに改定いただくための準備期間であるため、法違反にはならず、都道府県労働局による行政指導等の対象とはなりません。
- ・ただし、訂正後の一般賃金水準を満たすように労使協定を改定いただく取組を、一定の期日（令和6年9月30日）を設けて進めていただくこととした上で、都道府県労働局においては、個々の派遣元事業主の方の置かれた状況を踏まえながら、助成措置の活用を含めて丁寧にサポートさせていただき、こうした趣旨を踏まえ、経過措置期間中（令和6年9月30日まで）のできる限りお早めに、労使協定の改定をお願いいたします。

- 経過措置期間中(令和6年9月30日まで)に労使協定を改定した場合、改定前に遡って当該協定の水準で支払う義務があるのでしょうか。
- 令和6年4月1日から訂正後の一般賃金通達に基づいて労使協定を改定するまでの間について、派遣元事業主は、改定後の労使協定との差について、どのように対応する必要があるのでしょうか。
- すでに契約を終了している元派遣労働者についてはどのようにしたらいいのでしょうか。

(答)

- ・この度の厚生労働省の通達におけるハローワーク別地域指数の算定誤り及びその訂正を受けた労使協定の改定については、派遣元事業主の方に過失や責任があって行っていただくものではありません。改定前の期間については、その期間について有効な労使協定(現行協定)に拠ることになり、新協定の水準を年度当初に遡って適用することを義務とするものではありませんが、厚生労働省としては、今般の算定誤りがなければ年度当初から新協定の水準で協定が成立していた見通しや、労働の対価としての賃金の性質及び重要性を踏まえ、この期間における新協定と現行協定との差を補うことについて、労使の話し合いにおいて検討していただくようお願いをしています。また、この要請を受け、派遣労働者に当該差分の支払いを行う派遣元事業主の方への支援策として、人材確保等支援助成金(派遣元特例コース)を令和6年6月28日より創設しましたので、是非ご活用をお願いします。
- ・すでに契約を終了している元派遣労働者の方に対し差分を補うことについても、労使において検討いただくようお願いしています。この要請を受け、元派遣労働者の方に対し差分を支払う場合も、派遣元事業主の方への支援策である人材確保等支援助成金(派遣元特例コース)の対象となりますので、是非ご活用をお願いします。



⇒ 詳細については、[助成金特設ページ](#)をご覧ください。

(2) 締結している労使協定が訂正後の一般賃金通達を満たす場合

●派遣元事業主の判断で、正しい一般賃金水準に合うように賃金を引き下げることはできますか。

(答)

- ・労使協定で賃金決定の方法を定めることを前提とした制度であり、これに基づかずに、派遣元事業主の判断で一方的に賃金水準を引き下げることはできません。
- ・賃金の変更については、労使で十分協議した上で、労使協定に基づき行うことが必要です。それにより、変更後の協定対象派遣労働者の賃金の額が一般賃金の額と同等以上であれば、法の求める要件（第30条の4第1項第2号イ）に違反するものではありませんが、労使協定方式については、労使の協議を通じて派遣労働者の処遇を決定することにより、計画的な人材育成や段階的な待遇改善など、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方式であるところ、その趣旨を踏まえて、労使で十分協議をいただけるようお願いいたします。

●通達訂正を受けて、訂正前の一般賃金水準に対する自社賃金額の相対優位度を維持するために賃金引上げを行う場合も、支援策の対象となりますか。

(答)

- ・人材確保等支援助成金（派遣元特例コース）では、そのようなケースも対象としていますので、是非ご活用をお願いします。



⇒ 詳細については、[助成金特設ページ](#)をご覧ください。

〈派遣先事業主の方〉

●派遣先事業主はどのような対応が求められますか。

(答)

- ・派遣元事業主と労働者派遣契約を締結する場合の派遣料金には、派遣労働者の賃金の他、派遣元事業主において適切な労務管理を行うために必要な経費なども含まれています。
- ・今般のハローワーク別地域指数の訂正に伴って労使協定の改定を行う派遣元事業主から派遣料金の見直しの要請がある場合は、派遣元事業主が適切な労務管理を行うことができるよう、協議に応じていただくよう配慮をお願いいたします。
- ・また、今般の訂正により、訂正後の一般賃金水準の方が訂正前のものより低くなるケースもありますが、この場合も、派遣元事業主は、一方的に賃金水準を引き下げることとはできず、また、厚生労働省からも、賃金の変更については、労使協定方式の趣旨（労使の協議を通じて派遣労働者の待遇を決定することにより、計画的な人材育成や段階的な待遇改善など、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方式）を踏まえて、労使で十分協議を行うようお願いしているところです。このため、このようなケースにおいて派遣料金に係る協議をされる場合も、派遣労働者に係る適切な労務管理が可能となるよう、派遣元事業主の置かれた上記の状況に特段のご理解をいただけますよう、お願いいたします。

〈過半数労働組合、過半数代表者、派遣労働者（今年度に働いた経験をお持ちで既に離職された元派遣労働者を含む）の方〉

●派遣労働者として働いていますが、現在の賃金額が一般賃金水準と比べ低いのかどうかは、どのように確認すれば良いのでしょうか。

(答)

- ・今回誤りを訂正させていただいたのは、2種類ある地域指数（都道府県別地域指数、ハローワーク別地域指数）のうち、ハローワーク別地域指数の一部です。（大半の派遣元事業主は、都道府県別地域指数を使っていますが、そちらに誤りはなく、一般賃金水準の訂正もありません。）
- ・お勤めの派遣元で、誤りのあったハローワーク別地域指数を使っているかどうかや、その場合に現在の賃金額が一般賃金水準と比べ低いのかどうかは、まずは、派遣元事業主に確認や相談をするようお願いいたします。
- ・また、各都道府県労働局においてもお問い合わせや相談への対応を行っていますので、最寄りの都道府県労働局まで御相談ください。



⇒ [都道府県労働局所在地一覧](#)

●現在の労使協定は、訂正後の一般賃金水準よりも低い額であることが分かったが、訂正後の局長通達に基づいて労使協定を改定することについて、まだ派遣元事業主から働きかけがありません。どこに相談すればよいのでしょうか。

(答)

- ・まずは、派遣元事業主に準備状況等の確認や相談をするようお願いいたします。
- ・厚生労働省では、都道府県労働局を通じて、全派遣元事業主に対し、本件の内容の周知を行うとともに、誤りのあったハローワーク別地域指数を参照していた派遣元において、訂正後の一般賃金水準を満たさなくなる場合には、これを満たす賃金額となるように労使協定の見直しを求めています。お問い合わせや相談への対応も、各都道府県労働局において行いますので、事業所を管轄する都道府県労働局まで御相談ください。



⇒ [都道府県労働局所在地一覧](#)

●派遣労働者は、労使協定改定前の期間について、通達訂正後の一般賃金水準との差を支払ってもらうことはできるのでしょうか。

(答)

・この度の厚生労働省の通達におけるハローワーク別地域指数の算定誤り及びその訂正を受けた労使協定の改定については、派遣元事業主に過失や責任があつて行うものではなく、賃金については個々の派遣元の労使で協定を改定していただくまでの間は現行の労使協定に基づいた額となりますが、厚生労働省としては、今般の算定誤りがなければ年度当初から新協定の水準で労使協定が成立していた見通しや、賃金は労働の対価であり、もとより重要であることを踏まえ、派遣元事業主の方には、この期間における新協定と現行協定との差を補うことについて、派遣元の労使で検討していただくようお願いをしております。また、この要請を受けて派遣労働者に当該差分の支払いを行う派遣元事業主を対象とした人材確保等支援助成金（派遣元特例コース）を創設して支援を行っています。仮に派遣元事業主に話し合いに応じていただけない場合があれば、最寄りの都道府県労働局まで御相談ください。



⇒ [都道府県労働局所在地一覧](#)

●2024年の4月から2か月間、派遣労働者として就労していたのですが、契約期間中の賃金が、訂正後の一般賃金水準よりも低い額でした。どのようにすればよいのでしょうか。

(答)

・厚生労働省では、派遣元事業主の方に、一般賃金水準の改訂を受けた労使協定の再締結と、再締結前の期間における新協定と現行協定との差を補うことについて、派遣元の労使で検討していただくようお願いをしています。また、この要請を受けて当該差分の支払いを行う派遣元事業主への支援策も創設しました。この支援策は、改定前の労使協定の対象となる元派遣労働者の方も対象です。派遣元事業主への連絡が取りづらい等の場合には、各都道府県労働局において相談対応を行っていますので、最寄りの都道府県労働局まで御相談ください。



⇒ [都道府県労働局所在地一覧](#)