

派遣元事業主の皆さまへ

ハローワーク別地域指数の訂正に伴う賃金制度の見直しには、

人材確保等支援助成金（派遣元特例コース）をご活用ください

派遣労働者の待遇を「労使協定方式」により確保する場合は、**派遣労働者の賃金を、従事する業務における一般労働者の平均的な賃金水準（職種別の平均賃金に地域指数を掛けた値）以上とする労使協定を締結することが求められています。**（同一労働同一賃金）

労使協定締結の際に参照いただく地域指数は、厚生労働省が、令和6年度に適用されるものを公表していますが、そのうち、「ハローワーク別地域指数」に一部誤りがあることが分かり、**訂正を行いました。**

これに伴い、労使協定方式により派遣労働者の待遇を決定している派遣元事業主のうち、訂正前の「ハローワーク別地域指数」を参照して派遣労働者の賃金に関する労使協定を締結していた派遣元事業主におかれては、訂正後の指数による一般賃金水準をご確認いただいた上で、必要に応じ、労使で協議の上、賃金制度の見直しをお願いします。

これら賃金制度の整備・改善を支援するための助成制度を設けましたので、是非ご活用いただき、派遣労働者の雇用の安定確保等にご理解、ご協力をお願いいたします。

ハローワーク別地域指数の訂正後の値については、
[厚生労働省ホームページ](#)をご覧ください。



助成金の利用について

助成対象

派遣元事業主であって、以下①②をともに満たす方。

- ① 今般訂正した「ハローワーク別地域指数」を参照して、令和6年5月24日以降に一般賃金水準以上の賃金額により労使協定を改定していること。
 - ② 上記①の改定に伴い、令和6年4月1日から当該改定までの間について、改定後の賃金額との差額を補う対応をしていること。
- なお、既に契約が終了している元派遣労働者の方にも当該差額を支払う場合についても、助成の対象となります。

助成金額

「5万円」＋「派遣労働者数×1万円」の合計額

※必要経費の合計が上記合計額を超える場合は、当該経費の総額を上限として支給します。

助成金の詳細については、
[助成金特設ページ](#)をご覧ください。



支給までの流れ

① 労使協定の改定

② 改定後の労使協定内容を労働条件に適用

※令和6年4月1日から改定までの間の差額を補う措置の実施を含む。

③ 支給申請・審査

④ 「5万円」

+「派遣労働者数×1万円」
の合計額を支給

※必要経費の合計が④の合計額を超える場合は、当該経費の総額を上限として支給

【申請に必要な書類】

- ① 助成金申請書
- ② 労働者名簿（申請書別紙様式）
- ③ 改定前後の労使協定書
- ④ ②掲載労働者の賃金台帳
- ⑤ その他（経費の総額を上限として申請する場合は経費を確認できる書面等）

Q & A

1

Q. 誰が、いつから、どこへ申請すればいいのか？

A. 派遣元事業主から、令和6年6月28日以降、派遣元事業主の主たる事業所の住所地を管轄する都道府県労働局へ申請をお願いします。

2

Q. 現在の労使協定による賃金水準が訂正後の一般賃金水準を超えている場合でも、労使協定を改定して派遣労働者の賃金水準を引き上げたら申請できるのか？

A. 申請できます。今般訂正したハローワーク別地域指数を参照して労使協定を改定し、年度当初から改定までの間について、改定後の賃金額との差額を補う対応をした派遣元事業所が対象となります。

3

Q. 「差額を補う措置」について、どのような方法で実施すれば助成されるのか？

A. 具体的な方法については派遣元の労使で協議・決定いただくものであり、賃金のほか、一時金としての支払いなど、いずれの方法であっても、年度当初から改定までの間の差額を補うものであれば助成対象となります。

4

Q. 既に退職している派遣労働者についても対象になるのか？

A. 既に退職している派遣労働者に係る対応についても、同様に本助成金を活用いただけます。

5

Q. 賃金制度を見直すには、人事部門の社員の増員や、従事する時間増が必要になるが、これらの経費も助成対象になるか？

A. 賃金制度の整備・改善等のため、新たに従事する社員の増員や従事する時間の増加に伴う人件費も対象となります。申請に当たって必要となる書類などは労働局にご相談ください。

申請・お問合せ先

助成金申請に関するご質問は、最寄りの都道府県労働局助成金担当までお問合せください。



労使協定に関するご質問は、最寄りの都道府県労働局需給調整担当までお問合せください。

