

# 派遣労働者の同一労働同一賃金について （「労使協定方式」の留意点）

令和8年1月

厚生労働省 奈良労働局需給調整事業室

ひと、くらし、みらいのために



TEL 0742-88-0245

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

## 目次

### 本研修会の目的

I. 労働者派遣法第30条の4第1項に係る労使協定の重要性

II. 労使協定の締結における不備事例

III. 労使協定の運用における不備事例

IV. 労使協定締結における留意点

V. 派遣労働者への説明義務（労使協定方式）

## 本研修会の目的

---

令和2年4月より平成30年改正労働者派遣法が施行され、「派遣労働者の同一労働同一賃金」への取組が始まって6年が経過しようとしています。その趣旨は派遣元事業主、派遣先事業主及び派遣労働者に十分に理解されているとはいい難いと思われます。

そこで「派遣労働者の同一労働同一賃金」の基本的事項を再度確認すると同時に、令和8年度「労働者派遣法に係る労使協定」の締結に関する注意点を説明することで、今後の適正な労働者派遣事業に生かしていただくために本研修を実施致します。

# I. 労働者派遣法第30条の4第1項に係る労使協定の重要性

## 労働者派遣法と同一労働同一賃金

### 「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

必要十分  
な関係

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) 又は

(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派遣労働者の賃金などの待遇を決定することで「同一労働同一賃金」の達成を求めています

# I. 労働者派遣法第30条の4第1項に係る労使協定の重要性

## 「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

# I. 労働者派遣法第30条の4第1項に係る労使協定の重要性

## 「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。

## Ⅱ. 労使協定の締結における不備事例

---

### 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1):過去の局長通達別添4を誤って引用」

「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

ことになります。



「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。

※ 同等以上でない「法違反」として「是正指導書」の、同等以上であっても比較する一般賃金が誤っている場合は、「指導票」の対象となります。

## Ⅱ. 労使協定の締結における不備事例

### 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)

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)の転記が誤っている場合

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)していることになっていない場合

## Ⅱ. 労使協定の締結における不備事例

### 2. 一般賃金の不備

例4. 「一般基本給・賞与等」の算定に関し、基準値(0年)に地域指数を乗じた値が最低賃金未満となっている場合(基準値(0年)に地域指数を乗じた値が最低賃金未満となる場合は基準値(0年)に地域指数を乗じた値を最低賃金に読み替える必要があります。)

例5. 別添2の職種を選択する場合で、「大分類」と「当該大分類内の中分類」を使い分ける場合に、その理由を労使協定に記載していない場合。

局長通達 p.9に「・・・この他、一つの労使協定において、職種ごとに別添1及び別添2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。また、一つの労使協定において、別添2の職種を選択する場合であって、「大分類」と「当該大分類内の中分類又は小分類」又は「中分類」と「当該中分類内の小分類」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。」とあります。



## Ⅱ. 労使協定の締結における不備事例

### 2. 一般賃金の不備

**例6. 労使協定本文の「通勤手当」支給方法と別表の「通勤手当」支給方法に齟齬(違い)がある場合。**

労使協定本文では「通勤手当実費支給」を規定している一方、別表には「通勤手当」が「協定対象従業員の賃金」に含めて支給することになっており且つ「一般通勤手当を含めた一般賃金」と同等以上の確認を行っていない事例です。

**例7. 「退職手当」に関して「協定対象従業員の退職金」が「一般退職金」と同等以上であること規定・記載してない場合。**

労使協定本文に「後払い退職金」の規定・記載のみで、局長通達に示す「一般退職金」と同等以上であることの規定・記載がなされていない事例です。



## Ⅱ. 労使協定の不備内容の具体例と留意点

(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8年の数値で計算し直しましょう。

令和8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」

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. 労使協定の締結における不備事例

### 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」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

例2. 「比較対象となる一般の労働者の平均的な賃金の額」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場合。

例3. 「比較対象となる一般の労働者の平均的な賃金の額」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

## Ⅱ. 労使協定の締結における不備事例

### 4. 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。



◆基本給に関する評価規定がない場合は、法違反となります。

「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」旨を労使協定に規定・記載する。

## Ⅱ. 労使協定の締結における不備事例

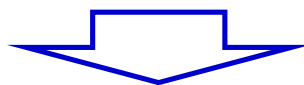
---

**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」は間違っていないですか。）
2. 別表の数値は間違っていないですか。（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)

## Ⅲ. 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。

#### (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73円未満**となっている。

#### (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)



## Ⅲ. 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7年度地域別最低賃金改訂後			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	04505食品スーパーマーケット販売店員	通達に定める職業安定業務統計(別添2)	1,216	1,411	1,511	1,544	1,617	1,817	2,180
2	地域調整	(奈良)102.5	1,247	1,447	1,549	1,583	1,658	1,863	2,235
3	退職金(5%)上乗せ後		1,310	1,520	1,627	1,663	1,741	1,957	2,347
2	地域調整	(奈良)102.5	1,247	1,447	1,549	1,583	1,658	1,863	2,235
3	退職金(5%)上乗せ後		1,310	1,520	1,627	1,663	1,741	1,957	2,347

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	1,750 ~	1,750	○	1,741	5年
		B	△△△△	1,670 ~	1,670	○	1,663	3年
		C	◇◇◇◇	1,320 ~	1,320	○	1,310	0年
323小売店販売員	大阪	A	〇〇〇〇	1,725 ~	1,725	○	1,658	5年
		B	△△△△	1,600 ~	1,600	○	1,583	3年
		C	◇◇◇◇	1,250 ~	1,250	○	1,247	0年

### 発見事象(例1)

職種	04505食品スーパーマーケット販売店員	「就業条件明示書」の「業務内容」等と一致を確認
地域	奈良県	「就業条件明示書」の「派遣先事業所所在地」等と一致を確認
ランク	C	「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)
基本給実払額(時給)	1,300円	

- 「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」  
1,300円

協定対象派遣労働者の「基本給額」  
1,320円  
対応する「一般賃金」  
1,310円

「基本給等の実払い額」が労使協定の額を下回っている



## Ⅲ. 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**。⇒「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ませんが、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**。

### 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。⇒**法違反となっている**。

(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。

## Ⅲ. 労使協定の運用における不備事例

### 4. 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揭示の下記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）

## Ⅲ. 労使協定の運用における不備事例

### 5. 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。

次の何れかの方法により締結した労使協定を周知することが必要です。

#### 1. 書面の交付(全文)

これ以外の方法の際も、派遣労働者から希望があった場合は、書面の全文を交付することが望ましいものです。

#### 2. ファクシミリの送信、電子メール・SNS

労働者が希望した場合に限ります。

#### 3. 社内のイントラネット等への掲示

常時確認できるようにしたものに限ります。

#### 4. 事業所の見やすい場所での掲示又は備え付け

「協定の概要」について、書面の交付や電子メールの送信等であわせて周知する場合に限ります。

## IV. 労使協定締結における留意点

---

### 1. 毎年改訂される最低賃金の引き上げに関する対応

毎年10月以降に地域別最低賃金が改定されます。令和7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。

## IV. 労使協定締結における留意点

### 1. 毎年改訂される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」  
及び  
「特定最低賃金」

となる「職種」・「地域」を特定する

## IV. 労使協定締結における留意点

### 1. 毎年改訂される最低賃金引き上げに関する対応

#### 具体的な算出し直し方法例

「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、最低賃金額を下まわった場合の記載例】(退職金制度:選択肢1の場合)

奈良県の地域別最低賃金額			基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
(令和7年11月16日より適用)			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
1	07303紡織製品・衣服・繊維製品製造工	通達に定める職業安定業務統計(別添2)	1,010	1,172	1,255	1,283	1,343	1,509	1,811
2	地域調整	(奈良)102.5	1,036	1,202	1,287	1,316	1,377	1,547	1,857
3	基準値(0年)を地域別最低賃金額とした額		$\alpha$ 1,051	$\beta$ 1,220	1,307	1,335	1,398	1,571	1,885
能力・経験調整指数			100.0	116.0	124.3	127.0	133.0	149.4	179.3

※ 地域調整した結果、奈良県の地域別最低賃金額 1,051円(令和7年11月16日時点)を下回っているため、表の「3」のとおり、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 =  $\alpha(1,051) \times \beta$  (各年数の能力・経験調整指数)

## IV. 労使協定締結における留意点

### 1. 毎年改訂される最低賃金引き上げに関する対応

【一般基本給・賞与等の計算の結果、最低賃金額を下まわった場合の記載例】（前払い退職金：選択肢2の場合）

奈良県の地域別最低賃金額 1,051円 (令和7年11月16日より適用)		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	07303紡織製品・衣服・繊維製品製造工 通達に定める職業安定業務統計(別添2)	1,010	1,172	1,255	1,283	1,343	1,509	1,811
2	地域調整 (奈良)102.5	1,036	1,202	1,287	1,316	1,377	1,547	1,857
3	退職金(5%)上乘せ後	1,088	1,263	1,352	1,382	1,446	1,625	1,950

⇒「退職金(5%)上乘せ後」が地域別最低賃金 1,051円を上回っているからと言って「最低賃金による調整不要」とはならない。

#### 【注意】

1. 「前払い退職金：選択肢2の場合」に「退職金(5%)上乘せ後(基準値(0年))」と最低賃金を比較するのではなく、「地域調整後(基準値(0年))」と比較して、最低賃金を下回っていれば、「地域調整後の一般基本給・賞与等(基準値(0年))」を算出し直す必要がある。

2. 「対象従業員に支払っている基本給等」が、最低賃金以上支払っているからと言って、「大丈夫」な訳ではない。

【一般基本給・賞与等の計算の結果、最低賃金額を下まわった場合の記載例】（前払い退職金：選択肢2の場合）

奈良県の地域別最低賃金額 1,051円 (令和7年11月16日より適用)		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	07303紡織製品・衣服・繊維製品製造工 通達に定める職業安定業務統計(別添2)	1,010	1,172	1,255	1,283	1,343	1,509	1,811
2	地域調整 (奈良)102.5	1,036	1,202	1,287	1,316	1,377	1,547	1,857
2'	基準値(0年)を地域別最低賃金額とした額	1,051	1,220	1,307	1,335	1,398	1,571	1,885
3	退職金(5%)上乘せ後	1,104	1,281	1,373	1,402	1,468	1,650	1,980

能力・経験調整指数	100.0	116.0	124.3	127.0	133.0	149.4	179.3
-----------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

(注) 奈良で地域調整した基準値(0年)1,036円が奈良県の地域別最低賃金額1,051円(令和7年11月16日発効)を下回っているため、表「2」のとおり、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円未満の端数切り上げ)。



## IV. 労使協定締結における留意点

### 1. 毎年改訂される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



# IV. 労使協定締結における留意点

## 1. 毎年改訂される最低賃金引き上げに関する対応

「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

具体的には ◆全文を締結し直す

又は ◆改訂対象となる地域・職種の別表箇所を変更する

【改訂対象となる地域・職種の別表箇所を変更する場合の労使協定記載例】

記載例

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（変更）

株式会社〇〇〇〇（以下「甲」という）と労働者の過半数を代表する〇〇〇〇〇〇（以下「乙」という）は、労働者派遣法第30条の4第1項の規定に關し、令和7年〇月〇〇日付で締結した「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」（労使協定の有効期間：令和7年4月1日から令和8年3月31日）（以下、原「協定」という）について、次のとおり協定内容を変更する。

（変更項目）

第1条 原「協定」の第3条及び第4条に規定の別表1および別表2に關して、本「協定」の別表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（基本給及び賞与等の関係）」及び別表2「対象従業員の基本給、賞与及び手当の額」に記載の「職種」「地域」について、同別表1及び別表2のとおり変更する。

（変更項目以外）

第2条 原「協定」における上記（変更項目）以外の条文（参照する別表1、別表2、別表3及び別表4を含む）は、原「協定」の有効期間中（令和7年4月1日から令和8年3月31日までの1年間）は、引き続き有効であることを確認する。

（有効期間）

第3条 第1条の変更に關しては、令和7年11月16日より適用し、本「協定」の有効期間は、令和7年11月16日から令和8年3月31日までとする。

令和7年9月30日

甲 株式会社〇〇〇〇  
代表取締役 〇〇〇〇 印

乙 過半数労働者代表 〇〇〇〇 印

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7年度	改訂日	変更前					変更後					
		0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年	0年	1年	2年	5年
1 07303縫製製品・衣服・繊維製品製造工	令和7年11月16日	1,010	1,172	1,255	1,283	1,343	1,509	1,811	1,010	1,172	1,255	1,283
2 地域調整	(実数) 102.5	1,036	1,202	1,287	1,316	1,377	1,547	1,857	1,036	1,202	1,287	1,316
2' 基準値(0年)を地域別最低賃金とした額		-	-	-	-	-	-	-	1,051	1,220	1,307	1,335

別表2 対象従業員の基本給の額												
職種	地域	等級	職種の内容	改訂日	変更前			変更後			改訂後～令和7年11月16日までの期間	改訂後～令和8年3月31日までの期間
					基本給額	賞与額	手当額	基本給額	賞与額	手当額		
07303縫製製品・衣服・繊維製品製造工	奈良	A	〇〇〇〇	令和7年11月16日	1,400	〇	1,377	5年	1,400	〇	1,388	5年
		B	△△△△		1,325	〇	1,316	3年	1,340	〇	1,335	3年
		C	◇◇◇◇		1,050	〇	1,036	0年	1,060	〇	1,051	0年

※1. 地域別最低賃金の発効日は都道府県により異なっておりますので、ご注意ください。  
※2. 本記載例に基づき個別のご相談をお受けします。

# IV. 労使協定締結における留意点

## 1. 毎年改訂される最低賃金引き上げに関する対応

「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

【確認書記載例】  
本記載例に基づき、個別  
にご相談をお受けします。

確認書のイメージ  
(最低賃金改定対応版)

令和 年 月 日

協定対象派遣労働者の賃金に関する確認書

●●人材サービス株式会社は、令和7年3月31日付けで●●人材サービス労働組合  
(過半数代表者○○)と締結した「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」(労使協定の有効期間: 令和7年4月1日から令和8年3月31日) (以下「協定」  
という。)について、別紙のとおり、当該協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額が、  
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。)の第2に定める「一  
般賃金」の額 (令和7年10月から令和8年〇月の地域別最低賃金改定後) と同等以上  
であることを確認しました。

事業主名:

(注意: 改訂後地域別最低賃金の発効日は、都道府県により違うので、労使協定の対  
象地域を確認して、その発行日を記載すること。)

別紙: 協定対象派遣労働者の賃金額と適用年度ごとの一般賃金の額の比較

1. 一般基本給・賞与等  
以下のとおり、協定に定める協定対象派遣労働者の基本給・賞与等が、通達第2の1  
に定める一般基本給・賞与等と同等以上を確保していることを確認しました。

等級	職務の内容	協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額	令和7年度 適用の対応 する一般賃 金の額 (最低賃金 改定前)	令和7年度 適用の対応 する一般賃 金の額 (最低賃金 改定後)	対応する 一般の労働者の能力・経験
A ランク	○○○○○○○ ○○○○○○○ ○○○○○○○	1,580~	1,547	1,571	10年
B ランク	△△△△△△△ △△△△△△△ △△△△△△△	1,350~	1,316	1,335	3年
C ランク	□□□□□□□ □□□□□□□ □□□□□□□	1,120~	1,036	1,051	0年

2. 一般通勤手当  
協定に定める協定対象派遣労働者の通勤手当が、通達の第2の2(1)「実費支給により「同等以上」を確保する場合」により、一般通勤手当と同等以上を確保していることを確認しました。

3. 一般退職金  
以下のとおり、協定に定める協定対象派遣労働者の一般退職金が、通達の別添4に定める「令和4年中小企業の賃金・退職金事情(東京都)」の統計調査の数値と同等以上を確保していることを確認しました。

～以下省略～

## IV. 労使協定締結における留意点

### 1. 毎年改訂される最低賃金引き上げに関する対応

「対象派遣労働者の基本給等」 $\geq$  見直し後「一般賃金」 の場合  
「対象派遣労働者の基本給等」 $<$  見直し後「一般賃金」 の場合  
が混在する場合

#### 対応方法1

◆全文を締結し直す

#### 対応方法2

◆改訂対象となる地域・職種の箇所の特表2を変更する場合は、一般賃金が改訂となるものの労使協定の対象従業員の賃金が同等以上である箇所について、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。

## IV. 労使協定締結における留意点

### 2. 令和8年度適用「局長通達」における留意点

一般賃金（別添1や別添2）及び地域指数（別添3）が変更になっていることは勿論ですが、**特に以下の2点**にご注意ください。

（1）**一般通勤手当**が**79円**（時給換算）になっています。（令和7年度は73円）

（2）**退職金制度**（別添4）が**改訂**されています。

- ① **退職手当制度がある企業の割合**
- ② 勤続年数による**支給率（支給月数）**

## IV. 労使協定締結における留意点

---

### 【特に注意】退職金制度(別添4)の改訂

退職手当制度(選択肢1)を採用されている事業主様の多くが「中小企業の賃金・退職金事情(東京都)」を採用されていますのでその改訂内容を特にご案内します。

① 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)

(令和4年中小企業の賃金・退職金事情(東京都)は71. 5%でした)

② 勤続年数による支給率(支給月数)

令和6年中小企業の賃金・退職金事情(東京都)

## IV. 労使協定締結における留意点

---

### 3. 退職金制度(選択肢1)適用における留意点

令和2年4月より局長通達による「労使協定方式」の各種具体的数値が示され、来年度(令和8年度)で6回目の改訂が行われます。その中でも退職金制度(選択肢1)の「**中小企業の賃金・退職金事情(東京都)**」は**3回目の改訂**となります。そのデータの推移は次頁の通りです。

「平成30年中小企業の賃金・退職金事情(東京都)」のデータが最大となっています。

## IV. 労使協定締結における留意点

### 3. 退職金制度(選択肢1)適用における注意点

「中小企業の賃金・退職金事情(東京都)」データを元にした一般退職金の推移

データ年		平成30年		令和2年		令和4年		令和6年		過去最大値	
退職手当制度がある企業の割合		71.3 %		65.9 %		71.5 %		64.2 %		71.5 %	
支給区分		大学卒 (自己都合)	大学卒 (会社都合)	大学卒 (自己都合)	大学卒 (会社都合)	大学卒 (自己都合)	大学卒 (会社都合)	大学卒 (自己都合)	大学卒 (会社都合)	大学卒 (自己都合)	大学卒 (会社都合)
勤続年数	1	0.3	0.5	0.3	0.5	0.3	0.4	0.1	0.3	0.3	0.5
	3	0.8	1.2	0.7	1.0	0.7	1.1	0.6	0.8	0.8	1.2
	5	1.4	1.9	1.1	1.6	1.4	1.8	1.1	1.5	1.4	1.9
	10	3.1	4.1	2.7	3.6	2.9	3.9	2.5	3.2	3.1	4.1
	15	5.3	6.5	4.5	5.6	4.9	6.1	4.2	5.2	5.3	6.5
	20	7.6	8.9	6.7	8.0	7.0	8.4	6.3	7.4	7.6	8.9
	25	10.6	11.8	8.9	10.1	9.2	10.8	8.3	10.1	10.6	11.8
	30	13.3	14.5	11.1	12.3	11.3	13.1	11.4	11.8	13.3	14.5
	33	15.3	16.6	12.5	13.6	12.9	14.5	11.6	13.0	15.3	16.6
	定年	—	20.0	—	16.3	—	16.3	—	16.0	—	20.0

⇒  
令和4年  
⇒  
平成30年

※支給率は、「中小企業の賃金・退職金事情(東京都)」データに「退職金制度がある企業の割合」を乗じたもの

## IV. 労使協定締結における留意点

### 3. 退職金制度(選択肢1)適用における注意点

#### 【特に注意をお願いしたいこと】

前頁の「中小企業の賃金・退職金事情(東京都)」データの推移からもわかりますように、「支給率(支給月数)」は平成30年データがピークとなっています。

この状況で、労使協定の対象従業員の退職手当(支給率)を各年度の一般退職金(支給率)と同等に設定しますと過去の労使協定の対象従業員の退職手当(支給率)より引き下げるになるところもあり、この場合は「不利益変更に該当する」可能性があります。不利益変更に該当する場合は「不利益変更への対応」が必要となります。



## IV. 労使協定締結における留意点

### 3. 退職金制度(選択肢1)適用における注意点

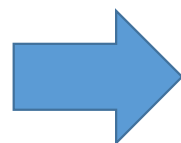
具体的には以下の場合「不利益變更に該当する」可能性があります。

【例】令和7年度の労使協定で「平成4年中小企業の賃金・退職金事情(東京都)」データと同等に対象従業員の退職金を規定した場合に、令和8年度の労使協定において「平成6年中小企業の賃金・退職金事情(東京都)」データ同等に対象従業員の退職金を規定する場合

#### 【令和7年度 労使協定】

退職金制度  
(選択肢1)  
支給率  
[一般退職  
金と同等]

勤続 年数	大学卒 (自己都合)	大学卒 (会社都合)
3	0.7	1.1
5	1.4	1.8
10	2.9	3.9
15	4.9	6.1
20	7.0	8.4
25	9.2	10.8
30	11.3	13.1
33	12.9	14.5
定年	—	16.3



#### 【令和8年度 労使協定】

退職金制度  
(選択肢1)  
支給率  
[一般退職  
金と同等]

勤続 年数	大学卒 (自己都合)	大学卒 (会社都合)
3	0.6	0.8
5	1.1	1.5
10	2.5	3.2
15	4.2	5.2
20	6.3	7.4
25	8.3	10.1
30	11.4	11.8
33	11.6	13.0
定年	—	16.0

## IV. 労使協定締結における留意点

### 3. 退職金制度(選択肢1)適用における留意点

「不利益変更に該当する」可能性がある場合の具体的対応例。

#### 【対応例1】

就業規則(または退職金規程)等に対象従業員の退職手当(支給率表)を過去の退職金制度(支給率)より相応に高いもので規定し、労使協定で当該就業規則(または退職金規程)等を引用する。

#### 【対応例2】

労使協定に以下の趣旨を規定する。

「対象従業員の退職手当に関しては、その対象従業員の適用となったすべての過去の労使協定に対して、引き下げることのないものとする。」

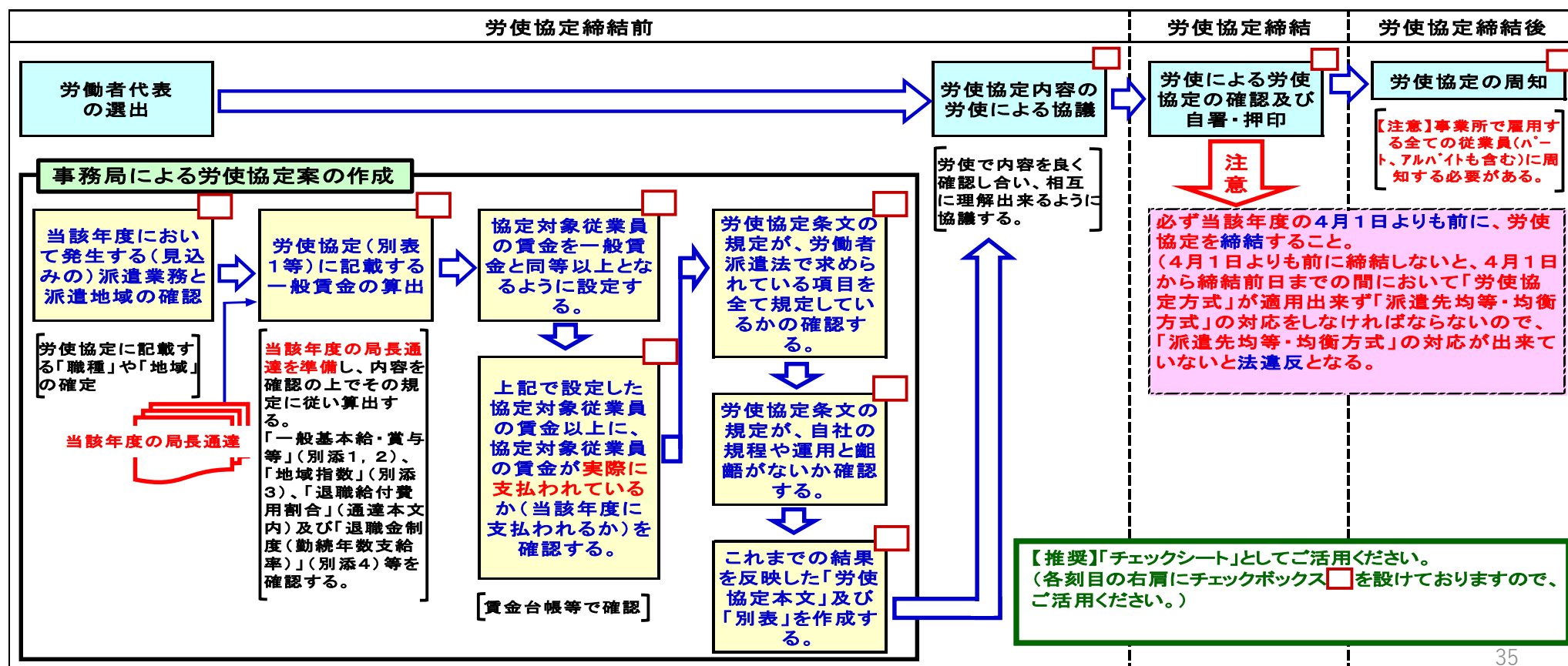
#### ※注意

上記対応例は、例示に過ぎず、これら以外の対応を否定するものでもありませんので、各事業所の実態に合わせてご検討ください。また、実際の対応にあたっては、所轄労働基準監督署または弁護士・社会保険労務士等の専門家にご確認ください。

# IV. 労使協定締結における留意点

## 4. 労使協定締結手順の再確認

「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）



# V. 派遣労働者への説明義務(労使協定方式)

## 待遇に関する事項等の説明(労使協定方式)

(明示事項)

派遣労働者を雇用しようとするとき (派遣登録時等)	派遣労働者を雇い入れようとするとき (実際に雇用するとき)	労働者派遣をしようとするとき
	派遣労働者として雇い入れる旨の明示(法第32条第1項)	派遣労働者として派遣する旨の明示と労働者の同意(法第32条第2項)[既に雇い入れている労働者の場合限り]
	労働者派遣に関する料金額の明示(法第34条の2、則第26条の3) 1. 「雇い入ようとする時」に明示をした場合に、「労働者派遣をしようとする時」に派遣料金に変更がなければ、再度の明示は不要。 2. この他、派遣料金に変更される場合も派遣料金の明示が必要。	労働者派遣に関する料金額の明示(法第34条の2、則第26条の3)
法31条の2第1項第1号	法31条の2第2項第1号	法31条の2第3項第1号
①賃金の額の見込み	①昇給の有無	①協定対象派遣労働者であるか否か(協定の終期)
②事業運営に関する事項	②退職手当の有無	—
③労働者派遣事業に関する制度概要	③賞与の有無	—
④キャリアアップ措置の内容(令和3年1月1日～)	④協定対象派遣労働者であるか否か(協定の終期)	—
—	⑤派遣労働者から申し出を受けた苦情の処理に関する事項	—
【注意】「①賃金の額の見込み」のみ文書等の交付が必要	【注意】①～⑤すべての項目に文書等交付が必要	【注意】①について文書等交付が必要

# V. 派遣労働者への説明義務(労使協定方式)

## 待遇に関する事項等の説明(労使協定方式)

(説明事項)

派遣労働者を雇用しようとするとき (派遣登録時等)	派遣労働者を雇い入れようとするとき (実際に雇用するとき)	労働者派遣をしようとするとき	派遣労働者から求めがあった時
法31条の2第1項	法31条の2第2項第2号	法31条の2第3項第2号	法31条の2第4項
<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業運営に関する事項</li> <li>・労働者派遣事業に関する制度概要</li> <li>・キャリアアップ措置の内容(令和3年1月1日～)</li> </ul>	<p>【説明すべき措置の内容】</p> <p>①法第30条の3により措置を講ずべきと規定されている事項</p> <div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法第40条第2項の教育訓練 ⇒派遣先が実施する「派遣就業に係る業務に必要な能力を付するための教育訓練」</li> <li>・同条第3項の福利厚生施設 ⇒派遣先における「給食施設」、「更衣室」及び「休憩室」利用について</li> </ul> </div> <p>②第30条の4第1項により措置を講ずべきと規定されている事項</p> <div> <p>派遣労働者の賃金及び賃金以外の待遇(法第40条第2項の教育訓練及び同条第3項の福利厚生施設を除く。)が法第30条の4第1項の労使協定に基づき決定される旨</p> </div> <p>③第30条の5により措置を講ずべきと規定されている事項</p> <p>協定対象派遣労働者は説明不要</p>	<p>【説明すべき措置の内容】</p> <p>左記①及び③に同じ (左記②は説明不要)</p>	<p>①派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違内容及び理由並びに法第30条の3及び法第30条の4の規定により講ずべき事項に関する決定をするに当たって考慮した事項</p> <p>②法30の5(職務の内容を勘案した賃金の決定)の規定により講ずべき事項に関する決定をするに当たって考慮した事項</p> <p>③法30の6(就業規則の作成手続き)の規定により講ずべき事項に関する決定をするに当たって考慮した事項</p>

## 【補足1】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】）」

◆「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】)」の掲示場所

### 【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》

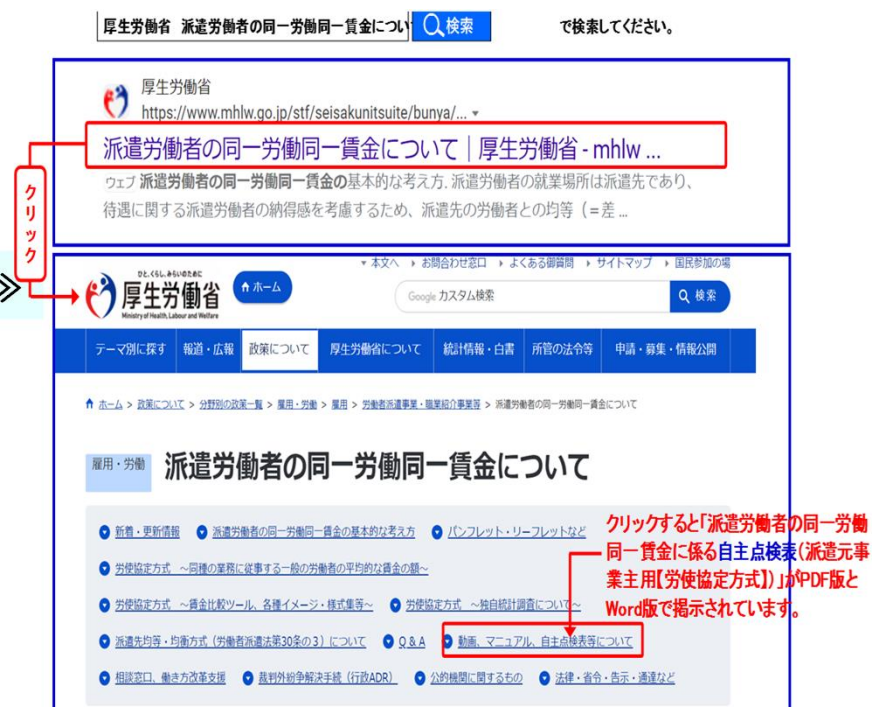
## 《労使協定の周知》

## 《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》

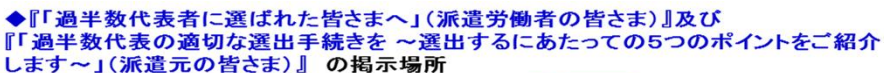
## 《関係者への待遇決定方式の情報提供》

## 《事業報告》





◆『過半数代表者に選ばれた皆さまへ』（派遣労働者の皆さま）』及び『過半数代表の適切な選出手続きを～選出するにあたっての5つのポイントをご紹介します～』（派遣元の皆さま）』の掲示場所



◆『労働者派遣事業を行う際の主なポイント(派遣元事業主の皆さまへ)』及び『派遣で働く時に特に知っておきたいこと(派遣労働者の皆さまへ)』の掲示場所



## 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  
松田、田中

TEL 0742-88-0245

Mail: [nara-29jukyu@mhlw.go.jp](mailto:nara-29jukyu@mhlw.go.jp)

# 終わり