

労働者派遣における同一労働同一賃金の留意点

ひと、暮らし、みらいのために



令和7年1月

厚生労働省 奈良労働局需給調整事業室

TEL 0742-88-0245

MAIL: nara-29jukyu@mhlw.go.jp

目次

I. 労働者派遣における同一労働同一賃金の考え方と実務

II. 「労使協定作成・締結」における留意点

III. 「労使協定作成・締結」と「労使協定の運用」の重要性

IV. 労使協定の運用における不備事例

V. 今後(令和7年度分を含む)の労使協定締結における留意点

I. 労働者派遣における同一労働同一賃金の考え方と実務

「改正労働者派遣法の目的」の確認

【2つの目的】(法第1条)

派遣労働者の保護等を図り、
もって派遣労働者の雇用の
安定その他福祉の増進に資
すること



労働者派遣事業の適正な運
営の確保に関する措置を講
じること

この【目的】を達成するために

(1) 派遣先均等均衡方式(法第30条の3)

(2) 労使協定方式(法第30条の4)

いずれかの待遇決定方式により「同一労働同一賃金」の達成を求めています

I. 労働者派遣における同一労働同一賃金の考え方と実務

「改正労働者派遣法における同一労働同一賃金」

派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮するため、派遣先の労働者との均等（＝差別的な取扱いをしないこと）、均衡（＝不合理な待遇差を禁止すること）が重要な観点となる。

しかし、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定されること、一般に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業であるほど低い傾向にあり、派遣労働者が担う職務の難易度は、同種の業務であっても、大企業ほど高度で小規模の企業ほど容易とは必ずしも言えないため、同種の業務であっても結果として派遣労働者個人の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得る。

このため派遣労働者の待遇について、

【派遣先均等・均衡方式】派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇

【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇

のいずれかの方法により同一労働同一賃金を達成することを求めている。

I. 労働者派遣における同一労働同一賃金の考え方と実務

(1) 派遣先均等・均衡方式

派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保する。

労働者派遣法第30条の3

・「派遣元事業主」は、その雇用する派遣労働者の賃金及びその他の待遇について、派遣先で雇用される通常の労働者(正社員)と不合理と認められる相違を設けてはならない。・・・[均衡待遇]

・派遣労働者と職務の内容が同一の派遣先の通常の労働者(正社員)について「職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれる場合」は、派遣労働者の賃金及びその他待遇について、派遣先の通常の労働者(正社員)に比べて正当な理由なく、不利なものとしてはならない。・・・[均等待遇]

I. 労働者派遣における同一労働同一賃金の考え方と実務

(1) 派遣先均等・均衡方式

・均等・均衡待遇の原則となる考え方と具体例

派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を待遇ごとに示した「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働同一賃金ガイドライン）」に基づく対応が必要となる。

・職務の内容等を勘案した賃金の決定<努力義務>（労働者派遣法第30条の5）

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する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勘案して賃金（※）を決定するように努めなければならない。

（※）職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金（例えば、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当）を除く。

I. 労働者派遣における同一労働同一賃金の考え方と実務

(2) 労使協定方式

【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇

労働者派遣法第30条の4第1項

「派遣元事業主」と「労働者の過半数代表者(又は過半数で組織する労働組合)」が、書面により一定の事項(同項第1号～第6号)を定めた労使協定を書面により締結したときは、一定の事項(※)を除き法第30条の3の適用を受けない。

※労使協定が適切な内容で定められていない場合や労使協定で定めた事項を遵守していない場合には、【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】が適用される。

※次の①及び②の待遇については、労使協定方式による場合であっても、労使協定の対象とはならない。

①派遣先が、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第2項の教育訓練）

②派遣先が、派遣先の労働者に対して利用の機会を与える給食施設、休憩室及び更衣室（法第40条第3項の福利厚生施設）

I. 労働者派遣における同一労働同一賃金の考え方と実務

労使協定に定めなければならない事項(法第30条の4第1項第1号～第6号)

第1号 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲

第2号 賃金の決定方法(次のア及びイに該当するものに限る)

ア 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同等以上の賃金額となるもの(派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域における同種の業務に従事する一般の労働者で当該派遣労働者と同程度の能力経験を有する者の平均的な賃金)

イ 派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、又は経験等の向上があった場合に改善されるもの

※イについては、職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金(例えば、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当)を除く

I. 労働者派遣における同一労働同一賃金の考え方と実務

労使協定に定めなければならない事項

第3号

派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること

第4号

労使協定の対象とならない待遇（法第40条第2項の教育訓練及び法第40条3項の福利厚生施設）及び賃金を除く待遇の決定方法（**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）と不合理な相違がないものに限る**）

派遣労働者と**派遣元の通常の労働者**との間に待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を待遇ごとに示した「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働同一賃金ガイドライン）」に基づく対応が必要となる。

I. 労働者派遣における同一労働同一賃金の考え方と実務

労使協定に定めなければならない事項

第5号

派遣労働者に対して段階的・計画的な教育訓練を実施すること

第6号

その他の事項

- ・有効期間(2年以内が望ましい)
- ・労使協定の対象とな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はその理由
- ・特段の事情がない限り、一の労働契約の期間中に派遣先の変更を理由として、協定の対象となる派遣労働者であるか否かを変えようとするしないこと

Ⅱ. 「労使協定作成・締結」における留意点(不備事例の検討)

1. 過去の局長通達引用

- 「一般基本給・賞与等誤引用」
- 「地域指数誤引用」
- 「退職金(選択肢2)6%適用(正:5%)」

指導対象となる理由

「正しい一般賃金」(※)と同等以上であることを規定(記載)していない



「法違反となる」または「法違反となる可能性がある」

局長通達は、毎年度改訂されてその適用期間は4月1日から翌年3月31日であるので、過去の年度の局長通達を引用して一般賃金を算出することは、「正しい一般賃金」の算出にならない。

(※)「一般賃金」とは「対応する一般の労働者の平均的な賃金」のこと
 「一般賃金」として厚生労働省令で定めるもの⇒「局長通達に従い算出される一般賃金」

【誤っている別表の例】

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(基本給及び賞与の関係)

令和6年度			基準値及び基準値に能力・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	323小売店販売員	通達に定める職業安定業務統計(別添2)	1,140 +112	1,312 +292	1,439 +397	1,460 +436	1,538 +536	1,676 +681	2,087 +2128
2	地域調整	(奈良)102.3 +01.9	1,167 +134	1,343 +317	1,473 +424	1,494 +464	1,574 +566	1,715 +713	2,136 +2169
3	退職金(5%)上乗せ後 6%		1,226 +203	1,411 +397	1,547 +510	1,569 +552	1,653 +660	1,801 +816	2,243 +2300
2	地域調整	(大阪)108.4 +08.3	1,236 +205	1,423 +400	1,560 +513	1,583 +556	1,668 +664	1,817 +821	2,263 +2305
3	退職金(5%)上乗せ後 6%		1,298 +278	1,495 +484	1,638 +604	1,663 +650	1,752 +764	1,908 +931	2,377 +2444

令和4年度以前分を引用

令和5年度分を引用

別表2 対象従業員の基本給の額

職種	地域	等級	職務の内容	基本給額	合計額	≥	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	
							対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
323小売店販売員	奈良	A	〇〇〇〇	1,660 ~	1,660	○	1,653 +660	5年
		B	△△△△	1,552 ~	1,552	×	1,569 +552	3年
		C	◇◇◇◇	1,203 ~	1,203	×	1,226 +203	0年
323小売店販売員	大阪	A	〇〇〇〇	1,764 ~	1,764	○	1,752 +764	5年
		B	△△△△	1,650 ~	1,650	×	1,663 +650	3年
		C	◇◇◇◇	1,278 ~	1,278	×	1,298 +278	0年

「×」のところは「一般賃金」同等以上になるように規定(記入)のこと

Ⅱ. 「労使協定作成・締結」における留意点(不備事例の検討)

1. 過去の局長通達引用

つまり、「正しい一般賃金」(※)と同等以上であることを規定(記載)していないと

◆労使協定に記載の「対象従業員の基本給額等」が「対応する一般の労働者の平均的な賃金」(一般賃金)と同等以上でない場合は
⇒ 「法違反となる」

◆労使協定に記載の「対象従業員の基本給額等」が「対応する一般の労働者の平均的な賃金」(一般賃金)と同等以上である場合でも
⇒ 「法違反となる可能性がある」

【注意】

対象従業員の賃金が「対応する一般の労働者の平均的な賃金」(一般賃金)と同等以上に規定(記載)されていても、「一般賃金」が正しく規定(記載)されていないと指導対象になります。

Ⅱ. 「労使協定作成・締結」における留意点(不備事例の検討)

1. 過去の局長通達引用

【根拠法令】

「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」(法30条の4第1項第2号イ)

【是正・改善対応】別表の「一般基本給・賞与等」や「地域調整」、「退職金(5%)上乗せ後」(場合によっては、「対応する一般の労働者の平均的な賃金」や対象従業員の基本給等の額)を訂正して、再度労使協定を締結し直す必要があります。

Ⅱ. 「労使協定作成・締結」における留意点(不備事例の検討)

1. 過去の局長通達引用

●「退職金(選択肢1):過去の局長通達別添4を誤って引用」

指導対象となる理由

P.3~4と同じ

【根拠法令】

P.5と同じ

【是正・改善対応】

「労使協定本文」や別表の「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(退職手当の関係)」及び「対象従業員の退職手当の額」を訂正して、再度労使協定を締結し直す必要があります。

「労使協定本文」

誤・・・「令和2年中小企業の・・・」
正・・・「令和4年中小企業の・・・」

【誤っている別表の例】

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)

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 1.1	2.9 2.7	4.9 4.5	7.0 6.7	9.2 8.9	11.3 11.1	12.9 12.5
	会社都合退職	1.1 1.0	1.8 1.6	3.9 3.6	6.1 5.6	8.4 8.0	10.8 10.1	13.1 12.3	14.5 13.6

(資料出所)「令和4年中小企業の賃金・退職金事情(東京都)における退職金の支給率(モデル退職金・大学卒)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(71.5%)を乗じた数値として通達で定めたもの。
65.9%

別表4 対象従業員の退職手当の額

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
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

IIV

別表3 (再掲示)

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 1.1	2.9 2.7	4.9 4.5	7.0 6.7	9.2 8.9	11.3 11.1	12.9 12.5
	会社都合退職	1.1 1.0	1.8 1.6	3.9 3.6	6.1 5.6	8.4 8.0	10.8 10.1	13.1 12.3	14.5 13.6

(備考)

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と比較するに当たっては、退職手当額は、支給総額を所定内賃金で除して算出することとする。

2 退職手当の受給に必要な最低勤続年数は3年とし、退職時の勤続年数が3年未満の場合は支給しない。

Ⅱ. 「労使協定作成・締結」における留意点(不備事例の検討)

2. 一般賃金の不備

例1. 当該年度の局長通達の「一般基本給・賞与等」、「地域指数」及び「退職金(選択肢2)の上乗せ割合(5%)」は正しく引用しているが、「比較対象となる一般の労働者の平均的な賃金の額」(一般賃金)の計算を誤っている場合(端数処理誤り等)

◆「対象従業員の基本給額等」が「対応する一般の労働者の平均的な賃金」(一般賃金)と同等以上でない場合は、法違反となる。

◆「対象従業員の基本給額等」が「対応する一般の労働者の平均的な賃金」(一般賃金)と同等以上である場合でも、法違反となる可能性がある。

【誤っている別表の例】

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(基本給及び賞与の関係)

令和6年度		基準値及び基準値に能力・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	323小売店販売員	1,140	1,312	1,439	1,460	1,538	1,676	2,087
2	地域調整	1,167	1,343 +342	1,473	1,494 +435	1,574 +573	1,715	2,136
3	退職金(5%)上乗せ後	1,226	1,411 +409	1,547	1,569 +507	1,653 +652	1,801	2,243
2	地域調整	1,236	1,423 +422	1,560	1,583 +578	1,668 +667	1,817	2,263
3	退職金(5%)上乗せ後	1,298	1,495 +493	1,638	1,663 +657	1,752 +751	1,908	2,377

1円未満の端数を切り上げていない
(端数処理誤り)

地域調整や退職金上乗せ計算が誤っている

別表2 対象従業員の基本給及の額

職種	地域	等級	職務の内容	基本給額	合計額	≥	対応する一般的な労働者の平均的な賃金の額	対応する一般的な労働者の能力・経験
323小売店販売員	奈良	A	〇〇〇〇	1,652 ~	1,652	×	1,653 +652	5年
		B	△△△△	1,507 ~	1,507	×	1,569 +507	3年
		C	◇◇◇◇	1,226 ~	1,226	○	1,226	0年
323小売店販売員	大阪	A	〇〇〇〇	1,751 ~	1,751	×	1,752 +751	5年
		B	△△△△	1,657 ~	1,657	×	1,663 +657	3年
		C	◇◇◇◇	1,298 ~	1,298	○	1,298	0年

「×」のところは「一般賃金」同等以上になるように規定(記入)のこと

Ⅱ. 「労使協定作成・締結」における留意点(不備事例の検討)

2. 一般賃金の不備

例2. 「比較対象となる一般の労働者の平均的な賃金の額」(一般賃金)は正しく計算しているが、「対応する一般の労働者の平均的な賃金の額」(所謂別表2に)の転記が誤っている場合

◆「対象従業員の基本給額等」が「対応する一般の労働者の平均的な賃金」(一般賃金)と同等以上でない場合は、法違反となる。

◆「対象従業員の基本給額等」が「対応する一般の労働者の平均的な賃金」(一般賃金)と同等以上である場合でも、法違反となる可能性がある。

【誤っている別表の例】

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(基本給及び賞与の関係)

令和6年度			基準値及び基準値に能力・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	323小売店販売員	通達に定める職業安定業務統計(別添2)	1,140	1,312	1,439	1,460	1,538	1,676	2,087
2	地域調整	(奈良)102.3	1,167	1,343	1,473	1,494	1,574	1,715	2,136
3	退職金(5%)上乘せ後		1,226	1,411	1,547	1,569	1,653	1,801	2,243
2	地域調整	(大阪)108.4	1,236	1,423	1,560	1,583	1,668	1,817	2,263
3	退職金(5%)上乘せ後		1,298	1,495	1,638	1,663	1,752	1,908	2,377

別表2 対象従業員の基本給の額

職種	地域	等級	職務の内容	基本給額	合計額	≥	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
323小売店販売員	奈良	A	〇〇〇〇	1,653 ~	1,653	○	1,653	5年
		B	△△△△	1,549 ~	1,549	○	1,549	3年
		C	◇◇◇◇	1,226 ~	1,226	○	1,226	0年
323小売店販売員	大阪	A	〇〇〇〇	1,752 ~	1,752	○	1,752	5年
		B	△△△△	1,633 ~	1,633	×	1,663	3年
		C	◇◇◇◇	1,226 ~	1,226	×	1,298	0年

1,663 と転記すべきところを 1,633 と過って転記

大阪のCランクの1,298と転記すべきところを 奈良のCランクの1,226と過って転記

「×」のところは「一般賃金」同等以上になるように規定(記入)のこと

Ⅱ. 「労使協定作成・締結」における留意点(不備事例の検討)

2. 一般賃金の不備

例3. 「対応する一般の労働者の平均的な賃金の額」が明確に規定(記載)されていない為に、法が求めている労使協定に「対象従業員の賃金が、一般賃金と同等以上の賃金の額となること」を規定(記載)していない場合

◆「対象従業員の基本給額等」が「対応する一般の労働者の平均的な賃金」(一般賃金)と同等以上でない場合は、法違反となる。

◆「対象従業員の基本給額等」が「対応する一般の労働者の平均的な賃金」(一般賃金)と同等以上である場合でも、法違反となる可能性がある。

【別表の例】

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(基本給及び賞与の関係)

令和6年度		基準値及び基準値に能力・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	323小売店販売員	通達に定める職業安定業務統計(別添2)		1,140	1,312	1,439	1,460	1,538	1,676	2,087
2	地域調整	(奈良)102.3		1,167	1,343	1,473	1,494	1,574	1,715	2,136
3	退職金(5%)上乘せ後			1,226	1,411	1,547	1,569	1,653	1,801	2,243
2	地域調整	(大阪)108.4		1,236	1,423	1,560	1,583	1,668	1,817	2,263
3	退職金(5%)上乘せ後			1,298	1,495	1,638	1,663	1,752	1,908	2,377

別表2 対象従業員の基本給の額

赤字部分を追記するようにしましょう。

職種	地域	等級	職務の内容	基本給額	合計額	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
323小売店販売員	奈良	A	〇〇〇〇	1,653 ~	1,653	1,653	5年
		B	△△△△	1,569 ~	1,569	1,569	3年
		C	◇◇◇◇	1,226 ~	1,226	1,226	0年
323小売店販売員	大阪	A	〇〇〇〇	1,752 ~	1,752	1,752	5年
		B	△△△△	1,663 ~	1,663	1,663	3年
		C	◇◇◇◇	1,298 ~	1,298	1,298	0年

※「比較対象となる一般の労働者の賃金の額」が算定されていない。

※「対応する一般の労働者の平均的な賃金の額」が記載されておらず、「対象従業員の賃金が、一般賃金と同等以上の賃金の額となること」を規定(記載)していない。

Ⅱ. 「労使協定作成・締結」における留意点(不備事例の検討)

2. 一般賃金の不備

【是正・改善対応】別表の「一般基本給・賞与等」や「地域調整」、「退職金(5%)上乘せ後」(場合によっては、「対応する一般の労働者の平均的な賃金」や「対象従業員の基本給等の額」)を訂正して、再度労使協定を締結し直す必要があります。

Ⅱ. 「労使協定作成・締結」における留意点(不備事例の検討)

3. 対象従業員賃金の不備

例1. 「比較対象となる一般の労働者の平均的な賃金の額」(一般賃金)は正しく計算しているが、「対象従業員の基本給等の額」の計算が誤っている結果、一般賃金対比で不足が発生している場合

◆「対象従業員の基本給額等」が「対応する一般の労働者の平均的な賃金」(一般賃金)と同等以上でない場合は、法違反となる。

【誤っている別表の例】

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(基本給及び賞与の関係)

令和6年度			基準値及び基準値に能力・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	323小売店販売員	通達に定める職業安定業務統計(別添2)	1,140	1,312	1,439	1,460	1,538	1,676	2,087
2	地域調整	(奈良)102.3	1,167	1,343	1,473	1,494	1,574	1,715	2,136
3	退職金(5%)上乘せ後		1,226	1,411	1,547	1,569	1,653	1,801	2,243
2	地域調整	(大阪)108.4	1,236	1,423	1,560	1,583	1,668	1,817	2,263
3	退職金(5%)上乘せ後		1,298	1,495	1,638	1,663	1,752	1,908	2,377

別表2 対象従業員の基本給及び賞与の額

職種	地域	等級	職務の内容	基本給額	賞与額	合計額	≥	対応する一般の労働者	対応する一般の労働者の能
323小売店販売員	奈良	A	〇〇〇〇	1,503 ~	150	1,653	○	1,653	5年
		B	△△△△	1,450 ~	72	1,522 +1,569	×	1,569	3年
		C	◇◇◇◇	1,202 ~	24	1,226	○	1,226	0年
323小売店販売員	大阪	A	〇〇〇〇	1,593 ~	159	1,752	○	1,752	5年
		B	△△△△	1,584 ~	79	1,663	○	1,663	3年
		C	◇◇◇◇	1,260 ~	25	1,285 +1,298	×	1,298	0年

(備考)

- 賞与については、「半期」ごとの勤務評価の結果により、A評価(標準より優秀)であれば基本給額の15%相当、B評価(標準)であれば基本給額の10%相当、C評価(標準より物足りない)であれば基本給額の5%相当を支給する。
- 未だ勤務評価を実施していない対象従業員については、C評価とみなして支給する。
- 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比較するに当たっては、月給を月の所定労働時間数で除して時給換算した額により比較するものとする。
- 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比較するに当たっては、令和6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。

合計額の計算が間違っている

Ⅱ. 「労使協定作成・締結」における留意点(不備事例の検討)

3. 対象従業員賃金の不備

例2. 「比較対象となる一般の労働者の平均的な賃金の額」(一般賃金)は正しく計算しているが、「賞与額」の計算が誤っている結果、「対象従業員の基本給・賞与の合計額」が一般賃金対比で不足が発生している場合

〈例〉別表(備考)で「標準的な評価Bの場合の額(基本給額の20%相当)により比較する」と規定しているにもかかわらず、違うパーセンテージを基本給に乗じて記入している。

◆「対象従業員の基本給額等」が「対応する一般の労働者の平均的な賃金」(一般賃金)と同等以上でない場合は、法違反となる。

【誤っている別表の例】

別表2 対象従業員の基本給及び賞与の額

職種	地域	等級	職務の内容	基本給額	賞与額	合計額	≥	対応する一般的な労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
323小売店販売員	奈良	A	〇〇〇〇	1,350 ~	20% 270 25% 338	1,620 1,688	×	1,653	5年
		B	△△△△	1,325 ~	20% 265	1,590	○	1,569	3年
		C	◇◇◇◇	1,025 ~	20% 205 15% 154	1,230 1,179	○	1,226	0年
323小売店販売員	大阪	A	〇〇〇〇	1,425 ~	20% 285 25% 356	1,710 1,781	×	1,752	5年
		B	△△△△	1,400 ~	20% 280	1,680	○	1,663	3年
		C	◇◇◇◇	1,100 ~	20% 220 15% 165	1,320 1,265	○	1,298	0年

(備考)

- 賞与については、「半期」ごとの勤務評価の結果により、A評価(標準より優秀)であれば基本給額の25%相当、B評価(標準)であれば基本給額の20%相当、C評価(標準より物足りない)であれば基本給額の15%相当を支給する。
- 未だ勤務評価を実施していない対象従業員については、C評価とみなして支給する。
- 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比較するに当たっては、月給を月の所定労働時間数で除して時給換算した額により比較するものとする。
- 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比較するに当たっては、賞与額は標準的な評価であるB評価の場合の額により比較するものとする。

Ⅱ. 「労使協定作成・締結」における留意点(不備事例の検討)

3. 対象従業員賃金の不備

例3. 「比較対象となる一般の労働者の平均的な賃金の額」(一般賃金)及び「対象従業員の基本給等の額」は正しく計算しているが、「対象従業員の基本給等の額」を一般賃金対比で不足した額で規定(記入)している場合

◆「対象従業員の基本給額等」が「対応する一般の労働者の平均的な賃金」(一般賃金)と同等以上でない場合は、法違反となる。

【誤っている別表の例】

別表2 対象従業員の基本給の額

職種	地域	等級	職務の内容	基本給額	合計額	≥	対応する一般的な労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
323小売店販売員	奈良	A	〇〇〇〇	1,653 ~	1,653	○	1,653	5年
		B	△△△△	1,559 ~	1,569	×	1,569	3年
		C	◇◇◇◇	1,226 ~	1,226	○	1,226	0年
323小売店販売員	大阪	A	〇〇〇〇	1,752 ~	1,752	○	1,752	5年
		B	△△△△	1,663 ~	1,663	○	1,663	3年
		C	◇◇◇◇	1,290 ~	1,290	×	1,298	0年

基本給額が一般賃金に不足している

「×」のところは「一般賃金」同等以上になるように規定(記入)のこと

【是正・改善対応】別表の「対応する一般の労働者の平均的な賃金」や「対象従業員の基本給等の額」を訂正し、「対象従業員の基本給等の額」が「一般賃金」と同等以上となるように訂正して、再度労使協定を締結し直す必要があります。

Ⅱ. 「労使協定作成・締結」における留意点(不備事例の検討)

4. 賃金改善の不備

「具体的改善方法の記載が無い事例」がありました。

具体的には「職務の内容等の向上が有った場合により高度な就業機会を提供することとしているが、これに相当する機会の提供ができないときの仕組みがない」場合です。

具体的な「賃金の改善方法」を決めておかないと、評価により賃金改善する必要がある場合が発生しても、その改善の仕組みがないので改善が行われない可能性があり、法違反となる恐れがあります。

【是正・改善対応】労使協定に具体的な賃金改善の仕組みを規定・記載して、労使協定を締結し直す必要があります。

Ⅱ. 「労使協定作成・締結」における留意点(不備事例の検討)

5. 公正な評価の不備

「基本給に関する評価規定がない」事例がありました。

基本給と賞与を支給する場合(※)は、「基本給」と「賞与」のそれぞれについて公正な評価を行いその結果で賃金を決定することを、労使協定に規定・記載する必要があります。
(※)基本給と賞与のみならず、「職務に密接に結びついて支払われる賃金」については、「公正な評価を行いその結果で賃金を決定する」旨を規定・記載する必要があります。

⇒「評価を行う」ことのみ規定・記載では不十分で、「評価の結果を賃金決定に反映」することも含めて、労使協定に規定・記載する必要があります。

【是正・改善対応】「職務に密接に結びついて支払われる全ての賃金項目」について、「公正な評価を行いその結果で賃金を決定する」旨を規定・記載して、労使協定を締結し直す必要があります。

Ⅱ. 「労使協定作成・締結」における留意点 (適正な作成の具体的手順)

これまでご説明した不備事例・留意点を参考に以下の手順で労使協定案を作成しましょう。

【具体的手順】

(1) まず、令和7年度「局長通達」を印刷しましょう。(PDFファイル、エクセルファイルとして保存頂いても結構です。)

(2) 「局長通達」名(※)を確認して、令和7年度「労使協定」に反映させましょう。

(※)「令和6年8月27日職発0827第1号『令和7年度の・・・』」

◆『派遣労働者の「同一労働同一賃金」』に関する、「局長通達」、新「職業分類表」及び「労使協定等のイメージ」等の掲示場所

厚生労働省 派遣労働者の同一労働同一賃金について

厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/...

派遣労働者の同一労働同一賃金について | 厚生労働省 - mhlw ...

ウェブ 派遣労働者の同一労働同一賃金の基本的な考え方。派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮するため、派遣先の労働者との均等 (= 差 ...)

厚生労働省 ホーム

派遣労働者の同一労働同一賃金について

雇用・労働 派遣労働者の同一労働同一賃金について

- 最新・更新情報
- 派遣労働者の同一労働同一賃金の基本的な考え方
- パンフレット・リーフレットなど
- 労使協定方式 ~ 同様の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額 ~
- 労使協定方式 ~ 賃金比較ツール、各種イメージ、様式集等 ~
- 労使協定方式 ~ 独自見積調査について ~
- 派遣先均等・均等化等 (労働者派遣法第30条の2) について
- Q&A
- 動画、マニュアル、自主点検表等について
- 相談窓口、働き方改革支援
- 裁判外紛争解決手続 (行政ADR)
- 公開情報に関するもの
- 法律・省令・告示・通達など

新着・更新情報

労使協定方式 ~ 同様の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額 ~

「労使協定方式」とは、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や一定の条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。
労使協定に定める「賃金」については、職業安定局長通達で示される、派遣労働者と同様の業務に従事する一般労働者の平均賃金と同等以上となるように決定するとともに、昇給規程等の賃金改善の仕組みを設ける必要があります。

令和7年度の「局長通達」

- 令和7年度適用 **★NEW★**
- 全体版 [1.5MB]
- 賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金 (特給特給) [227KB] (局長通達別添1) * Excel版 [28KB]
- 職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般職本給・賞与等の額 (特給特給) [410KB] (局長通達別添2) * Excel版 [62KB]
- 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]
- 退職手当制度 (局長通達別添4) [109KB]
- 局長通達本文 [196KB]

(参考1) 令和6年8月27日 第273回労働政策審議会職業安定分科会労働力産地制度部会

(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、協定締結の際はご注意ください。 (通達別添5) はこちら [170KB]

新「職業分類表」がPDFで掲示されています。

局長通達はここに掲示されています。締結する労使協定に適用すべき年度のも

Ⅱ. 「労使協定作成・締結」における留意点(適正な作成の具体的手順)

【具体的手順】

(3) 別表の「**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**」を令和7年の数値で計算し直しましょう。

令和7年度局長通達の

「一般基本給・賞与等」(別添1または別添2)

「地域指数」

(令和7年度の**前払い退職金上乗せ割合は「5%」**です。)

から引用しましょう。

(4) 別表の「**対応する一般の労働者の平均的な賃金の額**」に、3で算出した「**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**」を正しく転記しましょう。

(5) ランク毎に「**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**」と同等以上となるように「**対象従業員の基本給(及び賞与)の額**」を設定(記入)しましょう。

Ⅱ. 「労使協定作成・締結」における留意点(適正な作成の具体的手順)

労使協定案が出来上がったら、必ず見直しましょう！

1. まず本文を見直しましょう。「局長通達名」は間違っていますか。
2. 別表の数値は間違っていますか。(前述の(3)、(4)及び(5)を再度確認してください。

【 注 意 】

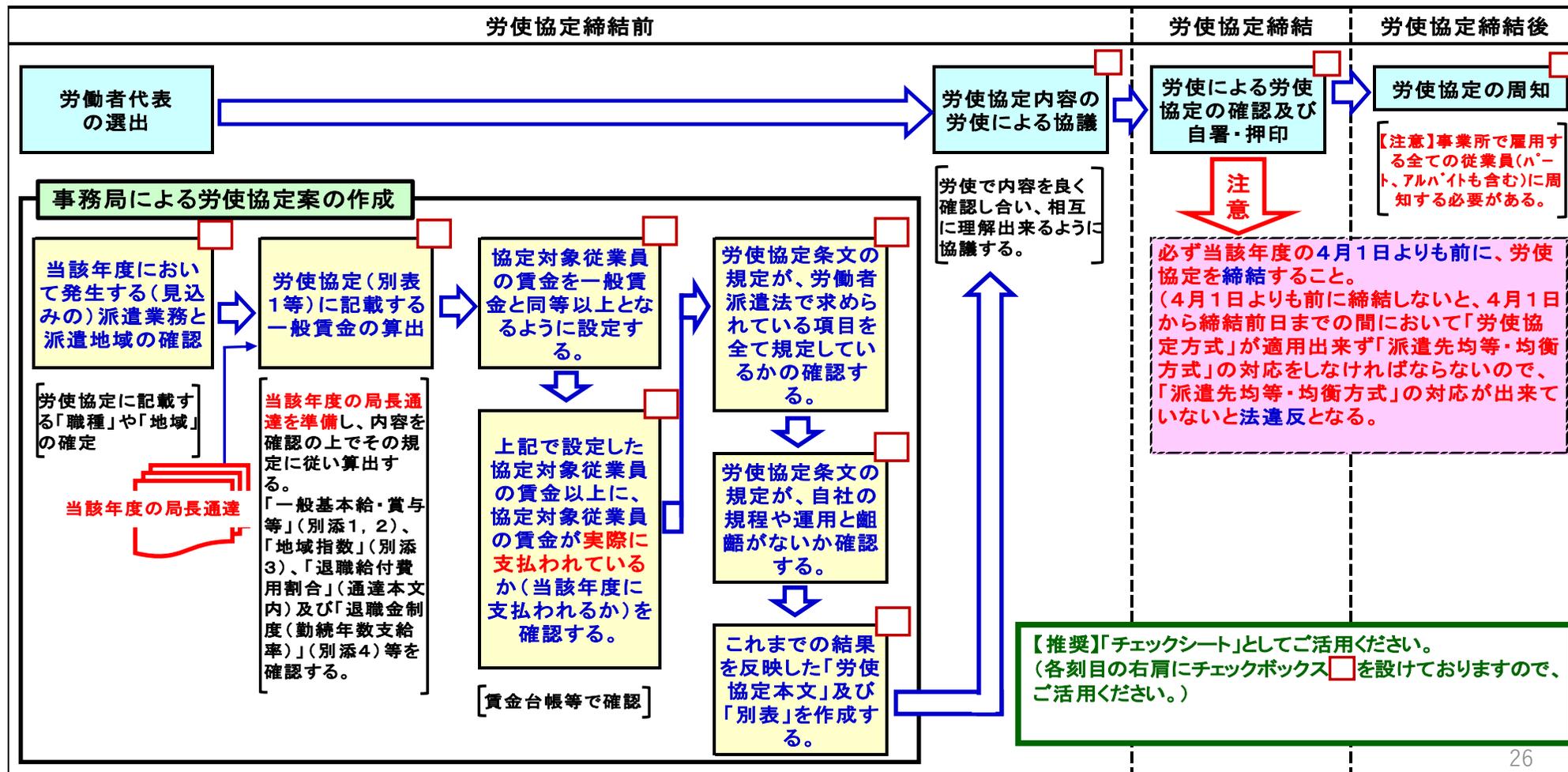
別表における「一般賃金の誤り」や「協定対象従業員の賃金の誤記入・誤計算」

法違反となる可能性があります(場合によっては**法違反**となります)

是正・改善のために労使協定の締結し直しが必要な場合は、事前に労使協定案を確認させて頂くことも可能です。

Ⅱ. 「労使協定作成・締結」における留意点(まとめ)

「労働者派遣法に係る労使協定締結」に関するフロー図(フローチェック表)



Ⅲ. 「労使協定作成・締結」と「労使協定の運用」の重要性

【「労使協定作成・締結」の重要性】

「派遣労働者の同一労働同一賃金（労使協定方式の場合）」を達成する為には



法第30条の4第1項の規定を充足した「適正な労使協定」を締結する必要がある。

【ポイント1】 定められた項目(※)を全て労使協定に規定・記載しなければならない
⇒ 一項目でも洩れていると法違反となる可能性がある。

【ポイント2】 「比較対象となる一般の労働者の賃金」と同等以上であることを労使協定に規定・記載しなければならない。
⇒ 誤った「比較対象となる一般の労働者の賃金」を労使協定に規定・記載することは、「対象派遣労働者の賃金」を一般賃金と「同等以上とならないこととなる」或いは「同等以上とならないリスクがある」ことから、法違反となる可能性がある。

※「自主点検表」p.3の【点検のPoint】8項目ご参照

Ⅲ. 「労使協定作成・締結」と「労使協定の運用」の重要性

【「労使協定の運用」の重要性】

「派遣労働者の同一労働同一賃金（労使協定方式の場合）」を達成する為には



「適正な労使協定」のとおり**に適正に実施する（運用する）**必要がある。

【ポイント1】 労使協定に**定められたとおり実施しなければならない。**

⇒ 定められたとおり実施していなければ**法違反となる可能性がある。**

【ポイント2】 厚生労働省HP揭示の「労使協定イメージ」のとおり記載・規定しているが、実際の社内規程や運用と違っている場合が散見される。

⇒ 実際の社内規程や運用が法第30条の4第1項に適合していれば**法違反とまでは言えないが**、そもそも実際の社内規程や運用と違っている「労使協定」はその意味をなさない。

IV. 労使協定の運用における不備事例

これまでに、実際に派遣元事業所を訪問して、労使協定の運用状況を確認させて頂いた結果、発見された不備事例をご紹介します。労使協定の適正な運用活動にお役立てください。(事例は、実際の事例を一部改変しているものもあります。)

1. 一般賃金と同等以上の賃金支払い(法30条の4第1項第2号イ)

(1) 基本給等

・**対象従業員に実際に支払われた賃金額**が、労使協定で規定された「対象従業員の基本給(及び賞与等)の額」のとおりには支払われておらず、その結果「対応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)」を下回っている。

⇒**法違反となる。**

[是正対応] 労使協定規定の賃金に対する不足分を追加支払いする必要がある。

【確認書類】

「労使協定」、「雇用契約書(又は労働条件通知書)」、「就業条件明示書」、及び「賃金台帳」等

IV. 労使協定の運用における不備事例

対象従業員に実際に支払われた賃金額が一般基本給・賞与等と同等以上でない例 (実例を一部改変しております。)

労使協定は適正に作成・締結されているが、



実際に支払われている対象従業員の基本給額は一般賃金を下回っている。

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(基本給及び賞与の関係)

令和6年度		基準値及び基準値に能力・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	323小売店販売員 通達に定める職業安定業務統計(別添2)	1,140	1,312	1,439	1,460	1,538	1,676	2,087
2	地域調整 (奈良)102.3	1,167	1,343	1,473	1,494	1,574	1,715	2,136
3	退職金(5%)上乘せ後	1,226	1,411	1,547	1,569	1,653	1,801	2,243
2	地域調整 (大阪)108.4	1,236	1,423	1,560	1,583	1,668	1,817	2,263
3	退職金(5%)上乘せ後	1,298	1,495	1,638	1,663	1,752	1,908	2,377

別表2 対象従業員の基本給の額

職種	地域	等級	職務の内容	基本給額	合計額	≥	対応する一般的な労働者の平均的な賃金の額	対応する一般的な労働者の能力・経験
323小売店販売員	奈良	A	〇〇〇〇	1,660 ~	1,660	○	1,653	5年
		B	△△△△	1,570 ~	1,570	○	1,569	3年
		C	◇◇◇◇	1,230 ~ 1,230	1,230	○	1,226	0年
323小売店販売員	大阪	A	〇〇〇〇	1,765 ~	1,765	○	1,752	5年
		B	△△△△	1,675 ~	1,675	○	1,663	3年
		C	◇◇◇◇	1,300 ~	1,300	○	1,298	0年

発見事象(例1)

職種	323小売店販売員
地域	奈良県
ランク	C
基本給実払額(時給)	1,200円

「就業条件明示書」の「業務内容」等と一致を確認

「就業条件明示書」の「派遣先事業所所在地」等と一致を確認

「就業条件明示書」の「責任の程度」等と一致を確認(事業主よりヒアリング)

- 「基本給等の実払い額」を「雇用契約書(労働条件通知書)」や「賃金台帳」の「月額基本給等」で確認する
- この「基本給等の実払い額」が労使協定の対応する「基本給額」以上であるかを確認

「基本給等の実払額」
1,200円

労使協定の対応する「基本給額」
1,230円
対応する「一般賃金」
1,226円



「基本給等の実払い額」が労使協定の額を下回っている

IV. 労使協定の運用における不備事例

(2) 通勤手当

・「労使協定」には「実費支給払い」と規定しているにもかかわらず、対象従業員に実際に支払われた通勤手当額は、定額支払い且つ時給換算72円未満となっている。

⇒法違反となる。

[是正対応] 労使協定規定の通勤手当に対する不足分を追加支払いする必要がある。

(3) 退職金

・「労使協定」には「前払い退職金」(選択肢2)払いと規定しているにもかかわらず、対象従業員に実際に支払われた月々の賃金支払いでは「前払い退職金」が支払われていない。(既存の退職金規程では、退職時一括支払いとなっている)

⇒法違反となる。

[是正対応] 未払いの「前払い退職金」(合算不足分)を追加支払いする等の対応を検討する。

【確認書類】 「労使協定」及び「賃金台帳」等

IV. 労使協定の運用における不備事例

2. 賃金改善(法30条の4第1項第2号ロ)

・「労使協定」には「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」と規定しているにもかかわらず、能力手当を支払う仕組みがない。(賃金台帳に能力手当の項目がない等)

⇒「経験の蓄積及び能力の向上があると認められた場合」がなかったのであれば法違反とまでは言えないが、賃金改善が必要な場合に能力手当が支払われないリスクがあり、**法違反となる可能性がある。**

[是正対応] 派遣元事業所の実態に合っている「賃金改善」の方法を労使協定に規程・記載し直す必要がある。

【確認書類】

「労使協定」、「雇用契約書(又は労働条件通知書)」、「就業条件明示書」、及び「賃金台帳」等

IV. 労使協定の運用における不備事例

3. 公正な評価(法30条の4第1項第3号)

・「労使協定」には「・・・〇〇毎に行う勤務評価を活用して公正に評価し、その評価結果に基づき、・・・基本給を決定する。」と規定しているにもかかわらず、

(1) 実際には勤務評価そのものを行っていない。

⇒法違反となる。

(2) 実際に勤務評価は行っているが、その記録がない。

⇒法違反とまでは言えないが、法違反となる可能性がある。



[法第30条の5(職務の内容等を勘案した賃金の決定)]

⇒その派遣労働者から求めがあった場合は、「同条の規定により講ずべきこととされている事項を決定するに当たって考慮した事項」を説明しなければならない。

IV. 労使協定の運用における不備事例

4. 賃金を除く待遇の決定の方法(法30条の4第1項第4号)

・「労使協定」には「...その他の賃金以外の待遇については派遣元の正社員に適用される就業規則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、派遣スタッフ就業規則に定める」と規定しているにもかかわらず、慶弔休暇の取得規定において不合理な待遇差が発生している場合は法違反となる可能性があります。

具体的には、

(1) 派遣元の正社員には慶弔休暇制度が規定されているが、派遣社員には慶弔休暇制度がない。⇒法違反となる可能性があります。

(2) 派遣社員に規定されている慶弔休暇日数は、派遣元の正社員に規定している慶弔休暇日数よりも少ない。(待遇差がある)

⇒特別な事情がない限り法違反となる可能性があります。

【確認書類】「(正社員)就業規則」及び「派遣社員就業規則」等

IV. 労使協定の運用における不備事例

5. 労働者の過半数代表者選出(法30条の4第1項)

(1) 過半数労働者代表の選出手続きを行わず、事業主側で決めている。

⇒適正な労使協定として認められません。

(派遣先均等・均衡方式による手続きを行わなければなりません。)

(2) 労働者派遣法第30条の4第1項に基づく労使協定の労働者代表を選出することを明確にせず(例えば36協定の労働者代表として選出された者を)、労働者代表として労使協定を締結している。⇒適正な労働者代表選出手続きとは言えません。

(3) 労働者の過半数代表を選出プロセスにおいて、例えば選出のメール通知に関する返信のない人を信任(賛成)したものとみなしている。⇒適正な労働者代表選出手続きとは言えません。

厚生労働省HP揭示のリーフレットをご参照ください。

- ・過半数代表者の適切な選出手続きを(派遣労働者の「同一労働同一賃金」)
- ・過半数代表に選ばれた皆さまへ(派遣労働者の同一労働同一賃金)

IV. 労使協定の運用における不備事例

6. 労使協定の周知(法30条の4第2項)

(1) 締結した労使協定を全く周知していない。

(2) 締結した労使協定の写し(コピー)を派遣社員にしか配付していない。

(3) 締結した労使協定の写し(コピー)を全社員に配布しているが、協定本文のみを配付して別表1と別表2は送付していない。

(別表1や別表2を含む労使協定全文の写し(コピー)を全社員に配付する必要があります。)

(4) 事業所の見やすい場所での掲示又は備え付けを行っているが、「労使協定の概要」を全社員に配付していない。

V. 今後(令和7年度分を含む)の労使協定締結における留意点

1. 職務分類(コードも含む)の改訂

厚生労働省編「職務分類表」が令和4年に改定になり、令和7年度局長通達から適用されることになりました。

つまり、令和7年度局長通達の別添2「職業安定業務統計の・・・一般基本給・賞与等の額」の職種コード、職種名が改定されております。

「コードのみ改定となっているもの」

「新旧1対1の改定ながら、コードと職種名が改定されているもの」

「1つの旧職種が、複数の新職種に改定されているもの」

「複数の旧職種が、1つの新職種に改定されているもの」

があります

令和7年度労使協定締結において「職種の読み替え」にお困りの場合は、遠慮なくご相談ください。

V. 今後(令和7年度分を含む)の労使協定締結における留意点

1. 職務分類(コードも含む)の改訂

職務分類の新旧対照表

厚生労働省HPに掲示されている「職務分類表」のp.457以降に、左にありますように「1. 分類項目新旧対照表」が添付されていますので、ご参考にしてください。

1. 分類項目新旧対照表

2022年第5回改訂	2011年第4回改訂	備考
01 管理的職業	A 管理的職業	
	01 管理的公務員	廃止(新003～)
	011 管理的公務員	移設(新003-01～)
	011-01 議会議員	廃止(新003-01～)
	011-02 管理的国家公務員	廃止(新003-01～)
	011-03 管理的地方公務員	廃止(新003-01～)
001 法人・団体役員	02 法人・団体の役員	
001-01 会社役員	021 会社役員	廃止(新001-01～)
001-99 その他の法人・団体役員	029 その他の法人・団体の役員	改称
	029-01 独立行政法人等の役員	廃止(新001-99～)
	029-99 他に分類されない法人・団体の役員	廃止(新001-99～)
002 法人・団体管理職員	03 法人・団体の管理職員	
002-01 会社管理職員	031 会社の管理職員	改称
002-99 その他の法人・団体管理職員	039 その他の法人・団体の管理職員	改称
	031-01 会社の管理職員	廃止(新002-01～)
	039-01 独立行政法人等の管理職員	改称
	039-02 福祉施設管理員	廃止(新049-01～)
	039-99 他に分類されない法人・団体の管理職員	廃止(新002-99～)
003 その他の管理的職業	04 その他の管理的職業	
003-01 管理的公務員	049 その他の管理的職業	移設(旧01)
003-99 他に分類されない管理的職業	049-99 その他の管理的職業	改称
		廃止(新003-99～)
02 研究・技術的職業	B 専門的・技術的職業	
	05 研究者	新設(旧大分類Bの一部)
004 研究者	051 研究者	廃止(新大分類B1、B2、BE1、BE2、BE3～)
004-01 自然科学系研究者	051-01 理学研究者	新設(旧051の一部)
004-02 人文・社会科学系等研究者	051-02 工学研究者	新設(旧051の一部)
	051-03 農学・林学・水産学研究者	廃止(新004-01、004-02～)
	051-04 医学研究者	廃止(新004-01～)
	051-05 人文科学研究者	廃止(新004-01～)
	051-06 社会科学研究者	廃止(新004-02～)
	051-99 他に分類されない研究者	廃止(新004-02～)
005 農林水産技術者	06 農林水産技術者	
005-01 農林水産技術者	061 農林水産技術者	新設(旧051の一部)
	061-01 農業技術者	廃止(新005-01～)
	061-02 畜産技術者	廃止(新005-01～)
	061-03 林業技術者	廃止(新005-01～)
	061-04 水産技術者	廃止(新005-01～)
006 開発技術者	07 開発技術者	
006-01 食品開発技術者	071 食品開発技術者	新設(旧051の一部)
006-02 電気・電子・電気通信開発技術者(通信ネットワークを除く)	072 電気・電子・電気通信開発技術者(通信ネットワークを除く)	新設(旧051の一部)

457

V. 今後(令和7年度分を含む)の労使協定締結における留意点

1. 職務分類(コードも含む)の改訂(新旧対応表:独自作成)

「コードのみ改定となっているもの」(例)

第4版 職業分類表

小	細
751 郵便集配員、電報配達員	
	751-01 郵便集配員、電報配達員

第5版 職業分類表

小	
08203 郵便集配員、電報配達員	

「新旧1対1の改定ながら、コードと職種名が改定されているもの」(例)

511 一般機械器具組立設備制御・監視員	
	511-01 一般機械器具組立設備制御・監視員

07001 はん用・生産用・業務用機械器具組立設備オペレーター	
---------------------------------	--

「1つの旧職種が、複数の新職種に改定されているもの」(例)

104 ソフトウェア開発技術者	
	104-01 ソフトウェア開発技術者(WEB・オープン系)
	104-02 ソフトウェア開発技術者(組込・制御系)
	104-03 ソフトウェア開発技術者(汎用機系)
	104-04 プログラマー
	104-99 他に分類されないソフトウェア開発技術者

00901 ソフトウェア開発技術者(WEB・オープン系)
00902 ソフトウェア開発技術者(組込・制御系)
00999 その他の情報処理・通信技術者(ソフトウェア開発)
00903 プログラマー
00999 その他の情報処理・通信技術者(ソフトウェア開発)

V. 今後(令和7年度分を含む)の労使協定締結における留意点

1. 職務分類(コードも含む)の改訂(新旧対応表:独自作成)

「複数の旧職種が、1つの新職種に改定されているもの」(例)

第4版 職業分類表

第5版 職業分類表

小	細	小
543 精穀・製粉・調味食品製造工	543-01 精穀工 543-02 製粉工 543-03 味そ・しょう油製造工 543-99 他に分類されない精穀・製粉・調味食品製造工	07206他の製品製造・加工処理工(食料品等)
544 めん類製造工	544-01 製めん工 544-02 即席めん類製造工 544-99 他に分類されないめん類製造工	
546 豆腐・こんにやく・ふ製造工	546-01 豆腐・油揚等製造工 546-02 こんにやく製造工 546-03 ふ製造工	
548 乳・乳製品製造工	548-01 飲用乳製造工 548-02 乳酸発酵製品製造工 548-03 アイスクリーム製造工 548-99 他に分類されない乳・乳製品製造工	
555 野菜つけ物工	555-01 野菜つけ物工	

V. 今後(令和7年度分を含む)の労使協定締結における留意点

2. 10月改訂の地域別最低賃金引き上げに関する対応

毎年10月に地域別最低賃金が改定されます。

令和6年度も含めここ数年は毎年大幅に地域別最低賃金が引き上げてられて来ました。

一方、局長通達に示される「一般賃金」は2年前のデータを元に作成されていますので、「一般賃金」の上昇よりも地域別最低賃金の上昇は大きなものとなっています。

従って、「地域別最低賃金」による「一般賃金」の調整が必要な機会は、これまで以上に増えることが予想されますのでご注意ください。

V. 今後(令和7年度分を含む)の労使協定締結における留意点

2. 10月改訂の地域別最低賃金引き上げに関する対応

まずやること

別表(多くは「別表1」)の「同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額」の

「地域調整後の一般賃金額
(基準値(0年))」

<

「地域別最低賃金」

となる「職種」・「地域」を特定する

V. 今後(令和7年度分を含む)の労使協定締結における留意点

2. 10月改訂の地域別最低賃金引き上げに関する対応

<退職金選択肢1(退職金制度)採用の場合>

具体的な算出し直し方法

「地域調整後の一般賃金額(基準値(0年))」が「地域別最低賃金」未滿と特定された「職種」・「地域」における「同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額」を算出し直す。

【一般基本給・賞与等の計算の結果、最低賃金額を下回った場合の記載例】(退職金制度:選択肢1の場合)

			基準値及び基準値に能力・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	558衣服・繊維製品製造工	通達に定める職業安定業務統計	935	1,076	1,180	1,198	1,261	1,374	1,712
2	地域調整	奈良 102.3	957(※)	1,101	1,208	1,226	1,291	1,406	1,752
3	基準値(0年)を地域別最低賃額とした額		α 986	1,135	1,245	1,264	1,331	1,450	1,806
能力・経験調整指数			100.0	115.1	126.2	128.1	134.9	147.0	183.1

※ 地域調整した結果、奈良県の地域別最低賃金額986円(令和6年10月1日時点)を下回っているため、表の「3」とおり、地域別最低賃金額を基準値(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・賞与等の額を算出(1円未滿の端数切り上げ)。

「3」基準値(0年)を地域別最低賃額とした額 = $\alpha(986) \times \beta$ (各年数の能力・経験調整指数)

V. 今後(令和7年度分を含む)の労使協定締結における留意点

2. 10月改訂の地域別最低賃金引き上げに関する対応

「地域別最低賃金」改訂に起因する「一般賃金」の見直しの結果

「対象派遣労働者の基本給等」
＜ 見直し後「一般賃金」

の場合



同等以上となるように労使協定
を締結し直す必要があります

「対象派遣労働者の基本給等」
≥ 見直し後「一般賃金」

の場合



同等以上であることを確認した旨
の確認書を労使協定に添付する
必要があります

V. 今後(令和7年度分を含む)の労使協定締結における留意点

3. 自主点検表の活用

「派遣労働者の同一労働同一賃金」の適正な実施のため自主点検表を活用しましょう。

「派遣労働者の同一労働同一賃金に係る自主点検表(派遣元事業主用【労使協定方式】)」

【主な点検項目】

《過半数代表の選出等》

《労使協定の締結単位》

《労使協定に定める事項》

《同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の確認》

《労使協定の周知》

《派遣先からの待遇情報の提供》

《待遇に関する事項等の説明》

《関係者への待遇決定方式の情報提供》

《事業報告》

◆「派遣労働者の同一労働同一賃金に係る自主点検表(派遣元事業主用【労使協定方式】)」の揭示場所

The screenshot shows the website of the Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW). A search bar at the top contains the text "厚生労働省 派遣労働者の同一労働同一賃金について" and "検索". Below the search bar, a search result is displayed with the title "派遣労働者の同一労働同一賃金について | 厚生労働省 - mhlw ...". A red box highlights this title, and a red arrow labeled "クリック" points to it. Below the search result, the website's navigation menu is visible, including "ホーム", "テーマ別に探す", "報道・広報", "政策について", "厚生労働省について", "統計情報・白書", "所管の法令等", and "申請・募集・情報公開". The main content area shows the page title "派遣労働者の同一労働同一賃金について" and a list of links. A red box highlights the link "動画・マニュアル・自主点検表等について", and a red arrow labeled "クリック" points to it. A red text box on the right side of the screenshot states: "クリックすると「派遣労働者の同一労働同一賃金に係る自主点検表(派遣元事業主用【労使協定方式】)」がPDF版とWord版で揭示されています。"

最後に

本資料や本日のご説明に関するご質問、その他のご照会やご相談は下記までご連絡ください。

奈良労働局需給調整事業室
丸尾、田中

TEL 0742-88-0245

Mail: nara-29jukyu@mhlw.go.jp

終わり