



ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和 8 年度向け労使協定セミナー

令和 8 年 1 月 30 日

広島労働局 職業安定部 需給調整事業課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

本日の説明内容

- ① 令和 7 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 73円→79円（時間単価）に上がっていること

[「令和8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時間当たりに
換算した額が「79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

$$20,000 \text{ (円)} \div 173.8 \text{ (時間)} = 115.07 \text{ (円)}$$

⇒ 時間単価が79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7年度	100.0	116.0	124.3	127.0	133.0	149.4	179.3
令和8年度	100.0	113.8	121.8	124.8	133.6	142.7	177.4

「令和8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7年度適用	令和8年度適用
広島	97.1	97.4
3401 広島計	99.5	99.5
3402 広島西条計	96.1	96.2
3403 吾計	94.4	94.8
3404 尾道計	91.9	92.1
3405 福山計	97.3	97.5
3406 三原計	93.5	93.8
3407 三次計	93.1	93.2
3408 可部計	97.7	97.5
3411 府中計	92.5	92.2
3414 広島東計	98.5	98.5
3415 廿日市計	94.5	95.5

「令和8年度」局長通達P46 別添3職業安定業務統計による地域指数を参照

3 退職手当制度・中小企業退職金共済制度等の算定に用いる指数が更新されること。

(1) 「支給月数の割合」の変更

3 退職金支給月数及び金額の変更

・労使協定方式を派遣労働者に適用させるには、以下のいずれか3つの方式から退職手当を設けて協定を行う必要があります。

①退職手当制度

②前払い退職金

(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ること)

③中小企業退職金共済制度 (毎月一定額をかける制度)

②・③について、協定対象派遣労働者の一般基本給・賞与等の額を時間給換算した5%以上の額は前年度と変更なし。

①について退職金の支給月数において月数と退職金制度のある割合が変更されたため、次頁のとおり支給月数が変更されました。

令和7年度										
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	0.7	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	16.3
令和8年度										
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

本日の説明内容

- ① 令和 7 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

□

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と同額以上であること

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。
基本給・賞与等だけではなく、通勤手当・退職手当も一般の労働者の平均額以上が求められます。



協定対象派遣労働者の賃金

≥

一般賃金

基本給・賞与・手当等

≥

一般基本給・賞与等

通勤手当

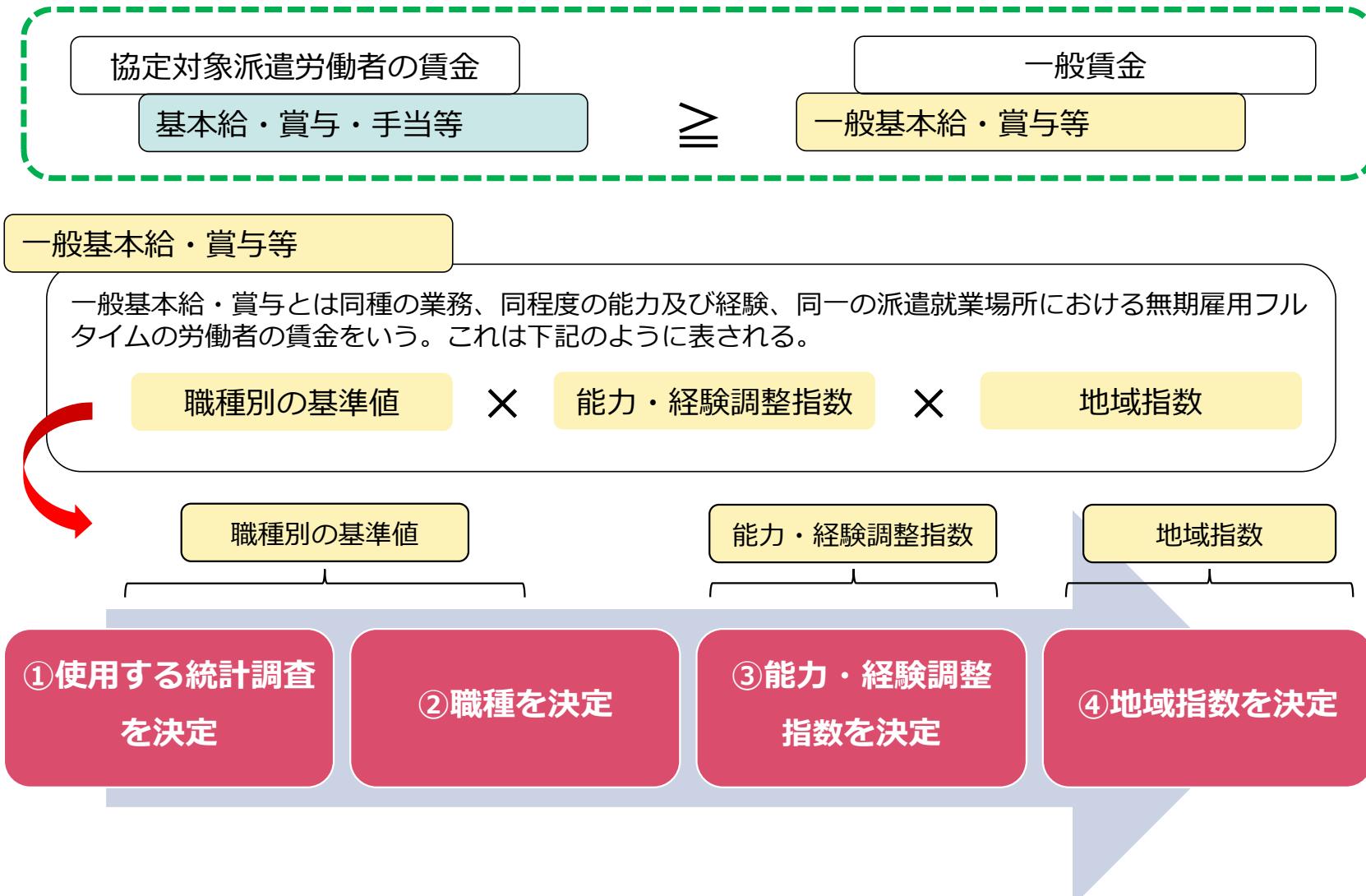
≥

一般通勤手当

退職金（退職手当）

≥

一般退職金



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			
13 配送・輸送・機械運転の職業	大分類	1,317	1,499	1,604	1,644	1,760	1,879	2,336	-	1,480
083 貨物自動車運転の職業	中分類	1,410	1,605	1,717	1,760	1,884	2,012	2,501	-	1,587
08301 大型トラック運転手	小分類	1,492	1,698	1,817	1,862	1,993	2,129	2,647	-	1,696
08302 中型・小型トラック運転手		1,349	1,535	1,643	1,684	1,802	1,925	2,393	-	1,506
08303 トレーラー・トラック運転手		1,578	1,796	1,922	1,969	2,108	2,252	2,799	-	1,813
08304 ダンプカー運転手		1,363	1,551	1,660	1,701	1,821	1,945	2,418	-	1,532

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・経験調整指數を決定

能力・経験調整指數とは、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・経験調整指數を乗じた値						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・経験調整指數を乗じた値						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	1,492	1,698	1,817	1,862	1,993	2,129	2,647	-	1,696

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	94.8
青森	85.4
岩手	87.7
	
鳥取	89.6
島根	87.8
岡山	95.7
広島	97.4
山口	91.9
徳島	91.7
香川	95.2

ハローワーク管轄別	ハローワーク別地域指数（※）
広島	97.4
3401 広島計	99.5
3402 広島西条計	96.2
3403 吳計	94.8
3404 尾道計	92.1
3405 福山計	97.5
3406 三原計	93.8
3407 三次計	93.2
3408 可部計	97.5
3411 府中計	92.2
3414 広島東計	98.5
3415 廿日市計	95.5

一般基本給・賞与等の算定について⑤

19

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・経験調整指數 (10年・3年・1年)

④地域指數 広島県

①

職種別の基準値

×

能力・経験調整指數

×

②

地域指數

①職業安定業務統計

③能力・経験調整指數
(10年・3年・1年)

④地域指數 広島県

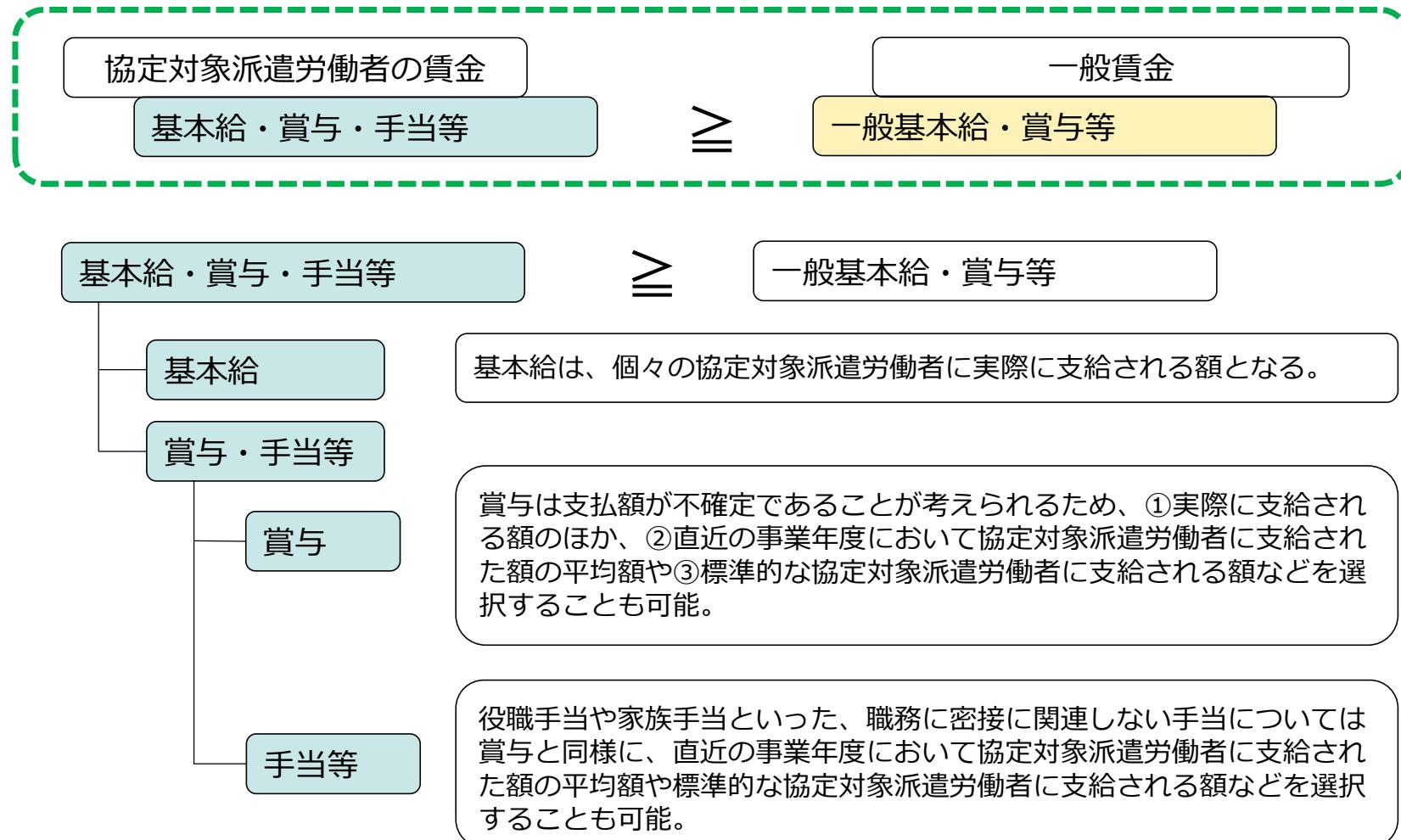
			基準値	基準値に能力・経験調整指數を乗じた値					
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
①	大型トラック運転手 (職業安定業務統計)		1,492	1,698	1,817	1,862	1,993	2,129	2,647

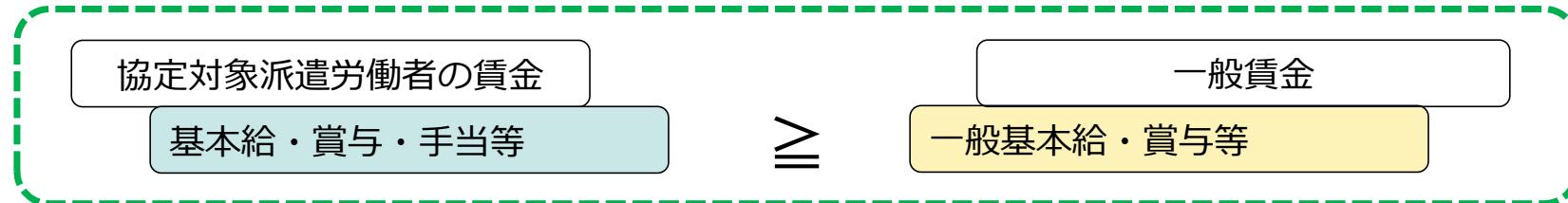
×

②	地域調整 (広島県)	97.4	97.4%を乗じる (1円未満は切り上げ)
---	------------	------	-----------------------

||

			基準値	基準値に能力・経験指數を乗じた値					
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
③	一般基本給・賞与等		1,454	1,654	1,770	1,814	1,942	2,074	2,579



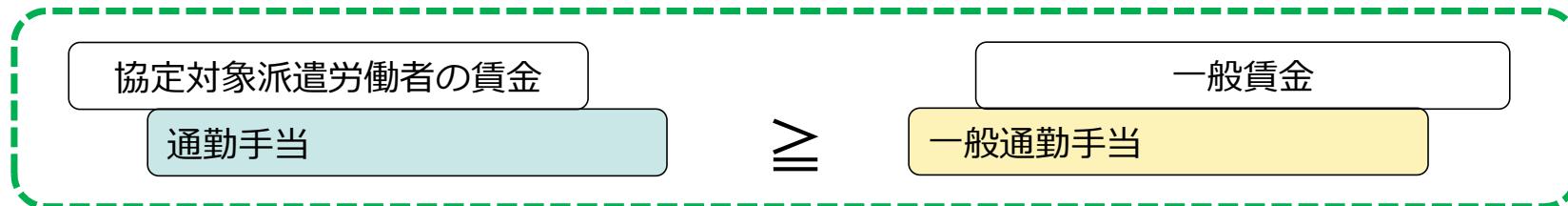


協定対象派遣労働者の基本給・賞与・各種手当の合算額を時給換算した額が、一般基本給・賞与等と同額以上であることを、労使協定に定める必要がある。

		基本給	賞与	手当等	合計額	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~	2,074	10年
B	中堅ドライバー (実務習熟段階)	1,850~	240	50	2,140~	1,814	3年
C	初心者ドライバー (基礎習得段階)	1,600~	240	50	1,890~	1,654	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

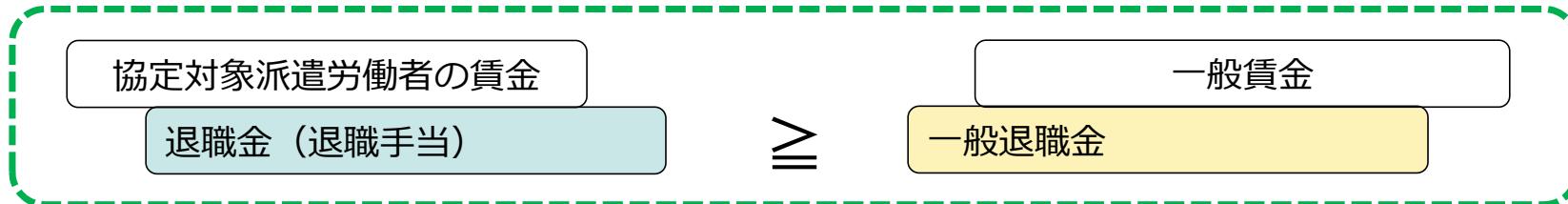
通勤手当が実費によらない定額支給である場合や、実費支給であるが、通勤手当の支給額に上限を設けている結果、通勤手当の額が実費に満たない協定対象派遣労働者がいる場合で、上限の額を時給換算した額が79円未満の場合。

通勤手当（時給換算）

≥

一般通勤手当（79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、一般的の労働者の退職手当制度として設定したものとする。

②一般的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加入する場合

中小企業退職金共済制度等に加入し、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6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。

②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	8.4	19.7	8.1	34.4	2.3	8.4	18.7
自己都合	0.3	14.2	11.6	47.3	3.3	11.4	11.9

令和6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

64.2%（令和6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）

勤続 年数	高校卒		勤続 年数	高専・短大卒		勤続 年数	大学卒		(月)
	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	0.3	0.5	1	0.2	0.4	
3	0.9	1.3	3	1.0	1.3	3	0.9	1.3	
5	1.8	2.3	5	1.8	2.2	5	1.7	2.3	
10	3.9	5.0	10	3.9	5.8	10	3.9	5.0	
15	6.9	8.6	15	6.4	7.8	15	6.6	8.1	
20	9.3	11.1	20	9.3	10.9	20	9.8	11.6	
25	12.9	15.2	25	12.2	14.3	25	13.0	15.8	
30	15.9	18.1	30	15.1	17.2	30	17.8	18.4	
35	18.1	20.4	35	17.6	19.9	33	18.1	20.2	
37	18.4	21.0	定年	-	23.5	定年	-	24.9	
定年	-	23.5	-	-	-	-	-	-	

令和6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

勤続年数	大学卒	
	自己都合	会社都合
1	0.2	0.4
3	0.9	1.3
5	1.7	2.3
10	3.9	5.0
15	6.6	8.1
20	9.8	11.6
25	13.0	15.8
30	17.8	18.4
33	18.1	20.2
定年	-	24.9
-	-	-

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



64.2%

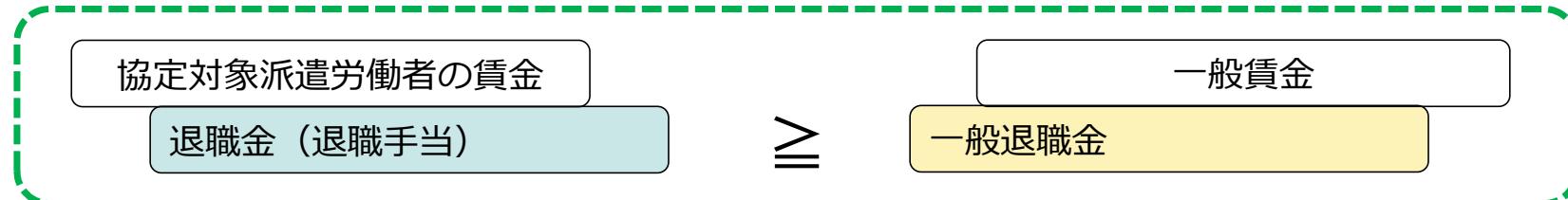
令和6年中小企業の賃金・退職金事情（東京都）



※小数点第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	0.6	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



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
IIV						

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	0.6	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

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・賞与等に乘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
①	大型トラック運転手 (職業安定業務統計)		1,492	1,698	1,817	1,862	1,993	2,129	2,647
	地域調整（広島県）	①×97.4	1,454	1,654	1,770	1,814	1,942	2,074	2,579

× 5%



⑥	一般退職金	5%	73	83	89	91	98	104	129
---	-------	----	----	----	----	----	----	-----	-----

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中小企業退職金共済制度等に加入する場合

一般基本給・賞与等に乘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
①	大型トラック運転手 (職業安定業務統計)		1,492	1,698	1,817	1,862	1,993	2,129	2,647
	地域調整（広島県）	①×97.4	1,454	1,654	1,770	1,814	1,942	2,074	2,579

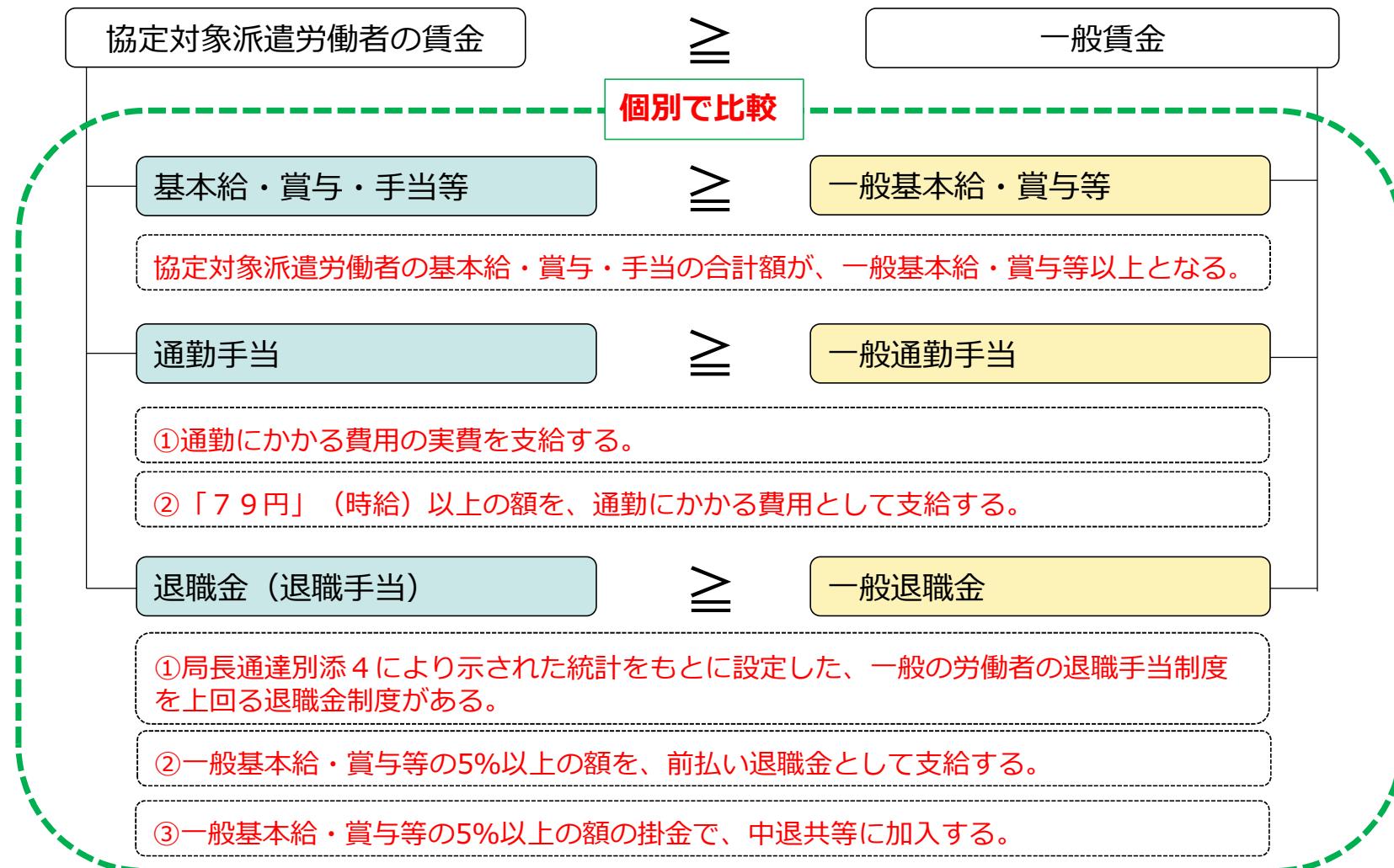
X

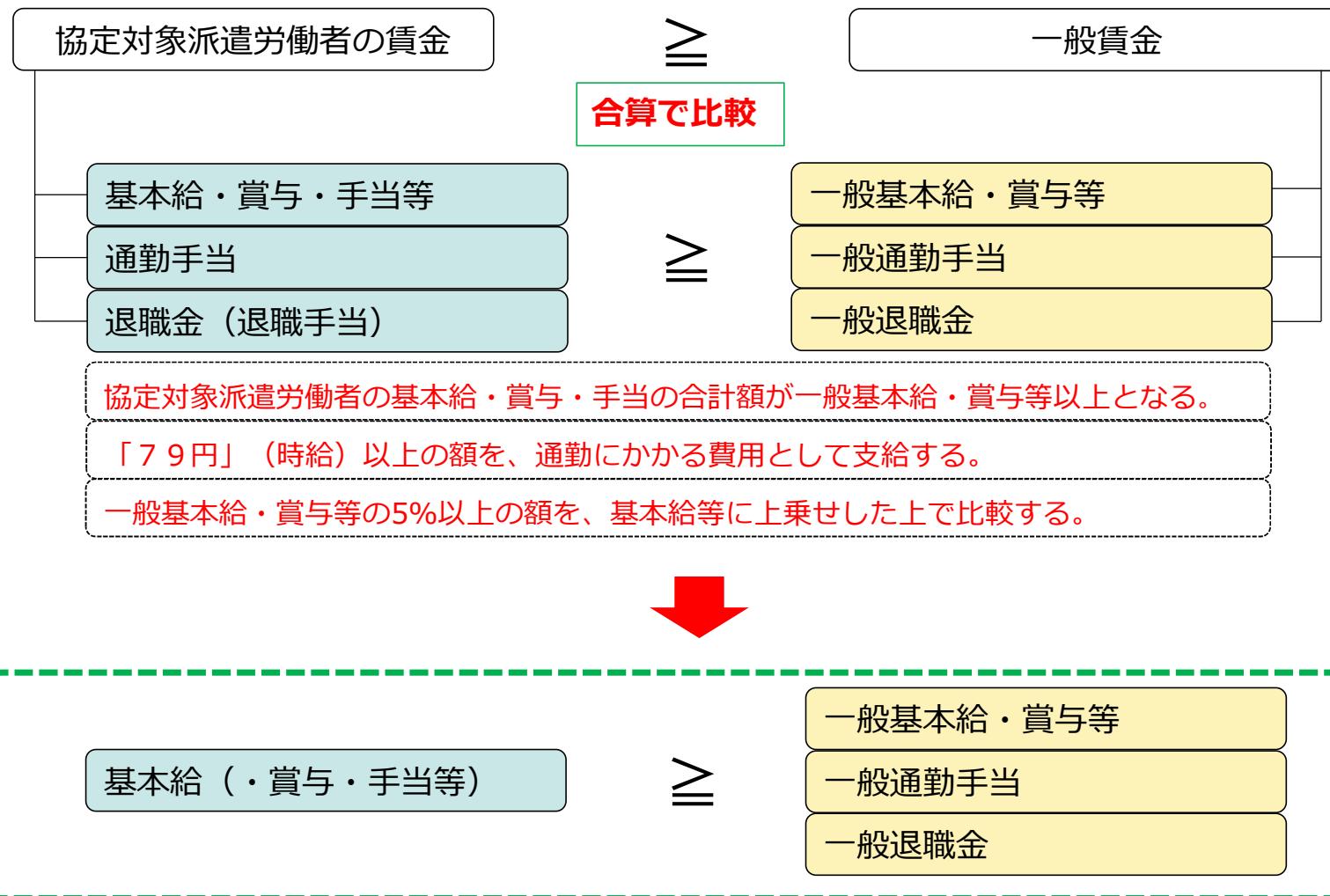
5%



⑥	一般退職金	5%	73	83	89	91	98	104	129
---	-------	----	----	----	----	----	----	-----	-----

掛金（を時給換算した）額が、一般退職金以上であること。





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

一般基本給・賞与等

一般通勤手当

般退職金

※通勤手当が実費支給の場合は合算する必要がない

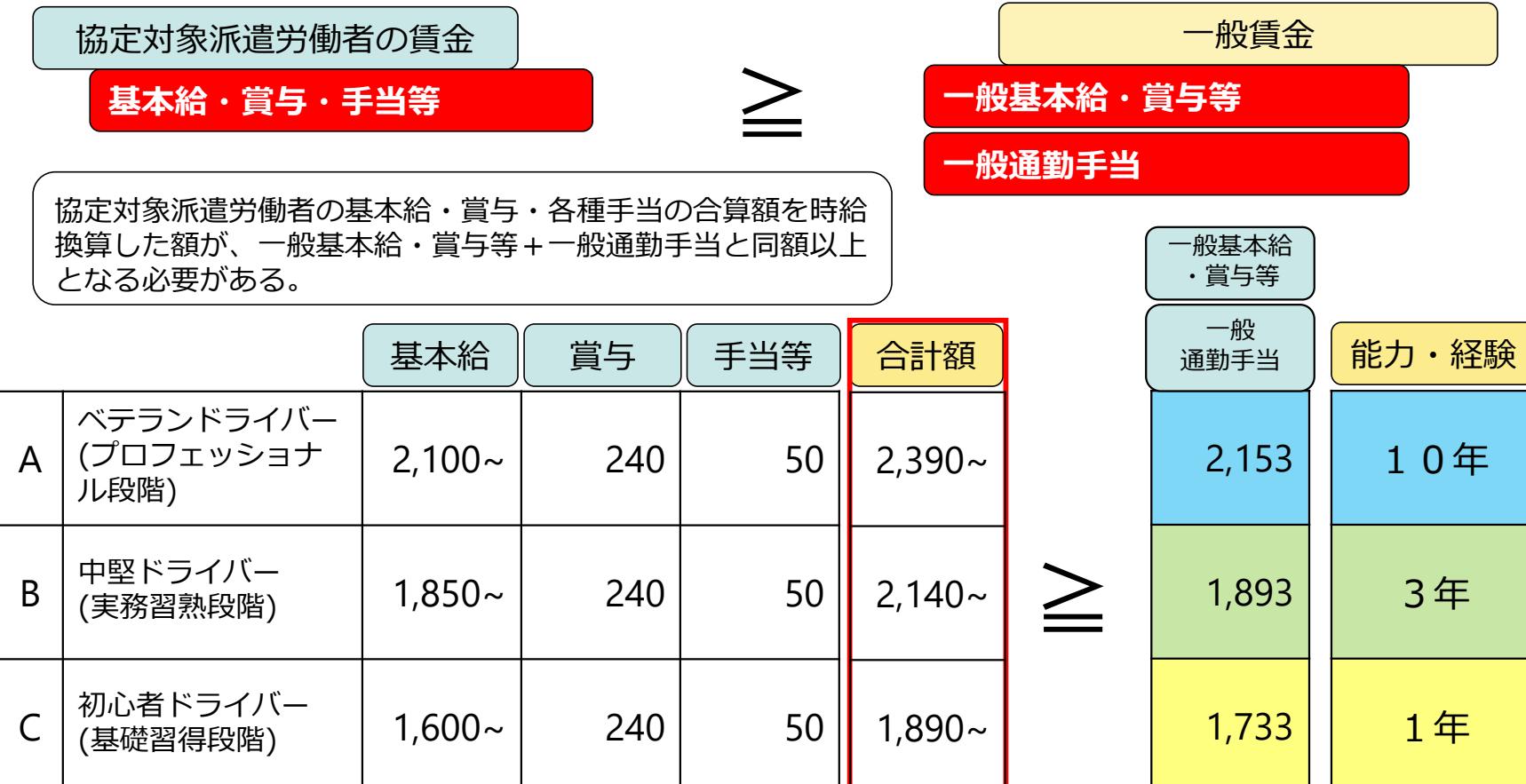
		基準値	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
①	大型トラック運転手 (職業安定業務統計)	1,492	1,698	1,817	1,862	1,993	2,129	2,647	
②	地域調整 (広島県) 97.4		97.4%を乗じる (1円未満は切り上げ)						
③	一般基本給・賞与等	1,454	1,654	1,770	1,814	1,942	2,074	2,579	

+

④	一般通勤手当	79円	79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		1,533	1,733	1,849	1,893	2,021	2,153	2,658
---	-------------------------------	--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------



【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）

一般基本給・賞与等

一般通勤手当

一般退職金

※退職金制度の場合は合算する必要がない

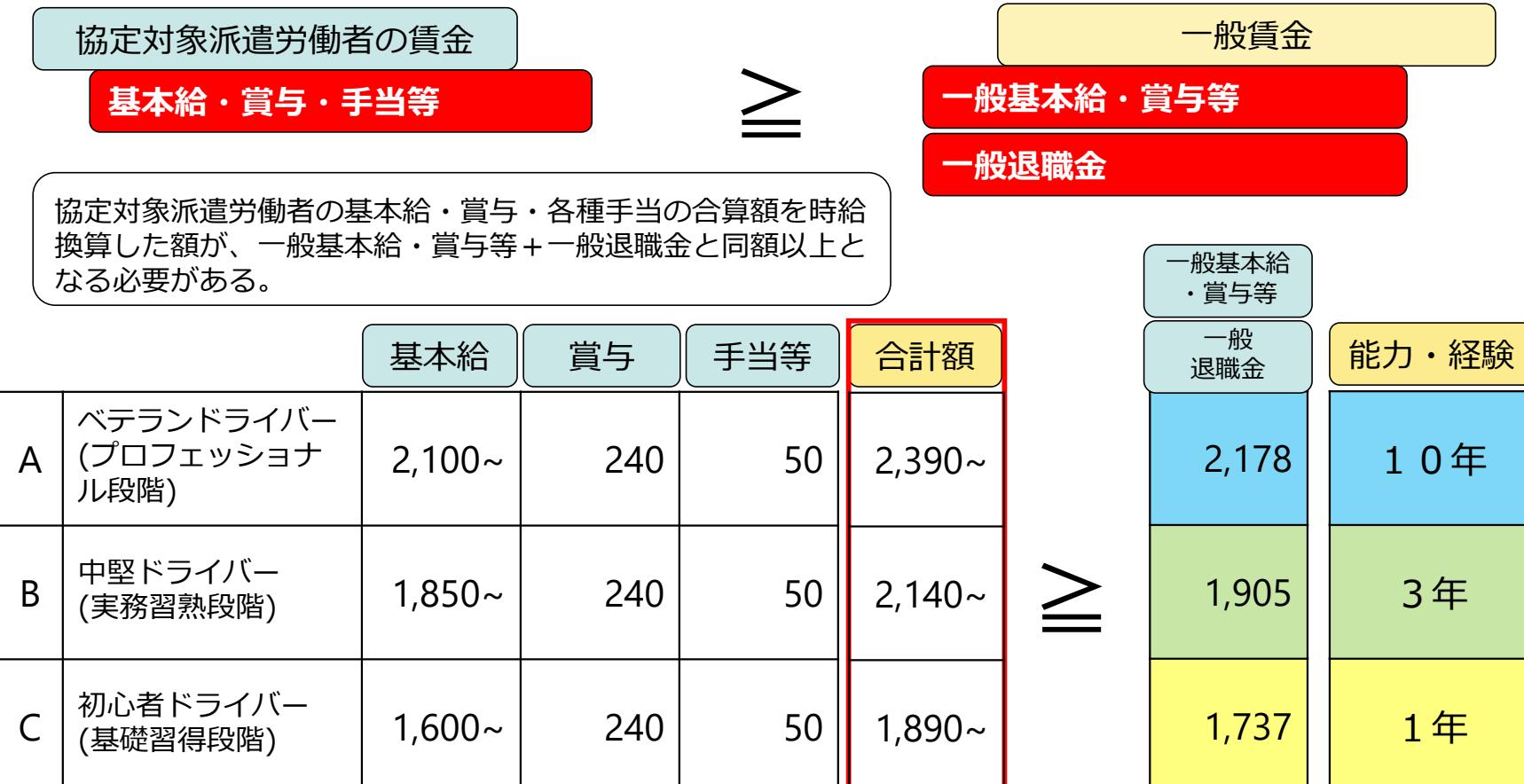
		基準値	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
①	大型トラック運転手 (職業安定業務統計)	1,492	1,698	1,817	1,862	1,993	2,129	2,647	
②	地域調整（広島県）97.4		97.4%を乗じる（1円未満は切り上げ）						
③	一般基本給・賞与等	1,454	1,654	1,770	1,814	1,942	2,074	2,579	

+

⑥	一般退職金	5%	73	83	89	91	98	104	129
---	-------	----	----	----	----	----	----	-----	-----

||

⑤	一般賃金 一般基本給・賞与等 + 一般退職金		1,527	1,737	1,859	1,905	2,040	2,178	2,708
---	------------------------------	--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------



【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する必要がない

※退職金制度の場合は合算する必要がない

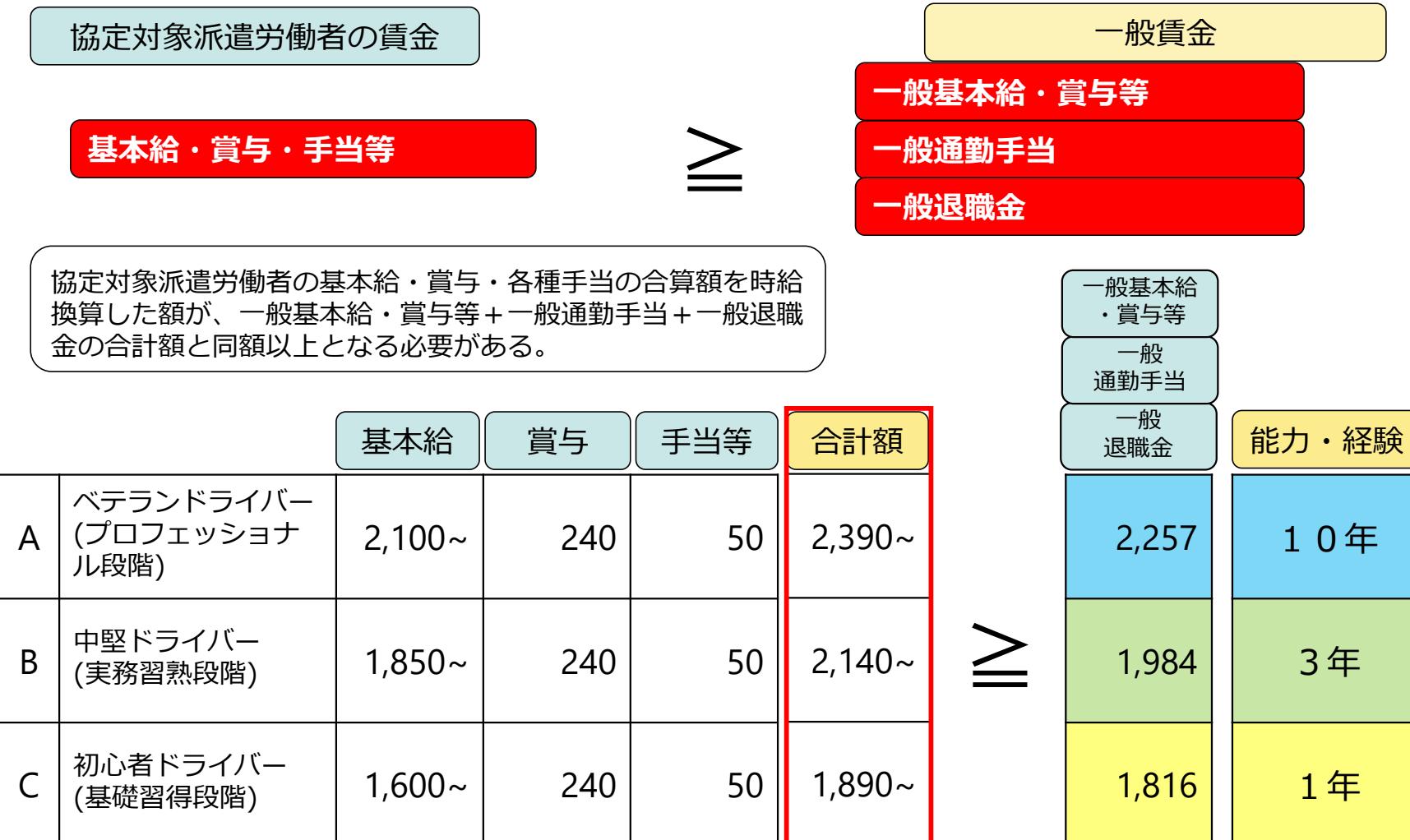
		基準値	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
①	大型トラック運転手 (職業安定業務統計)	1,492	1,698	1,817	1,862	1,993	2,129	2,647	
②	地域調整 (広島県) 97.4		97.4%を乗じる (1円未満は切り上げ)						
③	一般基本給・賞与等	1,454	1,654	1,770	1,814	1,942	2,074	2,579	

+

⑥	一般退職金	5%	73	83	89	91	98	104	129
④	一般通勤手当	79円	79	79	79	79	79	79	79

||

⑤	一般賃金 一般基本給・賞与等 + 一般通勤手当 + 一般退職金		1,606	1,816	1,938	1,984	2,119	2,257	2,787
---	--	--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------



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っ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。

に向上があった場合、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。

法定外の休暇・福利厚生

- 転勤者用社宅
- 慶弔休暇等
- 病気休職等
- 法定外有給休暇
- 教育訓練
- 健康診断に伴う勤務免除・有給保障など

派遣元の通常の労働者（正社員等）との均等均衡待遇が求められる。

労使協定に記載する必要がある。

正社員の就業規則を準用する。

派遣労働者の就業規則が適用される場合、それらが正社員と比較して不合理な待遇差でないこと。

※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ぬものであって、派遣先の通常の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したこと。

「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

労使協定を締結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インター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なることが望ましい。

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8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） \[276KB\]](#) (局長通達別添1) ▶ [X Excel版 \[30KB\]](#)
- ▶ [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） \[407KB\]](#) (局長通達別添2) ▶ [X Excel版 \[62KB\]](#)
- ▶ [PDF 職業安定業務統計による地域指数 \[217KB\]](#) (局長通達別添3) ▶ [X Excel版 \[30KB\]](#)
- ▶ [PDF 退職手当制度 \[105KB\]](#) (局長通達別添4)
- ▶ [PDF 局長通達本文 \[193KB\]](#)

(派遣元・派遣先の皆さんへ) [PDF \(令和8年度\) 派遣労働者の公正な待遇確保のため、派遣元・派遣先の連携・協力をお願いします \[1.8MB\]](#)

(参考1) [令和7年8月20日 第385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) 一般賃金の職種の選択に当たっては、職種について解説している「[「賃金構造基本統計調査」のPDF 「職種一覧と解説」 \[3.8MB\]](#)」又は[PDF 「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」 \[28.2MB\]](#) (独立行政法人JILPT) をご参照ください。

厚生労働省作成動画

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWjlIyNwrujG2yfxYwi-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

派遺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～派遺先均等・均衡方式～
・均等・均衡方式ってなに?
・派遺元、派遺先はどうに対応すればいい?
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べる?
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ことはないごとく?
・労使協定にどのようなように書けば?
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～派遺先の留意点～
・派遺先の留意点ってなに?
・派遺元にどのような情報を提供すればいい?
厚生労働省・2928回視聴・1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?
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 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 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