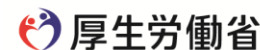


派遣労働者の同一労働同一賃金

# 労使協定方式 セミナー

2025年12月10日、16日



厚生労働省

静岡労働局

職業安定部

需給調整事業課



# 目次

**1.制度・概要**

**2.労使協定に定める事項**

**3.労使協定の対象とならない待遇事項**

**(休憩)**

**4.労使協定の作成**

**5.職業安定局長通達の読み解き方**

# 労使協定方式制度概要の理解

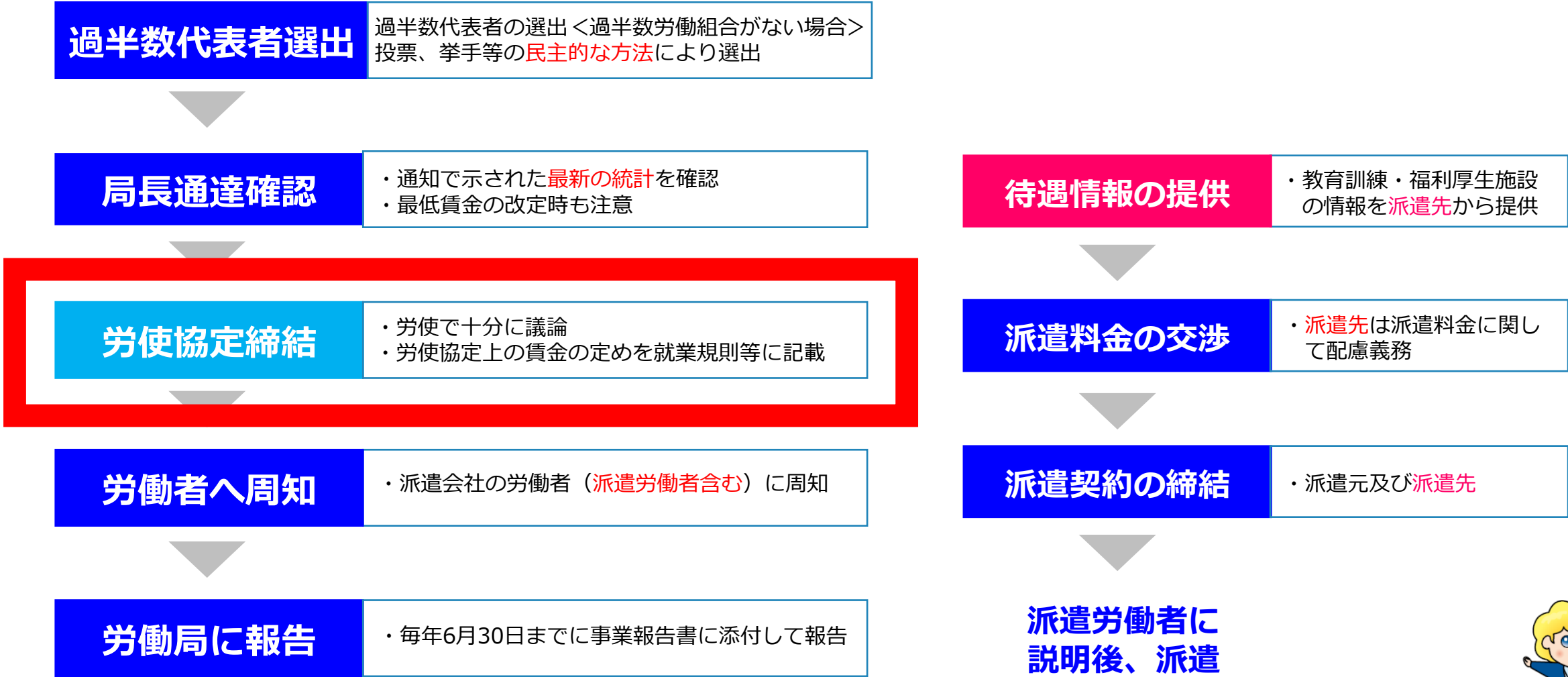
- 労使協定方式の**基本的な内容**を説明
- **一般賃金**の**計算方法**について解説

## 労使協定の作成にあたって

- 労使協定イメージを使った解説
- 職業安定局長通達の読み解き方について説明



# 労使協定方式を選択した場合の派遣までのフロー



待遇決定方式

派遣先均等・均衡方式

労使協定方式

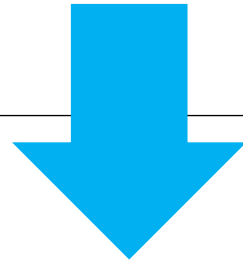
いずれか  
により  
待遇確保





**【労働者側】**  
**過半数労働組合**  
**or**  
**過半数代表者**

## 労使協定書



派遣労働者の  
待遇決定



**【使用者側】**  
**派遣元**  
**(派遣会社)**



労使協定方式の趣旨



経験や  
能力に応じて  
賃金UP！

長期的なキャリア形成





## 過半数代表者

# リーフレット 過半数代表者の適切な選出手続きを ～選出するにあたっての5つのポイントを紹介します～

派遣労働者の「同一労働同一賃金」

## 過半数代表者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～

### 派遣労働者の「同一労働同一賃金」について

- 派遣元事業主は、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の待遇改善を図ることが義務付けられています。
- 労使協定方式は、過半数代表者などと派遣元事業主との間で一定の事項を定めた労使協定を書面で締結する必要があります。
- 適切な手続きを経て選出された過半数代表者と締結された労使協定でなければ、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ます。

### 1 過半数代表者となることができる労働者の要件があります

#### 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

管理監督者とは、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

過半数代表者の選出に当たっては、管理監督者に該当する可能性のある人は避けた方がよいでしょう。

### 2 過半数代表者を選出するための正しい手続きが必要です

派遣労働者の同一労働同一賃金の労使協定を締結するために過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票・挙手などにより選出すること

- 選出手続きは、投票や挙手の他に、労働者の話し合いや持ち回り決議などでも構いませんが、労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的





## 締結した労使協定の周知が必要

### ●書面の交付（全文）

※基本的に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

### ●ファクシミリの送信、電子メール・SNS

※派遣労働者が希望した場合に限る

※電子メール、SNS については、記録を出力することにより書面を作成することができるものに限ります

### ●社内のイントラネット

※常時確認できるようしたものに限ります。

### ●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**。

## ○労使協定の保存（労働者派遣法施行規則第25条の12）

労使協定の有効期間が終了してから3年間の保存義務がある

## ○待遇の相違の内容及び理由の説明（労働者派遣法第31条の2第4項）

派遣元は協定対象派遣労働者の賃金が労使協定で定めた事項及び労使協定の定めによる公正な評価に基づき決定されていることについて説明の義務がある

加えて、協定対象派遣労働者の待遇について、当該待遇が労使協定で定めた決定方法に基づき決定されていることなど、協定対象派遣労働者に対して説明しなければならない

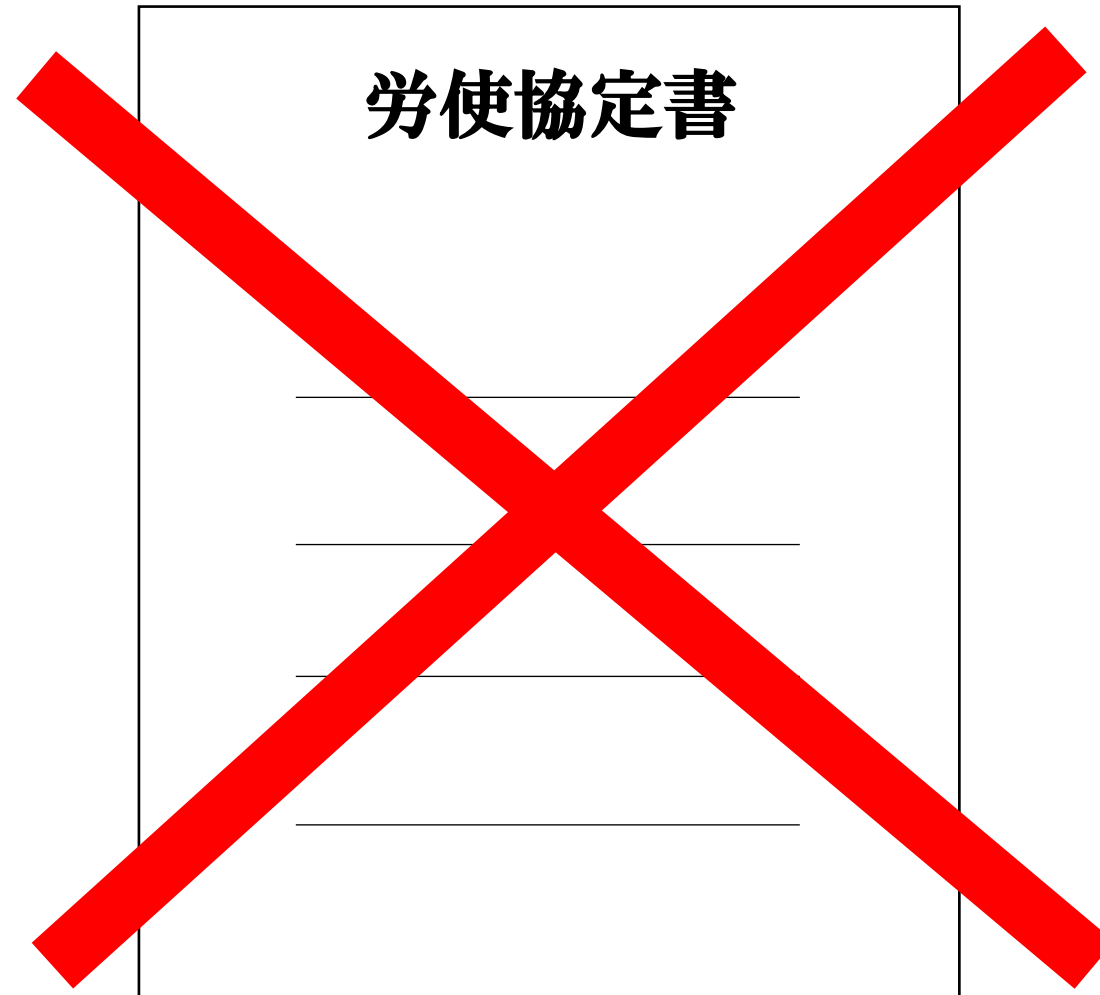


# 目次

## 2. 労使協定に定める事項

- (1) 派遣労働者の範囲
- (2) 賃金の決定方法
  - ①一般基本給・賞与等
  - ②一般通勤手当
  - ③一般退職金
  - ④合算の方法
  - ⑤賃金の改善及び公正評価
- (3) 賃金を除く待遇の決定方法
- (4) 教育訓練を実施すること
- (5) 有効期間等

# 労使協定はどんな内容でもよい？



## 労使協定に定める5つの事項

- ① 派遣労働者の範囲
- ② 賃金の決定方法
- ③ 賃金を除く待遇の決定方法
- ④ 教育訓練を実施すること
- ⑤ 有効期間等



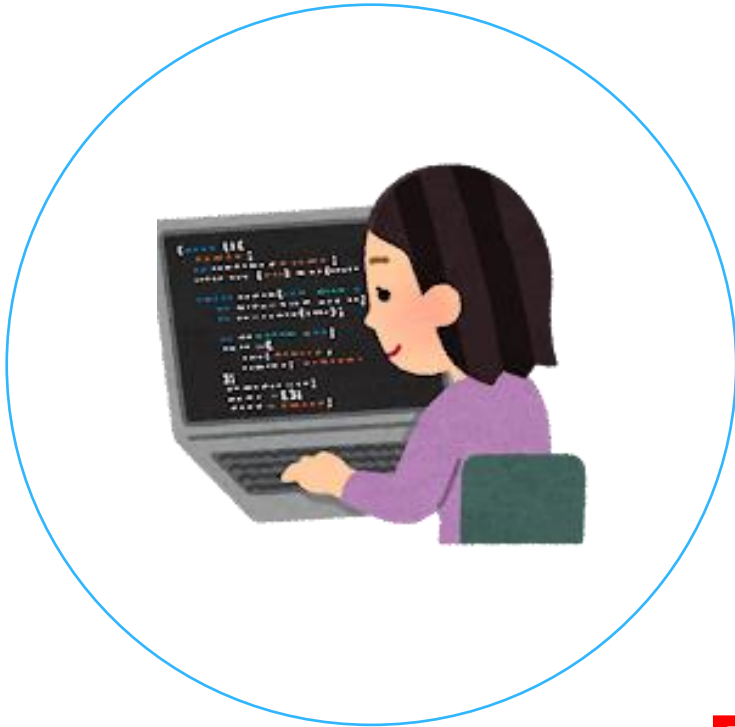
## 労使協定に定める、骨組みとなる5つの事項

- ① 派遣労働者の範囲
- ② 賃金の決定方法
- ③ 賃金を除く待遇の決定方法
- ④ 教育訓練を実施すること
- ⑤ 有効期間等



## 労使協定の対象となる範囲

労使協定が適用される  
派遣労働者



職種

労働契約期間

派遣先均等・均衡方式が  
適用される派遣労働者



客観的な基準が必要

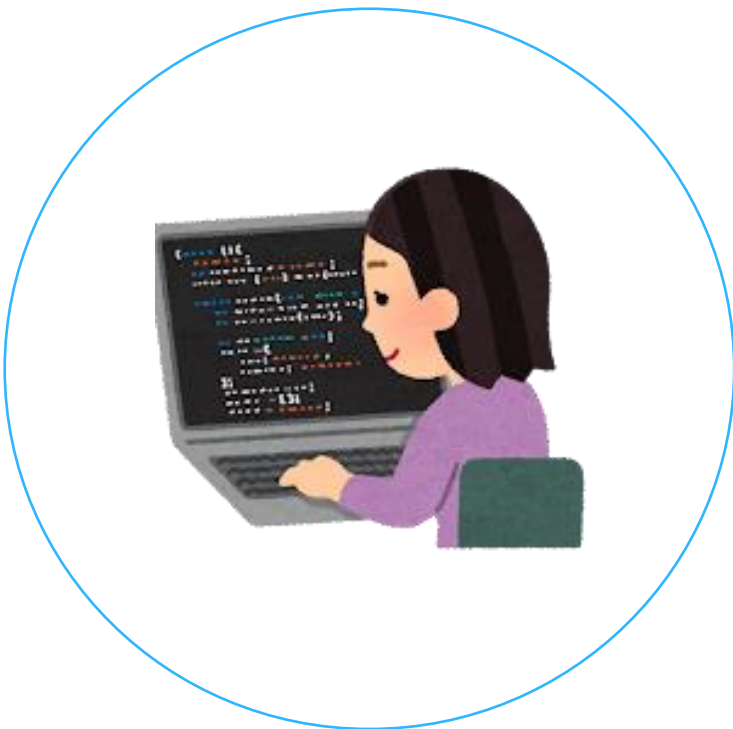


## 労使協定の対象となる範囲

賃金を引き下げることが目的としたものは認められない。

# 客観的な基準が必要だが・・・

労使協定が適用される  
派遣労働者



職種

労働契約期間

賃金水準

派遣先均等・均衡方式が  
適用される派遣労働者





## 労使協定の記載イメージ

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

(対象となる派遣労働者の範囲)

第1条 本協定は、**派遣先でプログラマーの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。

職種で範囲を限定  
する場合の例

第1条 本協定は、**期間を定めないで雇用される派遣労働者**（以下「対象従業員」という。）に適用する。

労働契約期間で範囲  
を限定する場合の例



## 労使協定に定める、骨組みとなる5つの事項

- ① 派遣労働者の範囲
- ② **賃金の決定方法**
- ③ 賃金を除く待遇の決定方法
- ④ 教育訓練を実施すること
- ⑤ 有効期間等



## ②賃金の決定方法

I 派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する**一般労働者の平均的な賃金の額（一般賃金）**と同等以上の賃金額となるもの



II 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**賃金が改善**されるもの

- ・昇給規定
- ・別途能力手当等を支給



III 派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験を**公正に評価**して賃金を決定すること

- ・評価表
- ・評価規定

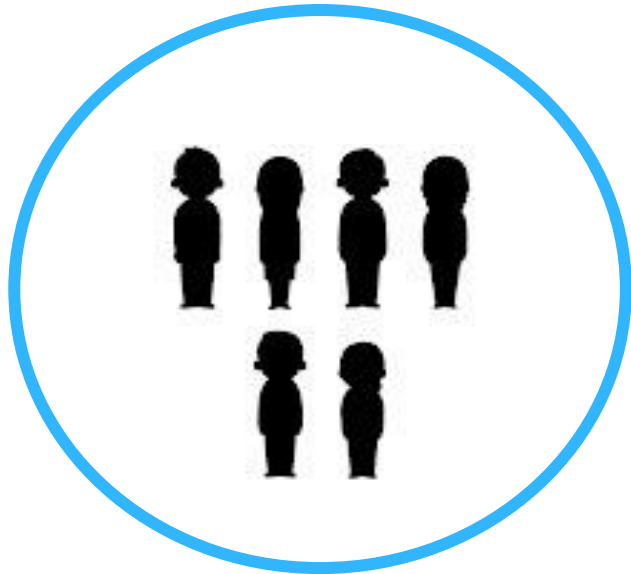


# 労使協定に定める事項【賃金の決定方法】

「一般賃金 ≤ 協定対象派遣労働者の賃金の額」のイメージ

世間一般、世の中の  
通常の労働者（いわゆる正社員）の平均額

一般賃金



同等以上



各派遣会社における  
派遣労働者の賃金額

協定対象派遣労働者の賃金



# 労使協定に定める事項【賃金の決定方法】

国が示す派遣労働者の最低水準の賃金（この金額と同等以上にすること）

A

**一般**基本給・賞与等

一般基本給・賞与等 ≤ 基本給・賞与等

B

**一般**通勤手当

一般通勤手当 ≤ 通勤手当

C

**一般**退職金

一般退職金 ≤ 退職金

○基本給・賞与・各種手当

\* 各種手当には、家族手当、役職手当なども含む

実費支給の場合

定額支給の場合

退職金制度の場合

退職金前払いや合算による  
支払いの場合

中小企業退職金共済制度等への  
加入の場合

対象外

時間外勤務手当

深夜勤務手当

休日勤務手当

合算の方法



# 労使協定に定める事項【賃金の決定方法】

国が示す派遣労働者の最低水準の賃金（この金額と同等以上にすること）

A

**一般**基本給・賞与等

一般基本給・賞与等 ≤ 基本給・賞与等

○基本給・賞与・各種手当

\* 各種手当には、家族手当、役職手当なども含む

B

**一般**通勤手当

一般通勤手当 ≤ 通勤手当

実費支給の場合

定額支給の場合

C

**一般**退職金

一般退職金 ≤ 退職金

退職金制度の場合

退職金前払いや合算による  
支払いの場合

中小企業退職金共済制度等への  
加入の場合

対象外

時間外勤務手当

深夜勤務手当

休日勤務手当

合算の方法



## A 一般基本給・賞与等の決定手順

一般基本給・賞与等の額 = 「**基準値（0年）**」 × 「**能力・経験調整指数**」 × 「**地域指数**」

**基準値（0年）**

**能力・経験調整指数**

**地域指数**

<手順1>

使用する統計調査等を  
労使で選択する

<手順2>

比べる**職種**を  
決める

<手順3>

**能力・経験**  
調整指数を決める

<手順4>

**地域**指数を決める

賃金構造基本統計調査  
or  
職業安定業務統計

派遣労働者の業務に  
合った**職種**  
※業務が複数有る場合は  
「中核的業務」で選ぶ

派遣労働者の業務の  
内容や難易度が  
勤続何年目レベルか考える

派遣先の事業所の  
所在地はどこか



A 一般基本給・賞与等の決定手順

＜手順1＞  
使用する統計調査等を  
労使で選択する

賃金構造基本統計調査によるもの  
「賃金構造基本統計調査による職種別  
平均賃金」

全ての職種は網羅していないが、  
実際に企業が支払っている賃金を  
調査

職業安定業務統計によるもの  
「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」

求人上の賃金であるものの、  
すべての職種を網羅

※局長通達の別添1と別添2  
とで示しています

賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）

別添1

|  | 基準値<br>(0年) | 基準値に能力・経験調整指数を乗じた値 |       |       |       |       |       | 基準値<br>(0年)<br>最大額 | 参考値<br>(0年) |
|--|-------------|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------------|-------------|
|  |             | 1年                 | 2年    | 3年    | 5年    | 10年   | 20年   |                    |             |
| 産業計                                    | 1,442       | 1,641              | 1,756 | 1,800 | 1,927 | 2,058 | 2,558 | -                  | 1,727       |
| 1031 管理・業務的職業従事者                       | 3,558       | 4,049              | 4,334 | 4,440 | 4,753 | 5,077 | 6,312 | -                  | 4,145       |
| 1051 研究者                               | 1,795       | 2,043              | 2,186 | 2,240 | 2,398 | 2,561 | 3,184 | -                  | 2,130       |
| 1072 電気・電子・電気通信技術者<br>(通信ネットワーク技術者を除く) | 1,669       | 1,899              | 2,033 | 2,083 | 2,230 | 2,382 | 2,961 | -                  | 1,986       |
| 1073 機械技術者                             | 1,534       | 1,746              | 1,868 | 1,914 | 2,049 | 2,189 | 2,721 | -                  | 1,832       |
| 1074 輸送用機器技術者                          | 1,455       | 1,656              | 1,772 | 1,816 | 1,944 | 2,076 | 2,581 | -                  | 1,742       |
| 1076 金属技術者                             | 1,320       | 1,502              | 1,608 | 1,647 | 1,764 | 1,884 | 2,342 | 1,363              | 1,588       |
| 1077 化学技術者                             | 1,453       | 1,654              | 1,770 | 1,813 | 1,941 | 2,073 | 2,578 | -                  | 1,740       |
| 1091 建築技術者                             | 1,574       | 1,791              | 1,917 | 1,964 | 2,103 | 2,246 | 2,792 | -                  | 1,878       |
| 1092 土木技術者                             | 1,523       | 1,733              | 1,855 | 1,901 | 2,035 | 2,173 | 2,702 | -                  | 1,820       |
| 1093 測量技術者                             | 1,263       | 1,437              | 1,538 | 1,576 | 1,687 | 1,802 | 2,241 | 1,418              | 1,522       |
| 1101 システムコンサルタント・設計者                   | 2,167       | 2,466              | 2,639 | 2,704 | 2,895 | 3,092 | 3,844 | -                  | 2,556       |
| 1104 ソフトウェア作成者                         | 1,670       | 1,900              | 2,034 | 2,084 | 2,231 | 2,383 | 2,963 | -                  | 1,988       |
| 1109 その他の情報処理・通信技術者                    | 1,759       | 2,002              | 2,142 | 2,195 | 2,350 | 2,510 | 3,120 | -                  | 2,089       |
| 1119 他に分類されない技術者                       | 1,415       | 1,610              | 1,723 | 1,766 | 1,890 | 2,019 | 2,510 | -                  | 1,696       |





A 一般基本給・賞与等の決定手順

<手順2>  
比べる**職種**を決める

<手順3>  
**能力・経験調整指数**  
を決める

賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）

別添1

(円)

|  | 基準値<br>(0年) | 基準値に能力・経験調整指数を乗じた値 |       |       |       |       |       | 基準値<br>(0年)<br>最大値 | 参考値<br>(0年) |
|--|-------------|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------------|-------------|
|  |             | 1年                 | 2年    | 3年    | 5年    | 10年   | 20年   |                    |             |
| 産業計                                    | 1,442       | 1,641              | 1,756 | 1,800 | 1,927 | 2,058 | 2,558 | -                  | 1,727       |
| 1031 管理的職業従事者                          | 3,558       | 4,049              | 4,334 | 4,440 | 4,753 | 5,077 | 6,312 | -                  | 4,145       |
| 1051 研究者                               | 1,795       | 2,043              | 2,186 | 2,240 | 2,398 | 2,561 | 3,184 | -                  | 2,130       |
| 1072 電気・電子・電気通信技術者<br>(通信ネットワーク技術者を除く) | 1,669       | 1,859              | 1,954 | 2,083 | 2,230 | 2,382 | 2,961 | -                  | 1,986       |
| 1073 機械技術者                             | 1,534       | 1,746              | 1,868 | 1,914 | 2,049 | 2,189 | 2,721 | -                  | 1,832       |
| 1074 輸送用機器技術者                          | 1,455       | 1,656              | 1,772 | 1,816 | 1,944 | 2,076 | 2,581 | -                  | 1,742       |
| 1076 金属技術者                             | 1,320       | 1,502              | 1,608 | 1,647 | 1,764 | 1,884 | 2,342 | 1,363              | 1,588       |
| 1077 化学技術者                             | 1,453       | 1,654              | 1,770 | 1,813 | 1,941 | 2,073 | 2,578 | -                  | 1,740       |
| 1091 建築技術者                             | 1,574       | 1,791              | 1,917 | 1,964 | 2,103 | 2,246 | 2,792 | -                  | 1,878       |
| 1092 土木技術者                             | 1,523       | 1,733              | 1,855 | 1,901 | 2,035 | 2,173 | 2,702 | -                  | 1,820       |
| 1093 測量技術者                             | 1,263       | 1,437              | 1,538 | 1,576 | 1,687 | 1,802 | 2,241 | 1,418              | 1,522       |
| 1101 システムコンサルタント・設計者                   | 2,167       | 2,466              | 2,639 | 2,704 | 2,895 | 3,092 | 3,844 | -                  | 2,556       |
| 1104 ソフトウェア作成者                         | 1,670       | 1,900              | 2,034 | 2,084 | 2,231 | 2,383 | 2,963 | -                  | 1,988       |
| 1109 その他の情報処理・通信技術者                    | 1,759       | 2,002              | 2,142 | 2,195 | 2,350 | 2,510 | 3,120 | -                  | 2,089       |
| 1119 他に分類されない技術者                       | 1,415       | 1,610              | 1,723 | 1,766 | 1,890 | 2,019 | 2,510 | -                  | 1,696       |

↑  
手順2

↑  
手順3



## A 一般基本給・賞与等の決定手順

### <手順4>

### 地域指数を決める

#### 都道府県別

別添 3

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  |
| 秋田            | 86.9  |
| 山形            | 89.2  |
| 福島            | 92.5  |
| 茨城            | 101.0 |
| 栃木            | 99.6  |
| 群馬            | 99.0  |
| 埼玉            | 107.2 |
| 千葉            | 106.7 |
| 東京            | 111.4 |
| 神奈川           | 110.1 |
| 新潟            | 94.4  |
| 富山            | 96.4  |
| 石川            | 97.0  |
| 福井            | 97.0  |
| 山梨            | 99.3  |
| 長野            | 96.9  |
| 岐阜            | 100.5 |
| 静岡            | 100.7 |

#### ハローワークの管轄別

| ハローワーク別地域指数 (※) |       |
|-----------------|-------|
| 静岡              | 100.7 |
| 2201 静岡計        | 100.7 |
| 2202 浜松計        | 101.7 |
| 2203 沼津計        | 101.9 |
| 2204 清水計        | 99.8  |
| 2205 三島計        | 101.8 |
| 2206 掛川計        | 99.5  |
| 2207 富士宮計       | 97.5  |
| 2208 島田計        | 98.7  |
| 2209 磐田計        | 99.5  |
| 2210 富士計        | 99.2  |
| 2211 下田計        | 98.2  |
| 2212 焼津計        | 100.0 |
| 愛知              | 104.4 |
| 2301 名古屋東計      | 106.9 |



A 一般基本給・賞与等の計算例

$$\begin{array}{c} \text{職 種} \\ \text{ソフトウェア作成者} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{能力・経験} \\ \text{調整指数} \\ \text{1年目} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{地域指数} \\ \text{静岡県の例}_{(1.007)} \end{array}$$

$$1,900\text{円} (1\text{年目}) \times 1.007 (\text{静岡県}) \\ = 1913.33$$

$$\begin{array}{c} \text{一般基本給・賞与等} \\ \text{= 1,914円} (\text{小数点切り上げ}) \end{array}$$



## 職種選び方

### 賃金構造基本統計調査によるもの

「賃金構造基本統計調査による職種別  
平均賃金」

### 職業安定業務統計によるもの

「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」

中核的業務

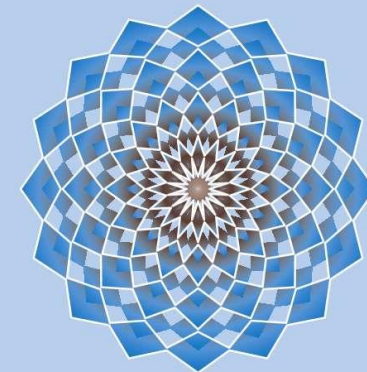
協定対象派遣労働者が従事する業務と  
最も近いと考えられるものを選択

「賃金構造基本統計調査の**役職及び職種解説**」又は  
「**第5回改訂 厚生労働省編職業分類 職業分類表**  
**改訂の経緯とその内容**」を参照

第5回改訂 厚生労働省編職業分類

## 職業分類表

改訂の経緯とその内容



## 第5回改訂 厚生労働省編職業分類 職業分類表 改訂の経緯とその内容

大分類 15 運搬・清掃・包装・選別等の職業

### 097 包装作業員

品物の保護・保存などのため、各種の材料を用いて包装する仕事及び包装に関連する仕事に従事するものをいう。

包装機械を運転して仕事に従事するものを含む。

なお、輸送目的のため梱包（こん包）の仕事に従事するものは、[095 荷役・運搬作業員] に分類する。

この中分類に該当する職業は、次のいずれかの小分類に分類する。

**097-01 製品包装作業員**

**097-02 ラベル・シール・タグ付け作業員**

#### 097-01 製品包装作業員

製品を保護・保存し、運搬・保管・陳列・携帯などの利便性を高めるため、紙・プラスチック・金属・ガラスなどの材料を用いて箱詰・袋詰・びん詰・結束などを行う仕事に従事するものをいう。

機械を運転して製品を包装する仕事に従事するものを含む。

15



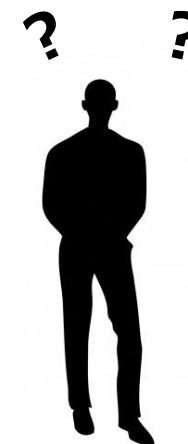
## 能力・経験調整指数の考え方

賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）

別添1

(円)

|  | 基準値<br>(0年) | 基準値に能力・経験調整指数を乗じた値 |       |       |       |       |       | 基準値<br>(0年)<br>最大値 | 参考値<br>(0年) |
|--|-------------|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------------|-------------|
|  |             | 1年                 | 2年    | 3年    | 5年    | 10年   | 20年   |                    |             |
| 産業計                                    | 1,442       | 1,641              | 1,756 | 1,800 | 1,927 | 2,058 | 2,558 | -                  | 1,727       |
| 1031 管理的職業従事者                          | 3,558       | 4,049              | 4,334 | 4,440 | 4,753 | 5,077 | 6,312 | -                  | 4,145       |
| 1051 研究者                               | 1,795       | 2,043              | 2,186 | 2,240 | 2,398 | 2,561 | 3,184 | -                  | 2,130       |
| 1072 電気・電子・電気通信技術者<br>(通信ネットワーク技術者を除く) | 1,669       | 1,899              | 2,033 | 2,083 | 2,230 | 2,382 | 2,961 | -                  | 1,986       |
| 1073 機械技術者                             | 1,534       | 1,746              | 1,868 | 1,914 | 2,049 | 2,189 | 2,721 | -                  | 1,832       |
| 1074 輸送用機器技術者                          | 1,455       | 1,656              | 1,772 | 1,816 | 1,944 | 2,076 | 2,581 | -                  | 1,742       |
| 1076 金属技術者                             | 1,320       | 1,502              | 1,608 | 1,647 | 1,764 | 1,884 | 2,342 | 1,363              | 1,588       |
| 1077 化学技術者                             | 1,453       | 1,654              | 1,770 | 1,813 | 1,941 | 2,073 | 2,578 | -                  | 1,740       |
| 1091 建築技術者                             | 1,574       | 1,791              | 1,917 | 1,964 | 2,103 | 2,246 | 2,792 | -                  | 1,878       |
| 1092 土木技術者                             | 1,523       | 1,733              | 1,855 | 1,901 | 2,035 | 2,173 | 2,702 | -                  | 1,820       |
| 1093 測量技術者                             | 1,263       | 1,437              | 1,538 | 1,576 | 1,687 | 1,802 | 2,241 | 1,418              | 1,522       |
| 1101 システムコンサルタント・設計者                   | 2,167       | 2,466              | 2,639 | 2,704 | 2,895 | 3,092 | 3,844 | -                  | 2,556       |
| 1104 ソフトウェア作成者                         | 1,670       | 1,900              | 2,034 | 2,084 | 2,231 | 2,383 | 2,963 | -                  | 1,988       |
| 1109 その他の情報処理・通信技術者                    | 1,759       | 2,002              | 2,142 | 2,195 | 2,350 | 2,510 | 3,120 | -                  | 2,089       |
| 1119 他に分類されない技術者                       | 1,415       | 1,610              | 1,723 | 1,766 | 1,890 | 2,019 | 2,510 | -                  | 1,696       |



協定対象派遣労働者の能力及び経験を踏まえつつ、**一般の労働者の勤続何年目に相当するかを考慮**して適切なものを選択



## 地域指数の考え方

**派遣先の事業所等**の所在地を含む都道府県又は公共職業安定所管轄地域の指数を選択

- 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、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

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         |
| 秋田  | 86.9         |
| 山形  | 89.2         |
| 福島  | 92.5         |
| 茨城  | 101.0        |
| 栃木  | 99.6         |
| 群馬  | 99.0         |
| 埼玉  | 107.2        |
| 千葉  | 106.7        |
| 東京  | 111.4        |
| 神奈川 | 110.1        |
| 新潟  | 94.4         |
| 富山  | 96.4         |
| 石川  | 97.0         |
| 福井  | 97.0         |
| 山梨  | 99.3         |
| 長野  | 96.9         |
| 岐阜  | 100.5        |
| 静岡  | 100.7        |

別添 3

ハローワークの管轄別

|           | ハローワーク別地域指数（※） |
|-----------|----------------|
| 静岡        | 100.7          |
| 2201 静岡計  | 100.7          |
| 2202 浜松計  | 101.7          |
| 2203 沼津計  | 101.9          |
| 2204 清水計  | 99.8           |
| 2205 三島計  | 101.8          |
| 2206 掛川計  | 99.5           |
| 2207 富士宮計 | 97.5           |
| 2208 島田計  | 98.7           |
| 2209 磐田計  | 99.5           |
| 2210 富士計  | 99.2           |
| 2211 下田計  | 98.2           |
| 2212 焼津計  | 100.0          |
| 愛知        | 104.4          |

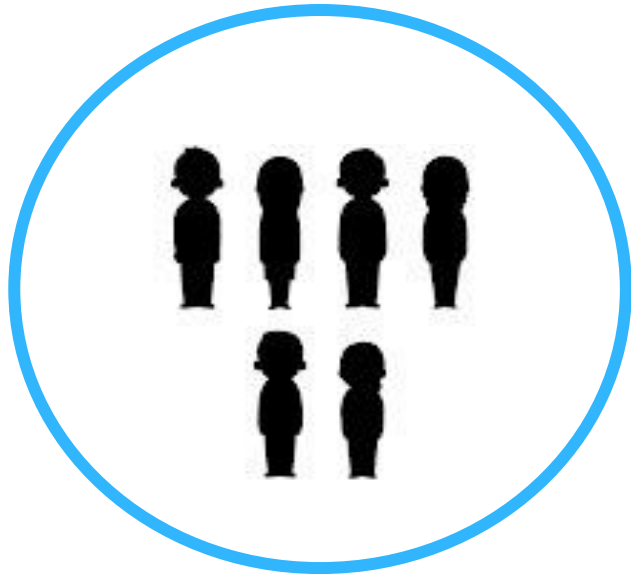


# 労使協定に定める事項【賃金の決定方法】

「一般賃金 ≤ 協定対象派遣労働者の賃金の額」のイメージ

世間一般、世の中の  
通常の労働者（いわゆる正社員）の平均額

一般賃金



同等以上



各派遣会社における  
派遣労働者の賃金額

協定対象派遣労働者の賃金

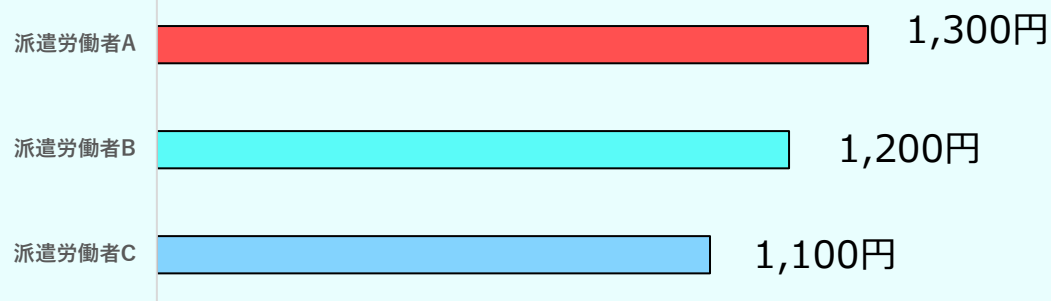




# 労使協定に定める事項【賃金の決定方法】

## 協定対象派遣労働者の賃金

### 基本給



個々に実際に支給される額で

一般基本給・賞与等と比較

直近の事業年度の平均額

見込み額の平均額

標準的な額

### 賞与等

直近事業年度の平均額

派遣労働者A

派遣労働者B

派遣労働者C

例えば  
200円

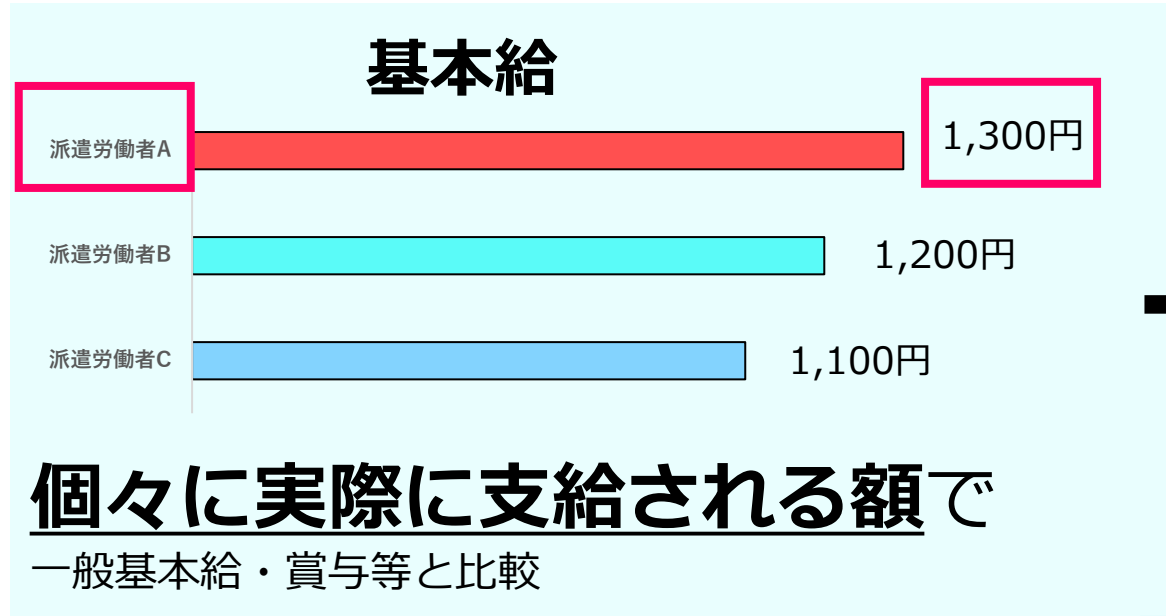
実際に支給される額以外にも…平均値 等で  
一般基本給・賞与等と比較が可能

個々に実際に支払われる「基本給」と、「賞与等の平均値等」を足し上げて、  
「協定対象派遣労働者の賃金」を算出し、一般基本給・賞与等と同等以上か確認

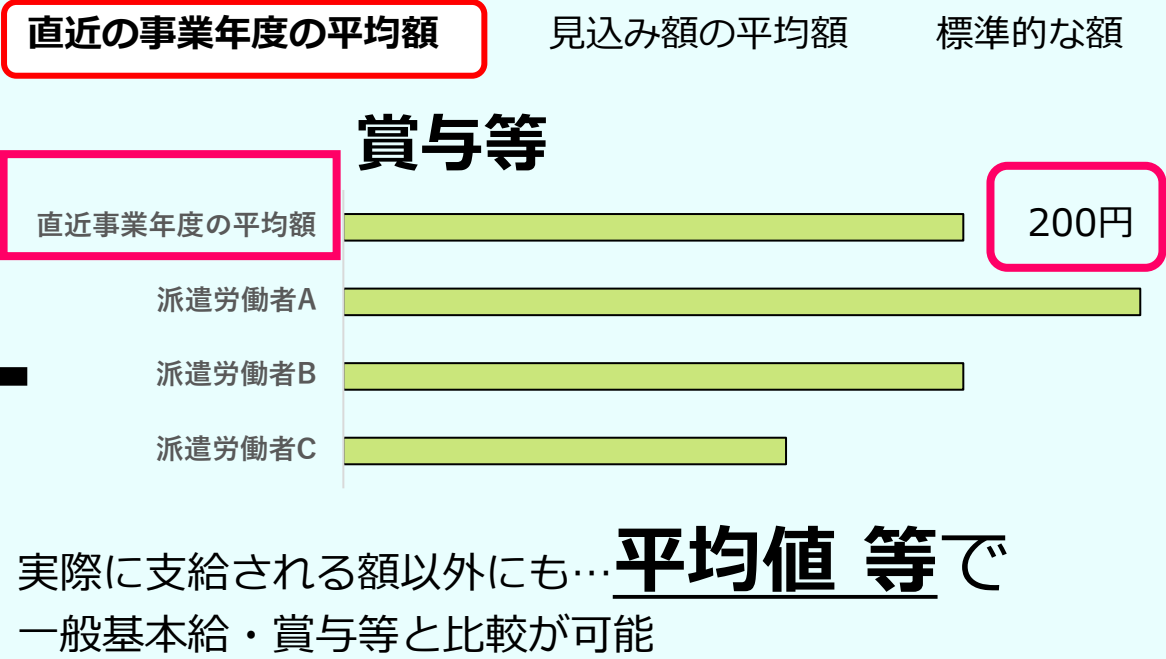


労使協定に定める事項【賃金の決定方法】

協定対象派遣労働者の賃金



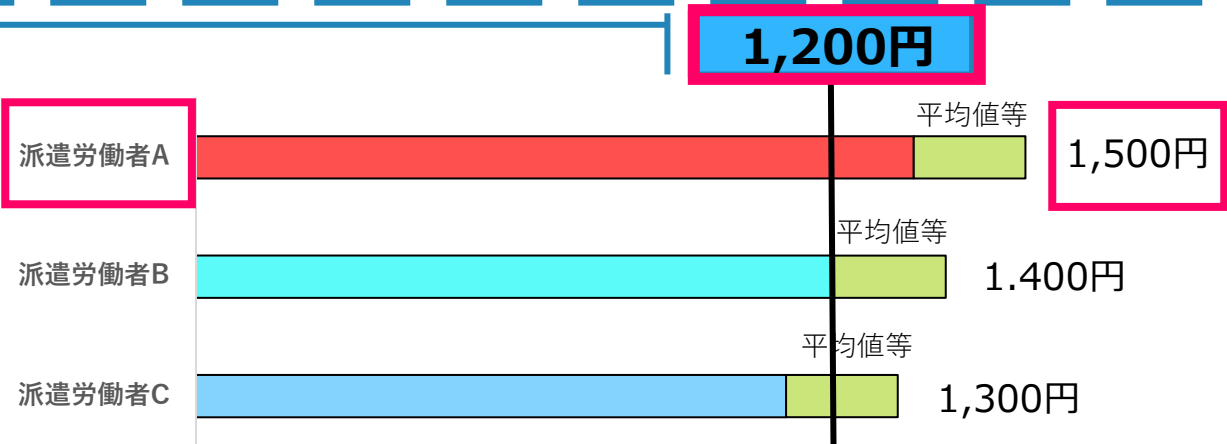
+



例えば・・・  
一般基本給・賞与等が、

**1,200円** の場合

≧



**同等以上  
OK !**



実際の比較のイメージ

＜派遣会社の賃金水準＞

| 職種     | 等級   | 職務内容                                      | 基本給額<br>(賞与額)      | 合計額     |
|--------|------|---|--------------------|---------|
| プログラマー | Aランク | 上級プログラム開発<br>(A I 関係等高度なプログラム言語を用いた開発)    | 2200円～<br>(賞与350円) | 2,550円～ |
|        | Bランク | 中級プログラム開発<br>(Web アプリ作成等の中程度の難易度の開発)      | 1900円～<br>(賞与250円) | 2,150円～ |
|        | Cランク | 初級プログラム開発<br>(Excel マクロ、簡易なプログラム言語を用いた開発) | 1600円～<br>(賞与200円) | 1,800円～ |

＜一般基本給・賞与等の額＞

|               |        |        |        |        |        |        |        |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|               | 0年     | 1年     | 2年     | 3年     | 5年     | 10年    | 20年    |
| ソフトウェア<br>作成者 | 1,682円 | 1,914円 | 2,049円 | 2,099円 | 2,247円 | 2,400円 | 2,984円 |

地域指数  
静岡県1.007使用

↑ Cランク

↑ Bランク

↑ Aランク

←手順2

手順1  
↓

←手順3

＜手順1＞

派遣会社の賃金テーブルで、  
それぞれの**等級ごとの賃金額**  
**を確認**

この例では、Cランク：1,800円～、Bランク：  
2,150円～、Aランク：2,550円～

＜手順2＞

各等級の**能力・経験調整指数**  
**を決定**

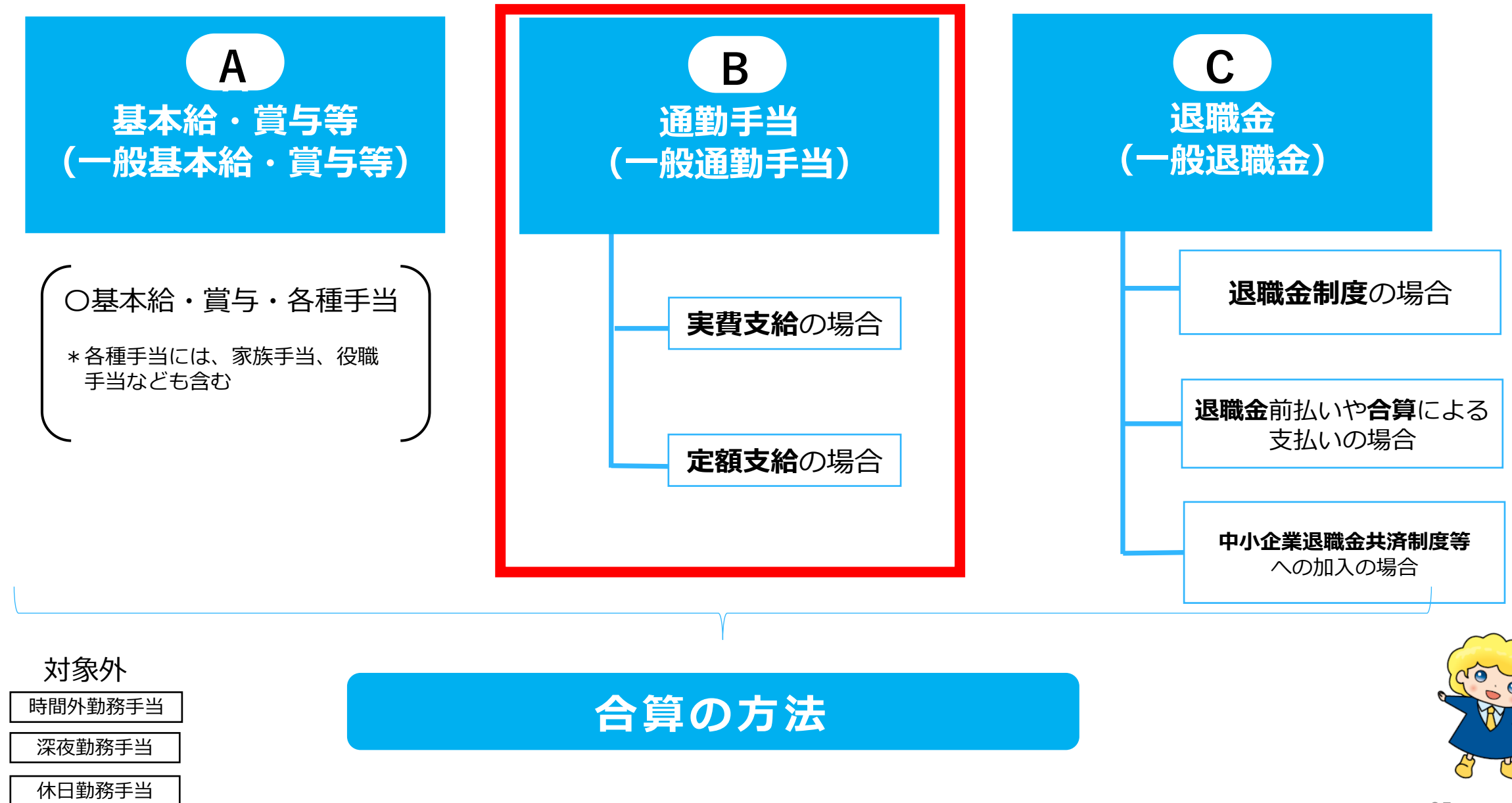
この例では、職務給をCランク0年目、Bラン  
ク：3年目、Aランク：10年目と当てはめて  
いるが、「〇年目」の当てはめ方は、労使で  
協定対象派遣労働者の能力及び経験を踏まえ、  
一般労働者の勤続何年目に相当するかを考慮  
して適切なものを選択するもの。

＜手順3＞

上の表（協定対象派遣労働者  
の賃金の額）と下の表（一般  
基本給・賞与等の額）を比較  
し、**同等以上になっているか**  
**確認**

この例で、賃金額を比較すると  
Cランク1,800円≥1,682円、  
Bランク2,150円≥2,099円、  
Aランク2,550円≥2,400円となり、  
協定対象派遣労働者の賃金が一般賃金  
と同等以上になっている。

# 労使協定に定める事項【賃金の決定方法】



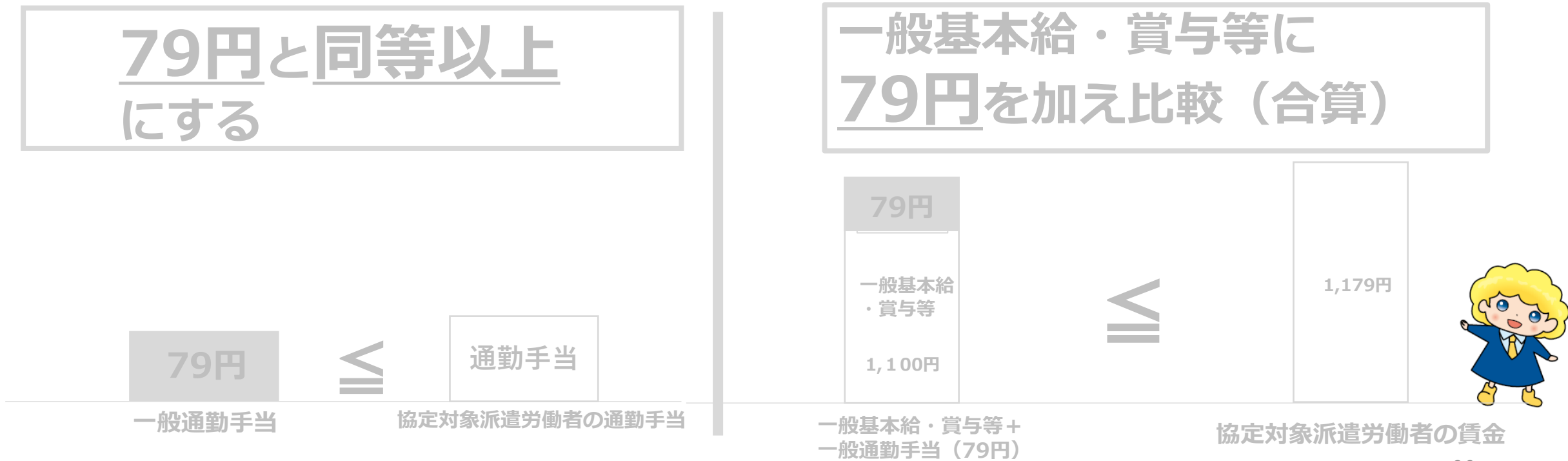
選択肢 1

**実費支給**により「同等以上」を確保する    =    一般通勤手当と同等以上とみなす

※支給に上限がある場合、上限額を協定対象派遣労働者の平均的な所定内労働時間 1 時間あたりに換算した額が「79」円未満の場合、選択肢 2 で取り扱う

選択肢 2

一般の労働者の通勤手当に相当する額（「79円」）と「同等以上」を確保する



# 労使協定に定める事項【賃金の決定方法】

## 選択肢 1

実費支給により「同等以上」を確保する = 一般通勤手当と同等以上とみなす

※支給に上限がある場合、上限額を協定対象派遣労働者の平均的な所定内労働時間 1 時間あたりに換算した額が「79」円未満の場合、選択肢 2 で取り扱う

## 選択肢 2

一般の労働者の通勤手当に相当する額（「79円」）と「同等以上」を確保する

一般通勤手当79円に対して、  
固定支払いの通勤手当を同等以上にする



≧



協定対象派遣労働者の  
固定額「通勤手当」

一般基本給・賞与等に  
79円を加え、合算して比較する



≧

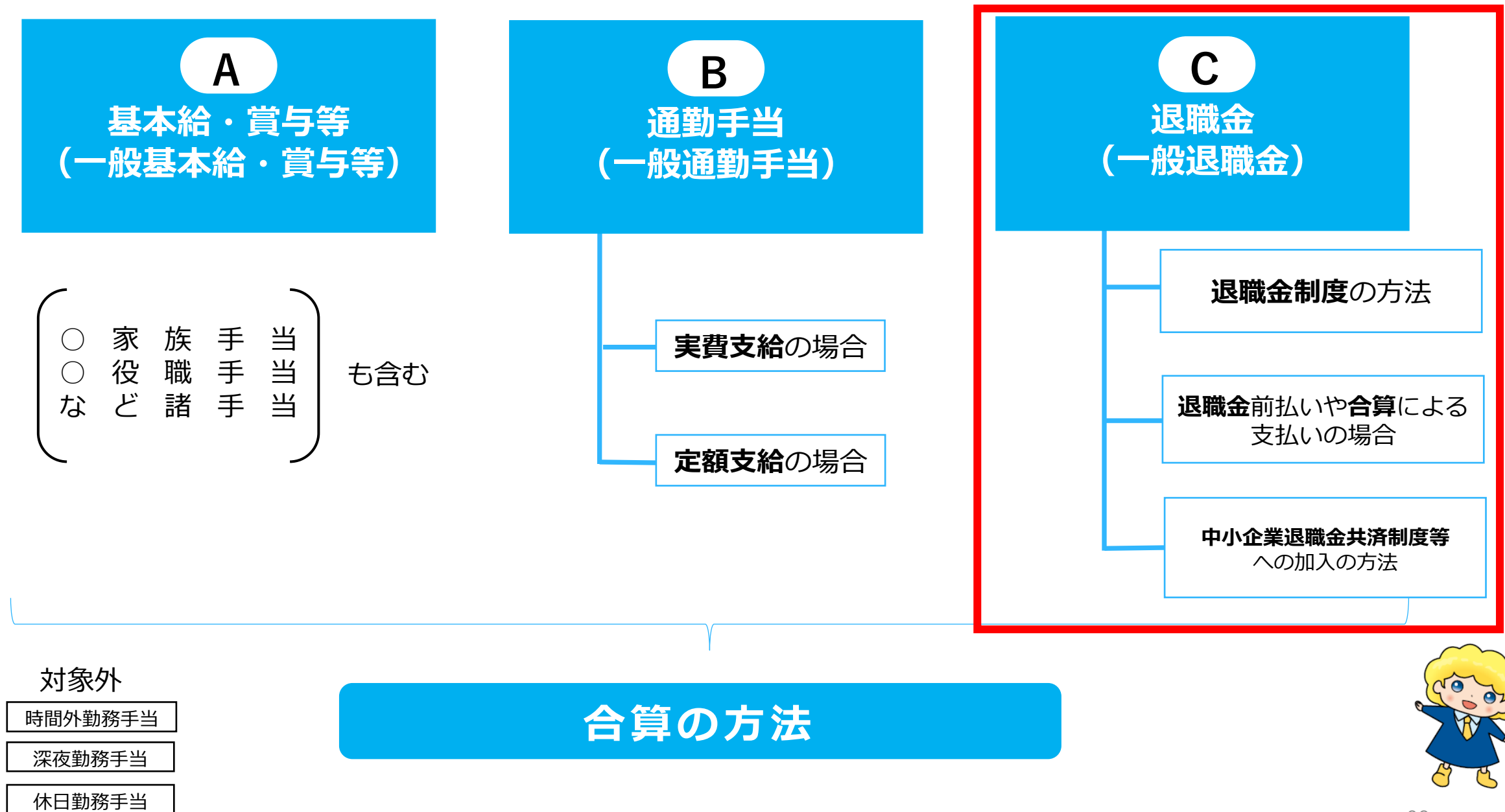


一般基本給・賞与等+  
一般通勤手当 (79円)

協定対象派遣労働者の  
「賃金」



# 労使協定に定める事項【賃金の決定方法】



## 選択肢 1 退職制度の方法（後払いの給付面での比較）

退職手当の導入割合、最低勤続年数及び支給月数の相場について、国が各種調査結果を示し、その中のいずれかを選択し、それと**退職手当制度を比較**。

## 選択肢 2 退職金前払いの方法

- ① 一般基本給・賞与等の退職給付等の費用の割合 **5 %以上の「前払い退職金」を支給**する。
- ② 一般基本給・賞与等に 5 %分を上乗せをし、そのうえで協定対象派遣労働者の賃金と比較  
（合算による方法）。

## 選択肢 3 中小企業退職金共済制度等への加入の方法（費用面での比較）

派遣労働者が**中小企業退職金共済制度**に加入している場合は、退職手当については一般退職金と同等以上であるとする。

※ 確定給付企業年金や確定拠出年金等の掛金も含む

※ 1 月あたりの掛金額を時給で除した場合に、一般基本給・賞与等の **5 %以上**である場合に限る





選択肢 1 退職制度の方法（後払いの給付面での比較）

局長通達で示す調査から設定した、  
一般退職金（支給月数）

※ 「令和 4 年中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）大卒の例

| 勤続年数 | 3 年  | 5 年  | 10年  | 15年  | 20年  | 25年   | 30年   | 33年   |
|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|
| 自己都合 | 0.7月 | 1.4月 | 2.9月 | 4.9月 | 7.0月 | 9.2月  | 11.3月 | 12.9月 |
| 会社都合 | 1.1月 | 1.8月 | 3.9月 | 6.1月 | 8.4月 | 10.8月 | 13.1月 | 14.5月 |

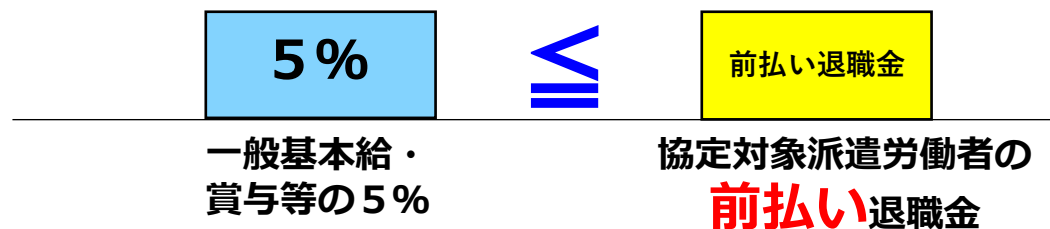
派遣会社の退職金テーブル（例）

| 勤続年数 | 3 年以上<br>5 年未満 | 5 年以上<br>10年未満 | 10年以上<br>15年未満 | 15年以上<br>25年未満 | 25年以上 |
|------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------|
| 自己都合 | 1.0月           | 2.0月           | 3.0月           | 8.0月           | 14.0月 |
| 会社都合 | 1.5月           | 3.0月           | 5.0月           | 10.0月          | 15.0月 |



## 選択肢2 退職金前払いの方法

一般基本給・賞与等の  
5%と同等以上の  
前払い退職金にする



一般基本給・賞与等に  
その5%分を加え比較（合算）



## 選択肢2 退職金前払いの方法

一般基本給・賞与等の  
5%と同等以上の  
前払い退職金にする

5%



前払い退職金

一般基本給・  
賞与等の5%

協定対象派遣労働者の  
前払い退職金

一般基本給・賞与等に  
その5%分を加え比較 **(合算)**

5%

一般基本給  
・賞与等

1,100円



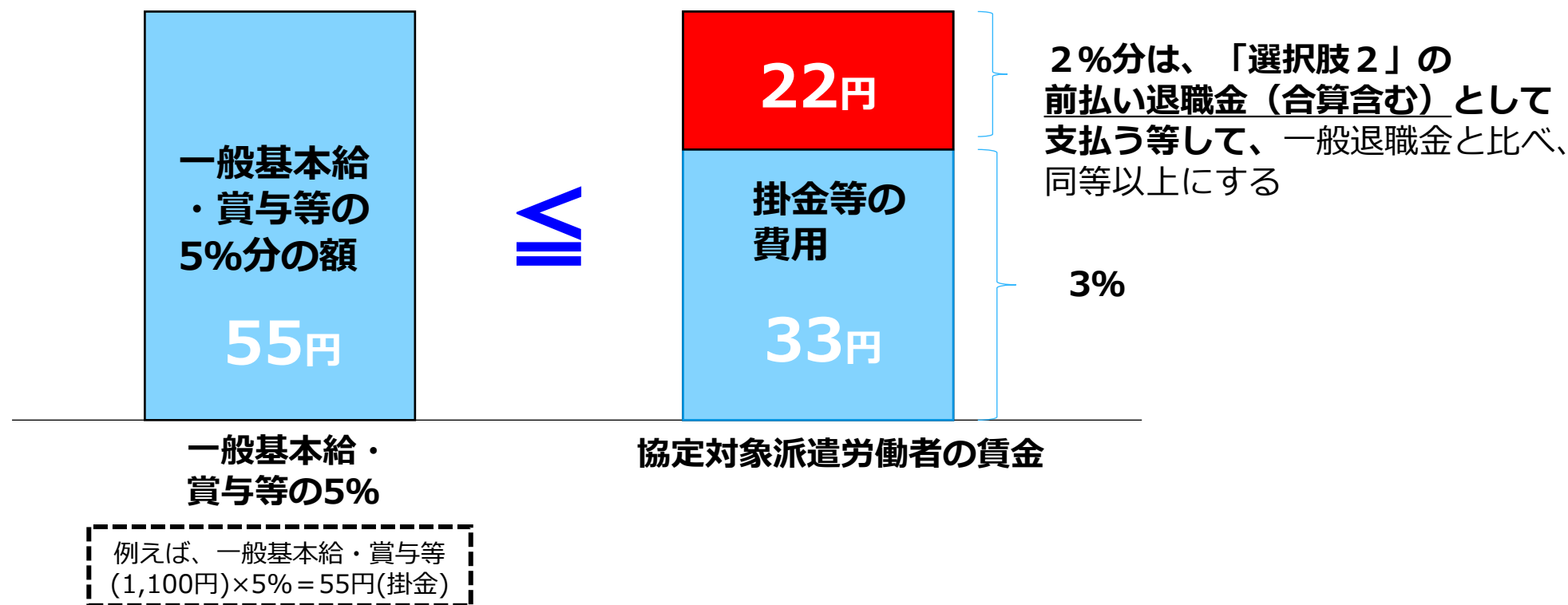
1,155円~

一般基本給・賞与等+  
一般基本給・賞与等の5%

協定対象派遣労働者の賃金



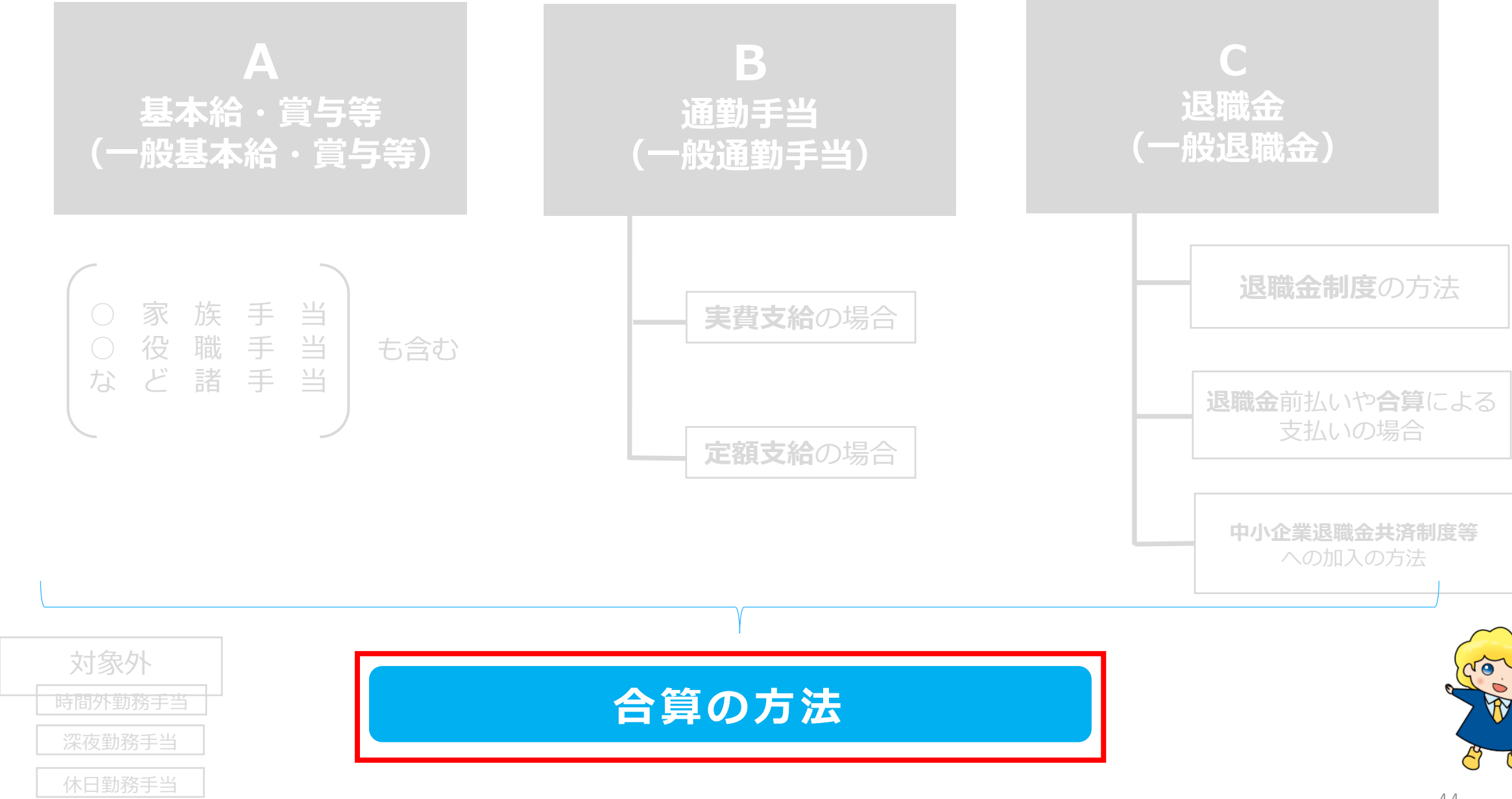
## 選択肢3 中小企業退職金共済制度等への加入の方法



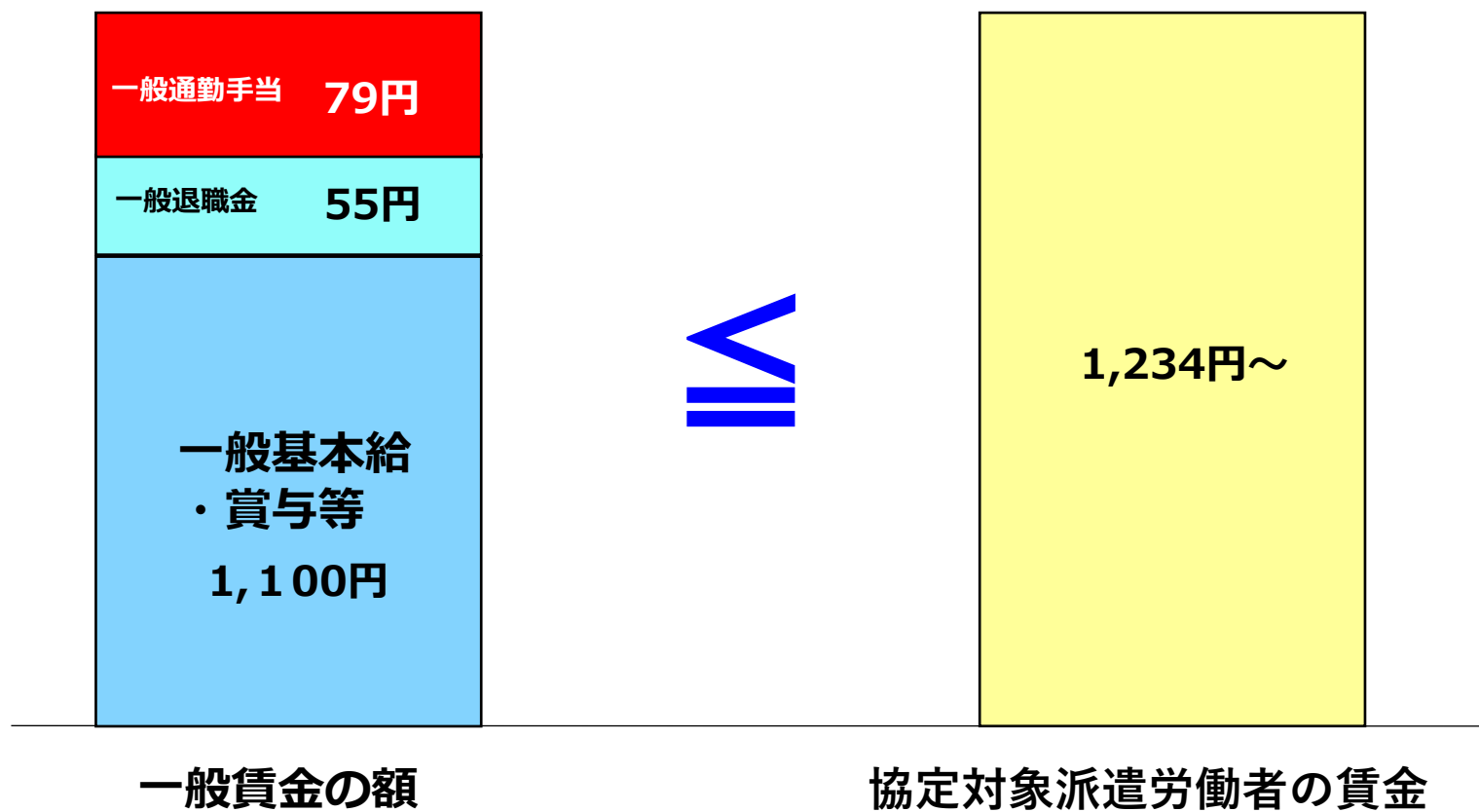
右側の掛金等の費用の額が5%に届かない場合は、**その足りない部分を**選択肢2でみることも可能。（選択肢2と選択肢3の併用）



労使協定に定める事項【賃金の決定方法】



## ③一般通勤手当・一般退職金を合算する場合（例）



！ 一般賃金の水準について

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）

別添2

|                     | 基準値<br>(0年) | 基準値に能力・経験調整指数を乗じた値 |       |       |       |       |       | 基準値<br>(0年)<br>最大値 | 参考値<br>(0年) |
|---------------------|-------------|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------------|-------------|
|                     |             | 1年                 | 2年    | 3年    | 5年    | 10年   | 20年   |                    |             |
| 職業計                 | 1,289       | 1,467              | 1,570 | 1,609 | 1,722 | 1,839 | 2,287 | -                  | 1,502       |
| 01 管理的職業            | 1,611       | 1,833              | 1,962 | 2,011 | 2,152 | 2,299 | 2,858 | -                  | 1,860       |
| 001 法人・団体役員         | 1,902       | 2,164              | 2,317 | 2,374 | 2,541 | 2,714 | 3,374 | -                  | 2,604       |
| 00101 会社役員          | 2,057       | 2,341              | 2,505 | 2,567 | 2,748 | 2,935 | 3,649 | 2,265              | 3,057       |
| 00199 その他の法人・団体役員   | 1,605       | 1,826              | 1,955 | 2,003 | 2,144 | 2,290 | 2,847 | 1,812              | 1,732       |
| 002 法人・団体管理職員       | 1,670       | 1,900              | 2,034 | 2,084 | 2,231 | 2,383 | 2,963 | -                  | 1,928       |
| 00201 会社管理職員        | 1,684       | 1,916              | 2,051 | 2,102 | 2,250 | 2,403 | 2,987 | -                  | 1,949       |
| 00299 その他の法人・団体管理職員 | 1,554       | 1,768              | 1,893 | 1,939 | 2,076 | 2,218 | 2,757 | 1,563              | 1,748       |
| 003 その他の管理的職業       | 1,445       | 1,644              | 1,760 | 1,803 | 1,931 | 2,062 | 2,563 | -                  | 1,662       |
| 00301 管理的公務員        | 1,334       | 1,518              | 1,625 | 1,665 | 1,782 | 1,904 | 2,367 | -                  | 1,529       |
| 00399 他に分類されない管理的職業 | 1,447       | 1,647              | 1,762 | 1,806 | 1,933 | 2,065 | 2,567 | -                  | 1,665       |

職業安定業務統計による地域指数

別添3

|     | 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         |
| 秋田  | 86.9         |
| 山形  | 89.2         |
| 福島  | 92.5         |
| 茨城  | 101.0        |
| 栃木  | 99.6         |
| 群馬  | 99.0         |
| 埼玉  | 107.2        |
| 千葉  | 106.7        |

令和8年度の労使協定で  
使用する数値  
※令和7年8月25日発出

79円  
一般通勤手当

5%  
一般退職金

毎年度更新あり

※ 最新の局長通達の確認をお願いします



## ▶ 端数計算は誤りが多い事項の一つ

### 基本給・賞与・手当等

基準値(0)年×能力・経験調整指数×地域指数により  
一般基本給・賞与等を算出した結果の端数処理

▶ 切り上げ

### 退職金：選択肢1

「退職手当の支給月数」又は「退職手当の支給金額」に  
「退職金制度がある企業の割合」を乗じる場合の端数処理

▶ 四捨五入

### 退職金：選択肢1・2

「退職給付等の費用の割合(5%)」を一般基本給・賞与  
等に乗じて、一般退職金を算出した結果の端数処理

▶ 切り上げ

### 協定対象派遣労働者 の賃金

月給から時給に換算する際の端数処理

▶ 切り捨て



## 一般基本給・賞与等が地域別最低賃金を下回った場合

▶ 基準値(0)年を地域別最低賃金に置き換えて算出



## 賃金の改善

### 労使協定の記載イメージ

第〇条 甲は、第〇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・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%の範囲で追加**の手当を支払う**（若しくは昇給する）**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



## 公正な評価

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

### 労使協定の記載イメージ

第〇条 基本給の決定は、**半期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、その方法は社員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項の追加の手当の範囲を決定する。

2 賞与の決定は、**半期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、その方法は社員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1のとおり、賞与額を決定する。

3 ○○手当の決定は、**半期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、その方法は社員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「○○手当支給規定」により支給を決定する。

例



## 労使協定に定める5つの事項

- ① 派遣労働者の範囲
- ② 賃金の決定方法
- ③ **賃金を除く待遇の決定方法**
- ④ 教育訓練を実施すること
- ⑤ 有効期間等



## 賃金以外の待遇

### 労働者派遣法第30条の4第1項第4号

#### 派遣元の通常の労働者と均等・均衡を図る

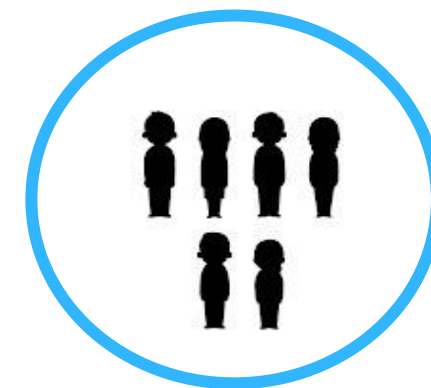
派遣元の  
通常の労働者



派遣労働者



世の中の通常の  
労働者の平均額



賃金

転勤者用社宅、病気休職、  
慶弔休暇等特別休暇、  
健康診断に伴う勤務免除 等



## 均衡待遇の確保のための考え方

### 3 均衡待遇の 考慮要素

#### 職務の内容

業務の内容＋責任の程度

#### 人材活用の仕組み

(職務の内容の変更の範囲/配置の変更の範囲)  
転勤の有無、職種の変更、昇進など

#### その他の事情

職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使の交渉の経緯など



## 賃金以外の待遇

### ガイドライン

（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）

協定対象派遣労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。

#### ② 転勤者用社宅

派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者との支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者との転勤者用社宅の利用を認めなければならない。

#### ③ 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障

派遣元事業主は、協定対象派遣労働者にも、派遣元事業主の雇用する通常の労働者との慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

（問題とならない例）

派遣元事業主であるB社においては、慶弔休暇について、B社の雇用する通常の労働者であるXと同様の出勤日が設定されている協定対象派遣労働者であるYに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日の勤務の協定対象派遣労働者であるWに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。

#### ④ 病気休職

いかなる待遇差が不合理なものであり、  
いかなる待遇差は不合理なものでないのか、  
**原則となる考え方と具体例**を示したもの。



## 労使協定に定める5つの事項

- ① 派遣労働者の範囲
- ② 賃金の決定方法
- ③ 労使協定の対象とならない待遇及び賃金を除く待遇の決定方法
- ④ **教育訓練を実施すること**
- ⑤ 有効期間等



労使協定に定める5つの事項

- ① 派遣労働者の範囲
- ② 賃金の決定方法
- ③ 労使協定の対象とならない待遇及び賃金を除く待遇の決定方法
- ④ 教育訓練を実施すること
- ⑤ 有効期間等



## 有効期間

労使協定の**始期**と**終期**を明記（2年以内とすることが望ましい）

労使協定の記載イメージ

第〇条 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日までの〇年間とする。

例

## 待遇決定方式の変更

特段の事情がない限り、一の労働契約中に、**派遣先の変更を理由として、協定対象派遣労働者が否かを変更しようとしなないこと**

労使協定の記載イメージ

第〇条 甲（〇〇人材サービス会社）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。

例





# 労使協定に定める事項【協定書の記載誤りで多いもの】

## 端数処理の方法が誤っている(P25)

(一般賃金)

局長通達（別添 1 又は別添 2）の数値×地域指数（別添 3）をし、1 円未満の端数が生じた場合には、当該端数は切り上げ

(協定対象派遣労働者の賃金)

時給換算した結果、1 円未満の端数が生じた場合には、当該端数は切り捨て

## 通達名の更新を忘れている

令和7年度適用：令和6年 8 月27日付職発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」



令和8年度適用：令和7年 8 月25日付職発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」

## 公正な評価についての規定がない（P47）

派遣労働者を公正に評価し、その結果基準を満たしていれば昇給するなどの規定が必要。

## 最低賃金を下回った職種について計算し直していない

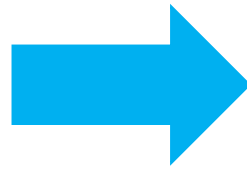
地域指数をかけた結果、最低賃金を下回った場合最低賃金に能力・経験調整指数をかけることが必要。

# 目次

## 3. 労使協定の対象とならない待遇事項

福利厚生施設

福利厚生施設



派遣先の通常の労働者  
との均衡を図る



対象となる福利厚生施設



給食施設

※食堂ではなく、調理員のいるような社食のこと



休憩室

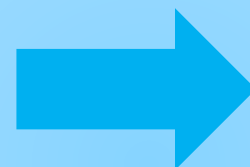


更衣室



## 教育訓練（法第40条第2項）

業務の遂行に必要な能力を  
付与するための教育訓練

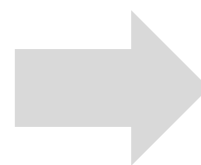


派遣先の通常の労働者  
との均衡を図る

派遣先が  
講ずべき措置



法第30条の2第1項  
派遣労働者のキャリアアップに  
資する教育訓練  
【段階的かつ体系的な教育訓練】



## 労使協定方式

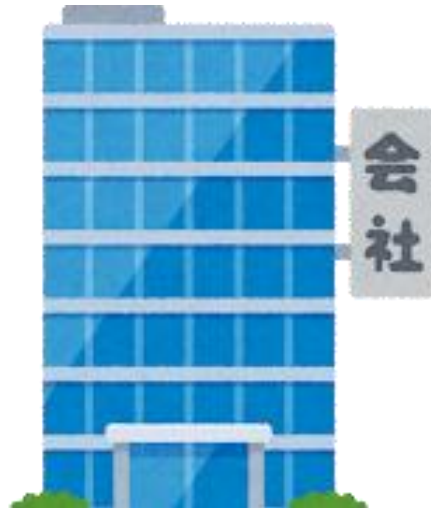
労使協定書

派遣元が  
講ずべき措置

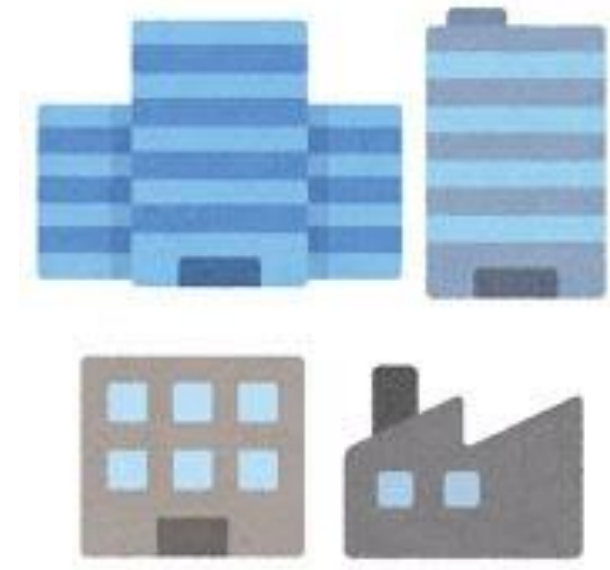


## 待遇情報の提供

派遣元



派遣先



待遇情報

法第26条第7項

待遇情報

(給食施設、休憩室、更衣室、教育訓練) の情報提供



## 待遇情報の提供

### 1. 待遇のそれぞれの内容

|         |
|---------|
| (待遇の種類) |
| (待遇の内容) |

|                               |
|-------------------------------|
| ① 食堂：施設有                      |
| 利用可<br>利用時間：12 時～13 時（全従業員共通） |

|                               |
|-------------------------------|
| ② 休憩室：施設有                     |
| 利用可<br>利用時間：12 時～13 時（全従業員共通） |

|                        |
|------------------------|
| ③ 更衣室：施設有              |
| 就業する事業所に更衣室がある場合には、利用可 |

|  |
|--|
| ④ 教育訓練：制度有   |
| 接客に従事する場合には、6 か月に 1 回、希望者に対し、接客に関する基礎を習得するための教育訓練を実施 |

比較対象労働者の選定は**不要**



## 待遇情報を提供しなかった場合

### 派遣先

### 法第26条第7項違反

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない。

### 派遣元

### 法第26条第9項違反

派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から第七項の規定による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。



新規に派遣契約を締結時だけでなく、**更新時**も必要



**前半部分の説明が終了しました。  
ここで5分程度、休憩時間となります。**





# 目次

## 4. 労使協定の作成

## 過半数労働組合や過半数代表者と 労使協定を締結してください！

令和7年度適用版（令和7年1月公表）

（イメージ）

### 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

〇〇人材サービス株式会社（以下「甲」という。）と労働者の過半数で組織する労働組合  
〇〇人材サービス労働組合（以下「乙」という。）は、労働者派遣法第30条の4第1項の  
規定に関し、次のとおり協定する。

#### 【労働者過半数代表者と締結する場合の記載例】

第1条 〇〇人材サービス株式会社（以下「甲」という。）と〇〇人材サービス株式会社の労働者の過半数を代表する者（以下「乙」という。）は、労働者派遣法第30条の4第1項の規定に関し、次のとおり協定する。

#### 【支店ごとに労働者過半数代表者と締結する場合の記載例】

第1条 〇〇人材サービス株式会社〇〇支店（以下「甲」という。）と〇〇人材サービス株式会社〇〇支店の労働者の過半数を代表する者（以下「乙」という。）は、労働者派遣法第30条の4第1項の規定に関し、次のとおり協定する。

※ 労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）の要件は、各事業所に使用されるすべての労働者の過半数で組織する組合であり、雇用形態にかかわらず事業所で雇用するすべての労働者（直接雇用の派遣労働者も含む）の過半数で組織する労働組合でなければならない。

※ 過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と締結することとなり、労働者の過半数を代表する者は下記の①から③のいずれにも該当する者でなければならない。

① 雇用形態にかかわらず事業所で雇用するすべての労働者（直接雇用の派遣労働者も含む）の過半数を代表していること。

② 労使協定を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、挙手等の民主的な方法による手続きにより選出された者であって、派遣元事業主の意向に基づき選出された者でないこと。

③ 労働基準法第41条第2項に規定する管理監督者でないこと。

※ 労働者に対してメールで通知を行い、そのメールに対する返信のない人を信任（賛成）したものとみなす方法は、一般的には、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。

他記載例

過半数労働組合  
過半数代表者を選出するための  
留意事項

○過半数代表者を選出するときの具体的な手順(例)  
労働者派遣法第30条の4第1項における労使協定の締結をする過半数代表者を選出するため、立候補者を募る

↓  
立候補者あり（他薦）

↓  
当該候補者を、当該目的により過半数代表者として  
信任の是非を全労働者に対して問う

※メールや返信等不応答により信任したものとみなすことはみとめられない

※役員以外の派遣・派遣以外の全ての労働者が対象

↓  
労働者51名／100名 過半数の信任

↓  
過半数代表者として適切に選任される

↓  
労使協定を締結する

## 対象となる派遣労働者の「範囲」を 定めてください！

### ○範囲の定め方

- ・職種で分ける：可
- ・雇用形態で分ける：可
- ・派遣先によって分ける：**不可**

分け方には注意が必要！

「客観的基準」である必要があり、  
**主観的・抽象的な基準では認められない**

### ○労使協定の目的を考える

労使協定はそもそも派遣労働者の中長期的なキャリアアップを目的に締結されることを記載

### ○待遇決定方法の変更について

労働契約期間中は特段の事情が無い限り、待遇方法を変更しない旨を記載

※ 労働者に対してメールで通知を行い、そのメールに対する返信のない人を信任（賛成）したものとみなす方法は、一般的には、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。

#### （対象となる派遣労働者の範囲）

- 第1条 本協定は、派遣先でソフトウェア作成の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。←法第30条の4第1項第1号「適用される派遣労働者の範囲」
- 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。
- 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項第6号「その他」

#### 【労働契約期間によって対象を限定する場合の記載例】

第1条 本協定は、期間を定めずに雇用される派遣労働者（以下「対象従業員」という。）に適用する。

※ 一の労使協定に、複数の職種を記載することも可能。ただし、協定対象派遣労働者の賃金の額が各職種において、法第30条の4第1項第2号イに定める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（以下、「一般賃金」という。）の額と同等以上であることを確認できることが必要。

複数の職種を協定内に定める場合の留意事項

他記載例



## 協定対象派遣労働者に支払われる賃金を 記載してください！

### ○記載内容

給与規程に定められている各種手当を列挙する

### ○給与規程の準用

手当の数等が多い場合は、規程を準用する旨記載でも可

※但し、当該規程を協定に添付

### ○通勤手当及び退職金の記載

月の給与と併せて通勤手当を支給する場合や、前払い退職金を支払う場合は、賃金の構成として記載する必要がある

一方、合算方法により一般賃金と同等以上を確保する手法をとる場合は、協定対象派遣労働者の基本給賞与等に内包されるため、項目として記載する必要はない

#### (賃金の構成)

第2条 対象従業員の賃金は、基本給、賞与、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当、退職手当及び〇〇手当とする。

#### (賃金の決定方法) ←法第30条の4第1項第2号イ「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「2」のとおりとする。

※ 一般賃金の額が下がったことに伴い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が必要。

#### 【職種が複数あり、かつ派遣先の事業所所在地が複数地域となる可能性のある場合の記載例】

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す別表1に、対象従業員が勤務する派遣先の事業所所在地に対応する別表2の地域指数を乗じたものとする。

※ P15【職種が複数あり、かつ派遣先の事業所所在地が複数地域となる可能性のある場合の記載例】も参照。

(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日付職発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「1104 ソフトウェア作成者」とする。

※ 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。

- 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協議により決定すること。

## 一般賃金全体の決定方法を 定めてください！

（賃金の決定方法） ←法第30条の4第1項第2号イ「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「2」のとおりとする。

※ 一般賃金の額が下がったことに伴い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が必要。

【職種が複数あり、かつ派遣先の事業所所在地が複数地域となる可能性のある場合の記載例】

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す別表1に、対象従業員が勤務する派遣先の事業所所在地に対応する別表2の地域指数を乗じたものとする。

※ P15【職種が複数あり、かつ派遣先の事業所所在地が複数地域となる可能性のある場合の記載例】も参照。

一般賃金下がったことによる  
不利益変更について

職種と派遣先の事業所所在地が  
複数有る場合の記載例

## 一般基本給・賞与等の決定方法を 定めてください！

（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日付職発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「1104 ソフトウェア作成者」とする。

※ 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。

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協議により決定すること。

【① 職種ごとに通達別添1と別添2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 「ソフトウェア作成者」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6年8月27日付職発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）」（以下「別添1」という。）に定める「1104 ソフトウェア作成者」とする。

ロ 「事務販売員」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「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「07 販売・営業の職業」とする。

ハ イについては、実際に支払われていた賃金額である通達別添1を使用し、ロについては、派遣先が総合スーパーなどの大規模の店舗だけでなく、コンビニエンスストア及び衣料品販売店等への派遣に加え、店長または販売員としての派遣も想定していることから、業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある通達別添2を使用するものとする。

賃金構造基本統計調査  
職業安定業務統計  
各統計を使い分ける場合

職種を、大・中・小分類と  
使い分ける場合  
の理由の記載について

使い分ける場合の記載例

### ○要注意！

- ・引用する通達の年度等の文書番号を更新すること
- ・【別表1、2】【別添1、2】を整理すること
  - 【別表】→協定内の別表
  - 【別添】→通達内の添付資料
- ・賃金を引き下げることを目的に統計や職種の大中小を使い分けることはできない

○その他記載例  
別添2 職業安定業務統計  
を使用する場合で、  
職種を選択する際に  
中分類や小分類を  
使い分ける場合の記載例

【② 通達別添2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 「医薬品営業」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6年8月27日付職発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「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「04803 医薬品営業員」とする。

ロ 「イ以外の営業」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「048 営業の職業」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。

【③ 通達で示したデータ以外の独自統計等(通達第5)を用いる場合の記載例】

(一) 「〇〇事務」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、通達別添〇の「〇〇」の職種と対象従業員が実際に行う業務との間に乖離があることから、令和〇年〇月〇日に〇〇が実施した「〇〇調査」を使用するものとする。

※ 独自統計等によっては、通達第5のとおり一定の要件を満たした上で、厚生労働省職業安定局需給調整事業課に対して事前協議が必要な場合があることに留意すること。

(二) 地域調整については、派遣先の事業所所在地が北海道内に限られることから、通達別添3に定める「北海道」の指数を用いるものとする。

※ 一つの労使協定において、都道府県別の指数及びハローワーク別の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。

小分類使用

中分類使用

小分類・中分類を  
使い分ける理由

賃金構造基本統計調査  
職業安定業務統計  
2種類以外の独自  
統計を使用する派遣元が  
参考にする内容になります、  
独自統計を使用する場合は  
一度管轄労働局へ  
ご相談ください



※ 独自統計等によっては、通達第5のとおり一定の要件を満たした上で、厚生労働省職業安定局需給調整事業課に対して事前協議が必要な場合があることに留意すること。

## 地域調整（地域指数） について定めてください！

### ○要注意！

- ・地域指数を選択する基準は原則、派遣先の事業所の所在地であり、「就業場所」ではない
- ・賃金を引き下げることが目的に地域指数を都道府県とハローワークの指数を使い分けることはできない

## 時間外労働手当、 深夜・休日労働手当について 定めてください！

(二) 地域調整については、派遣先の事業所所在地が北海道内に限られることから、通達別添3に定める「北海道」の指数を用いるものとする。

※ 一つの労使協定において、都道府県別の指数及びハローワーク別の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。

#### 【地域指数を使い分ける場合の記載例】

(二) 地域調整については、埼玉県、千葉県、東京都の派遣先で派遣就業を行うことから、通達別添3「職業安定業務統計による地域指数」に定める埼玉、千葉、東京の指数を使用するものとする。ただし、東京都、千葉県は複数の市区町村の派遣先において就業を行うことから、都道府県別の指数を使用し、埼玉県は主に〇〇市内の派遣先において就業を行うことから、ハローワーク〇〇の指数を使用するものとする。

#### 【複数の地域指数のうち、最も高い指数を使って比較する場合の記載例】

(二) 地域調整については、派遣先が埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、富山県の各市町村内が想定されることから、通達別添3「職業安定業務統計による地域指数」に定める埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、富山県の各都道府県内のハローワーク別の指数のうち、最も高い指数となる〇〇県のハローワーク〇〇の指数を使用するものとする。

#### 第4条

(○) 別表2の対象従業員の基本給、賞与及び〇〇手当については、全ての対象従業員に適用されるものとする。  
ただし、別表2の対象従業員の基本給、賞与及び〇〇手当に加え、派遣先の就業場所に応じて、別途勤務地手当を支給するものとする。

地域指数を  
使い分ける場合の  
記載例

(三) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、賞与及び〇〇手当とは分離し、社員就業規則第〇条に準じて、法律の定めに従って支給する。

## 一般通勤手当について定めてください！

### ○定め方によって記載内容が異なる点に注意

#### ・実費支給で同等以上とするの場合

支給除外の対象の定めがある場合はその旨  
(徒歩、○キ〇圏内等)

上限額がある場合はその旨

※ただし、

一般賃金79円×協定対象派遣労働者の  
平均的な所定内労働時間数と同等以上で  
あることが条件

#### ・毎月の給与と併せて支給することで同等 以上を確保する場合

令和8年度の一般通勤手当79円と同等以上  
であることを記載

#### ・合算方法により比較する場合

合算比較する旨記載

別表1で一般賃金と協定対象派遣労働者の  
賃金を比較する際に、当該別表1に一般  
通勤手当79円を加算する旨追記

※別表1記載例参照

(四) 通勤手当については、基本給、賞与及び〇〇手当とは分離し、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。

##### 【通勤手当の支給要件に「徒歩圏」を設けている場合の記載例】

(四) 通勤手当については、基本給、賞与及び〇〇手当とは分離し、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。ただし、交通機関等を利用しなければ通勤することが困難である従業員以外の従業員であって、交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離（一般に利用しうる最短の経路の長さによる。）が片道〇km未満であるものを除く。

支給要件に徒歩圏内  
記載例

##### 【通勤手当に上限額がある場合の記載例】

(四) 通勤手当については、基本給、賞与及び〇〇手当とは分離し、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、月額〇円（時給換算額〇円）までの範囲内において、通勤に要する実費に相当する額とする。

上限額がある場合  
記載例

※ 通勤手当に上限額がある場合には、その額を労使協定に定めることが必要。

##### 【「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の記載例】

(四) 通勤手当については、基本給、賞与及び〇〇手当とは分離し、「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。

毎月給与と併せて支給  
により、同等以上確保  
記載例

※ 通勤手当が一般通勤手当(73円)未満となる場合、当該差額は合算による方法となるため、P13【「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が、一般通勤手当73円とならない(60円)場合の記載例】を参照。

##### 【通勤手当を合算する場合の記載例】

第3条 対象従業員の基本給、賞与、〇〇手当及び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、次の各号に掲げる条件を満たした別表1の「3」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、当該額を73円（時給換算額）とする。

(五) (略)

合算方法により、  
比較する場合  
記載例

※ 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】も参照。



## 一般退職手当について定めてください！

### ○定め方によって記載内容が異なる点に注意

#### ・選択肢1 退職手当制度で比較する場合

選択肢1で比較する旨を協定に記載すること

【通達別添4】に記載の以下の統計を計算し一般退職金を定める

更に、協定内に別表を作成し、比較する

① 退職手当の受給に必要な最低勤続年数【A】

② 退職手当制度がある企業の割合【B】  
退職手当の支給月数【C】

【A＝一般退職金支給最低勤続年数の検討材料】

【B×C＝一般退職金支給月数（金額）】

#### ・選択肢2 前払い退職金で比較する場合

選択肢2で比較することを協定に記載すること

令和7年度 一般退職金（5%）と同等以上である旨記載

#### ・選択肢3 中退共制度等に参加する場合

選択肢3で比較することを協定に記載すること

中退共等の費用負担（月額）が、一般退職金5%を下回る場合は、その差額を選択肢2と併用及び合算方法を併用することで、一般退職金と同等以上を確保する

#### ・合算方法により比較する場合

合算比較する旨記載

別表記載の一般基本給・賞与等に加算して比較

※円未満切上げ

（五）退職手当については、基本給、賞与及び〇〇手当とは分離し、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

選択肢1の記載例

【退職金前払いの方法をとる場合の記載例】

（五）① 退職手当については、基本給、賞与及び〇〇手当とは分離し、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の「2」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。

選択肢2の記載例

※ 就業規則等で前払い退職金として支給することが明確になっていない場合は、合算による方法となるため、

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】を参照。

【中小企業退職金共済制度等への加入の方法をとる場合の記載例】

（五）① 退職手当については、基本給、賞与及び〇〇手当とは分離し、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の額」は別表1の「2」に定める額に5%を乗じた額（1円未満の端数切り上げ）の額とする。

選択肢3の記載例

※ 退職手当が一般基本給・賞与等の額の5%未満となる場合、当該差額は合算による方法となるため、P15【中小企業退職金共済制度等への加入の方法をとることにしているが、一般基本給・賞与等の額の5%の額に満たない場合（4%の場合）の記載例】を参照。

【退職金の支払いの方法を労働者の区分ごとで使い分ける場合の記載例】

（五）①～〇 （略）

〇 ①及び〇に規定する退職金制度については、〇〇の従業員に対して適用し、〇に規定する別表1の「2」に定める額の5%の額による支払いについては、△△の従業員に対して適用する。

退職金の支払い方を労働者の区分で分ける場合の記載例

【退職手当を合算する場合の記載例】

第3条 対象従業員の基本給、賞与、〇〇手当及び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、次の各号に掲げる条件を満たした別表1の「3」のとおりとする。

（一）～（四） （略）

（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、当該額を別表1の「2」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。

退職手当のみを合算方法により比較する場合の記載例

※ 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】も参照。

## 一般退職手当について定めてください！

## 協定対象派遣労働者の賃金の算定方法について定めてください！

### ○賃金テーブル（対応表）を作る ・選択の方法

勤続年数ではなく、業務の内容、難易度が一般の労働者の勤続何年目に相当する額かという観点で選択

### ○注意点

10年目の職務の内容を考える際、明らかに派遣労働者が担当し得ない業務内容等を定め、実際に10年目相当の職務に就けないような仕様になっている場合は、労使協定の趣旨に反するため、指導の対象となり得る。

#### 【通勤手当及び退職手当を合算する場合の記載例】

第3条 対象従業員の基本給、賞与、〇〇手当、通勤手当及び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、次の各号に掲げる条件を満たした別表1の「4」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、当該額を73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、当該額を別表1の「2」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。

※ 合算する場合は、P14【退職手当及び通勤手当を合算する場合（退職金前払い及び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含む）の記載例】も参照。

通勤手当と  
退職手当の2つを  
合算方法により比較する  
場合の記載例

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：0年

※ 協定対象派遣労働者の各等級の職務の内容が別表1の何年目の能力・経験調整指数に相当するか記載し、一般基本給・賞与等の額との対応関係を客観的に明らかにすることが必要。

例えば、「一般基本給・賞与等の額と同等以上にする」のみ記載することや別表として局長通達の別添1又は別添2をそのまま添付することなどは対応関係が明らかでなく、指導対象となり得る。

一般的な  
対応表の記載例

対応関係が不明瞭な場合は、  
指導の対象となり得る

【派遣先の事業所所在地が複数地域となる可能性があるが、各地域で共通する賃金表を使いつつ、地域指数を用いて協定対象派遣労働者の賃金を調整する場合の記載例】

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ものとする。

(一)(二) (略)

(三) 対象従業員の基本給、賞与及び〇〇手当については、別表〇の賃金表に、対象従業員が勤務する派遣先事業所の所在地に対応する別表〇の地域指数を乗じたものとする。

※ P17【派遣先の事業所所在地が複数地域となる可能性があるが、各地域で共通する賃金表を使いつつ、地域指数を用いて協定対象派遣労働者の賃金を調整する場合の記載例】も参照。

当セミナーでは割愛  
この記載例を  
使用する場合は  
一度管轄労働局へ  
ご相談ください

## 協定対象派遣労働者の通勤手当の支払方法を記載してください！

### ○記載例の語尾に注目

#### ・「～を支給する」

協定対象派遣労働者の賃金を定める場合、記載例の語尾が「～を支給する」となっている。一方、一般賃金は「～とする」となっている。

一般賃金は、

「比較対象となる額を、どのように定めるのか」

協定対象派遣労働者の賃金は、

「労働者にどのように支払うのか」

といった視点で記載例に定められている。

(三) 通勤手当については、別途定める〇〇人材サービス株式会社賃金規程第〇条に従って、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

#### 【通勤手当の支給要件に「徒歩圏」を設けている場合の記載例】

(三) 通勤手当については、別途定める〇〇人材サービス株式会社賃金規程第〇条に従って、通勤に要する実費に相当する額を支給する。ただし、交通機関等を利用しなければ通勤することが困難である従業員以外の従業員であって、交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離（一般に利用しうる最短の経路の長さによる。）が片道〇km未満であるものには支給しない。

支給要件に徒歩圏内記載例

#### 【通勤手当に上限額がある場合の記載例】

(三) 通勤手当については、別途定める〇〇人材サービス株式会社賃金規程第〇条に従って、月額〇円（時給換算額〇円）までの範囲内において、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

上限額がある場合記載例

#### 【「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の記載例】

(三) 通勤手当については、別途定める〇〇人材サービス株式会社賃金規程第〇条に従って、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。

毎月給与と併せて支給により、同等以上確保記載例

#### 【「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が、一般通勤手当 73 円とならない場合（60 円）の記載例】

(三) 通勤手当については、別途定める〇〇人材サービス株式会社賃金規程第〇条に従って、1時間当たり 60 円を通勤に要する実費に相当する額として支給する。なお、第3条（四）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」（時給換算額 73 円）との差額については、通達の第3の4に基づく合算による比較方法により対応するものとする。

毎月給与と併せて支給するが、当該額が73円（R7度）に満たない場合の差額分を合算方法により、支給する場合記載例



## 協定対象派遣労働者の退職手当の 支払方法を記載してください！

### ○一般賃金同様、支払い方によって記載例 が異なる

#### ・選択肢1 退職手当制度

記載例7ページ（四）【スライド赤枠】  
記載例のように比較する際の条件に  
ついて記載

#### ・選択肢2 前払い退職金

給与規定等で前払い支給することが  
明らかになっている場合は、記載例  
【前払いの方法をとる場合の記載例】を  
参照

・**選択肢3 中退共等に参加している場合**  
記載例【中小企業退職金共済制度等への  
加入の方法をとることにしている場合】  
を参照

・**選択肢2.3 中退共等に参加しているが、  
当該掛け金が、一般退職金を下回る場合**  
記載例【中小企業退職金共済制度等への  
加入の方法をとることにしているが、  
一般基本給・賞与等の5%の額とならな  
い場合の記載例】を参照

（四）退職手当については、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。

#### 選択肢1

- 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

※ 協定対象派遣労働者の退職手当の額が客観的に明らかとなるよう記載することが必要。例えば、「対象従業員の退職手当は、別途定める〇〇人材サービス株式会社退職金規程による」のみの記載であると、対象従業員の退職手当の額が客観的に明らかにならないと考えられる。

【退職金前払いの方法をとる場合の記載例】

（四）退職手当については、別表 **選択肢2** の額と同等以上の額とし、その支給方法については別途定める〇〇人材サービス株式会社賃金規程第〇条に従って支給する。

【退職金前払いの方法をとる場合の記載例】

※ 過年度適用の退職金の率を引き続き適用する場合（令和7年度適用より過年度適用の退職金の率が高い場合に限る。）

（四）退職手当については、別表1の「2」に定める額の5%の額と同等以上の額とし、その支給方法については別途定める〇〇人材サービス株式会社賃金規程第〇条に従って支給する。なお、令和〇年度以前より在籍している協定対象派遣労働者については、引き続き従前の額と同等以上の退職金を支給する。

※ 就業規則等で前払い退職金として支給することが明確になっていない場合は、合算による方法となるため、P5

【退職手当を合算する場合の記載例】及び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】を参照。

【中小企業退職金共済制度等への加入の方法をとる場合の記載例】

（四）退職手当については、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ものとする。

#### 選択肢3

なお、掛金月額別表1の「2」に定める額の5%の額と同等以上の額の掛金拠出とし、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。

【中小企業退職金共済制度等への加入の方法をとることにしているが、一般基本給・賞与等の額の5%の額とならない場合の記載例】

（四）退職手当については、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ものとする。

#### 選択肢3 （一般賃金下回る）

なお、掛金月額は別表1の「2」に定める額の4%の額の掛金拠出とし、第3条（五）②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」（別表1の2に定める額の5%の額）と掛金の額（4%）との差額については、退職金前払いの方法により対応するものとし、別表2のとおりとする。

また、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。

※ P15【中小企業退職金共済制度等への加入の方法をとることにしているが、一般基本給・賞与等の額の5%の額に満たない場合（4%の場合）の記載例】を参照。

【退職金の支払いの方法を労働者の区分ごとで使い分ける場合の記載例】

（四）退職手当については、〇〇の従業員に対しては、第〇条及び第〇条に規定する退職金制度に従って支給し、〇〇の従業員に対しては、第〇条に規定する前払い退職金を支給する。

## 賃金改善規程 公正評価規程を 記載してください！

### ○賃金改善規程

対象派遣労働者の勤務評価の結果、たとえ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、賃金の改善が行われる旨記載

### ○公正評価規程

派遣労働者の基本給や賞与が経営者の一存で決定されるのではなく、客観的基準に基づいて公正な評価方法を用いて一どのような内容で行われるか記載

### ○注意点

賃金改善規程で「能力手当を支給」と記載あるにも関わらず、公正評価規程の主語が、「派遣労働者の昇給は」「派遣労働者の賞与は」となっていることは、協定内で齟齬が生じているため、場合によっては訂正が必要

- 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、基本給額の〇～〇%の範囲で追加の〇〇手当を支払うこととする。←法第30条の4第1項第2号ロ「賃金の改善」
- 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。←法第30条の4第1項第2号ロ「賃金の改善」

※ 法第30条の4第1項第2号ロ「職務内容等の向上があった場合の賃金の改善」の内容は、上記の他にも様々な方法が考えられる。

【各等級の職務と能力・経験調整指数を対応することに加え、号俸（昇給レンジ）により第2号ロ「職務内容等の向上があった場合の賃金の改善」に対応する場合の記載例】

- 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〇号俸から〇号俸までの範囲内で決定するものとする。

【「職務内容等の向上があった場合により高度な業務に係る派遣就業機会を提供」の場合の記載例】

- 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 **高度な業務に係る派遣就業機会の提供 記載例** 会を提示できないときは、同勤務評価の結果に応じて、基本給額の〇～〇%の範囲で追加の〇〇手当を支払うこととする。

（賃金の決定に当たっての評価） ←第3号「賃金の決定に当たっての評価」

第5条 基本給の決定は、〇〇（「〇か月」「〇半期」等の期間）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、その方法は〇〇人材サービス株式会社社員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項の追加の〇〇手当の範囲を決定する。

2 賞与の決定は、〇〇（「〇か月」「〇半期」等の期間）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、その方法は〇〇人材サービス株式会社社員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1のとおり、賞与額を決定する。

3 〇〇手当の決定は、〇〇（「〇か月」「〇半期」等の期間）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、その方法は〇〇人材サービス株式会社社員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「〇〇手当支給規程」により支給を決定する。

【職務の内容に密接に関連して支払われるもののうち、一定の要件の下で必ず支払われることとして就業規則等に定められている手当の場合の記載例】

- 3 〇〇手当は、〇〇人材サービス株式会社社員就業規則〇条に基づき支給するものとする。

※ 法第30条の4第1項第3号については、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、能力、経験等の向上を公正に評価しその結果を勘案した賃金を決定することを労使協定で定めることが要件であるため、一般的に職務の内容、職務の成果、能力、経験等に応じて支給されると考えられる職務の内容に密接に関連して支払われるものは全て労使協定に規定する必要があることに留意すること。また、第5条の記載のとおり、自社の就業規則等を準用することでも差し支えないが、当該就業規則等には法第30条の4第1項第3号における、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、能力、経験等の向上を公正に評価することが具体的に定められていることが必要となる。

※ 「賃金の決定に当たっての評価」の内容は、上記の他にも様々な方法が考えられる。

就業規則を準用する際の注意事項



賃金以外の待遇を記載してください！

教育訓練を記載してください！

その他について記載して下さい！

有効期間について記載して下さい！

有効期間を2年以内とすることが望ましい旨について記載

(賃金以外の待遇) ←第4号「賃金以外の待遇」

第6条 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、〇〇人材サービス株式会社社員就業規則第〇条から第〇条までの規定を準用する。

【正社員と別規程を使用している場合の記載例】

第6条 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人材サービス株式会社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、〇〇人材サービス株式会社〇〇就業規則第〇条から第〇条までの規定を適用する。

(教育訓練) ←第5号「教育訓練」

第7条 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「〇〇人材サービス株式会社教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

(その他)

第8条 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) ←法第30条の4第1項第6号「その他」

第9条 本協定の有効期間は、〇〇年〇月〇日から〇〇年〇月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、労使協定に定める対象従業員の賃金の額を基礎として、対象従業員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。

※ 有効期間の長さについては、その対象となる派遣労働者の待遇の安定性や予見可能性、実務上の対応を考慮すれば長くすることが考えられる一方で、労働者の意思を適正に反映することを考慮すれば短くすることが考えられるため、画一的な基準を設けることはしていないが、目安として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否か確認することが必要。

その結果、派遣労働者の賃金の額が次年度の一般賃金の額と同等以上の額でない場合には、労使協定に定める賃金の決定方法を変更するために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次年度の一般賃金の額と同等以上の額である場合には、派遣元事業主が、同等以上の額であることを確認した旨の書面を労使協定に添付することで差し支えない。

※ 労使協定方式については、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援など、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。このため、当該目的を達成する観点から、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労使で十分に議論することが望まれるものである。

使用者と  
過半数代表者  
(過半数労働組合) の

署名

or

記名押印

が必要!



〇〇年 〇月〇日

甲 代表取締役 〇〇〇〇 印  
乙 執行委員長 〇〇〇〇 印

協定対象派遣労働者の賃金と比較するために、一般賃金を記載して下さい！

通勤手当・退職手当合算しない場合

|   |                       |                          | 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   |
|   |                       |                          | 100.0                   | 116.0 | 124.3 | 127.0 | 133.0 | 149.4 | 179.3 |
| 1 | 1104<br>ソフトウェア<br>作成者 | 通達に定める賃金<br>構造基本<br>統計調査 | 1,444                   | 1,675 | 1,795 | 1,834 | 1,921 | 2,157 | 2,589 |
| 2 | 地域調整                  | 北海道<br>94.4              | 1,364                   | 1,582 | 1,695 | 1,732 | 1,814 | 2,037 | 2,445 |

記入上の注意

- ※1【職種】賃金構造基本統計調査又は職業安定業務統計の対応する職種について、基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値別の数値を記載
- ※2【地域調整】「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」に応じて、通達に定める地域指数を乗じた数値を記載
- ※3 例えば、1年、3年、5年の能力・経験調整指数のみ使う場合は、それ以外の能力・経験調整指数を乗じた値を記載することは必ずしも要しない。ただし、計算方法の明確化の観点で、基準値（0年）は記載することが望ましい。
- ※4 通達別添1又は別添2に示される数値に通達別添3の地域指数を乗じ、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、当該端数は切り上げをすることが必要。

通勤手当・退職手当合算しない場合  
(地域指数乗じた後に、地域別最低賃金を下回った場合の記載例)

|   |                         |                          | 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   |
|   |                         |                          | 100.0                   | 116.0 | 124.3 | 127.0 | 133.0 | 149.4 | 179.3 |
| 1 | 1385<br>クリーニング<br>職、洗張職 | 通達に定める賃金<br>構造基本<br>統計調査 | 923                     | 1,071 | 1,147 | 1,172 | 1,228 | 1,379 | 1,655 |
| 2 | 地域調整                    | 北海道<br>94.4              | 872<br>(※)              | 1,012 | 1,083 | 1,107 | 1,160 | 1,302 | 1,563 |
| 3 | 基準値（0年）を<br>地域別最低賃金とした額 |                          | 1,010                   | 1,172 | 1,256 | 1,283 | 1,344 | 1,509 | 1,811 |

※ 地域調整した結果、北海道の地域別最低賃金額 1,010 円（令和 6 年 10 月 1 日発効）を下回っているため、表「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円未満の端数切り上げ）。

通勤手当を合算する場合

| 【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】 |                       |                          |                         |       |       |       |       |       |       |
|---|-----------------------|--------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|   |                       |                          | 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   |
|   |                       |                          | 100.0                   | 116.0 | 124.3 | 127.0 | 133.0 | 149.4 | 179.3 |
| 1   | 1104<br>ソフトウェア<br>作成者 | 通達に定める賃金<br>構造基本<br>統計調査 | 1,444                   | 1,675 | 1,795 | 1,834 | 1,921 | 2,157 | 2,589 |
| 2   | 地域調整                  | 北海道<br>94.4              | 1,364                   | 1,582 | 1,695 | 1,732 | 1,814 | 2,037 | 2,445 |
| 3   | 通勤手当<br>上乗せ後          | 通勤手当<br>73円              | 1,437                   | 1,655 | 1,768 | 1,805 | 1,887 | 2,110 | 2,518 |

| 【「一般の労働者の通勤手当を月々の給与と併せて支給するものの、一般通勤手当73円（R7度）に満たなかった場合（差額13円）※例 |                       |                          |                         |       |       |       |       |       |       |
|---|-----------------------|--------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|   |                       |                          | 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   |
|   |                       |                          | 100.0                   | 116.0 | 124.3 | 127.0 | 133.0 | 149.4 | 179.3 |
| 1   | 1104<br>ソフトウェア<br>作成者 | 通達に定める賃金<br>構造基本<br>統計調査 | 1,444                   | 1,675 | 1,795 | 1,834 | 1,921 | 2,157 | 2,589 |
| 2   | 地域調整                  | 北海道<br>94.4              | 1,364                   | 1,582 | 1,695 | 1,732 | 1,814 | 2,037 | 2,445 |
| 3   | 通勤手当<br>上乗せ後          | 通勤手当<br>13円              | 1,377                   | 1,595 | 1,708 | 1,745 | 1,827 | 2,050 | 2,458 |



# 協定対象派遣労働者の賃金と比較するために、一般賃金を記載して下さい！

【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】

|   |                       |                              | 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   |
|   |                       |                              | 100.0                   | 116.0 | 124.3 | 127.0 | 133.0 | 149.4 | 179.3 |
| 1 | 1104<br>ソフトウェア<br>作成者 | 通達に定<br>める賃金<br>構造基本<br>統計調査 | 1,444                   | 1,675 | 1,795 | 1,834 | 1,921 | 2,157 | 2,589 |
| 2 | 地域調整                  | 北海道<br>94.4                  | 1,364                   | 1,582 | 1,695 | 1,732 | 1,814 | 2,037 | 2,445 |
| 3 | 退職手当<br>上乗せ後          | 退職手当<br>5%                   | 1,433                   | 1,662 | 1,780 | 1,819 | 1,905 | 2,139 | 2,568 |

※ 一般基本給・賞与等（表「1」×表「2」）を算出した結果、1円未満の端数が生じた場合、その時点で、当該端数を切り上げることが必要。また、一般基本給・賞与等に退職手当として退職割合5%を乗じ（表「2」×1.05）、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。

（例：0年目の場合） 1,444 円×（地域指数）0.944＝1,364 円（1,363.136）  
1,364 円×（退職割合）1.05＝1,433 円（1,432.20）

退職手当のみ合算する場合

【退職手当及び通勤手当を合算する場合（退職金前払い及び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含む）の記載例】

|   |                       |                              | 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   |
|   |                       |                              | 100.0                   | 116.0 | 124.3 | 127.0 | 133.0 | 149.4 | 179.3 |
| 1 | 1104<br>ソフトウェア<br>作成者 | 通達に定<br>める賃金<br>構造基本<br>統計調査 | 1,444                   | 1,675 | 1,795 | 1,834 | 1,921 | 2,157 | 2,589 |
| 2 | 地域調整                  | 北海道<br>94.4                  | 1,364                   | 1,582 | 1,695 | 1,732 | 1,814 | 2,037 | 2,445 |
| 3 | 退職手当<br>上乗せ後          | 退職手当<br>5%                   | 1,433                   | 1,662 | 1,780 | 1,819 | 1,905 | 2,139 | 2,568 |
| 4 | 通勤手当<br>上乗せ後          | 通勤手当<br>73円                  | 1,506                   | 1,735 | 1,853 | 1,892 | 1,978 | 2,212 | 2,641 |

※ 一般基本給・賞与等（表「1」×表「2」）を算出した結果、1円未満の端数が生じた場合、その時点で、当該端数を切り上げることが必要。また、一般基本給・賞与等に退職手当として退職割合5%を乗じ（表「2」×1.05）、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。

（例：0年目の場合） 1,444 円×（地域指数）0.944＝1,364 円（1,363.136）  
1,364 円×（退職割合）1.05＝1,433 円（1,432.20）  
1,433 円＋73 円＝1,506 円

通勤手当と退職手当を合算する場合

【職種が複数あり、かつ派遣先の事業所所在地が複数地域となる可能性のある場合の記載例】

【別表1】「基準値（0年）×能力・経験調整指数」（令和7年度適用通達に定める賃金構造基本統計調査）

|   |                                 |                              | 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   |
|   |                                 |                              | 100.0                   | 116.0 | 124.3 | 127.0 | 133.0 | 149.4 | 179.3 |
| 1 | 1101<br>システムコン<br>サルタント・<br>設計者 | 通達に定<br>める賃金<br>構造基本<br>統計調査 | 1,699                   | 1,971 | 2,112 | 2,158 | 2,260 | 2,538 | 3,046 |
| 2 | 1104<br>ソフトウェア<br>作成者           | 通達に定<br>める賃金<br>構造基本<br>統計調査 | 1,444                   | 1,675 | 1,795 | 1,834 | 1,921 | 2,157 | 2,589 |

【別表2】地域指数（令和7年度適用通達に定める職業安定業務統計による地域指数）

北海道 94.4  
青森 84.9  
（中略）  
鹿児島 88.7  
沖縄 88.3

職種が複数あり、派遣先の事業所の所在地も複数ある場合

【中小企業退職金共済制度等への加入の方法をとることにしているが、一般基本給・賞与等の額の5%の額に満たない場合（4%の場合）の記載例】

|   |                       |                              | 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   |
|   |                       |                              | 100.0                   | 116.0 | 124.3 | 127.0 | 133.0 | 149.4 | 179.3 |
| 1 | 1104<br>ソフトウェア<br>作成者 | 通達に定<br>める賃金<br>構造基本<br>統計調査 | 1,444                   | 1,675 | 1,795 | 1,834 | 1,921 | 2,157 | 2,589 |
| 2 | 地域調整                  | 北海道<br>94.4                  | 1,364                   | 1,582 | 1,695 | 1,732 | 1,814 | 2,037 | 2,445 |
| 3 | 退職手当<br>上乗せ後          | 退職手当<br>1%                   | 1,378                   | 1,598 | 1,712 | 1,750 | 1,833 | 2,058 | 2,470 |

※ 一般基本給・賞与等（表「1」×表「2」）を算出した結果、1円未満の端数が生じた場合、その時点で、当該端数を切り上げることが必要。また、一般基本給・賞与等に退職手当として退職割合5%を乗じ（表「2」×1.05）、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。

中退共等加入しているが、一般退職金5%（R7度）に満たない場合（差額1%※例）

（例：0年目の場合） 1,444 円×（地域指数）0.944＝1,364 円（1,363.136）  
1,364 円×（退職割合）1.01＝1,378 円（1,377.64）



# 対象派遣労働者の賃金が一般賃金と同等以上であることを記載してください！

## ○作成のポイント

- ・職務の内容は、実態に合わせて具体的に記載
  - ・基本給額は実際に協定対象派遣労働者に支払われる賃金額を記載
  - ・賞与額・手当額は以下のとおり
    - ①個々の協定対象派遣労働者に実際に支給される額
    - ②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
    - ③標準的な協定対象派遣労働者に支給される額
- ※そもそも賞与や手当を支給しないのであれば記載不要
- ・協定で定めた賃金テーブルと齟齬が無いように注意
  - ・備考欄に賞与の算出根拠を記載
  - ・職種ごと表を作成するとわかりやすい

Memo

別表2 対象従業員の基本給、賞与及び手当の額  
【3ランク（0年、3年、10年）の場合の記載例】

| 等級       | 職務の内容                                       | 基本給額   | 賞与額 | 手当額 | 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 |
|----------|---|--------|-----|-----|--------|---|---------------------|------------------|
| A<br>ランク | 上級ソフトウェア開発<br>(AI関係等高度なプログラム言語を用いた開発)       | 1,800～ | 900 | 150 | 2,850～ |   | 2,037               | 10年              |
| B<br>ランク | 中級ソフトウェア開発<br>(Webアプリ作成等の中程度の難易度の開発)        | 1,500～ | 750 | 130 | 2,380～ | ≥ | 1,732               | 3年               |
| C<br>ランク | 初級ソフトウェア開発<br>(Excelのマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発) | 1,300～ | 650 | 120 | 2,070～ |   | 1,364               | 0年               |

(備考)

- 1 賞与については、〇〇（「〇か月」「〇半期」等の期間）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〇%相当、B評価（標準）であれば基本給額の〇%相当、C評価（標準より物足りない）であれば基本給額の〇%相当を支給する。  
※ 上記表は、B評価（標準）を基本給額の50%相当と仮定した賞与額を記載。
- 2 未だ勤務評価を実施していない対象従業員については、〇評価とみなして支給する。
- 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。
- 4 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。
- 5 手当額には、〇〇手当、〇〇手当、〇〇手当及び〇〇手当が含まれ、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するものとする。

対象派遣労働者の退職手当を、基本給・賞与・手当等と分離して支給する場合の比較表（選択肢1で支給する場合）

○作成のポイント

- ・通達「別添4」に定める退職手当の各種統計を使用
- ・基本給額は実際に協定対象派遣労働者に支払われる額記載
- ① 退職手当の受給に必要な最低勤続年数【A】
- ② 退職手当制度がある企業の割合【B】
- 退職手当の支給月数（及び金額）【C】
- 【A＝一般退職金支給最低勤続年数の検討材料】
- 【B×C＝一般退職金支給月数（金額）】

B 退職手当制度がある企業の割合

1. 退職手当制度がある企業の割合

別添4

74.9%（令和5年就労条件総合調査（厚生労働省））  
91.1%【退職一時金制度】（令和5年賃金事情等総合調査（中央労働委員会））  
95.5%【退職年金制度】（令和5年賃金事情等総合調査（中央労働委員会））  
92.3%（令和3年民間企業退職給付調査（人事院））  
71.5%（令和4年中小企業の賃金・退職金事情（東京都））

2. 退職手当の受給に必要な所要年数

退職一時金の受給に必要な最低勤続年数階級別企業数割合（調査産業計）（%）

|      | 1年以上 | 2年以上 | 3年以上 | 4年以上 |
|------|------|------|------|------|
| 会社都合 | 56.1 | 29.7 | 5.1  | 8.7  |
| 自己都合 | 4.3  | 28.3 | 15.2 | 49.3 |

令和5年賃金事情等総合調査（中央労働委員会）

退職一時金

|      | 1年未満 | 1年以上2年未満 | 2年以上3年未満 | 3年以上 |
|------|------|----------|----------|------|
| 会社都合 | 9.3  | 24.7     | 9.1      | 32.4 |
| 自己都合 | 2.5  | 18.0     | 11.2     | 51.5 |

令和4年中小企業の賃金・退職金事情（東京都）

|      | 1年未満 | 1年以上2年未満 | 2年以上3年未満 | 3年以上 |
|------|------|----------|----------|------|
| 会社都合 | 9.3  | 24.7     | 9.1      | 32.4 |
| 自己都合 | 2.5  | 18.0     | 11.2     | 51.5 |

A 退職手当の受給に必要な所要年数

C 退職手当の支給月数（及び金額）

3. 退職手当の支給月数

勤続20年以上かつ45歳以上の自己都合退職者（月）

|        | 大学・大学院卒 | 高校卒  | 高校卒  | 中学卒  |
|--------|---------|------|------|------|
| 計      | 36.0    | 38.6 | 34.3 | 35.7 |
| 20～24年 | 19.6    | 15.5 | 14.3 | 14.4 |
| 25～29年 | 31.5    | 17.4 | 20.4 | 19.1 |
| 30～34年 | 34.5    | 27.3 | 25.3 | 23.0 |
| 35年以上  | 38.9    | 42.3 | 39.8 | 44.2 |

令和5年就労条件総合調査（厚生労働省）

勤続20年以上

|        | 大学・大学院卒 | 高校卒  | 高校卒 | 中学卒 |
|--------|---------|------|-----|-----|
| 計      | 27.7    | 22.2 | -   | -   |
| 20～24年 | 21.4    | -    | -   | -   |
| 25～29年 | 27.7    | 22.2 | -   | -   |
| 30～34年 | 28.0    | 20.9 | -   | -   |
| 35年以上  | 28.0    | 32.1 | -   | -   |

令和5年就労条件総合調査（厚生労働省）

勤続20年以上かつ45歳以上の自己都合退職者（月）

|        | 大学・大学院卒 | 高校卒  | 高校卒  | 中学卒  |
|--------|---------|------|------|------|
| 計      | 23.2    | 23.8 | 20.5 | 11.6 |
| 25～29年 | 23.2    | 23.8 | 20.5 | 11.6 |
| 30～34年 | 39.4    | 25.7 | 31.6 | 31.6 |
| 35年以上  | 43.0    | 47.3 | 46.8 | 17.9 |

令和5年就労条件総合調査（厚生労働省）

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  | 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 |

（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。

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 | 定年   |
|------|--------|----------|-----------|------------|------------|-------|------|
| 支給月数 | 自己都合退職 | 2.0      | 3.0       | 7.0        | 15.0       | 21.0  | —    |
|      | 会社都合退職 | 3.0      | 5.0       | 9.0        | 19.0       | 26.0  | 32.0 |

別表3（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 | 0.7 | 1.4 |     |     |     | 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 |

【B】×【C】

（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。

# 目次

## 5. 職業安定局長通達の読み解き方

## 2 職業安定局長通達の読み解き方のコツ（★は年度ごと数値が変更される可能性のある点）

1 通達の発出日と適用年度を確認（適用年度の前年の夏に発出された通達を使う）

### 2 通達の中身をカテゴライズ

（1）第1 基本的な考え方（趣旨・目的）

★（2）第2 一般賃金の取扱い（一般基本給賞与等・一般通勤手当・一般退職金）

（3）第3 協定対象派遣労働者の賃金の取り扱い（基本給賞与手当等・通勤手当・退職金）

（4）第4 労使協定の締結における留意点（第5は省略）

★（5）各種統計（別添1 賃金基本統計調査・別添2 職業安定業務統計）

★（6）地域指数（別添3 都道府県別及びハローワーク別）

★（7）退職金に使用する統計（選択肢1「退職手当制度で比較する場合」を選択した場合）

### 3 年度ごと数値が変更される可能性のある点を押さえる

（1）一般基本給賞与等（能力経験調整指数）

（2）一般通勤手当（合算及び月の給与と併せて支給する場合 ○円 ※令和7年度 73円 → 令和8年度 79円）

（3）一般退職金（合算及び前払い退職金の○% ※ 令和7年度 5% → 令和8年度 5% 変更なし）

（4）各種統計（基準値 ※職業分類が変更になる場合は職種ごとの番号や名称も併せて確認必須！）

（5）地域指数（静岡：令和7年度 100.7 → 令和8年度 100.7 変更なし）

（6）退職金に使用する統計（退職手当制度がある企業割合・受給に必要な所要年数・支給月数）

### ○厚生労働省のホームページで通達を毎年確認！

- ・令和8年度適用の労使協定は、令和7年8月25日に発出された通達を使用

### ○通達は、カテゴライズして必要な部分を集中的に読み解く！

- ・通達やイメージ（記載例）は、一見するとページ数が多く見えるが、自社に該当する点と、該当しない点を整理することで、読み解きやすくなる

### ○数値が毎年変更される点を特にチェック！

- ・数値の変更点を労使協定本文及び労使協定内「別表」に反映させ、正しい一般賃金と比較すること



# アペンディクス【労使協定セルフチェック】



| 一般賃金の比較の方法                     |                          |   |  |                      |
|--------------------------------|--------------------------|---|--|----------------------|
| 使用する<br>統計の種類                  | 職業分類項目<br>大、中、小の<br>使い分け | 地域指数  | 通勤手当   | 退職金                  |
|                                |                          | ハローワーク別と<br>都道府県別の<br>使い分け  |  |                      |
| 賃金構造基本統計調査<br>※統計使い分ける場合は理由の記載 | 無し                       | あり<br><br>【静岡】<br>and<br>【各ハローワーク】<br>※賃金を引き下げを目的に、<br>使い分けることは適切ではない<br>※理由の記載 | 一般通勤手当<br>R7度（73円加算）加算   | 選択肢 1<br>（退職金規程）     |
|                                |                          |   | 実費支給<br>※上限額ある場合<br>73円<br>×<br>協定対象労働者の所定内労働時間（月）<br>≤<br>【上限額】<br>であること（当該旨記載）<br>※支給しない者がいる場合はその旨記載 | 選択肢 2<br>（合算及び前払金）   |
| 職業安定業務統計<br>※統計使い分ける場合は理由の記載   | あり<br>※理由の記載             | 無し  | 併用   | 選択肢 3<br>（中退共等と合算併用） |

# アペンディクス【厚生労働省のホームページ】

▼ 本文へ ▶ お問い合わせ窓口 ▶ よくある御質問 ▶ サイトマップ ▶ 国民参加の場

ひと、暮らし、みらいのために  
**厚生労働省**  
Ministry of Health, Labour and Welfare

🏠 ホーム

Google カスタム検索 🔍 検索

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 | 申請・募集・情報公開

🏠 ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用 > 労働者派遣事業・職業紹介事業等 > 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

- ▼ [トピックス](#)
- ▼ [パンフレット・リーフレットなど](#)
- ▼ [労使協定方式（労働者派遣法第30条の4）「同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準」について](#)
- ▼ [派遣先均等・均衡方式（労働者派遣法第30条の3）について](#)
- ▼ [動画・マニュアルなど](#)
- ▼ [自主点検表](#)
- ▼ [相談窓口など](#)
- ▼ [裁判外紛争解決手続（行政ADR）](#)
- ▼ [公的機関に関するもの](#)
- ▼ [法律・省令・告示・通達など](#)



# LINE 公式アカウントのご案内

## 静岡労働局職業安定部 LINE 公式アカウント



静岡労働局職業安定部  
公式キャラクター誕生！  
静岡県特産のガーベラの  
花言葉をモチーフに  
ライオンとコラボしました。



- 労働行政に関する各種情報を配信



# Thank You For Viewing ♪

Zoomの「退出」ボタンを押すと画面上に「参加者アンケート」が表示されます。  
回答後「送信」ボタンを押してください。

