

派遣労働者の同一労働同一賃金について (労使協定方式)

条文・労使協定記載例
抜粋資料

派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、**労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により**、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第1号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第2号、第4号若しくは第5号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第3号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

- 1 その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲
- 2 前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）
 - 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様以上の賃金の額となるものであること。
 - ロ 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。
- 3 派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たつては、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。
- 4 第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定の方法（派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。）
- 5 派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施すること。
- 6 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

法第30条の4第1項【条文】（労使協定方式）

派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、**次に掲げる事項を定めたときは**、前条の規定は、第1号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第2号、第4号若しくは第5号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第3号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

- 1 その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲
- 2 前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）
 - 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様以上の賃金の額となるものであること。
 - ロ 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。
- 3 派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たつては、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。
- 4 第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定の方法（派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。）
- 5 派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施すること。
- 6 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

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以上であること

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）

法第30条の4【条文】（労使協定方式）

派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、**次に掲げる事項を定めたときは**、前条の規定は、第1号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第2号、第4号若しくは第5号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第3号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

1 その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲

2 前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）

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様以上の賃金の額となるものであること。

ロ 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。

3 派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たつては、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。

4 第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定の方法（派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。）

5 派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施すること。

6 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

(対象となる派遣労働者の範囲)

第1条

1 【例】

本協定は、派遣先でルート配送員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。

【例】

本協定は、無期雇用で派遣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 (略)

3 (略)

法第30条の4【条文】（労使協定方式）

派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第1号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第2号、第4号若しくは第5号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第3号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

- 1 その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲
- 2 前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）
 - 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様以上の賃金の額となるものであること。
 - ロ 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。
- 3 派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たつては、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。
- 4 第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定の方法（派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。）
- 5 派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施すること。
- 6 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

（賃金の構成）

第2条

対象従業員の賃金は、基本給、賞与、〇〇手当、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当及び退職金とする。

協定対象派遣労働者に実際に支払われる賃金について記載

第2条の内容は、必ずしも協定に記載しなければならない項目ではないが、対象となる賃金について労使で共有するために明記することが望ましい。

【第2号】 労使協定の記載例（一般基本給・賞与等）

（賃金の決定の方法①） ※比較対象となる一般の労働者の基本給・賞与等の額を定める

第3条

対象従業員の基本給、賞与及び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（※一般基本給・賞与等）」は、次の各号に掲げる条件を満たした別表1に示す通りとする。

（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6年8月27日職発0827第1号「令和7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。）別添2に定める「職業安定業務統計」の「ルート配達員」（小分類08202）とする。

（二）地域調整については、派遣先の事業所所在地が兵庫県内に限られることから、通達別添3に定める「地域指数」の「兵庫県」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

※労使協定の別表1として作成する

※スライドNo.18参照

			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	ルート配達員 (職業安定業務統計)		1,225	1,421	1,523	1,556	1,629	1,830	2,196
②	地域調整 (兵庫県)	102.1	102.1%を乗じる (1円未満は切り上げ)						
③	一般基本給・賞与等		1,251	1,451	1,555	1,589	1,664	1,869	2,243

（賃金の決定の方法②） ※対象派遣労働者の基本給・賞与・手当について定める

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：1年

別表2 対象従業員の基本給、賞与及び手当等の額

等級	職務の内容	基本給	賞与	手当等	合計額	≧	対応する一般の労働者の平均的な賃金	対応する一般の労働者の能力・経験
A	リーダー職	1,900~	200	50	2,150~		1,869	10年
B	サブリーダー職	1,600~	200	50	1,850~		1,589	3年
C	定形・定常（補助）業務	1,400~	200	50	1,650~	1,451	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。

（賃金の決定の方法①） ※対象派遣労働者の通勤手当（一般通勤手当）について定める

第3条

対象従業員の基本給、賞与及び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のとおりとする。

- （一）（略）
- （二）（略）
- （三）（略）

【例①】（実費支給の場合）

（四）**通勤手当**については基本給、賞与及び手当とは分離し、対象従業員の通勤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、通勤に要する**実費に相当する額**とする。

【例②】（「一般の労働者の通勤手当に相当する額と「同等以上」を確保する場合」の方法をとることになっている場合）

（四）**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73円（時給換算額）とする。

（賃金の決定の方法②） ※対象派遣労働者の通勤手当について定める

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）（略）

（二）（略）

【例①】

（三）通勤手当については、別途定める賃金規程第○条に従って、通勤に要する実費 に相当する額を支給する。

【例②】

（三）通勤手当については、別途定める賃金規程第○条に従って、1時間当たり73円を通勤に要する実費に相当する額として支給する。

【第2号】労使協定の記載例（一般退職金）

（賃金の決定の方法③） ※比較対象となる一般の労働者の平均的な退職金の額を定める
【例：退職手当制度で比較する場合】

第3条 対象従業員の基本給、賞与及び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のとおりとする。

（一）～（四）略

（五）**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4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4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

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）

別表3										
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

【第2号】労使協定の記載例（対象労働者の退職金）

（賃金の決定の方法④） ※対象派遣労働者の退職手当について定める

【例：退職手当制度で比較する場合】

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）～（三）（略）

（四）対象従業員の退職手当は、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

※別表4

協定対象派遣労働者の退職手当		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
支給率 (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	26.0

IV

一般退職金（再掲）		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

【第2号】労使協定の記載例（前払い退職金）

（賃金の決定の方法④） ※比較対象となる一般の労働者の平均的な退職金の額を定める
 ※対象労働者の退職手当の額を定める

【例：退職金前払いの方法をとる場合】

第3条

（一）～（四）（省略）

（五）① 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。

② 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に定める額に5%を乗じた額（1円未満の端数切り上げ）とし、その支給方法については別途定める賃金規程第○条に従って支給する。

参考	前払い退職金（時給換算）別表1の5%	65	73	78	80	84	94	113
----	--------------------	----	----	----	----	----	----	-----

※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	ルート配送員 （職業安定業務統計）	1,225	1,421	1,523	1,556	1,629	1,830	2,196
②	地域調整（兵庫県）102.1	102.1%を乗じる（1円未満は切り上げ）						
③	一般基本給・賞与等	1,282	1,451	1,555	1,589	1,664	1,869	2,243

（賃金の決定の方法④）※比較対象となる一般の労働者の平均的な退職金の額を定める
 ※対象労働者の退職手当の額を定める

【例：中小企業退職金共済制度等への加入の方法をとる場合】

第3条

（一）～（四）（省略）

（五）① 退職手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、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。

② 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額」は別表1に定める額に5%を乗じた額（1円未満の端数切り上げ）の額とし、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。

参考	前払い退職金（時給換算）別表1の5%	65	73	78	80	84	94	113
----	--------------------	----	----	----	----	----	----	-----

※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	ルート配送員 （職業安定業務統計）	1,225	1,421	1,523	1,556	1,629	1,830	2,196
②	地域調整（兵庫県）102.1	102.1%を乗じる（1円未満は切り上げ）						
③	一般基本給・賞与等	1,282	1,451	1,555	1,589	1,664	1,869	2,243

【第2号】労使協定の記載例（一般通勤手当を合算）

（賃金の決定の方法①） ※対象派遣労働者の通勤手当（一般通勤手当）を合算比較することを定める

第3条

対象従業員の基本給、賞与及び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のとおりとする。

（一）～（三）（略）

【例】（通勤手当を合算して比較する場合の記載例）

（四）**通勤手当**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**、その額を73円（時給換算額）とする。

※別表1

ルート配送員 (職業安定業務統計)		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	一般基本給・賞与等	1,251	1,451	1,555	1,589	1,664	1,869	2,243
2	一般通勤手当	73円	73	73	73	73	73	73
3	通勤手当上乗せ後の一般賃金	1,324	1,524	1,628	1,662	1,737	1,942	2,316

【第2号】 労使協定の記載例（一般退職金を合算）

（賃金の決定の方法） ※対象派遣労働者の退職手当（一般退職手当）を合算比較することについて定める
第3条

対象従業員の基本給、賞与及び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のとおりとする。

（一）～（四）（略）

【例】（退職手当を合算して比較する場合の記載例）

（五）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、その額を別表1（※）の1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

ルート配送員 (職業安定業務統計)		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	一般基本給・賞与等	1,251	1,451	1,555	1,589	1,664	1,869	2,243	
2	一般退職金	5%	63	73	78	80	84	94	113
3	通勤手当上乗せ後の一般賃金	1,314	1,524	1,633	1,669	1,748	1,963	2,356	

（賃金の決定の方法①）

第3条

対象従業員の基本給、賞与及び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のとおりとする。

（一）～（三）（略）

（四）**通勤手当**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、その額を72円（時給換算額）とする。

（五）**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、その額を別表1（※）の1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

ルート配送員 (職業安定業務統計)		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	一般基本給・賞与等	1,251	1,451	1,555	1,589	1,664	1,869	2,243
2	一般退職金 5%	63	73	78	80	84	94	113
3	一般通勤手当 73円	73	73	73	73	73	73	73
4	通勤手当及び退職金 上乗せ後の一般賃金	1,387	1,597	1,706	1,742	1,821	2,036	2,429

（賃金の決定の方法②） ※対象派遣労働者の基本給・賞与・手当について定める

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：1年

別表2 対象従業員の基本給、賞与及び手当等の額

等級	職務の内容	基本給	賞与	手当等	合計額	≧	対応する一般の労働者の平均的な賃金	対応する一般の労働者の能力・経験
A	リーダー職	1,900~	200	50	2,150~		2,036	10年
B	サブリーダー職	1,600~	200	50	1,850~		1,742	3年
C	定形・定常（補助）業務	1,400~	200	50	1,650~	1,597	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。

法第30条の4【条文】（労使協定方式）

派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、**次に掲げる事項を定めたときは**、前条の規定は、第1号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第2号、第4号若しくは第5号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第3号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

1 その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲

2 **前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）**

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様以上の賃金の額となるものであること。

ロ **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。**

3 派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たつては、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。

4 第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定の方法（派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。）

5 派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施すること。

6 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

（賃金の決定の方法②） ※対象派遣労働者の基本給・賞与・手当について定める

第4条

1 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）（略）

（二）（略）

【例1】（基本給を上げる）

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、**昇給は勤務成績等に応じて1号俸から3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。

【例2】（手当を追加支給する）

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%の範囲で能力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。

【例3】（能力に応じた新たな就業機会を提供する）

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、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機会を提示するものとする。**ただし、これに相当する機会を提供できないときは、同勤務評価の結果に応じて基本給額の1～3%の範囲で能力手当を支払うこととする。

（賃金の決定の方法）

第3条

対象従業員の基本給、賞与及び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のとおりとする。

（一）～（二）（略）

（三）時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、社員就業規則第○条に準じて、**法律の定めに従って支給する**。

時間外労働手当や深夜・休日労働手当といった手当は一般賃金には含まれないため、必ずしも協定に記載しなければならない項目ではないが、法律の定めに従って支給されることを労使で共有するために、明記することが望ましい。

法第30条の4【条文】（労使協定方式）

派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、**次に掲げる事項を定めたときは**、前条の規定は、第1号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第2号、第4号若しくは第5号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第3号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

- 1 その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲
- 2 前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）
 - 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様以上の賃金の額となるものであること。
 - ロ 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。
- 3 **派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たっては、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。**
- 4 第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定の方法（派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。）
- 5 派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施すること。
- 6 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

（賃金の決定にあたっての評価）

第6条

【例】

対象従業員の基本給の決定は、毎年〇月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、勤務評価の方法は、□□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項の追加手当の範囲を決定する。

2 賞与の決定は、毎年〇月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□□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、別表2の備考のとおり、賞与額を決定する。

3 △△手当の決定は、毎年〇月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□□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「△△手当支給規程」により支給を決定する。

法第30条の4【条文】（労使協定方式）

派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、**次に掲げる事項を定めたときは**、前条の規定は、第1号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第2号、第4号若しくは第5号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第3号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

- 1 その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲
- 2 前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）
 - 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様以上の賃金の額となるものであること。
 - ロ 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。
- 3 派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たつては、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。
- 4 **第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定の方法（派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。）**
- 5 派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施すること。
- 6 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

（賃金以外の待遇）

第6条

【例】

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、社員就業規則第〇条から第〇条までの規定を準用する。

【例】

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、正社員に適用される〇〇就業規則第〇条から〇条までの規定と不合理な待遇差が生じることとならないものとして、〇〇就業規則第〇条から第〇条までの規定を適用する。

法第30条の4【条文】（労使協定方式）

派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、**次に掲げる事項を定めたときは**、前条の規定は、第1号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第2号、第4号若しくは第5号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第3号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

- 1 その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲
- 2 前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）
 - 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様以上の賃金の額となるものであること。
 - ロ 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。
- 3 派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たつては、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。
- 4 第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定の方法（派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。）
- 5 **派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施すること。**
- 6 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

（教育訓練）

第7条

【例】

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「〇〇社教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

法第30条の4【条文】（労使協定方式）

派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、**次に掲げる事項を定めたときは**、前条の規定は、第1号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第2号、第4号若しくは第5号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第3号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

- 1 その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲
- 2 前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）
 - 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様以上の賃金の額となるものであること。
 - ロ 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。
- 3 派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たつては、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。
- 4 第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定の方法（派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。）
- 5 派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施すること。
- 6 **前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項**

6号 その他（有効期間）

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。

（その他）

第8条

【例】 本協定に定めのない事項については、別途、労使で誠実に協議する。

（有効期間）

第9条

【例】

- 1 **本協定の有効期間**は、令和〇年〇月〇日から令和〇年〇月〇〇日までの〇年間とする。
- 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、労使協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額を基礎として、協定対象派遣労働者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

（対象となる派遣労働者の範囲等）

第1条

1 本協定は派遣先でルート配送員の運転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。【例】 ※対象を派遣労働者の一部に限定する理由

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。**

【例】 ※一の労働契約の期間中に、協定の対象か否かを変更しないこと

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。**

法第30条の4第1項【条文】（労使協定方式）

派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第1号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。**ただし、第2号、第4号若しくは第5号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第3号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。**

- 1 その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲
- 2 前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）
 - 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様以上の賃金の額となるものであること。
 - ロ 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。
- 3 派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たつては、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。
- 4 第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定の方法（派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。）
- 5 派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施すること。
- 6 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項