

令和7年度向け労使協定セミナー

令和7年1月31日

広島労働局 職業安定部 需給調整事業課

本日の説明内容

- ① 令和6年度からの労使協定の主な変更内容について
- ② 労使協定に定める必要のある事項のおさらいと留意点

1 一般通勤手当 72円→73円（時間単価）に上がっていること

「令和7年度」局長通達P7 第2 一般賃金の取扱い 2 通勤手当を参照

実費支給を選択した場合であっても、上限額がある場合は、協定対象派遣労働者の平均的な所定内労働時間1時間あたりに換算した額が「73円」以上となるようにすること。

（例）通勤手当の上限額が2万円で月の所定労働時間が174時間の場合

$$20,000 \text{ (円)} \div 174 \text{ (時間)} = 114.9 \text{ (円)}$$

⇒ 時間単価が73円以上であると確認できる。

2 一般賃金の算定に用いる指数が更新されていること

(1) 「能力・経験調整指数」の変更

(2) 「地域指数」の変更

(1) 「能力・経験調整指数」の変更

| | 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 |
| 令和7年度 | 100.0 | 116.0 | 124.3 | 127.0 | 133.0 | 149.4 | 179.3 |

「令和7年度」局長通達P5 第2一般賃金の取扱い1 (1) ②能力・経験調整指数を参照

職種別の基準値 × 能力・経験調整指数 × 地域指数で算定した
「基準値 (0年)」 < 地域別最低賃金 又は 特定最低賃金となる場合、
地域別最低賃金 又は 特定最低賃金の額を「基準値 (0年)」の額とし、
当該額に「能力・経験調整指数」を乗じることにより算出すること。

(1円未満は切り上げる。)

(2) 「地域指数」の変更

| | 令和6年度適用 | 令和7年度適用 |
|------------|---------|---------|
| 広島 | 97.1 | 97.1 |
| 3401 広島計 | 99.7 | 99.5 |
| 3402 広島西条計 | 96.2 | 96.1 |
| 3403 呉計 | 94.0 | 94.4 |
| 3404 尾道計 | 91.4 | 91.9 |
| 3405 福山計 | 97.3 | 97.3 |
| 3406 三原計 | 92.9 | 93.5 |
| 3407 三次計 | 93.1 | 93.1 |
| 3408 可部計 | 97.6 | 97.7 |
| 3411 府中計 | 91.7 | 92.5 |
| 3414 広島東計 | 98.8 | 98.5 |
| 3415 廿日市計 | 93.6 | 94.5 |

3 厚生労働省編職業分類の改定に伴い 職業安定業務統計を用いた一般賃金は新分類を使用

一般賃金（一般基本給・賞与等）の算定には、賃金構造基本統計調査および職業安定業務統計が活用されている。

このうち、職業安定業務統計に用いる「厚生労働省編職業分類」が令和4年に改定。改訂後の職業分類が職業安定業務統計に反映されるのは、令和6年度公表分（適用は令和7年度）からになる。

「令和7年度」局長通達 P 1 2 第4 労使協定の締結における留意点 1（1）を参照

厚生労働省編職業分類の主な改定内容

- 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
 - ・項目名を分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

令和7年度労使協定において、職業安定業務統計を使用する場合は、

👉 職種が変更されている可能性があるため
再確認が必要！

職業安定業務統計から職種を選択するときは「[第5回改定厚生労働省編職業分類 職業分類表改定の経緯とその内容](#)」（独立行政法人労働政策研究・研修機構2022年4月）を参照。

本日の説明内容

- ① 令和6年度からの労使協定の主な変更内容について
- ② 労使協定に定める必要のある事項のおさらいと留意点

労使協定に定める必要がある事項

法第30条の4第1項

1号

労使協定を適用する労働者の範囲

2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と同等以上の賃金額であること

ロ

賃金が改善されるものであること

3号

公正な評価制度

4号

賃金以外の待遇の決定の方法

5号

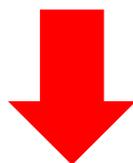
段階的かつ体系的な教育訓練を実施すること

6号

その他（有効期間等）

1号 労使協定を適用する労働者の範囲

労使協定方式で待遇を決定する労働者の範囲を定める



客観的な基準であること。
また客観的な基準であったとしても不適切な基準であってはならない。
※協定の対象ではない派遣労働者の待遇は、派遣先均等・均衡方式によることとなる。



特定の職種に従事する者を協定の対象とする。
無期雇用派遣労働者を協定の対象とする。



男性のみ、女性のみを協定の対象とする。
特定の地域に派遣される者を協定の対象とする（広島県内の派遣先に限る等）。
特定の派遣先企業に派遣される者を協定の対象とする。

2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

イ

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。



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（以下「**一般賃金**」という。）とは、

- ①派遣先事業所等の**派遣就業場所**の所在地域において
- ②派遣労働者の従事する業務と**同種の業務に従事する**一般の労働者（無期雇用かつフルタイムの労働者）であって
- ③派遣労働者と**同程度の能力及び経験を有する者**の平均的な賃金額をいう。



一般賃金と、対応する派遣労働者（以下「**協定対象派遣労働者**」という。）の賃金についてそれぞれ算定し、**協定対象派遣労働者の賃金が一般賃金以上であること**を、毎年度確認する必要がある。

イ 一般の労働者の平均的な賃金の額以上であること

※協定対象派遣労働者の賃金は一般賃金の額以上でなければならない。

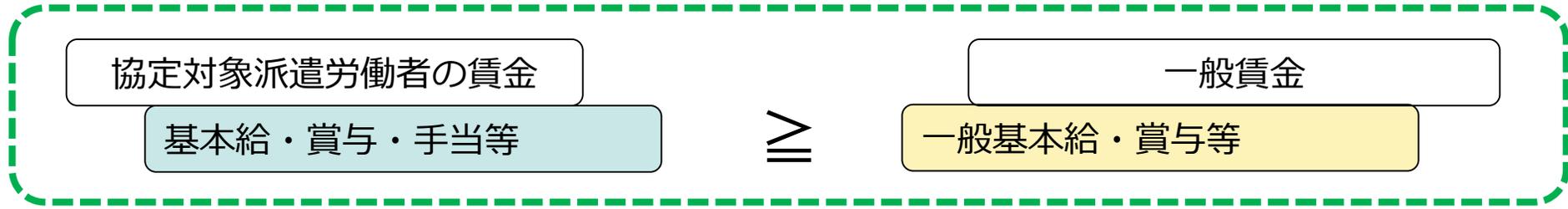


| | | |
|--------------|--------|------|
| 協定対象派遣労働者の賃金 | \geq | 一般賃金 |
|--------------|--------|------|

| | | |
|------------|--------|-----------|
| 基本給・賞与・手当等 | \geq | 一般基本給・賞与等 |
|------------|--------|-----------|

| | | |
|------|--------|--------|
| 通勤手当 | \geq | 一般通勤手当 |
|------|--------|--------|

| | | |
|-----------|--------|-------|
| 退職金（退職手当） | \geq | 一般退職金 |
|-----------|--------|-------|



一般基本給・賞与等

一般基本給・賞与とは同種の業務、同程度の能力及び経験、同一の派遣就業場所における無期雇用フルタイムの労働者の賃金をいう。これは下記のように表される。

職種別の基準値 × 能力・経験調整指数 × 地域指数



- ①使用する統計調査を決定
- ②職種を決定
- ③能力・経験調整指数を決定
- ④地域指数を決定

一般基本給・賞与等

①使用する統計調査を決定

職種別の基準値

職種については、派遣先で行う業務について、局長通達「別添1」の賃金構造基本統計調査または「別添2」の職業安定業務統計から、派遣で行う業務に最も近い職種から選択する

賃金構造基本統計調査

(参照) 賃金構造基本統計調査の役職及び職種解説

- 過去の実績をもとに算出しており、信ぴょう性が高い。
- ×すべての職種を網羅していない

職業安定業務統計

(参照) 第5回改訂 厚生労働省編職業分類 職業分類表 改定の経緯とその内容

- すべての職種をカバーしている。
- ×あくまで求人賃金（予定の賃金）からの算出であるため、実際の賃金と乖離がある場合もある

職種によって統計を使い分ける場合は、その理由を労使協定に記載する必要がある。

一般基本給・賞与等

①職業安定業務統計

②職種を決定

○職種の選択に当たっては、従事する業務と最も近いと考えられるものを選択すること。
 ○職業安定業務統計は職種ごとに「大分類」「中分類」「小分類」に分かれているが、複数の職種で職業分類を使い分ける場合は、その理由を労使協定に記載する必要がある。

| | 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)の 最大値 | 参考値 (0年) |
|------------------------------|-------------|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------------|-------------|
| | | 1年 | 2年 | 3年 | 5年 | 10年 | 20年 | | |
| 1 3 配送・輸送・機械運転の職業 大分類 | 1,277 | 1,481 | 1,587 | 1,622 | 1,698 | 1,908 | 2,290 | - | 1,436 |
| 083 貨物自動車運転の職業 中分類 | 1,372 | 1,592 | 1,705 | 1,742 | 1,825 | 2,050 | 2,460 | - | 1,545 |
| 08301 大型トラック運転手 小分類 | 1,450 | 1,682 | 1,802 | 1,842 | 1,929 | 2,166 | 2,600 | - | 1,652 |
| 08302 中型・小型トラック運転手 | 1,316 | 1,527 | 1,636 | 1,671 | 1,750 | 1,966 | 2,360 | - | 1,467 |
| 08303 トレーラートラック運転手 | 1,531 | 1,776 | 1,903 | 1,944 | 2,036 | 2,287 | 2,745 | - | 1,764 |
| 08304 ダンプカー運転手 | 1,336 | 1,550 | 1,661 | 1,697 | 1,777 | 1,996 | 2,395 | - | 1,499 |

一般基本給・賞与等

①職業安定業務統計

②小分類 08301 大型トラック運転手

③能力・経験調整指数を決定

能力・経験調整指数とは、派遣先で行う業務の種類ごとに、その内容や難易度について、一般の労働者がその業務を遂行するために必要とされる経験年数（何年目に相当するか）をいう。年数については労使で協議の上、判断するものとなる。

| | 大型トラック運転手 | 基準値 (0年) | 基準値に能力・経験調整指数を乗じた値 | | | | | | 参考値 (0年) | |
|---|-------------------------|-------------|--------------------|----|----|----|-----|-----|-------------|--|
| | | | 1年 | 2年 | 3年 | 5年 | 10年 | 20年 | | |
| A | ベテランドライバー (プロフェッショナル段階) | | | | | | | ○ | | |
| B | 中堅ドライバー (実務習熟段階) | | | | | ○ | | | | |
| C | 初心者ドライバー (基礎習得段階) | | ○ | | | | | | | |



| | 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)の 最大値 | 参考値 (0年) |
|-----------------|-------------|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------------|-------------|
| | | 1年 | 2年 | 3年 | 5年 | 10年 | 20年 | | |
| 08301 大型トラック運転手 | 1,450 | 1,682 | 1,802 | 1,842 | 1,929 | 2,166 | 2,600 | - | 1,652 |

一般基本給・賞与等

④地域指数を決定

①職業安定業務統計

②小分類 08301 大型トラック運転手

③能力・経験調整指数（10年・3年・1年）

○地域指数は派遣先の事業所等の地域の物価等を反映するために乗じる指数のこと。
 ○都道府県別地域指数とハローワーク別地域指数を使い分ける場合は、その理由を労使協定に記載する必要がある（恣意的な使い分けは不可）。

| 都道府県別 | 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 |
| 鳥取 | 89.3 |
| 島根 | 87.7 |
| 岡山 | 95.9 |
| 広島 | 97.1 |
| 山口 | 91.9 |
| 徳島 | 91.6 |
| 香川 | 95.5 |

| ハローワーク管轄別 | ハローワーク別地域指数（※） |
|------------|----------------|
| 広島 | 97.1 |
| 3401 広島計 | 99.5 |
| 3402 広島西条計 | 96.1 |
| 3403 呉計 | 94.4 |
| 3404 尾道計 | 91.9 |
| 3405 福山計 | 97.3 |
| 3406 三原計 | 93.5 |
| 3407 三次計 | 93.1 |
| 3408 可部計 | 97.7 |
| 3411 府中計 | 92.5 |
| 3414 広島東計 | 98.5 |
| 3415 廿日市計 | 94.5 |

一般基本給・賞与等

①職業安定業務統計

②小分類 08301 大型トラック運転手

③能力・経験調整指数（10年・3年・1年）

④地域指数 広島県



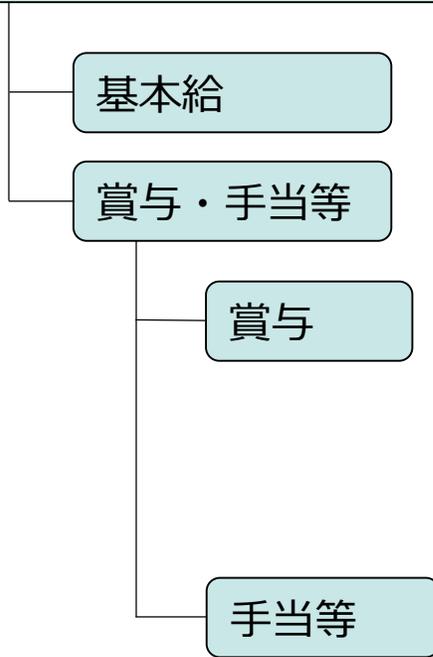
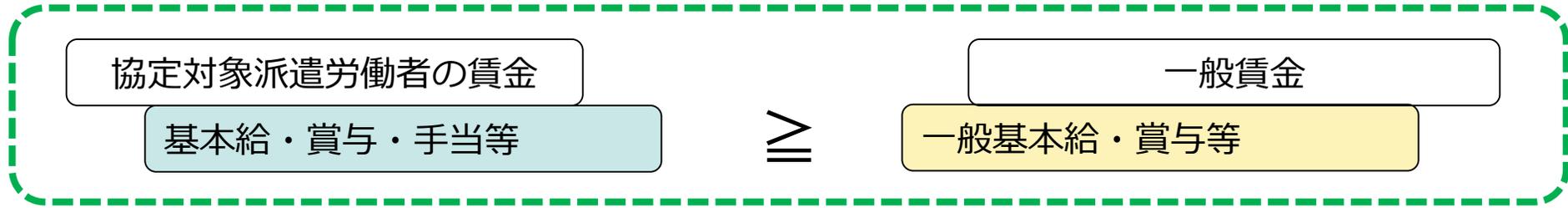
| | | | 基準値 | 基準値に能力・経験調整指数を乗じた値 | | | | | |
|---|-------------------------|--|-------|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | | 0年 | 1年 | 2年 | 3年 | 5年 | 10年 |
| ① | 大型トラック運転手 (職業安定業務統計) | | 1,450 | 1,682 | 1,802 | 1,842 | 1,929 | 2,166 | 2,600 |

×

| | | | | | | | | |
|---|------------|------|-----------------------|--|--|--|--|--|
| ② | 地域調整 (広島県) | 97.1 | 97.1%を乗じる (1円未満は切り上げ) | | | | | |
|---|------------|------|-----------------------|--|--|--|--|--|

||

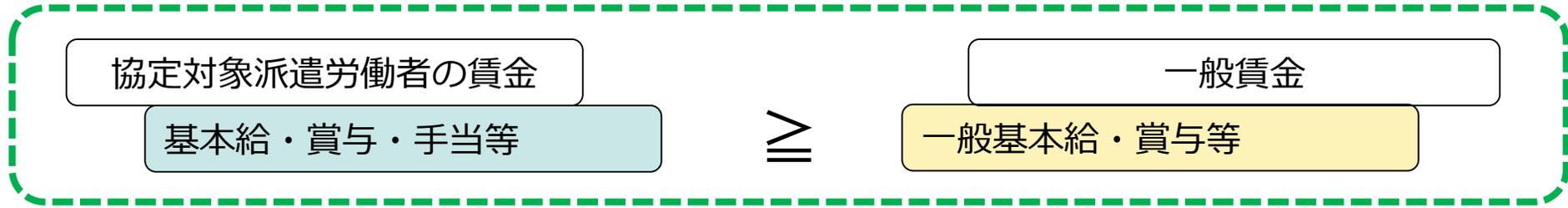
| | | | 基準値 | 基準値に能力・経験指数を乗じた値 | | | | | |
|---|-----------|--|-------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | | 0年 | 1年 | 2年 | 3年 | 5年 | 10年 |
| ③ | 一般基本給・賞与等 | | 1,408 | 1,634 | 1,750 | 1,789 | 1,874 | 2,104 | 2,525 |



基本給は、個々の協定対象派遣労働者に実際に支給される額となる。

賞与は支払額が不確定であることが考えられるため、①実際に支給される額のほか、②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や③標準的な協定対象派遣労働者に支給される額などを選択することも可能。

役職手当や家族手当といった、職務に密接に関連しない手当については賞与と同様に、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や標準的な協定対象派遣労働者に支給される額などを選択することも可能。

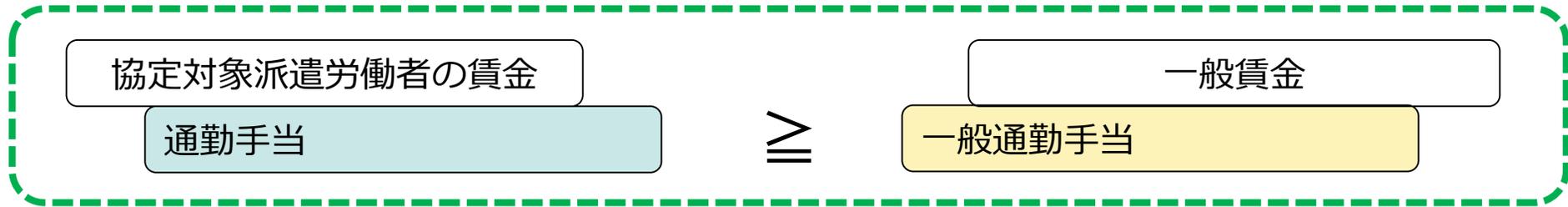


協定対象派遣労働者の基本給・賞与・各種手当の合算額を時給換算した額が、一般基本給・賞与等と同額以上であることを、労使協定に定める必要がある。

| | | 基本給 | 賞与 | 手当等 | 合計額 | \geq | 一般基本給・賞与等 | 能力・経験 |
|---|----------------------------|--------|-----|-----|--------|--------|-----------|-------|
| A | ベテランドライバー (プロフェッショナル段階) | 2,100~ | 240 | 50 | 2,390~ | | 2,104 | 10年 |
| B | 中堅ドライバー (実務習熟段階) | 1,850~ | 240 | 50 | 2,140~ | | 1,789 | 3年 |
| C | 初心者ドライバー (基礎習得段階) | 1,600~ | 240 | 50 | 1,890~ | | 1,634 | 1年 |

(備考例) 賞与は、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る算出。

手当等には家族手当、食事手当が含まれ、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。



①協定対象派遣労働者の通勤手当が実費支給の場合

派遣就業の場所と居住地の通勤距離や通勤方法に応じた**実費が支給される場合**には、協定対象派遣労働者の通勤手当の額は、一般通勤手当と同等以上であるものとする（条件を満たしていることとなる）。

②協定対象派遣労働者の通勤手当が実費支給ではない場合

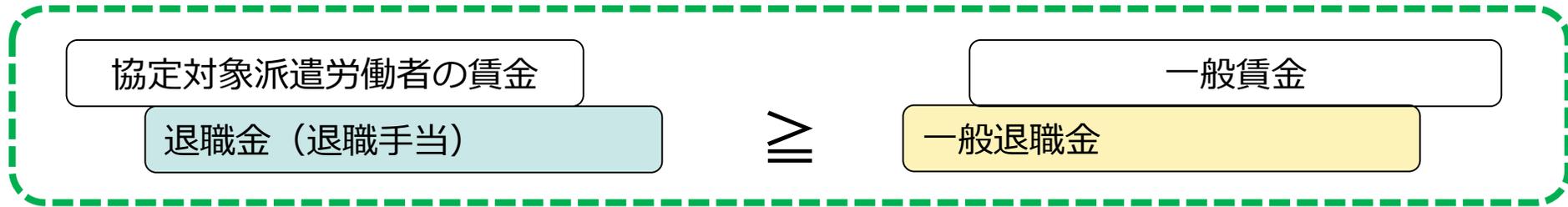
通勤手当が実費によらない定額支給である場合や、実費支給であるが、通勤手当の支給額に上限を設けている結果、通勤手当の額が実費に満たない協定対象派遣労働者がいる場合で、上限の額を時給換算した額が73円未満の場合。

通勤手当（時給換算）

≧

一般通勤手当（73円）

ただし、基本給に含めて支払うことで足りる（後述の合算による比較を参照のこと）。



①退職手当制度で比較する場合

局長通達【別添4】に示されている退職手当制度にかかる統計について、退職手当制度がある企業の割合、退職手当の受給に必要な所要年数、退職手当の支給月数又は退職手当の支給金額により、一般の労働者の退職手当制度として設定したものとする。

②一般の労働者の退職金に相当する額と「同等以上」を確保する場合

一般基本給・賞与等に「5%」を乗じた額を一般退職金とする。

③中小企業退職金共済制度等に参加する場合

中小企業退職金共済制度等に参加し、掛金を一般基本給・賞与等に5%を乗じた額以上とする。

一般退職金

①退職手当制度で比較する場合

局長通達【別添4】においては5種類の統計が示されており、どの統計を使用するかは労使の協議で決定することとなる。以下は【令和4年 中小企業の賃金・退職金事情（東京都）】【退職手当の支給月数】を選択した場合での例示となる。

ア) まずは退職金を受給するために必要な最低勤続年数を決める

退職手当の受給に必要な所要年数

退職一時金受給のための最低勤続年数（調査産業計） (%)

| | 1年未満 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 5年以上 | 無記入 |
|------|------|------|------|------|-----|------|------|
| 会社都合 | 9.3 | 24.7 | 9.1 | 32.4 | 1.3 | 6.0 | 17.3 |
| 自己都合 | 2.5 | 18.0 | 11.2 | 51.5 | 1.6 | 8.9 | 6.4 |

令和4年中小企業の賃金・退職金事情（東京都）

同統計においては、勤続年数3年から支給する企業の割合が最も多く、勤続年数3年から支給開始とすることが一般的と判断される。

一般退職金

①次に退職手当の支給月数を決める。

退職手当制度がある企業の割合

71.5%（令和4年中小企業の賃金・退職金事情（東京都））

退職手当の支給月数

モデル退職金（調査産業計）

（月）

| 勤続 年数 | 高校卒 | | 勤続 年数 | 高専・短大卒 | | 勤続 年数 | 大学卒 | |
|----------|------|------|----------|--------|------|----------|------|------|
| | 自己都合 | 会社都合 | | 自己都合 | 会社都合 | | 自己都合 | 会社都合 |
| 1 | 0.3 | 0.5 | 1 | 0.4 | 0.5 | 1 | 0.4 | 0.6 |
| 3 | 1.0 | 1.4 | 3 | 1.0 | 1.4 | 3 | 1.0 | 1.5 |
| 5 | 1.7 | 2.4 | 5 | 1.7 | 2.3 | 5 | 1.9 | 2.5 |
| 10 | 3.8 | 5.1 | 10 | 3.9 | 5.1 | 10 | 4.1 | 5.4 |
| 15 | 6.5 | 8.2 | 15 | 6.5 | 8.1 | 15 | 6.8 | 8.5 |
| 20 | 9.4 | 11.4 | 20 | 9.4 | 11.1 | 20 | 9.8 | 11.8 |
| 25 | 12.4 | 14.6 | 25 | 12.3 | 14.3 | 25 | 12.8 | 15.1 |
| 30 | 15.4 | 17.5 | 30 | 15.1 | 17.3 | 30 | 15.8 | 18.3 |
| 35 | 18.0 | 20.3 | 35 | 17.8 | 20.2 | 33 | 18.0 | 20.3 |
| 37 | 19.5 | 22.3 | 定年 | - | 22.1 | 定年 | - | 22.8 |
| 定年 | - | 23.2 | - | - | - | - | - | - |

令和4年中小企業の賃金・退職金事情（東京都）

一般退職金

①次に退職手当の支給月数を決める（続き）。

退職手当の支給月数 (月)

| 勤続年数 | 大学卒 | |
|------|------|------|
| | 自己都合 | 会社都合 |
| 1 | 0.4 | 0.6 |
| 3 | 1.0 | 1.5 |
| 5 | 1.9 | 2.5 |
| 10 | 4.1 | 5.4 |
| 15 | 6.8 | 8.5 |
| 20 | 9.8 | 11.8 |
| 25 | 12.8 | 15.1 |
| 30 | 15.8 | 18.3 |
| 33 | 18.0 | 20.3 |
| 定年 | - | 22.8 |
| - | - | - |

前述のモデル退職金は退職手当のある企業の平均であり、このまま使用してもよいが、退職手当制度がある企業の割合を勘案することも不合理ではない。

退職手当制度がある企業の割合

71.5%

令和4年中小企業の賃金・退職金事情（東京都）

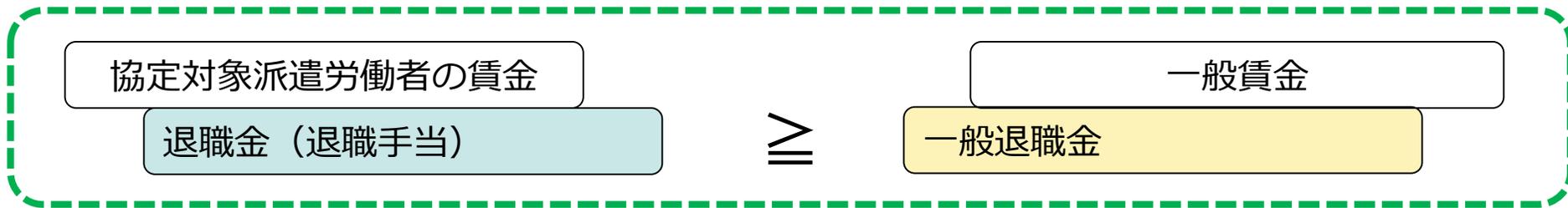
×



※小数点2位以下は四捨五入とする

退職手当制度で比較する場合の一般退職金

| 勤続年数 | | 3年 | 5年 | 10年 | 15年 | 20年 | 25年 | 30年 | 33年 |
|-------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|
| 支給率 (月数) | 自己都合退職 | 0.7 | 1.4 | 2.9 | 4.9 | 7.0 | 9.2 | 11.3 | 12.9 |
| | 会社都合退職 | 1.1 | 1.8 | 3.9 | 6.1 | 8.4 | 10.8 | 13.1 | 14.5 |



退職金（退職手当）

協定対象派遣労働者を対象とする退職手当制度をいい、一般の労働者の退職手当制度と「同等以上の水準」となるものでなければならない。「同等以上の水準」とは、設定した一般退職金の勤続年数別の支給月数又は支給金額と同水準以上であることをいう。

協定対象派遣労働者の退職手当（例）

| 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 35年未満 |
|-------------|--------|--------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| 支給率 (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 |

Ⅳ

一般退職金

| 勤続年数 | | 3年 | 5年 | 10年 | 15年 | 20年 | 25年 | 30年 | 33年 |
|-------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|
| 支給率 (月数) | 自己都合退職 | 0.7 | 1.4 | 2.9 | 4.9 | 7.0 | 9.2 | 11.3 | 12.9 |
| | 会社都合退職 | 1.1 | 1.8 | 3.9 | 6.1 | 8.4 | 10.8 | 13.1 | 14.5 |

一般退職金

②一般の労働者の退職金に相当する額と「同等以上」を確保する場合（前払い退職金）

一般基本給・賞与等に乗じた額を一般退職金とし、当該割合を「5%」とする（1円未満切り上げ）。

| | | | 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 | 大型トラック運転手 (職業安定業務統計) | | 1,450 | 1,682 | 1,802 | 1,842 | 1,929 | 2,166 | 2,600 |
| | 地域調整 (広島県) | ①×97.1 | 1,408 | 1,634 | 1,750 | 1,789 | 1,874 | 2,104 | 2,525 |

× 5%



| | | | | | | | | | |
|---|-------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| ⑥ | 一般退職金 | 5% | 71 | 82 | 88 | 90 | 94 | 106 | 127 |
|---|-------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|

一般基本給・賞与等の5%以上の額を前払い退職金として支払う。

一般退職金

③中小企業等退職金共済制度等に参加する場合

一般基本給・賞与等に乗じた額を一般退職金とし、当該割合を「5%」とする（1円未満切り上げ）。

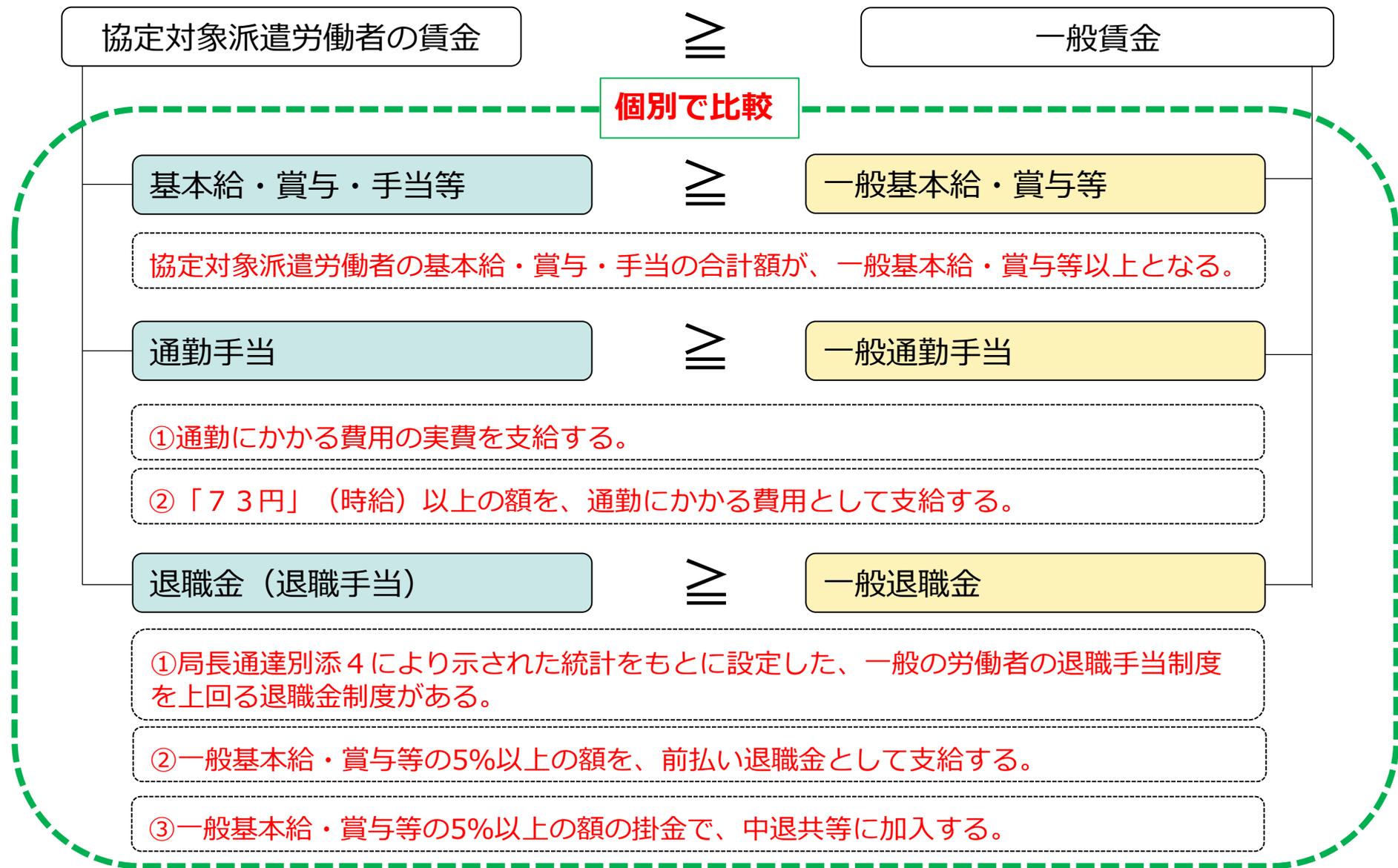
| | | 基準値 | 基準値に能力・経験調整指数を乗じた値 | | | | | | |
|---|-------------------------|--------|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 0年 | 1年 | 2年 | 3年 | 5年 | 10年 | 20年 | |
| ① | 大型トラック運転手 (職業安定業務統計) | 1,450 | 1,682 | 1,802 | 1,842 | 1,929 | 2,166 | 2,600 | |
| | 地域調整 (広島県) | ①×97.1 | 1,408 | 1,634 | 1,750 | 1,789 | 1,874 | 2,104 | 2,525 |

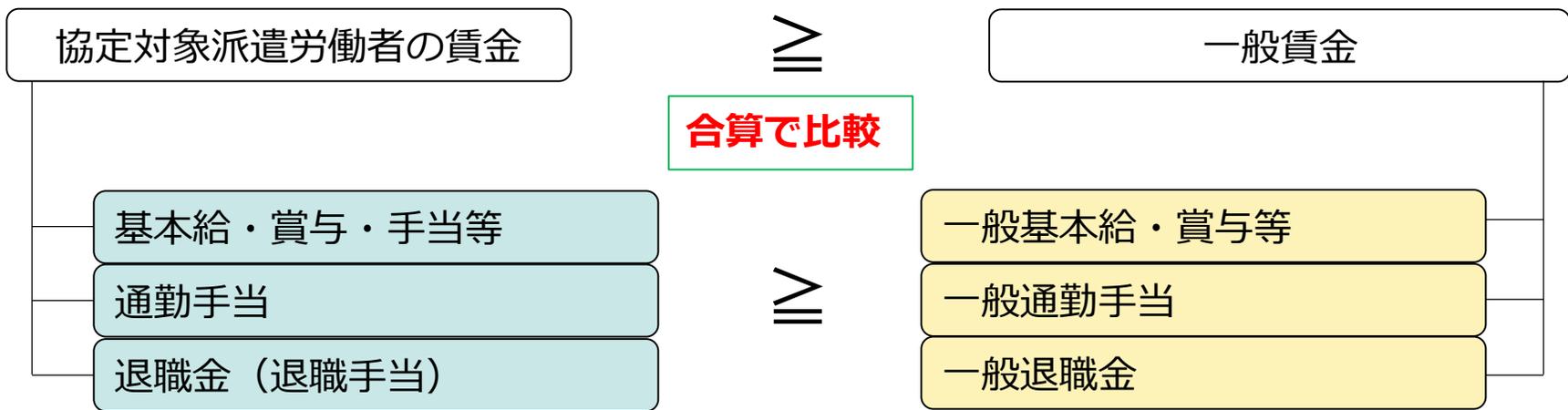
× 5%



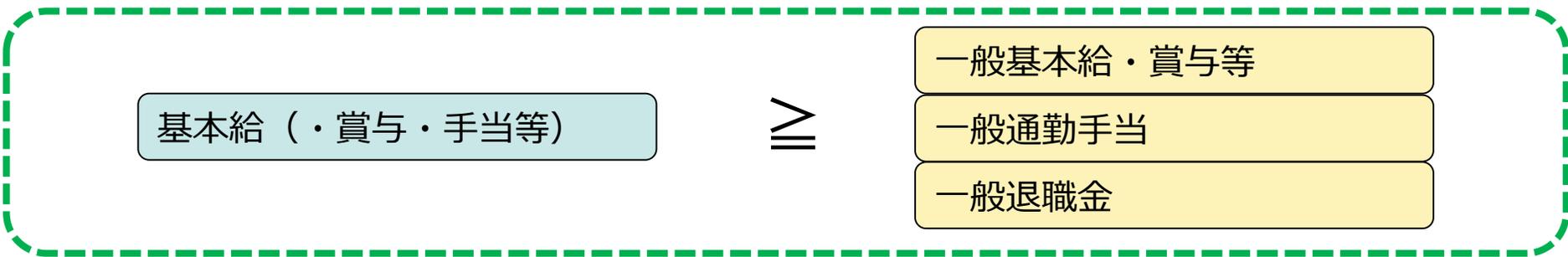
| | | | | | | | | | |
|---|--------------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| ⑥ | 一般退職金 | 5% | 71 | 82 | 88 | 90 | 94 | 106 | 127 |
|---|--------------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|

掛金（を時給換算した）額が、一般退職金以上であること。

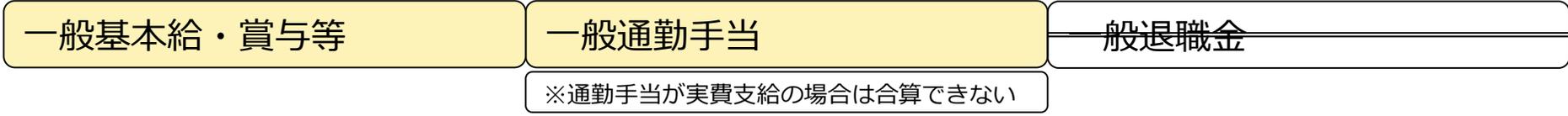




協定対象派遣労働者の基本給・賞与・手当の合計額が一般基本給・賞与等以上となる。
「73円」（時給）以上の額を、通勤にかかる費用として支給する。
一般基本給・賞与等の5%以上の額を、前払い退職金として支給する。



①退職金は個別に比較、基本給・賞与等と通勤手当は合算で比較する場合



| | | 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 | 大型トラック運転手 (職業安定業務統計) | 1,450 | 1,682 | 1,802 | 1,842 | 1,929 | 2,166 | 2,600 |
| ② | 地域調整 (広島県) 97.1 | 97.1%を乗じる (1円未満は切り上げ) | | | | | | |
| ③ | 一般基本給・賞与等 | 1,408 | 1,634 | 1,750 | 1,789 | 1,874 | 2,104 | 2,525 |

+

| | | | |
|---|--------|-----|----------|
| ④ | 一般通勤手当 | 73円 | 73円を加算する |
|---|--------|-----|----------|

||

| | | | | | | | | | |
|---|---|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ⑤ | 一般賃金 一般基本給・賞与等+ 一般通勤手当 | | 1,481 | 1,707 | 1,823 | 1,862 | 1,947 | 2,177 | 2,598 |
|---|---|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|

協定対象派遣労働者の賃金

基本給・賞与・手当等

≧

一般賃金

一般基本給・賞与等

一般通勤手当

協定対象派遣労働者の基本給・賞与・各種手当の合算額を時給換算した額が、一般基本給賞与等＋一般通勤手当と同額以上となる必要がある。

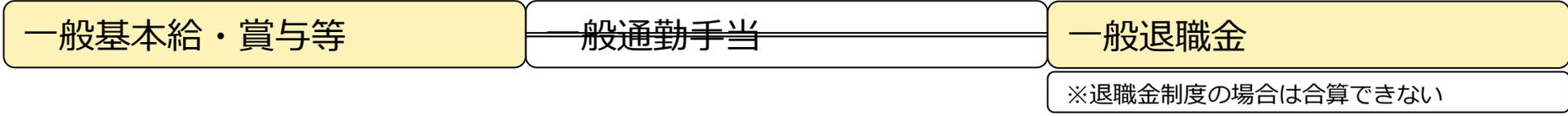
| | | 基本給 | 賞与 | 手当等 | 合計額 |
|---|----------------------------|--------|-----|-----|--------|
| A | ベテランドライバー (プロフェッショナル段階) | 2,100~ | 240 | 50 | 2,390~ |
| B | 中堅ドライバー (実務習熟段階) | 1,850~ | 240 | 50 | 2,140~ |
| C | 初心者ドライバー (基礎習得段階) | 1,600~ | 240 | 50 | 1,890~ |

≧

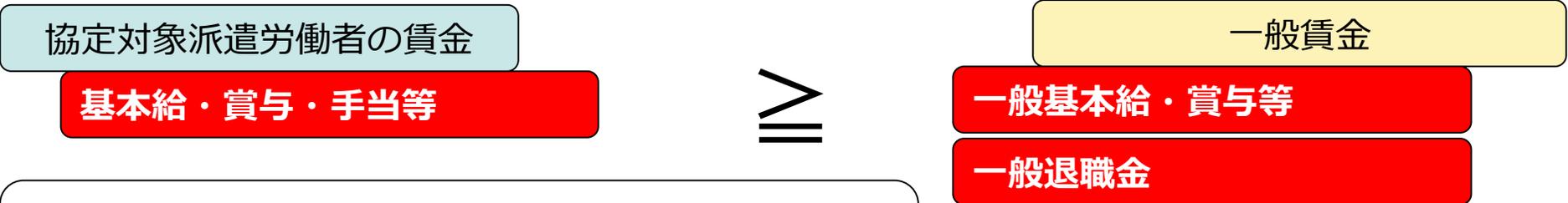
| 一般通勤手当 | 一般基本給・賞与等 | 能力・経験 |
|--------|-----------|-------|
| | 2,177 | 10年 |
| | 1,862 | 3年 |
| | 1,707 | 1年 |

【例】 賞与は、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。
 【例】 手当等には家族手当、食事手当が含まれ、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。

②基本給・賞与等と退職手当を合算で比較する（通勤手当は実費支給）



| | | 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 | 大型トラック運転手 (職業安定業務統計) | 1,450 | 1,682 | 1,802 | 1,842 | 1,929 | 2,166 | 2,600 | |
| ② | 地域調整 (広島県) 97.1 | 97.1%を乗じる (1円未満は切り上げ) | | | | | | | |
| ③ | 一般基本給・賞与等 | 1,408 | 1,634 | 1,750 | 1,789 | 1,874 | 2,104 | 2,525 | |
| + | | | | | | | | | |
| ⑥ | 一般退職金 | 5% | 71 | 82 | 88 | 90 | 94 | 106 | 127 |
| | | | | | | | | | |
| ⑤ | 一般賃金 一般基本給・賞与等+ 一般退職金 | | 1,479 | 1,716 | 1,838 | 1,879 | 1,968 | 2,210 | 2,652 |



協定対象派遣労働者の基本給・賞与・各種手当の合算額を時給換算した額が、一般基本給賞与等+一般退職金と同額以上となる必要がある。

| | | 基本給 | 賞与 | 手当等 | 合計額 | | 一般退職金 | 一般基本給・賞与等 | 能力・経験 |
|---|----------------------------|--------|-----|-----|--------|----|-------|-----------|-------|
| A | ベテランドライバー (プロフェッショナル段階) | 2,100~ | 240 | 50 | 2,390~ | >= | | 2,210 | 10年 |
| B | 中堅ドライバー (実務習熟段階) | 1,850~ | 240 | 50 | 2,140~ | | | 1,879 | 3年 |
| C | 初心者ドライバー (基礎習得段階) | 1,600~ | 240 | 50 | 1,890~ | | | 1,716 | 1年 |

【例】 賞与は、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。
 【例】 手当等には家族手当、食事手当が含まれ、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。

②基本給・賞与等、通勤手当、退職金すべてを合算で比較する

| | | |
|-----------|----------------------|------------------|
| 一般基本給・賞与等 | 一般通勤手当 | 一般退職金 |
| | ※通勤手当が実費支給の場合は合算できない | ※退職金制度の場合は合算できない |

| | | 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 | 大型トラック運転手 (職業安定業務統計) | 1,450 | 1,682 | 1,802 | 1,842 | 1,929 | 2,166 | 2,600 |
| ② | 地域調整 (広島県) 97.1 | 97.1%を乗じる (1円未満は切り上げ) | | | | | | |
| ③ | 一般基本給・賞与等 | 1,408 | 1,634 | 1,750 | 1,789 | 1,874 | 2,104 | 2,525 |

+

| | | | | | | | | | |
|---|--------|-----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| ⑥ | 一般退職金 | 5% | 71 | 82 | 88 | 90 | 94 | 106 | 127 |
| ④ | 一般通勤手当 | 73円 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |

||

| | | | | | | | | | |
|---|---|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ⑤ | 一般賃金 一般基本給・賞与等+ 一般通勤手当+ 一般退職金 | | 1,552 | 1,789 | 1,911 | 1,952 | 2,041 | 2,283 | 2,725 |
|---|---|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|

協定対象派遣労働者の賃金

基本給・賞与・手当等

≧

一般賃金

一般基本給・賞与等

一般通勤手当

一般退職金

協定対象派遣労働者の基本給・賞与・各種手当の合算額を時給換算した額が、一般基本給・賞与等+一般通勤手当+一般退職金の合計額と同額以上となる必要がある。

| | | 基本給 | 賞与 | 手当等 | 合計額 |
|---|----------------------------|--------|-----|-----|--------|
| A | ベテランドライバー (プロフェッショナル段階) | 2,100~ | 240 | 50 | 2,390~ |
| B | 中堅ドライバー (実務習熟段階) | 1,850~ | 240 | 50 | 2,140~ |
| C | 初心者ドライバー (基礎習得段階) | 1,600~ | 240 | 50 | 1,890~ |

≧

一般基本給・賞与等

一般通勤手当

一般退職金

2,283

1,952

1,789

能力・経験

10年

3年

1年

2号 賃金の決定の方法

□ 賃金が改善されるものであること

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つた場合に賃金が改善されるものであること。



- 職務の内容
- 職務の成果
- 意欲
- 能力又は経験
- その他
(就業に関する
ことに限る)

どの事項をどのように勘案するかは労使にゆだねられる。

に向上があつた場合、賃金が改善される。

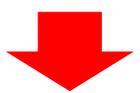


- 例1 基本給を上げる。
- 例2 手当を追加支給する。
- 例3 能力に応じた新たな就業機会を提供する。

※通勤手当、家族手当、住宅手当など職務の内容に密接に関係しない手当は賃金改善の対象外となる。

3号 公正な評価制度

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。



- 職務の内容
- 職務の成果
- 意欲
- 能力又は経験
- その他
(就業に関する
ことに限る)

どの事項をどのように勘案するかは労使にゆだねられる。



賃金の改善（昇給）にかかる評価について公正さを担保する工夫がなされていることが必要。

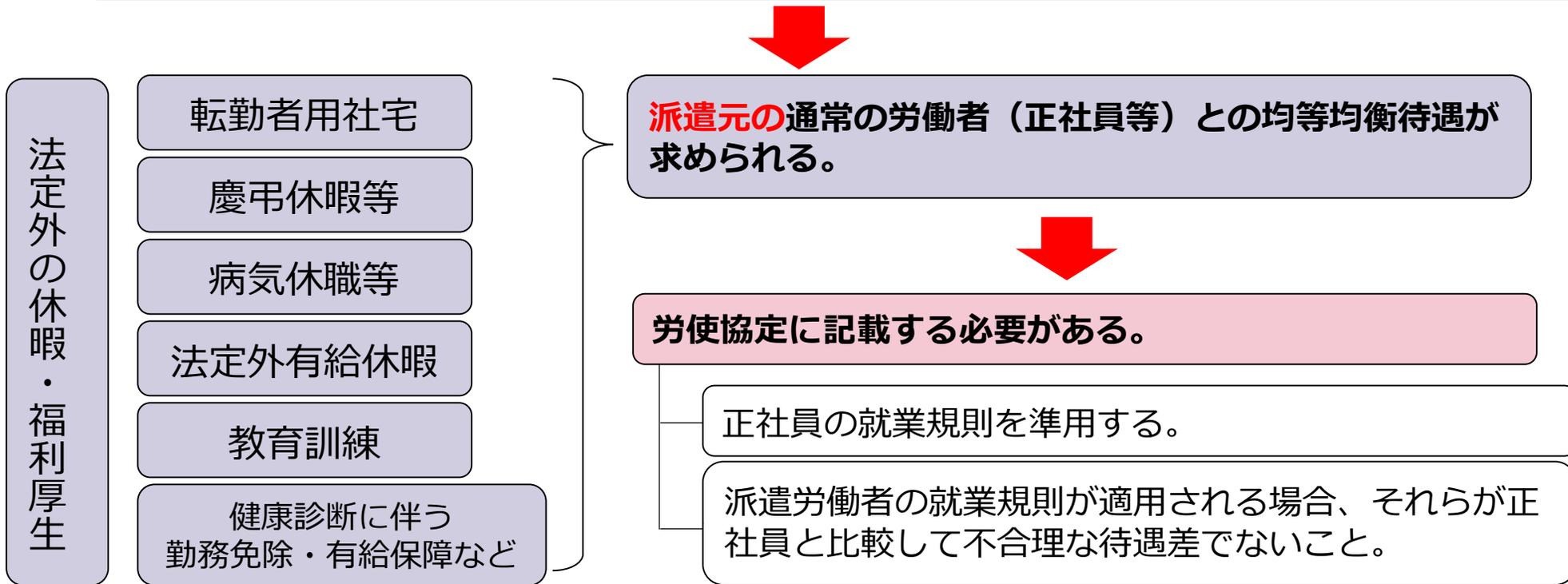
恣意的・感情的な評価ではないこと。

評価時期や方法について客観的な基準があること。

就業規則に正社員の評価規定が定められており、それらを準用する場合、その旨を労使協定に引用することも可。

4号 賃金以外の待遇の決定の方法

賃金以外の待遇については、賃金とは異なり一般の労働者ではなく、**派遣元の通常**の労働者（正社員および無期雇用フルタイム労働者）との均等均衡待遇が求められる。



※給食施設（食堂）、休憩室、更衣室の利用については、派遣先が利用の機会を与えなければならないものであって、派遣先の通常労働者との均等均衡待遇が求められる。

5号 段階的かつ体系的な教育訓練を実施すること

派遣元事業主は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（キャリアアップに資する教育訓練）を実施しなければならない（法第30条の2第1項）。



派遣元事業主は、労働者派遣事業の許可又は更新申請の際に都道府県労働局に提出した教育訓練計画に基づいた教育訓練を実施することが求められる。



労使協定に明記する必要がある。

※法第30条の2第1項の教育訓練は、法第40条第2項に規定する「派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練」とは異なるものであることに注意。法第40条第2項の教育訓練は、派遣先が措置を講ずる必要がある。

6号 その他（有効期間等）

厚生労働省令で定める事項とは、労働者派遣法施行規則第25条の10第1号から第3号に規定するものをいう。

則第25条の10

第1号 労使協定の有効期間

労使協定の始期と終期を記載すること。
労働者の意思を適正に反映することを考慮し、**2年以内の期間**とすることが望ましい。

第2号 労使協定を適用す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には、その理由

「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ため」と記載することが考えられる。

第3号 特段の事情がない限り、一の労働契約の契約期間中に、派遣先の変更を理由として、協定対象派遣労働者であるか否かを変更しようとするしないこと。

「特段の事情」とは、労使協定の対象となる派遣労働者の範囲が職種によって定められている場合であって派遣労働者の職種の転換によって待遇決定方式が変更される場合などをいう。

労使協定は派遣元事業主単位又は労働者派遣事業を行う事業所単位で締結することが可能ですが、待遇を引き下げることなどを目的として恣意的に締結単位を分けることは、労使協定方式の趣旨に反するものであり適当ではありません。



労使協定の締結単位

派遣元事業主（法人）単位または労働者派遣を行う事業所単位。

過半数労働組合・過半数代表者

派遣労働者の過半数ではなく、雇用する全ての労働者の過半数であること。

過半数代表者の選出について

労使協定をする者を選出することを明らかにして実施される投票・挙手等の、労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確となる民主的な方法による手続により選出された者であること。

過半数労働者が適切に選出されない場合、労使協定は無効となり、派遣先均等均衡方式が適用となる。

労使協定の周知

派遣元事業主は、労使協定をその雇用する労働者に周知しなければならない。

周知の対象

労使協定は協定対象の派遣労働者はもとより、協定対象ではない派遣労働者及び派遣労働者ではない者（正社員等）にも周知する必要がある。

周知の方法

①書面の交付、ファクシミリ（※）、電子メール（※）による方法・・・（※）希望する場合のみ

ファクシミリ、電子メールによる方法は、労働者が希望する場合に限る。

②イントラネット等で常時確認できる方法

③常時派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける方法

ただし、労使協定の概要について、①又は②の方法によりあわせて周知する場合に限る。



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、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。

局長通達について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html

一般賃金の算定を行うために必要な「局長通達」については、毎年6～8月頃に示されます。この「局長通達」は翌年度4月から適用されるものです。「局長通達」は厚生労働省のホームページに掲載されます。広島労働局ホームページからもリンクしています。

◎令和7年度適用

- ▶ [PDF 全体版 \[1.5MB\]](#) 
- ▶ [PDF 賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算） \[277KB\]](#) （局長通達別添1）▶ [Excel版 \[28KB\]](#) 
- ▶ [PDF 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） \[410KB\]](#) （局長通達別添2）▶ [Excel版 \[67KB\]](#) 
- ▶ [PDF 職業安定業務統計による地域指数 \[311KB\]](#) （局長通達別添3）▶ [Excel版 \[28KB\]](#) 
- ▶ [PDF 退職手当制度（局長通達別添4） \[109KB\]](#) 
- ▶ [PDF 局長通達本文 \[196KB\]](#) 

（参考1） [令和6年8月23日 第373回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会](#)

（注）令和7年度適用の通達から「職業安定業務統計」の職種区分に変更が生じますので、協定締結の際はご留意願います。（詳細は [PDF こちら \[170KB\]](#) 

各職業分類の具体の改定内容については、独立行政法人 労働政策研究・研修機構の [「第5回改定厚生労働省編職業分類 職業分類表 改定の経緯とその内容」](#) をご参照ください。

厚生労働省作成動画

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWjIyNwrujG2yfxYwi-sBTJ>

YouTube JP

検索



ログイン

- ホーム
- ショート
- 登録チャンネル
- ライブラリ
- 履歴

動画の評価、コメント、チャンネル登録を行うにはログインしてください。

ログイン

探索

- 急上昇
- 音楽
- ムービー&TV
- ライブ
- ゲーム
- ニュース
- スポーツ
- 学び

派遣労働者の同一労働同一賃金解説①
～派遣先均等・均衡方式～

**均等・均衡方式
ってなに？**

**派遣元、派遣先は
どのように対応す
ればいいのか？**

派遣労働者の同一労働同
一賃金解説

厚生労働省
8本の動画 11,798回視聴 最終更新日: 2023/08/08

+
↺

▶ すべて再生
↻ シャッフル

- 1

派遣労働者の同一労働同一賃金解説①
～派遣先均等・均衡方式～

**均等・均衡方式
ってなに？**
派遣元、派遣先は
どのように対応す
ればいいのか？

16:58

派遣労働者の同一労働同一賃金解説①～派遣先均等・均衡方式～

厚生労働省・1.1万回視聴・2年前
- 2

派遣労働者の同一労働同一賃金解説②
～労使協定方式（一般賃金）～

一般賃金ってなに？
どうやって一般賃
金と派遣労働者の
賃金を比較すれば
いいのか？

30:48

派遣労働者の同一労働同一賃金解説②～労使協定方式（一般賃金）～

厚生労働省・1.2万回視聴・2年前
- 3

派遣労働者の同一労働同一賃金解説③
～労使協定方式（一般賃金以外）～

**労使協定に定めな
いといかないこと
ってなに？**
労使協定にはど
のように書けば
いいの？

15:58

派遣労働者の同一労働同一賃金解説③～労使協定方式（一般賃金以外）～

厚生労働省・5315回視聴・2年前
- 4

派遣労働者の同一労働同一賃金解説④
～派遣先の留意点～

**派遣先の義務
ってなに？**
派遣元にどのよ
うな情報を提供す
ればいいのか？

10:40

派遣労働者の同一労働同一賃金解説④～派遣先の留意点～

厚生労働省・2928回視聴・2年前
- 5

派遣労働者の同一労働同一賃金解説⑤
～派遣労働者の皆様へ～

**同一労働同一賃
金の仕組みは？**
待遇の決まり方
を知っていますか？

4:19

派遣労働者の同一労働同一賃金解説⑤～派遣労働者の皆様へ～

厚生労働省・1297回視聴・1年前
- 6

派遣労働者の「待遇改善事例」セミナー
Chapter 1 令和2年度

派遣労働者の「待遇改善事例」セミナー Chapter 1 令和2年度 厚生労働省委託「派遣労働者の不合理な待遇差解消に係る好事例の収集事業」

7:54

派遣労働者の「待遇改善事例」セミナー Chapter 1 令和2年度 厚生労働省委託「派遣労働者の不合理な待遇差解消に係る好事例の収集事業」

厚生労働省・1981回視聴・2年前
- 7

派遣労働者の「待遇改善事例」セミナー Chapter 2 令和2年度

派遣労働者の「待遇改善事例」セミナー Chapter 2 令和2年度 厚生労働省委託「派遣労働者の不合理な待遇差解消に係る好事例の収集事業」

16:43

派遣労働者の「待遇改善事例」セミナー Chapter 2 令和2年度 厚生労働省委託「派遣労働者の不合理な待遇差解消に係る好事例の収集事業」

厚生労働省・1272回視聴・2年前