



厚生労働省

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

派遣労働者の同一労働同一賃金について（労使協定方式）

兵庫労働局 需給調整事業課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

同一労働同一賃金

1

2019年より順次施行されている働き方改革関連法（労働8法）の改正により、長時間労働の是正、柔軟な働き方がしやすい環境整備、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）等のための措置が講じられたものです。このうち労働者派遣法の同一労働同一賃金については、①派遣先の労働者との均等均衡待遇、②一定の要件を満たす労使協定による待遇について定めされました。

働き方改革関連法



派遣先均等均衡方式（法第30条の3）

2

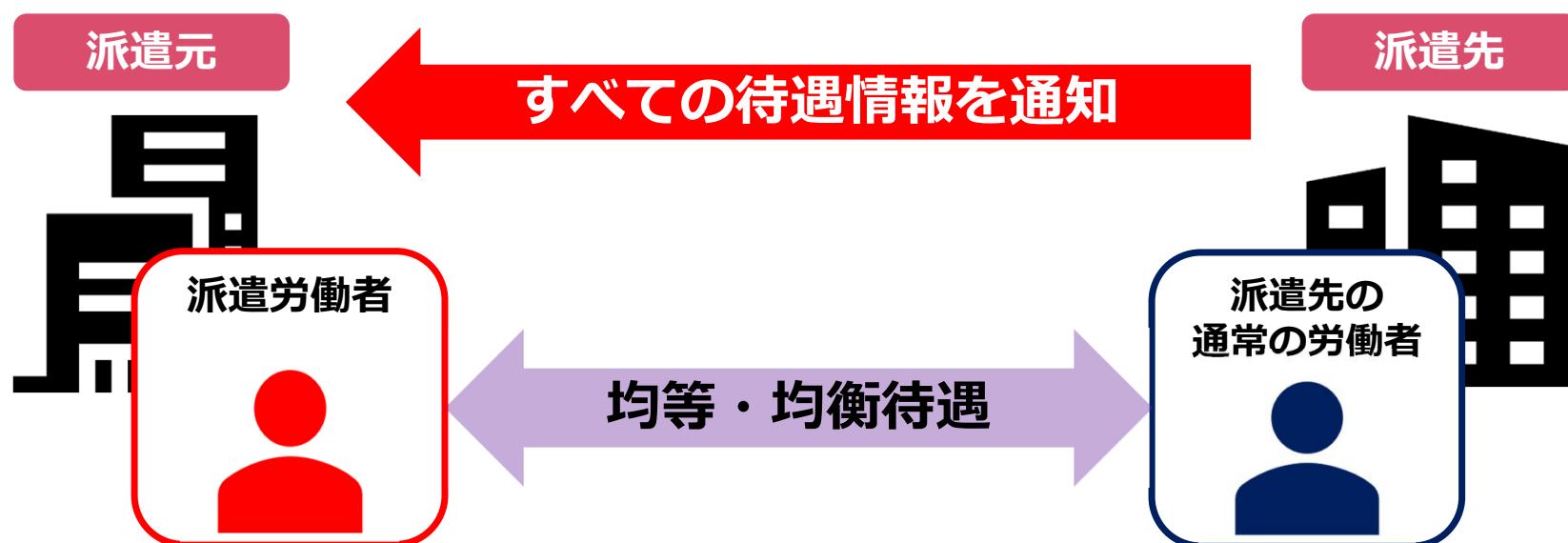
派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を図る方式です。賃金のほか福利厚生、教育訓練、安全管理等、全ての待遇のそれぞれについて、派遣先の通常の労働者との間に不合理な待遇差がないように決定することが求められます。

均等待遇

待遇決定に当たって、派遣労働者が派遣先の通常の労働者と同じに取り扱われること、つまり、派遣労働者の待遇が派遣先の通常の労働者と同じ方法で決定されることを指す。

均衡待遇

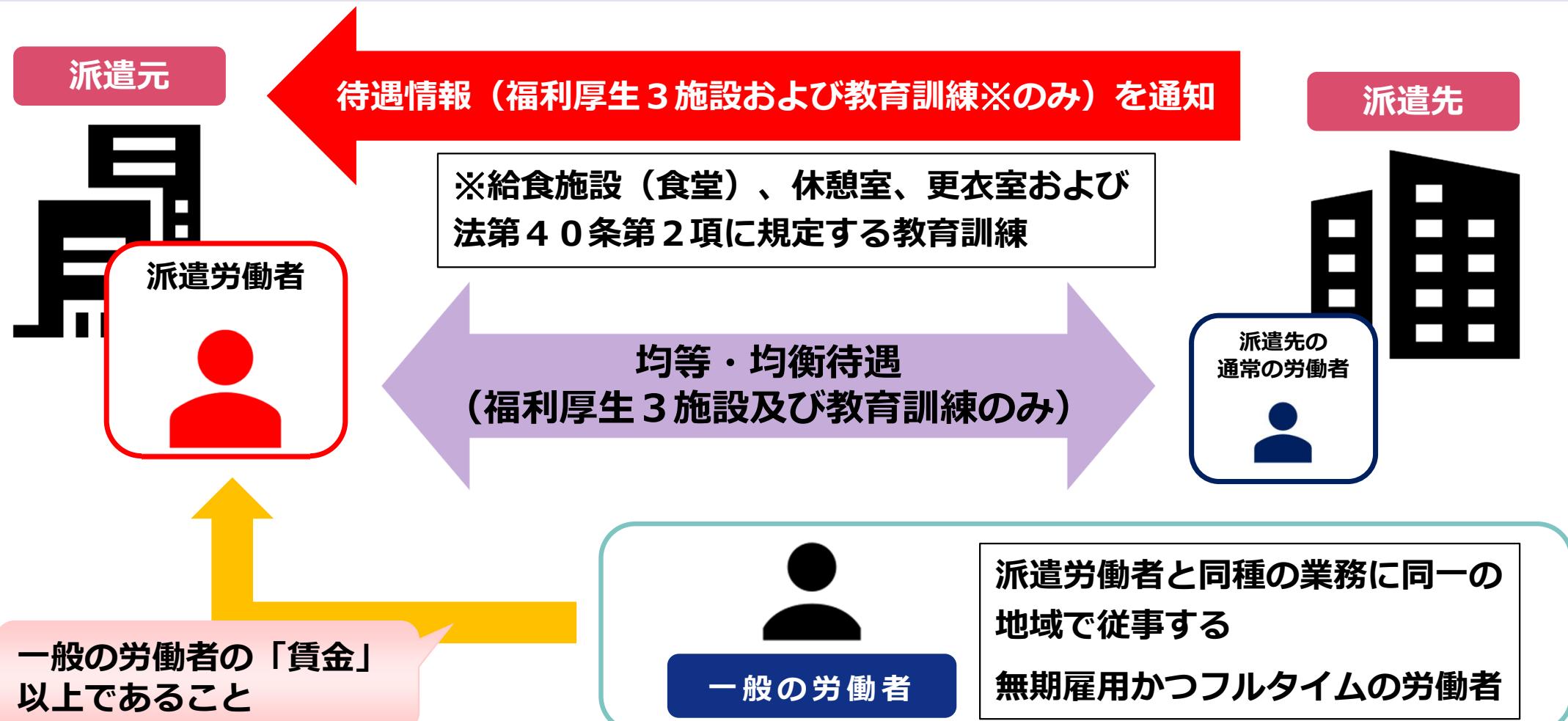
派遣労働者の待遇について、派遣先の通常の労働者との間に不合理な差がないこと、つまり、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情、の違いに応じた範囲内で待遇が決定されることを指す。



労使協定方式（法第30条の4）

3

派遣元において、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者との間で一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて派遣労働者の待遇を決定する方式です。「賃金」については派遣労働者と同種の業務に同一の地域で従事する一般の労働者の平均的な賃金と同等以上になること、賃金以外の待遇については、派遣元の通常の労働者と比較して「不合理な待遇差」が生じないようにすることが求められます。なお派遣先が行う教育訓練および福利厚生施設の利用については、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇が求められます。



労使協定の締結について

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と除く。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□（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等以上の賃金の額となるものであること。
 - 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。
- 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

労使協定の締結単位

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。

過半数代表者の選出について



過半数代表者

過半数代表者の選出について

労使協定を過半数代表者として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。

労使協定方式に関するQ&A【第3集】

問1－9 労使協定を締結する過半数代表者の選出の手続きにおいて、ある労働者を過半数代表者として選出することに信任（賛成）するか否かについて、派遣元事業主（所）が全労働者に確認することとなった。その確認方法として、派遣労働者を含む全ての労働者に対してメールで通知し、メールに対する返信のない者を、メールの内容について信任（賛成）したものとみなす取扱いは認められるか。

また、同様の場合に、返信がない場合は信任（賛成）したものとみなす旨をメールに記載している場合は認められるか。

答 過半数代表者の選出には、労働者の過半数が選任を支持していることが明確になるような民主的な手続を経ることが必要である。最終的には個別の事例ごとに判断されるものであるが、一般的には、お尋ねのような取扱いは、労働者の過半数が選任を支持していることが必ずしも明確にならないものと考えられる。例えば、返信がなかった労働者について、電話や訪問等により、直接意見を確認する等の措置を講じるべきである。

なお、インターネット等を用いて、労働者の意思の確認を行う場合も同様である。

労使協定の作成について

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。）
 - 1 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。
 - 2 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

□ 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

労使協定を適用する労働者の範囲

法第30条の4第1項第1号

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等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

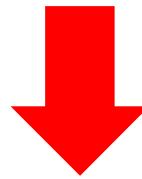
【第1号】労使協定を適用する労働者の範囲について

8

1号

労使協定を適用する労働者の範囲

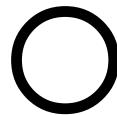
労使協定方式で待遇を決定する**労働者の範囲**を定める



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。



特定の地域に派遣される者を協定の対象とする（兵庫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。

男性のみ、女性のみを協定の対象とする。

労使協定方式の主旨は、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ようにすることを目的としたものであることに注意。

(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)

2

賃金の決定の方法について

法第30条の4第1項第2号

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等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

【第2号】賃金の決定の方法について ①

10

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

□ 賃金が改善されるものであること



第1号で定めた対象労働者の、賃金の決定の方法を定める。
ただし【イ】【□】を満たすものに限る

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等以上の賃金の額となるものであること。

□

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。

【第2号】賃金の決定の方法について ②

11

2号 賃金の決定の方法

イ

一般的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。**

【第2号イ】一般賃金について

12

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

≥

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

【第2号イ】賃金の決定の方法について（基本給・賞与・手当等）

イ

一般的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。



①

協定対象派遣労働者の「基本給・賞与・手当等」が、
「一般基本給・賞与等」以上でなければならない。

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

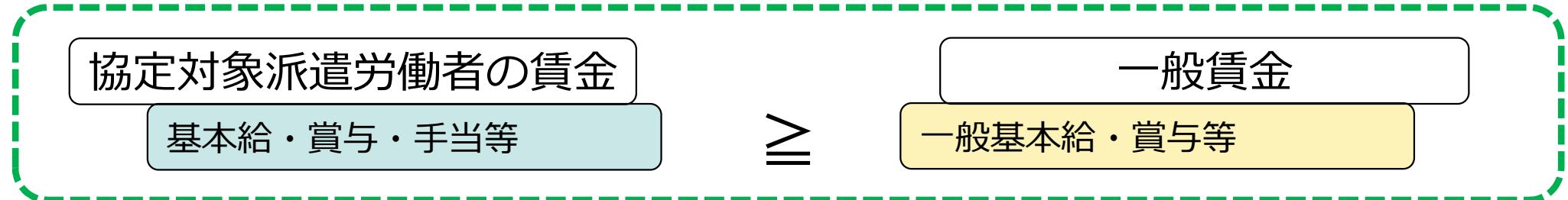
退職金（退職手当）

≥

一般退職金

基本給・賞与・手当等の比較について

13



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

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および職種解説

- 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4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・賞与等の算定について②

15

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) 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
082配送・集荷の職業	中分類	1,258	1,432	1,532	1,570	1,681	1,795	2,232	- 1,393
08201荷物配達員		1,243	1,415	1,514	1,551	1,661	1,774	2,205	- 1,393
08202ルート配達員	小分類	1,268	1,443	1,544	1,582	1,694	1,809	2,249	- 1,396
08203郵便集配員、電報配達員		1,168	1,329	1,423	1,458	1,560	1,667	2,072	1,239 1,226
08204新聞配達員		1,262	1,436	1,537	1,575	1,686	1,801	2,239	- 1,407

一般基本給・賞与等の算定について③

16

一般基本給・賞与等

③能力・経験調整指數を決定

①職業安定業務統計

②小分類08202 ルート配送員

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。

		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	
	ルート配送員								
A	リーダー職						○		
B	サブリーダー職				○				
C	定形・定常（補助）業務		○						



(円)

	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) 最大値	参考値 (0年)
		1年	2年	3年	5年	10年	20年		
08202ルート配送員	1,268	1,443	1,544	1,582	1,694	1,809	2,249	-	1,396

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08202 ルート配達員

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

職業安定業務統計による地域指数

	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
宮城	96.3



京都	101.5
大阪	107.4
兵庫	102.3
奈良	102.8
和歌山	94.1
鳥取	89.6

ハローワーク管轄別

	ハローワーク別地域指数（※）
兵庫	102.3
2801 神戸計	103.0
2802 瀬戸計	108.4
2803 尼崎計	105.1
2804 西宮計	105.8
2805 姫路計	100.1
2806 加古川計	101.1
2807 伊丹計	102.6
2808 明石計	101.9
2809 豊岡計	96.8
2810 西脇計	99.0
2811 洲本計	95.4
2813 柏原計	99.3
2820 西神計	101.7
2821 龍野計	98.6

一般基本給・賞与等の算定について⑤

18-1

一般基本給・賞与等

①職業安定業務統計

②小分類08202 ルート配送員

③能力・経験調整指数（10年・3年・1年）

④地域指数 兵庫県

①

職種別の基準値

×

能力・経験調整指数

×

②

地域指数

①職業安定業務統計

②小分類08202 ルート配送員

③能力・経験調整指数
(10年・3年・1年)

④地域指数 兵庫県

			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	20年
①	ルート配送員 (職業安定業務統計)		1,268	1,443	1,544	1,582	1,694	1,809	2,249

×

②	地域調整（兵庫県）	102.3	102.3%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	20年
③	一般基本給・賞与等		1,298	1,477	1,580	1,619	1,733	1,851	2,301

一般基本給・賞与等の算定について⑤

18-2

一般基本給・賞与等

①職業安定業務統計

②小分類09701 製品包装作業員

③能力・経験調整指数（10年・3年・1年）

④地域指数 西脇

			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	製品包装作業員 (職業安定業務統計)		1,099	1,251	1,339	1,372	1,468	1,568	1,950
②	地域指数（西脇）	99.0	1,089	1,239	1,326	1,359	1,454	1,553	1,931
能力・経験調整指数			100.0	113.8	121.8	124.8	133.6	142.7	177.4
③	基準値（0年）を 地域別最低賃金とした額		1,116	1,271	1,360	1,393	1,491	1,593	1,980

「基準値（0年）の額」に「地域指数」を乗じて算定した額が、**兵庫県の最低賃金
1,116円（令和7年10月4日時点）**を下回っているため、③のとおり、地域別最低賃金
額を基準額（0年）の額とした上で、当該額に能力・経験調整指数を乗じることにより、
一般基本給額・賞与等の額を算出（1円未満の端数切り上げ）。

（賃金の構成）

第2条

対象従業員の賃金は、基本給、賞与、○○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）

20

(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7年8月25日職発0825第1号「令和8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)		1,268	1,443	1,544	1,582	1,694	1,809	2,249	
②	地域調整（兵庫県）	102.3	102.3%を乗じる（1円未満は切り上げ）							
③	一般基本給・賞与等		1,298	1,477	1,580	1,619	1,733	1,851	2,301	

協定対象労働者の基本給・賞与・手当等①

21

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

基本給・賞与・手当等

≥

一般基本給・賞与等

基本給

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・手当等

賞与

賞与は支払額が不確定であることが考えられるため、実際に支給される額のほか、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。

手当等

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。

協定対象労働者の基本給・賞与・手当等②

22

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

協定対象労働者の基本給・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。

等級	職務の内容	基本給	賞与	手当等	合計額	一般基本給・賞与等	能力・経験
A	リーダー職	1,900~	200	50	2,150~	1,851	10年
B	サブリーダー職	1,600~	200	50	1,850~	1,619	3年
C	定形・定常（補助）業務	1,400~	200	50	1,650~	1,477	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
A	リーダー職	1,900～	200	50	2,150～
B	サブリーダー職	1,600～	200	50	1,850～
C	定形・定常（補助）業務	1,400～	200	50	1,650～

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
1,851	10年
1,619	3年
1,477	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。

【第2号】賃金の決定の方法について（通勤手当）

イ

一般的労働者の平均的な額以上であること

※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。



②

協定対象派遣労働者の「通勤手当」が、「一般通勤手当」以上でなければならない。

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

通勤手当の比較について（一般通勤手当）

24

協定対象派遣労働者の賃金

通勤手当

≥

一般賃金

一般通勤手当

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)。

(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當に相当する額と「同等以上」を確保する場合」の方法をとることにしている場合）

(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當に相当する額」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〇条に従つて、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〇条に従つて、1時間当たり79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】賃金の決定の方法について（退職金）

イ

一般の労働者の平均的な額以上であること

※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。



②

協定対象派遣労働者の「退職金（退職手当）」が、「一般退職金」以上でなければならない。

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

退職金（退職手当）の比較について（一般退職金）

24

協定対象派遣労働者の賃金

退職金（退職手当）

一般賃金

一般退職当

≥

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及び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・賞与等に乗じた額の5%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。

Ⓐ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。

一般退職金の算定について（退職金制度）②

29

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)

(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	0.3	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)

一般退職金の算定について（退職金制度）③

30

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	0.2	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	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

【第2号】労使協定の記載例（一般退職金）

31

(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6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6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	0.6	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

協定対象労働者の退職金について（退職金制度）

32

協定対象派遣労働者の賃金

退職金（退職手当）

一般賃金

一般退職当

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	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

一般退職金

IV

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

【第2号】労使協定の記載例（対象労働者の退職金）

33

(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

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	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）

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

一般退職金の算定について（前払い退職金）

34

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
	ルート配送員 (職業安定業務統計)		1,268	1,443	1,544	1,582	1,694	1,809	2,249
	地域調整（兵庫県）	①×102.3	1,298	1,477	1,580	1,619	1,733	1,851	2,301

× 5%


⑥	一般退職金	5%	65	74	79	81	87	93	116
---	-------	----	----	----	----	----	----	----	-----

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。