

令和9年度分一般賃金通達のポイントについて

鹿児島労働局職業安定部

需給調整事業室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 一般賃金通達とは
 - 主な変更点
 - 一般賃金水準の概要
 - 各種数値の更新について
 - 一般賃金の取扱い
 - 協定対象派遣労働者の賃金の取扱い（抄）
 - （イメージ）令和9年度適用版（令和8年8月公表）
- 労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使
協定についてのポイント

一般賃金通達とは

労使協定方式においては、派遣労働者の賃金の決定の方法を労使協定により定めることとされ、当該方法については、「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【一般賃金】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」等の要件を満たすことが必要とされている。

令和9年度適用分は、令和8年8月28日付けで発出
(**令和8年8月28日職発0828第5号**：厚生労働省職業安定局長)

協定対象派遣労働者の賃金

法第30条の4第1項第2号の協定対象派遣労働者の賃金の範囲についても、一般賃金と同様、労働基準法の賃金に含まれるかどうかにより判断し、基本給のみならず諸手当も含まれるが、時間外、休日及び深夜の労働に係る手当等は含まれないこと。

同等以上

「同等以上」とは、労使協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額が、一般賃金の額と同額以上であることをいう。また、「基本給・賞与・手当等」（賃金から通勤手当及び退職金を除いたもの）等の比較に当たっては、比較を簡便にする観点から、時給換算した額を比較することとする。

令和9年4月1日から令和10年3月31日までの期間について、適用する。

なお、本通知で定める一般賃金の額について、適用日より前に適用することを妨げるものではない。ただし、本通知で定める一般賃金の額を適用日より前に適用することにより、**協定対象派遣労働者の賃金を引き下げる場合は、労働条件の不利益変更となり得る**ものであることに留意すること。

また、協定対象派遣労働者の賃金を**引き下げること**を目的に、一部の職種のみ本通知で定める一般賃金の額を適用日より前に適用する場合等は、法の趣旨に反するものであり**認められない**。

主な変更点

○主に数値の更新

○就労条件総合調査を用いて一般通勤手当を算出する

「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査（平成25年調査）」（独立行政法人労働政策研究・研修機構）から、「就労条件総合調査」（厚生労働省）（直近は令和7年調査）に変更

○派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号）を改正（令和8年10月1日適用）し、併せて令和9年度適用一般賃金通達において、通達本文「第1基本的な考え方」の「1 労使協定方式の趣旨・目的」と「2 協定対象派遣労働者の待遇改善を進めるにあたって留意すべき事項」に指針記載の内容を踏まえた追記等

協定対象派遣労働者の待遇改善を進める観点から、労使協定の締結に際し、

イ 改定後の一般賃金水準を遵守した上で、経済・物価動向及び賃金動向を勘案して賃金を決定することについて労使で十分に協議することが考えられること

ロ 協定対象派遣労働者の賃金の額については、一般賃金の額が下がった場合であっても、見直し前の労使協定に定める額を基礎として、公正な待遇の確保について労使で十分に協議することが望まれること

ハ 労使で十分に協議を行ったとしても、待遇を引き下げ場合は、労働条件の不利益変更となり得るものであり、労働条件の不利益変更には、労働契約法上、原則として労使双方の合意が必要であることに留意すること

○職業安定業務統計を活用した一般賃金水準に求人賃金の上限額の平均（賞与指数加算）を参考値②として追加する
参考値①は求人賃金の上限額と下限額の間接値の平均（賞与指数加算）

「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）

	基準値 (0年) <100.0>	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① (0年)	参考値② (0年)
		1年 <117.5>	2年 <125.3>	3年 <130.0>	5年 <136.2>	10年 <139.8>	20年 <181.4>			
職業計	1,333	1,566	1,670	1,733	1,816	1,864	2,418	-	1,547	1,763
01 管理的職業	1,650	1,939	2,067	2,145	2,247	2,307	2,993	-	1,893	2,136
001 法人・団体役員	1,950	2,291	2,443	2,535	2,656	2,726	3,537	-	2,365	2,781

(円)

一般賃金水準の概要

○**職業安定業務統計**（令和7年度統計使用）を活用した一般賃金水準

- ・基準値（0年）：1,333円（対前年度+44円・+3.4%）
- ・昨年度より上がる職種：532職種（昨年度525職種）、下がる職種：8職種

09204 ダム・トンネル掘削作業員
00199 その他の法人・団体役員
01299 その他の法務の職業
09902 小売店品出し・陳列・補充作業員
00803 建築技術者（設計・施工管理を除く）
04503 コンビニエンスストア店員
014 宗教家
01401 宗教家



職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした数値の留意点
「基準値（0年）」の数値は、以下の（イ）及び（ロ）のとおり集計したものである。

（イ）ハローワークで受理した無期雇用かつフルタイムの労働者の求人賃金の下限額の平均を時給換算した額（月額×12÷52÷40）を算出。なお、求人賃金は、勤続年数別に整理することができないため、勤続0年目相当の額として、未経験者の賃金額と考えられる下限額の平均を基準値としたものである。

（ロ）求人賃金に特別給与が含まれていないことから、賞与相当分を勘案するため、（イ）で算出した数値に、賃金構造基本統計調査の「勤続0年」の特別給与により計算した**賞与指数「1.02」**を乗じた数値を算出。

基本給及び定期的に支払われる手当が含まれており、通勤手当は含まれていない。

○**賃金構造基本統計調査**（令和5～7年統計使用）を活用した一般賃金水準

- ・基準値（0年）：1,530円（対前年度+88円・+6.1%）
- ・昨年度より上がる職種：112職種
下がる職種：13職種

1404 航空機客室乗務員
1072 電気・電子・電気通信技術者
1411 居住施設・ビル等管理人
1651 建設躯体工事従事者
1619 その他の自動車運転従事者
1381 理容・美容師
1196 大学教授（高専含む）
1192 小・中学校教員
1143 臨床検査技師
1571 製品検査従事者（金属製品を除く）
1109 その他の情報処理・通信技術者
1146 歯科衛生士
1497 金属彫刻・表面処理従事者



賃金構造基本統計調査の数値の留意点

「基準値（0年）」の数値は、以下の（イ）から（ハ）までのとおり集計したものである。

（イ）賃金構造基本統計調査（集計対象：企業規模10人以上の企業）の無期雇用かつフルタイムの労働者の「所定内給与額」及び「特別給与額（12ヶ月で除したもの）」を合算した額を各労働者の所定内労働時間で時給換算したものの平均値を算出。

（ロ）（イ）で算出した数値から一般の労働者の通勤手当相当分「67円」を控除。

（ハ）賃金構造基本統計調査の「勤続0年」の数値には中途採用者が含まれていることを踏まえ、（ロ）で算出した数値から学歴計の初任給との差（11.9%）を控除。

各種数値の更新について

適用年度	一般 通勤手当	一般退職金 (前払い退職金)	地域指数 (鹿児島県)
令和7年度	73円	5%	88.7
令和8年度	79円	5%	89.5
令和9年度	67円	5%	90.3

適用年度	0年 (基準値)	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9年度	100.0	117.5	125.3	130.0	136.2	139.8	181.4
例：02801看護助手 (職業安定業務統計)	<i>1,077</i>	<i>1,265</i>	<i>1,349</i>	<i>1,400</i>	<i>1,467</i>	<i>1,506</i>	<i>1,954</i>
鹿児島地域指数	<i>972</i>	<i>1,143</i>	<i>1,219</i>	<i>1,265</i>	<i>1,325</i>	<i>1,360</i>	<i>1,765</i>
鹿児島最低賃金	<i>1,090</i>	<i>1,281</i>	<i>1,366</i>	<i>1,417</i>	<i>1,485</i>	<i>1,524</i>	<i>1,978</i>

(注)鹿児島県の最低賃金は未確定（作成時点）。例示である看護助手の場合、地域指数ではなく県最低賃金額が適用されます。

一般基本給・賞与等の額については、

通達別添1【賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）】又は

通達別添2【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）】

の数値（**職種別の基準値×能力・経験調整指数**）に

通達別添3の**地域指数を乗じた額**とし、当該方法により一般基本給・賞与等を算出した結果、1円未満の端数が生じた場合には、**当該端数を切り上げる**こととする。

各種数値の更新について

(地域指数使用時の注意点)

	ハローワーク別 地域指数
鹿児島県	90.3
4601鹿児島（熊毛含む）	92.4
4602川内（宮之城含む）	87.8
4603鹿屋	86.1
4604国分（大口含む）	92.1
4605加世田	87.6
4606伊集院	88.5
4608大隅	85.9
4609出水	88.5
4611名瀬（徳之島含む）	85.7
4612指宿	88.0

「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」について

具体的には、工場、事務所、店舗等、場所的に他の事業所その他の場所から独立していること、経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること、一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等の観点から実態に即して判断することとなり、常に**雇用保険の適用事業所と同一であるわけではない。**

また、協定対象派遣労働者が実際に就業する場所とは限らず、上記の独立性や持続性を踏まえた判断に应ずるものであり、例えば、派遣先の事業所が**東京都**にあるが、実際に就業する場所が**埼玉県**である場合において、埼玉県の就業場所が上記の判断の結果、独立性や持続性を有していない場合については、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」は**東京都**である。

一般基本給・賞与等の地域指数は、協定対象派遣労働者の派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む**都道府県又はハローワーク別**の地域指数を選択し、労使協定に定めること。

また、都道府県又はハローワーク別の地域指数のいずれかを選択するかは、基本的には労使の選択に委ねられるものであるが、協定対象派遣労働者の賃金を引き下げを目的として、**恣意的に地域指数を使い分けることは、法の趣旨に反するものであり認められない。**

一つの労使協定において、都道府県及びハローワーク別の地域指数を使い分ける場合には、**その理由**を労使協定に記載すること。

一般賃金の取扱い

下記はいずれも一般の労働者の（通勤手当・退職手当）の額と「同等以上」を確保する場合の例（別表1に係る）

			0 年	1 年	2 年	3 年	5 年	1 0 年	2 0 年
02801 看護助手	能力・経験調整指数		100.0	117.5	125.3	130.0	136.2	139.8	181.4
	職業安定業務統計		1,077	1,265	1,349	1,400	1,467	1,506	1,954
	鹿児島県地域指数	90.3	973	1,143	1,219	1,265	1,325	1,360	1,765
	鹿児島県最低賃金	1,090 円	1,090	1,281	1,366	1,417	1,485	1,524	1,978
	ベースとなる金額		1,090	1,281	1,366	1,417	1,485	1,524	1,978
	退職手当上乘せ後	5 %	1,145	1,346	1,435	1,488	1,560	1,601	2,077
	通勤手当上乘せ後	67 円	1,212	1,413	1,502	1,555	1,627	1,668	2,144
00903 プログラマー	能力・経験調整指数		100.0	117.5	125.3	130.0	136.2	139.8	181.4
	職業安定業務統計		1,459	1,714	1,828	1,897	1,987	2,040	2,647
	鹿児島県地域指数	90.3	1,318	1,548	1,651	1,713	1,795	1,843	2,391
	退職手当上乘せ後	5 %	1,384	1,626	1,734	1,799	1,885	1,936	2,511
	通勤手当上乘せ後	67 円	1,451	1,693	1,801	1,866	1,952	2,003	2,578
1104 ソフトウェア作成者	能力・経験調整指数		100.0	117.5	125.3	130.0	136.2	139.8	181.4
	賃金構造基本統計調査		1,706	2,005	2,138	2,218	2,324	2,385	3,095
	鹿児島県地域指数	90.3	1,541	1,811	1,931	2,003	2,099	2,154	2,795
	退職手当上乘せ後	5 %	1,619	1,902	2,028	2,104	2,204	2,262	2,935
	通勤手当上乘せ後	67 円	1,686	1,969	2,095	2,171	2,271	2,329	3,002

(注) 中退共等に参加する場合、費用の割合は「5 %」とする。5 %に満たない場合(4 %)は、一般基本給・賞与等に退職手当として退職割合 5 %に満たない差分の(1 %)を乗じ、1 円未満の端数が生じた際も当該端数の切り上げが必要。

労働者派遣法第30条の4 第1 項の規定に基づく労使協定（イメージ）P 1 5 をご参照ください。

協定対象派遣労働者の賃金の取扱い（抄）

1 基本給・賞与・手当等

- ・合算した額を時給換算（算出された一般基本給・賞与等の額と**同額以上**）
- ・時給換算した結果、1円未満の端数が生じた場合は、当該端数を**切り捨て**

2 通勤手当

- イ 実費支給（支給上限額を超え、その上限額を時給換算した結果「67円」未満である場合には「67円」以上になるよう上乗せ）
- 同等以上を確保する場合 「67円」以上

3 退職金

- イ 一般の労働者の退職手当制度と同等以上の水準
「全ての協定対象派遣労働者に適用されるものであること」、「退職手当の決定、計算及び支払の方法」及び「退職手当の支払の時期」が明確なものでなければならない
- 同等以上を確保する場合
一般基本給・賞与等に「5%」を乗じた一般退職金と同額以上
- ハ 中退共等に参加する場合
一般退職金の額以上の掛金による加入または一般退職金の額以上の退職一時金の費用を派遣元事業主が負担している場合は同等以上であるものとみなす（退職金と併用可）

協定対象派遣労働者の賃金の取扱い（抄）

「基本給・賞与・手当等」、「通勤手当」、「退職金」の全部又は一部を合算する場合の取扱い

「基本給・賞与・手当等」、「通勤手当」、「退職金」の全部又は一部を合算した上で一般賃金の額と「同等以上」を確保する場合には、以下の表の①から③までのいずれかの方法によらなければならない。

	一般賃金	協定対象労働者の賃金
①	「一般基本給・賞与等」 + 「一般通勤手当」（67円）	「基本給・賞与・手当等」 + 「通勤手当」
②	「一般基本給・賞与等」 + 「一般退職金」（5%を一般基本給・賞与等に乗じた額）	「基本給・賞与・手当等」 + 「退職金」
③	「一般基本給・賞与等」 + 「一般通勤手当」（67円） + 「一般退職金」（5%を一般基本給・賞与等に乗じた額）	「基本給・賞与・手当等」 + 「通勤手当」 + 「退職金」

【参考】中退共制度等に参加する場合の掛金に算入できる場合の例

- ・ 企業型確定拠出年金のマッチング拠出 → 加入者本人が上乗せ負担する掛金は除く
- ・ 厚生年金基金 → 基本標準掛金を除く。派遣元事業主負担分に限る
- ・ 派遣元事業主が独自に設けている企業年金制度（退職一時金） → 派遣元事業主が負担している場合
「直近事業年度において積み立てている額」または「通常1年間に支払う退職一時金の給付総額」を時給換算
- ・ 確定給付型企業年金等と独自に設けている退職一時金の掛金を合算 → 可能
- ・ 商工会議所等の特定退職金共済制度 → 可能
- ・ 中小事業主掛金納付制度（iDeCo+） → 可能
- ・ いわゆる「選択制DC制度」（選択制確定拠出年金） → 事業主掛金充当希望分可能（賃金とした場合に注意）

（イメージ）令和9年度適用版（令和8年8月公表） 労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定についてのポイント

条項はイメージ版の条項によります

（賃金の決定方法）

第3条

対象従業員の基本給、賞与及び〇〇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「◇」のとおりとする。

- 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8年8月28日付け職発0828第5号「令和9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1「賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）」に定める「0000 〇〇〇〇」のとおりとする。

【通達別添2（職業安定業務統計）を用いる場合であって、職業分類を使い分ける場合の記載例】

- 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、次のとおりとする。
- イ 「〇〇〇〇」における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8年8月28日付け職発0828第5号「令和9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「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）」（以下「別添2」という。）に定める「00000 ●●●●」とする。
- ロ 「イ以外の××」における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、通達別添2に定める「000 △△△△の職業」とする。
- ハ イについては、業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある小分類を使用し、ロについては、業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから中分類を使用するものとする。

（イメージ）令和 9 年度適用版（令和 8 年 8 月公表） 労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項の規定に基づく労使協定についてのポイント

第 3 条の留意点

次の①～③の場合には、その理由を労使協定に記載することが必要です。

① 職種ごとに

通達別添 1「賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）」と

別添 2「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）」を使い分ける場合

② 通達別添 2 を用いる場合であって、次のように職業分類を使い分ける場合

- ・「大分類」と「当該大分類内の中分類又は小分類」
- ・「中分類」と「当該中分類内の小分類」

③ 通達で示したデータ以外の独自統計等（通達第 5）を用いる場合

職種については、通達別添 1 又は別添 2 のうち、協定対象派遣労働者が従事する業務と最も近いと考えられるものを労使で十分に協議した上で決定してください。なお、どの職種を選択するかは、基本的には労使の選択に委ねられるものですが、協定対象派遣労働者の賃金を引き下げることが目的として、恣意的に職種を使い分けることは法の趣旨に反するものであり認められません。

(イメージ) 令和9年度適用版(令和8年8月公表) 労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定についてのポイント

条項はイメージ版の条項によります

第4条

対象従業員の基本給、賞与及び〇〇手当は、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等以上の額であること
- 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

	令和9年度版	令和8年度版まで
Aランク	10年	10年
Bランク	5年	3年
Cランク	3年	0年
Dランク	1年	
Eランク	0年	

別表2 対象従業員の基本給、賞与及び手当の額

等級 (※1)	職務の内容 (※2)	基本給額 (※3)	賞与額 (※4)	手当額 (※5)	合計額 (※6)		対応する 一般の労働者 の平均的な 賃金の額 (※7)	対応する 一般の労働者 の能力・経験
A ランク	～。	2,000～	1,000	150	3,150～	≧	2,271	10年
B ランク	～。	1,800～	900	140	2,840～		2,213	5年
C ランク	～。	1,600～	800	130	2,530～		2,112	3年
D ランク	～。	1,500～	750	120	2,370～		1,909	1年
E ランク	～。	1,400～	700	100	2,200～		1,625	0年

記入上の注意

※1【等級】：協定対象派遣労働者を区分する等級を記載。記載に当たっては、業務の内容、必要となる能力又は経験の水準、責任の程度その他の就業の実態を踏まえることが考えられます。

※2【職務の内容】：それぞれの等級の職務の内容を記載。記載に当たっては、業務の内容、必要となる能力又は経験、責任の程度その他の就業の実態を踏まえることが考えられます。

※3【基本給額】：個々の協定対象派遣労働者に実際に支給される基本給額を時給換算したものを記載してください。例えば、一部の職種について特殊勤務手当等の手当相当額を含めて基本給を支給することとしている場合については、待遇についての納得性の向上は紛争の防止にも資するとの観点から、その旨を明確に記載することが望ましいです。

※4【賞与額】：賞与額は**半期ごと等の支給であったとしても時給換算したもの**を記載してください。

※5【手当額】：協定対象派遣労働者の各種手当（賞与、**超過勤務手当、通勤手当及び退職手当を除く**（※通勤手当及び退職手当を合算して比較する場合は、「手当」に含めることもある））の合計を時給換算したものを記載してください。勤務評価の結果、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別途手当を加算する場合は、その旨を記載してください。また、実際の時間外労働等に相当する割増賃金部分を超えて支払われた固定残業代の額を含める場合は、労使で合意した時間分の固定残業代の額を記載してください。

※6【合計額】：基本給額、賞与額及び手当額の合計額を記載。この合計額が対応す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と同額以上になっていることを確認してください。

(イメージ) 令和9年度適用版(令和8年8月公表) 労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定についてのポイント

※7【対応する一般の労働者の平均的な賃金の額】：それぞれの等級の職務の内容が何年目の能力・経験に相当するかの対応関係を労使で定め、それに応じた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を記載してください。通達第3の4に基づく合算による比較方法により対応する場合は、P13【通勤手当を合算する場合(一般の労働者の通勤手当に相当する額と「同等以上」を確保する場合を含む)の記載例】やP14【退職手当を合算する場合(退職金前払いの方法を含む)の記載例】の表「3」に記載する合算後の額等を記載してください。

別表2【対象従業員の基本給、賞与及び手当の額】の作成イメージ

【通勤手当及び退職手当を合算する場合の記載例】

協定対象労働者の賃金

等級	職務の内容	基本給額	賞与額	手当額	合計額
Aランク	〇〇	2,000～	1,000	150	3,150～
Bランク	〇〇	1,800～	900	140	2,840～
Cランク	〇〇	1,600～	800	130	2,530～
Dランク	〇〇	1,500～	750	120	2,370～
Eランク	〇〇	1,400～	700	100	2,200～

一般賃金額

等級	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	通勤手当	退職手当	合計額	対応する一般の労働者の能力・経験
Aランク	2,271	67	114	2,452	10年
Bランク	2,213	67	111	2,391	5年
Cランク	2,112	67	106	2,285	3年
Dランク	1,909	67	96	2,072	1年
Eランク	1,625	67	82	1,774	0年

>=

【手当額の各種手当の例】

通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金

【賞与額の計算方法の例】

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比較するに当たっては、
令和8年度に対象従業員に対して支給された賞与額の合計額を、当該事業年度の当該従業員の年間所定労働時間の合計時間数で除した額
あるいは
令和9年度に支給される賞与額の合計額の見込みを、想定される協定対象派遣労働者の年間所定労働時間の合計時間数で除した額により
比較するものとする「例：合計額÷52(週)÷40(時間)」。

（イメージ）令和9年度適用版（令和8年8月公表） 労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定についてのポイント

「有効期間」について（イメージ第9条）

目安としては2年以内とすることが望ましい。

※ 労使協定の有効期間中に**一般賃金の額が変更された場合**には、有効期間中であっても、労使協定に定める派遣労働者の賃金の額が一般賃金の額と同等以上の額であるか確認が必要。

その結果、派遣労働者の賃金の額が一般賃金の額と同等以上の額でない場合には、労使協定を締結し直さなければならない。

一方、派遣労働者の賃金の額が一般賃金の額と同等以上の額である場合には、当該事実を確認した旨の書面（確認書）を労使協定に添付することで差し支えありません。

関係資料等（厚生労働省HP）

派遣労働者の同一労働同一賃金について

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



令和9年度分一般賃金通達（全体版）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001743623.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）（Excel版）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001743447.xlsx>



「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）（Excel版）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001743448.xlsx>



関係資料等（厚生労働省HP）

職業安定業務統計による地域指数（Excel版）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001743449.xlsx>



退職手当制度

<https://www.mhlw.go.jp/content/001743454.pdf>



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

<https://www.mhlw.go.jp/content/001743866.pdf>



「賃金構造基本統計調査」の「職種一覧と解説」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001546622.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

<https://www.mhlw.go.jp/content/001546623.pdf>



労使協定等のイメージ（令和9年度適用通達対応版）Word版

<https://www.mhlw.go.jp/content/001743744.docx>

