

複製禁止

令和 8 年度 労使協定方式セミナー（基礎編）

2026年 9 月18日・ 9 月28日

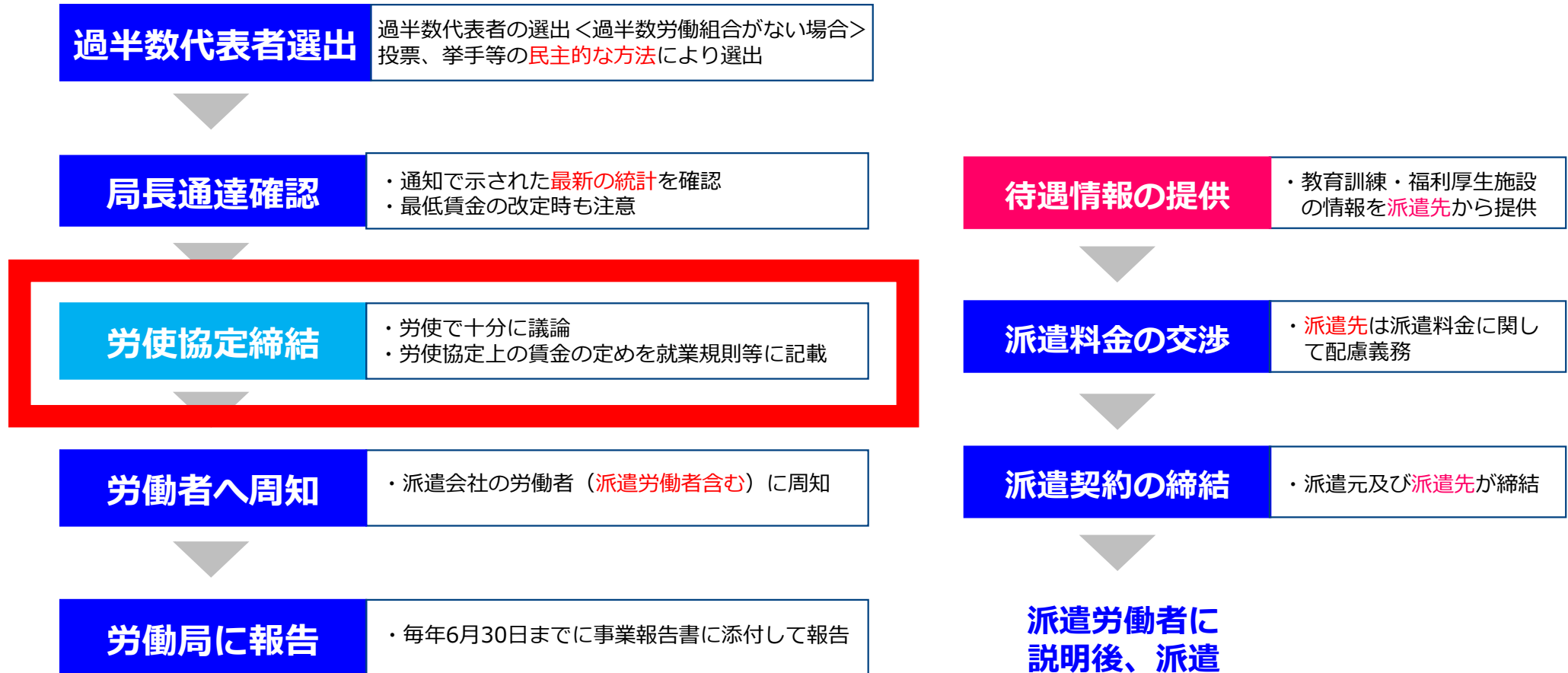
静岡労働局職業安定部
需給調整事業課

初めに(本セミナーの目的)

派遣労働者の同一労働同一賃金 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

労使協定方式を選択した場合の派遣までの流れ



目次

1. 制度概要

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

3. 労使協定の対象とならない待遇

4. その他

1. 制度概要

1. 制度概要

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

3. 労使協定の対象とならない待遇

4. その他

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

労使協定方式の仕組み



【労働者側】
過半数労働組合
or
過半数代表者

労使協定書



【使用者側】
派遣元（派遣会社）



派遣労働者
の待遇決定

労使協定方式の趣旨



長期的なキャリア形成

過半数代表者の選出について

派遣元の皆さまへ

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
一選出するにあたっての5つのポイントをご紹介しますー

派遣労働者の公正な待遇を確保するため、

- 派遣元事業主は、派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の待遇を確保することが義務付けられています。
- 労使協定方式では、過半数代表者などと派遣元事業主との間で労働者派遣法の規定に基づく一定の事項を定めた労使協定を書面で締結することが必要です。
- 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ていない等、適正な労使協定でない場合、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。

過半数代表者の適切な選出のための「5つのポイント」

- 1 過半数代表者となることができる労働者には、要件があります
管理監督者は過半数代表者になることができません
- 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
選出の目的を明らかにして投票などにより行う必要があります
- 3 労働者の意思の確認には、特に注意が必要です
全労働者の過半数以上の「支持」が必要です
- 4 派遣労働者の意見や希望などを反映するための工夫をお願いします
派遣労働者の意見や希望を把握してください
- 5 過半数代表者が事務を円滑に遂行できるよう配慮することが必要です
過半数代表者が意見集約等の事務を円滑に遂行できるよう事務スペースや事務機器の提供にご協力をお願いします

厚生労働省 都道府県労働局

詳細は裏面をご覧ください

【リーフレット】

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

一選出するにあたっての5つのポイントをご紹介しますー



過半数代表者

過半数代表者が適正に選出されていない場合は、協定を定めたものとは認められず、派遣先均等・均衡方式による待遇の確保が求められる



過半数代表者の事務の円滑な遂行のための必要な配慮として、事務スペース・事務機器の提供等が考えられる。また、過半数代表者を選任するための投票等に併せて意見や希望等を提出させるなど、派遣労働者の意見がより反映されるための工夫をするよう努めること

2. 労使協定に定める事項

1. 制度概要

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

3. 労使協定の対象とならない待遇

4. その他

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



労使協定に定めた事項を遵守していない場合は、労使協定方式は適用されず、派遣先均等・均衡方式が適用

労使協定に定める5つの事項①

- 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



労使協定に定めた事項を遵守していない場合は、労使協定方式は適用されず、派遣先均等・均衡方式が適用

労使協定が適用される派遣労働者の範囲

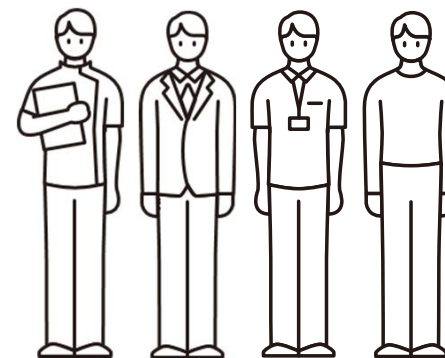
労使協定が適用される
派遣労働者



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



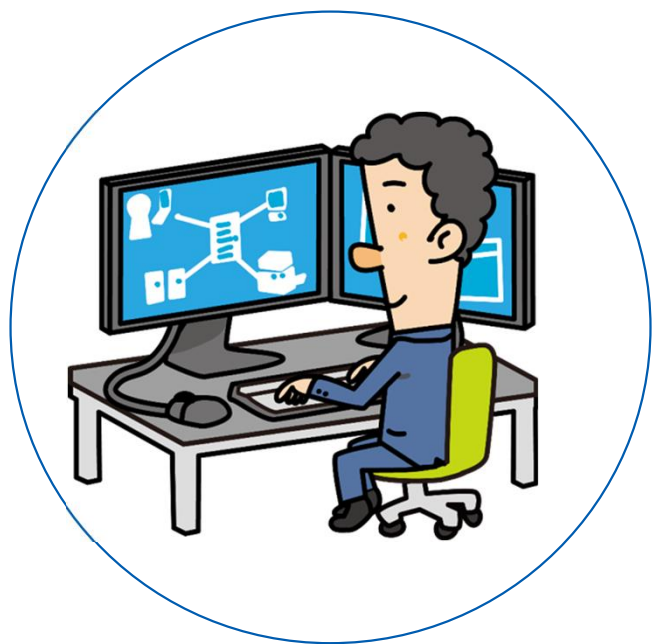
客観的な基準が必要

労使協定が適用される派遣労働者の範囲

客観的な基準が必要だが・・・

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！

労使協定が適用される
派遣労働者

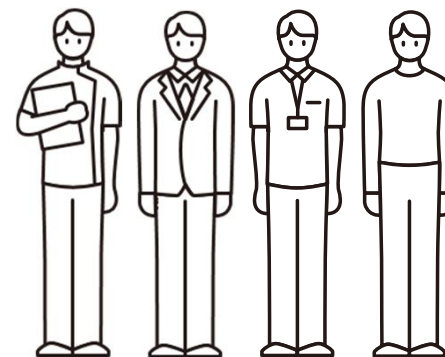


職 種

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



労使協定のイメージ(対象となる派遣労働者の範囲)

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。

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5つの事項②

- 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



労使協定に定めた事項を遵守していない場合は、労使協定方式は適用されず、派遣先均等・均衡方式が適用

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、能力又は経験等を**公正に評価**して賃金を決定すること

- ・評価表
- ・評価規定

「一般賃金と同等以上の賃金額」のイメージ

世間一般、世の中の
通常労働者（いわゆる正社員）の平均額

一般賃金



$\geq$
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



一般賃金の取扱い

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

合算による方法も可

一般基本給・賞与等（一般賃金-A）

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

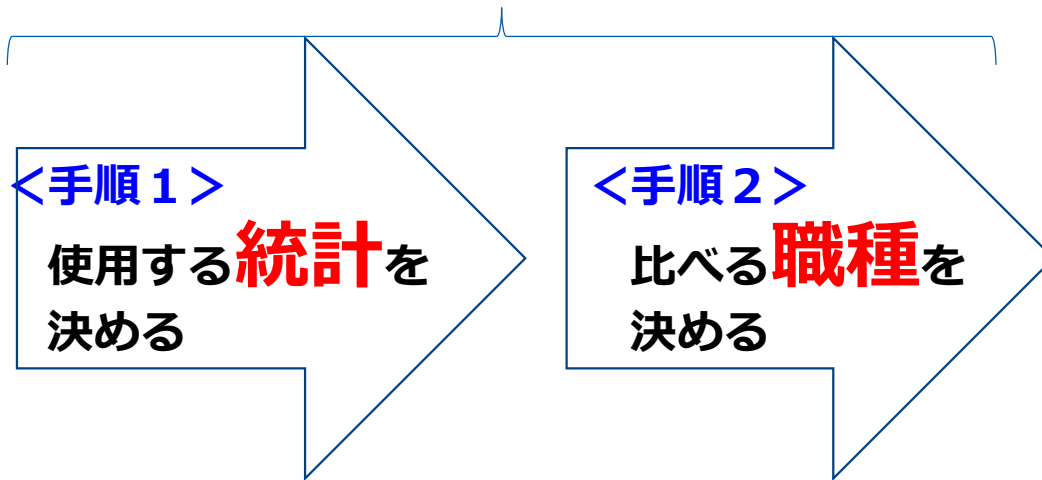
休日勤務手当

合算による方法も可

一般基本給・賞与等の算出手順（一般賃金-A）

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」

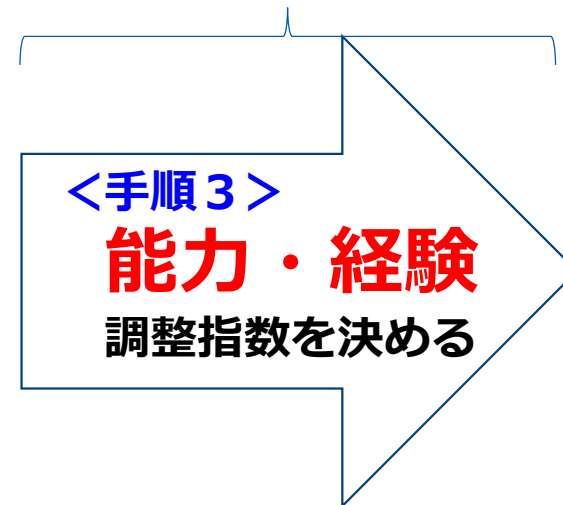
基準値（0年）



賃金構造基本統計調査
or
職業安定業務統計

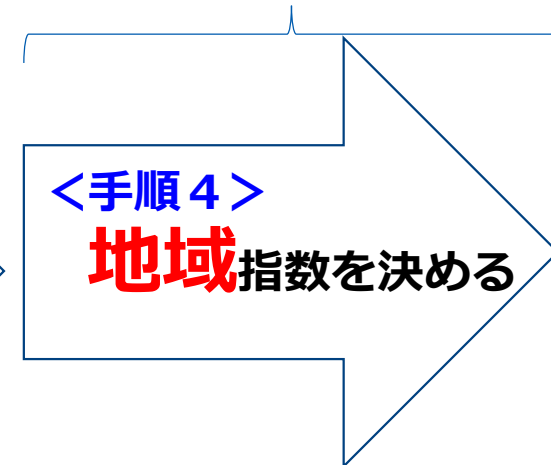
派遣労働者の業務に
合った職種
※業務が複数有る場合は
「中核的業務」で選ぶ

能力・経験調整指数



派遣労働者の業務の
内容や難易度が
勤続何年目相当か

地域指数



派遣先の事業所の
所在地はどこか

一般基本給・賞与等の算出手順（一般賃金-A）

<手順 1>

使用する統計を
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」



実際に支給された賃金を
調査したものであるが、
職種が細かい

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」



職種が細かいが、求人賃金
を調査したもの

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 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						基準値 (0年) 最大値	参考値 (0年)
		1年	2年	3年	5年	10年	20年		
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 (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

※局長通達 別添 1・別添 2

一般基本給・賞与等の算出手順（一般賃金-A）

<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 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						基準値 (0年) 最大値	参考値 (0年)
		1年	2年	3年	5年	10年	20年		
企業計	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	3,158	4,049	4,334	4,440	4,753	5,077	6,312	-	4,145
1051 研究者	2,243	2,186	2,240	2,398	2,561	3,184	-	-	2,130
1072 電気・電子・電気通信技術者 (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

↑
手順2

一般基本給・賞与等の算出手順（一般賃金-A）

<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

一般基本給・賞与等の算出手順（一般賃金-A）

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

$$1,900\text{円（1年目）} \times 1.007 \text{（静岡県）} \\ = 1,913.3$$

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

職種を選択について(一般賃金-A)

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」

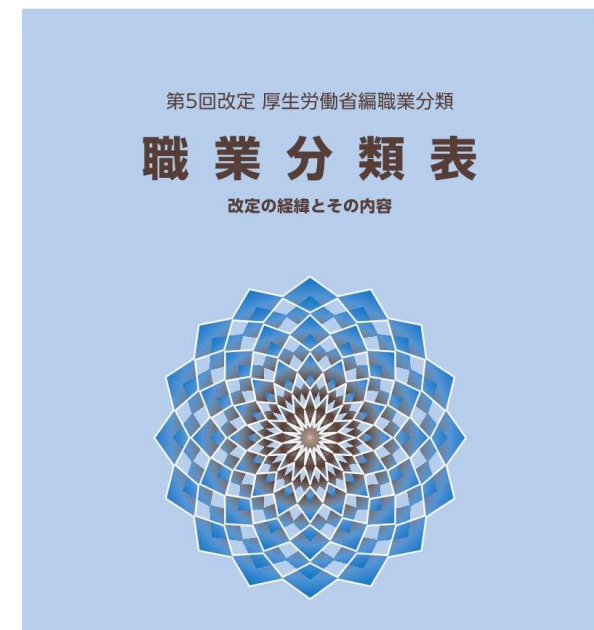
職業安定業務統計によるもの

「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」

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

中核的業務

「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

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。

能力・経験調整指数の選択について(一般賃金-A)

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 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						基準値 (0年) 最大値	参考値 (0年)
		1年	2年	3年	5年	10年	20年		
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 (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

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

地域指数の選択について(一般賃金-A)

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、指導監督、労働の態様等においてある程度の**独立性**を有すること

一定期間継続し、**施設としての持続性**を有すること

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

「一般賃金と同等以上の賃金額」のイメージ(再掲)

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



$\geq$
同等以上

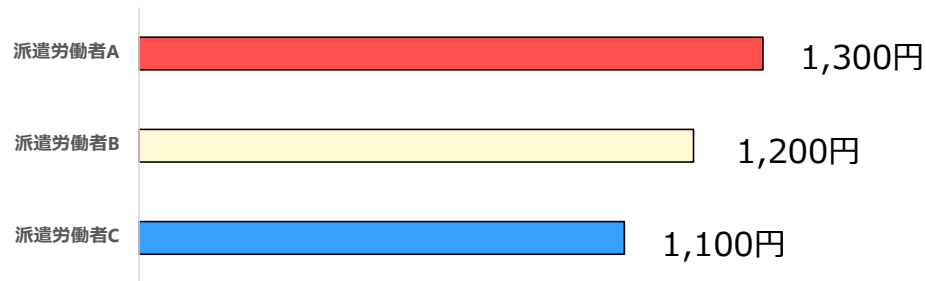
各派遣会社における
派遣労働者の賃金額

協定対象派遣労働者の賃金



協定対象派遣労働者の賃金（一般賃金-A）

基本給



+

賞与等

直近の事業年度の平均額

見込み額の平均額

標準的な額

直近事業年度の平均額

200円

派遣労働者A

派遣労働者B

派遣労働者C

個々に実際に支給される額で

一般基本給・賞与等と比較

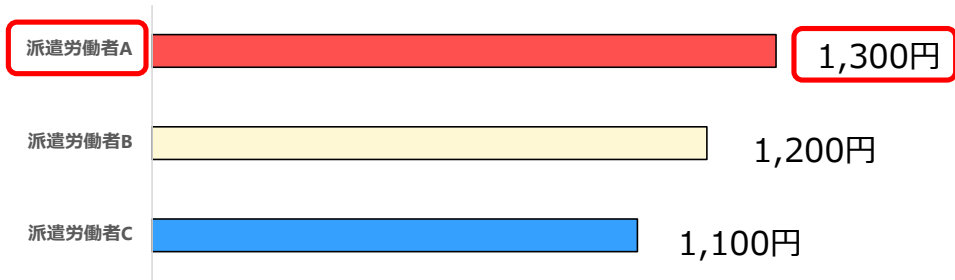
実際に支給される額以外にも…平均額 等で
一般基本給・賞与等と比較が可能



個々に実際に支払われる「基本給」と、「賞与等の平均額等」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

協定対象派遣労働者の賃金（一般賃金-A）

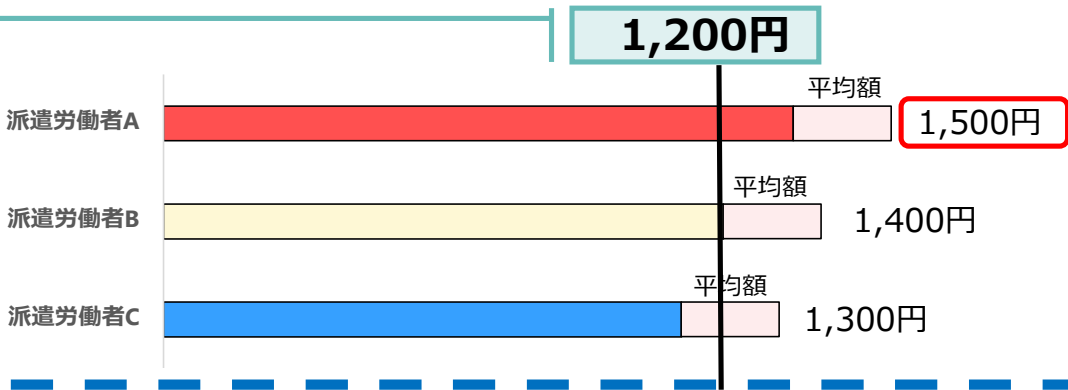
基本給



賞与等



例えば・・・
一般基本給・賞与等が、
1,200円 の場合



同等以上
である

一般基本給・賞与等との比較(一般賃金-A)

<派遣会社の賃金水準>

職種	等級	職務内容	基本給額 (賞与額)	合計額
ソフトウェア 作成者	Aランク	上級ソフトウェア開発 (A I 関係等高度なプログラム言語を用いた開発)	1,900円～ (賞与750円)	2,650円～
	Bランク	中級ソフトウェア開発 (Webアプリ作成等の中程度の難易度の開発)	1,600円～ (賞与600円)	2,200円～
	Cランク	初級ソフトウェア開発 (Excelマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発)	1,400円～ (賞与500円)	1,900円～

手順1



<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：1,900円～、Bランク：2,200円～、Aランク：2,650円～

<手順2>

各等級と**勤続年数**(能力・経験調整指数)との対応関係の決定

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。

<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1,900円≧1,682円、
Bランク2,200円≧2,099円、
Aランク2,650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。

<一般基本給・賞与等の額>

←手順3

	0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
ソフトウェア 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

一般通勤手当(一般賃金-B)

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

合算による方法も可

一般通勤手当（一般賃金-B）

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

79円
一般通勤手当

≤

固定額
通勤手当
(時給換算)
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

79円
一般基本給
賞与等
1,100円

≤

一般基本給・賞与等 +
一般通勤手当 (79円)

1,179円~
協定対象派遣労働者の
「賃金」

一般通勤手当（一般賃金-B）

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

79円
一般通勤手当

≧

固定額
通勤手当
(時給換算)

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

79円
一般基本給
賞与等
1,500円

≧

1,579円～

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」

一般退職金(一般賃金-C)

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

合算による方法も可

一般退職金（一般賃金-C）

選択肢1 退職制度の方法

退職手当制度がある企業の割合、受給に必要な勤続年数、支給月数及び支給金額の相場について、国が各種調査結果を示し、そのうちのいずれかを選択し、**退職手当制度を比較**する

選択肢2 退職金前払いの方法

- ① 一般基本給・賞与等に退職給付等の費用の割合 **5%** を乗じた額以上の「**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する
（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

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ものとみなす

※ 確定給付企業年金や確定拠出年金等の掛金等を含む

※ 掛金月額を時給換算した場合に、一般基本給・賞与等の**5%以上**である場合に限る

一般退職金（一般賃金-C）

選択肢1 退職制度の方法

局長通達で示す調査により設定した

一般退職金（支給月数）

※「令和6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	0.6月	1.1月	2.5月	4.2月	6.3月	8.3月	11.4月	11.6月
会社都合	0.8月	1.5月	3.2月	5.2月	7.4月	10.1月	11.8月	13.0月

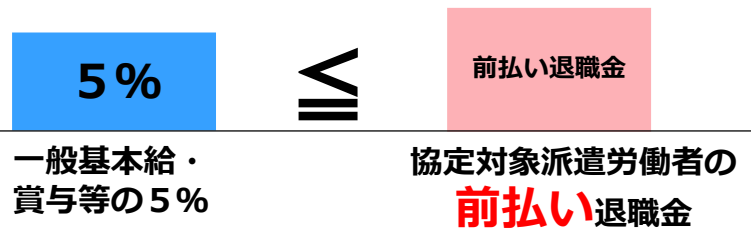
派遣会社の退職金テーブル（例）

勤続年数	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 25年未満	25年以上
自己都合	2.0月	3.0月	7.0月	15.0月	21.0月
会社都合	3.0月	5.0月	9.0月	19.0月	26.0月

一般退職金（一般賃金-C）

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
前払い退職金を支給



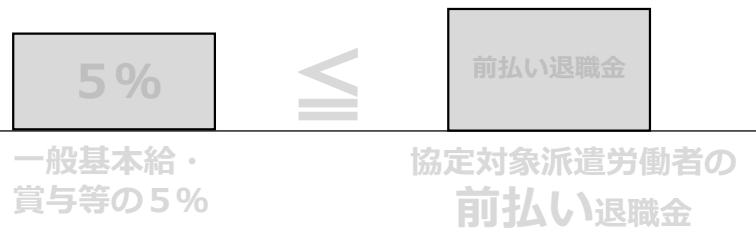
一般基本給・賞与等に
その5%分を加え比較（合算）



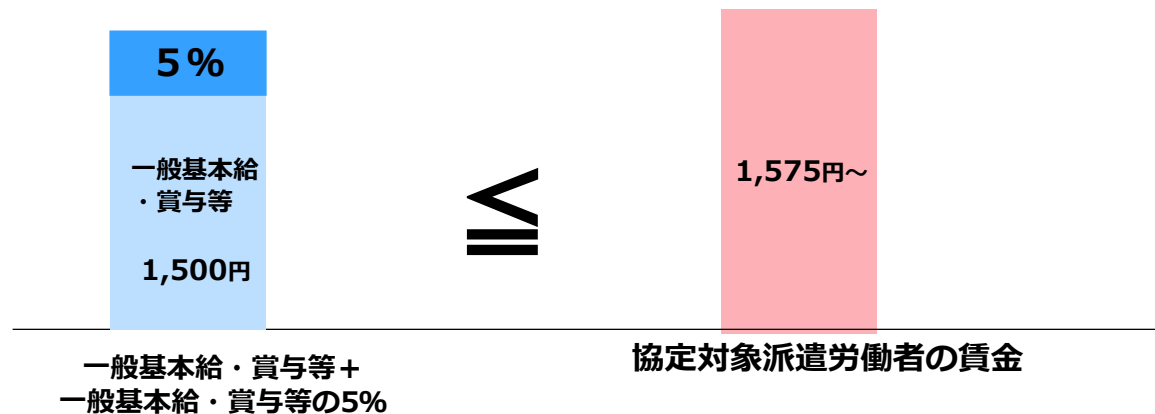
一般退職金(一般賃金-C)

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
前払い退職金を支給

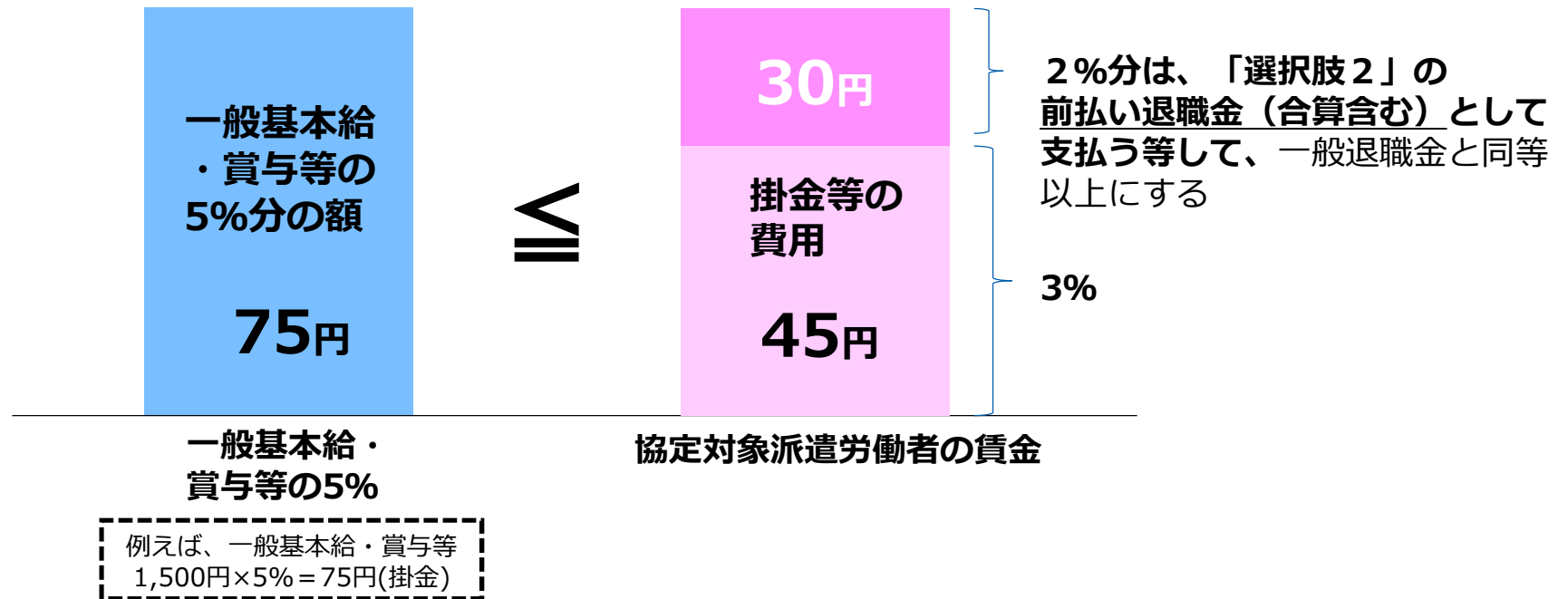


一般基本給・賞与等に
その5%分を加え比較 (合算)



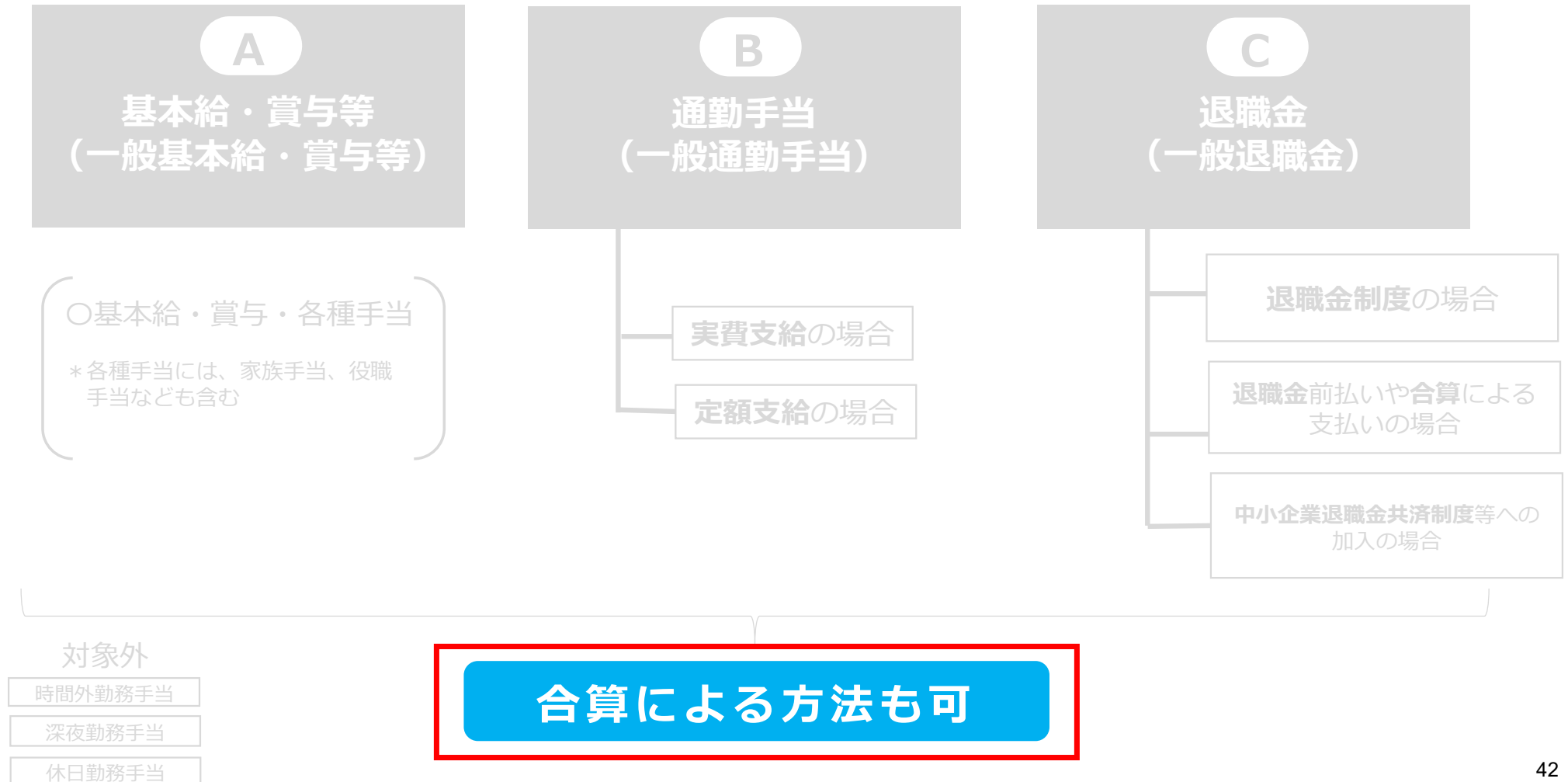
一般退職金（一般賃金-C）

選択肢3 中小企業退職金共済制度等への加入の方法



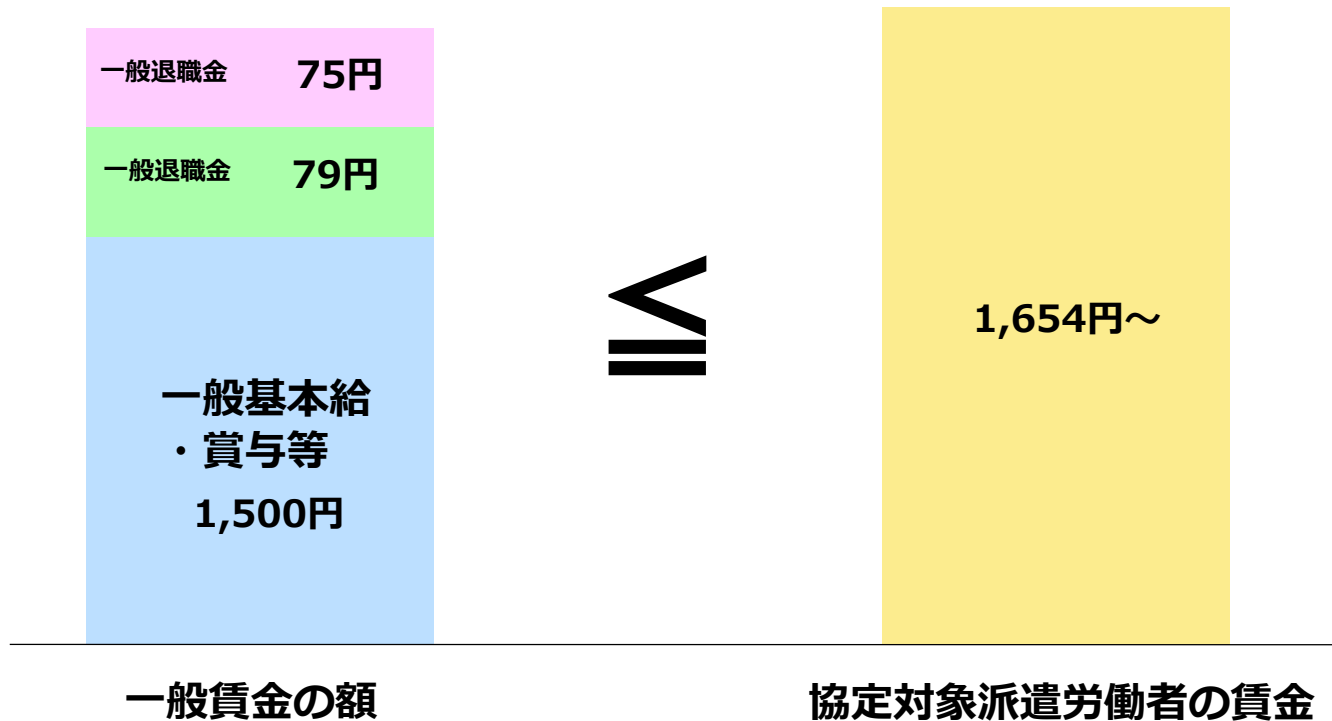
右側の掛金等の費用の額が5%に満たない場合は、**その不足分**を選択肢2の方法で補うことも可能。（選択肢2と選択肢3の併用）

一般賃金(合算による方法)



一般賃金（合算による方法）

一般通勤手当・一般退職金を合算する場合の例



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・賃与等の額」（時給換算）

	基準値 (0年) <100.0>	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						基準値 (0年) 最大値	参考値① (0年)	参考値② (0年)
		1年 <117.5>	2年 <125.3>	3年 <130.0>	5年 <136.2>	10年 <139.8>	20年 <181.4>			
職業計	1,333	1,566	1,670	1,733	1,816	1,864	2,418	-	1,547	1,763
01管理職	1,650	1,939	2,067	2,145	2,247	2,307	2,993	-	1,893	2,136
001法人・団体役員	1,950	2,291	2,443	2,535	2,656	2,726	3,537	-	2,365	2,781
00101会社役員	2,220	2,609	2,782	2,886	3,024	3,104	4,027	2,265	2,794	3,369
00199その他の法人・団体役員	1,492	1,753	1,869	1,940	2,032	2,086	2,706	1,812	1,636	1,779
002法人・団体管理職員	1,709	2,008	2,141	2,222	2,328	2,389	3,100	-	1,960	2,213
00201会社管理職員	1,718	2,019	2,153	2,233	2,340	2,402	3,116	-	1,978	2,238
00299その他の法人・団体管理職員	1,629	1,914	2,041	2,118	2,219	2,277	2,955	-	1,821	2,011
003その他の管理職	1,475	1,733	1,848	1,918	2,009	2,062	2,676	-	1,685	1,894
00301管理職公務員	1,481	1,740	1,856	1,925	2,017	2,070	2,687	-	1,688	1,895
00399他に分類されない管理職	1,475	1,733	1,848	1,918	2,009	2,062	2,676	-	1,685	1,894
02研究・技術職	1,505	1,768	1,886	1,957	2,050	2,104	2,730	-	1,967	2,429
004研究者	1,389	1,632	1,740	1,806	1,892	1,942	2,520	-	1,679	1,968
00401自然科学系研究者	1,389	1,632	1,740	1,806	1,892	1,942	2,520	-	1,679	1,968
00402人文・社会科学系等研究者	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
005農林水産技術者	1,197	1,406	1,500	1,556	1,630	1,673	2,171	-	1,378	1,559
00501農林水産技術者	1,197	1,406	1,500	1,556	1,630	1,673	2,171	-	1,378	1,559
006開発技術者	1,414	1,661	1,772	1,838	1,926	1,977	2,565	-	1,815	2,214
00601食品開発技術者	1,282	1,506	1,606	1,667	1,746	1,792	2,326	-	1,501	1,721
00602電気・電子・電気通信開発技術者 (通信ネットワークを除く)	1,440	1,692	1,804	1,872	1,961	2,013	2,612	-	1,858	2,277
00603機械開発技術者	1,408	1,654	1,764	1,830	1,918	1,968	2,554	-	1,812	2,216
00604自動車開発技術者	1,375	1,616	1,723	1,788	1,873	1,922	2,494	-	1,795	2,215
00605輸送用機器開発技術者(自動車を除く)	1,281	1,505	1,605	1,665	1,745	1,791	2,324	-	1,592	1,904

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	95.2
青森	86.2
岩手	88.2
宮城	95.9
秋田	86.9
山形	89.2
福島	92.3
茨城	100.8
栃木	100.0
群馬	99.0
埼玉	107.5
千葉	106.8

令和 9 年度の労使協定に
適用される額・割合

※令和 8 年 8 月 28 日 発 出

67円

一般通勤手当

5%

一般退職金

毎年度更新される

※ 最新の局長通達の確認をお願いします

端数処理・最低賃金との関係

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	四捨五入可
退職金：選択肢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	月給を時給換算する際の端数処理	切り捨て

一般基本給・賞与等の「基準値（0年）」の額が地域別最低賃金を下回る場合

基準値（0年）を地域別最低賃金に置き換えて算出
※ 1年～20年目も置き換えた基準値の額に能力・経験調整指数を乗じて算出（1円未満の端数は切り上げ）。
地域指数は乗じない
※ 特定最低賃金を下回る場合も同様

賃金の決定方法（Ⅱ・Ⅲの事項）

賃金の改善

派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものであること

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%の範囲で追加の〇〇手当**を支払う（又は**昇給を決定する**）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、その賃金を決定しなければならない

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、第〇条第〇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 〇〇手当の決定は、**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「〇〇手当支給規程」により支給を決定する。

例

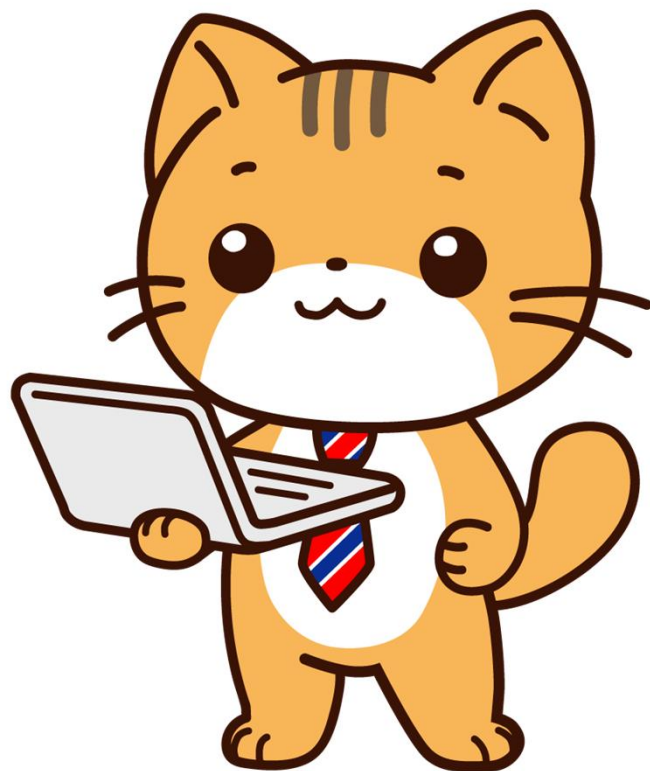
賃金の決定の方法を協定で定めるに当たっての留意事項

派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（派遣元指針）が改正される （令和8年10月1日から適用）

改正により追加された内容の一つとして、
協定対象派遣労働者の待遇の改善を進める観点から、協定対象派遣労働者の賃金の決定の方法を協定で定めるに当たっては、次の事項に留意することとされた（第2の8(8)ハ）

- イ 一般賃金水準を遵守した上で、経済・物価動向及び賃金動向を勘案して協定に定める賃金の額を決定することについて労使で十分に協議することが考えられること。
- ロ 一般賃金水準が下がった場合であっても、従前の協定に定める賃金の額を基礎として、公正な待遇の確保について労使で十分に協議することが望ましいこと。
- ハ 労使で十分に協議を行ったとしても、待遇を引き下げの場合、労働条件の不利益変更となり得るものであり、労働契約法第9条に基づき、原則として労使双方の合意が必要であること。

前半部分の説明が終了しました。
ここで5分程度、休憩となります。



【マスコットキャラクターじゅきゅにゃん】

労使協定に定める5つの事項③

- 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



労使協定に定めた事項を遵守していない場合は、労使協定方式は適用されず、派遣先均等・均衡方式が適用

賃金を除く待遇の決定方法

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



世間一般の通常の
労働者の平均額



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

賃金

均衡待遇の考え方

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、労使の交渉の経緯や結果等

同一労働同一賃金ガイドラインについて

同一労働同一賃金ガイドライン

(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)

第5 協定対象派遣労働者

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。

1 賃金

労働者派遣法第30条の4第1項第2号イにおいて、協定対象派遣労働者の賃金の決定の方法については、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なければならないこととされている。

また、同号ロにおいて、その賃金の決定の方法は、協定対象派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものでなければならないこととされている。

さらに、同項第3号において、派遣元事業主は、この方法により賃金を決定するに当たっては、協定対象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、その賃金を決定しなければならないこととされている。

2 福利厚生

(1) 福利厚生施設

派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの事業所で働く協定対象派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同じの給食施設、休憩室及び更衣室の利用を認めなければならない。

なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第30条の3又は第30

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、
原則となる考え方及び具体例並びに留意すべき事項を示したもの

労使協定の記載イメージ(賃金を除く待遇)

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

(賃金以外の待遇)

第○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、社員就業規則第○条から第○条までの規定を準用する。

(賃金以外の待遇)

第○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○○就業規則第○条から○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、○○就業規則第○条から第○条までの規定を適用する。

正社員と別規程を使用している場合の記載例

労使協定に定める5つの事項④

- 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



労使協定に定めた事項を遵守していない場合は、労使協定方式は適用されず、派遣先均等・均衡方式が適用

労使協定の記載イメージ（法第30条の2第1項に規定する教育訓練）

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

（教育訓練）

第〇条 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「〇〇社教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

労使協定に定める5つの事項⑤

- 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**



労使協定に定めた事項を遵守していない場合は、労使協定方式は適用されず、派遣先均等・均衡方式が適用

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

例

（有効期間）
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。

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か否かを変更しようとししないこと**

労使協定の記載イメージ

例

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。

3.労使協定の対象とならない待遇

1.制度概要

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

3.労使協定の対象とならない待遇

4.その他

労使協定の対象とならない待遇（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

※単に食事スペースを言うのではなく、
調理員のいるような食堂のこと



休憩室



更衣室

労使協定の対象とならない待遇（法第40条第2項に規定する教育訓練）

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

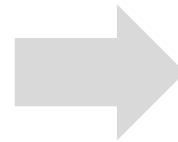


派遣先の通常の労働者
との均衡を図る



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】

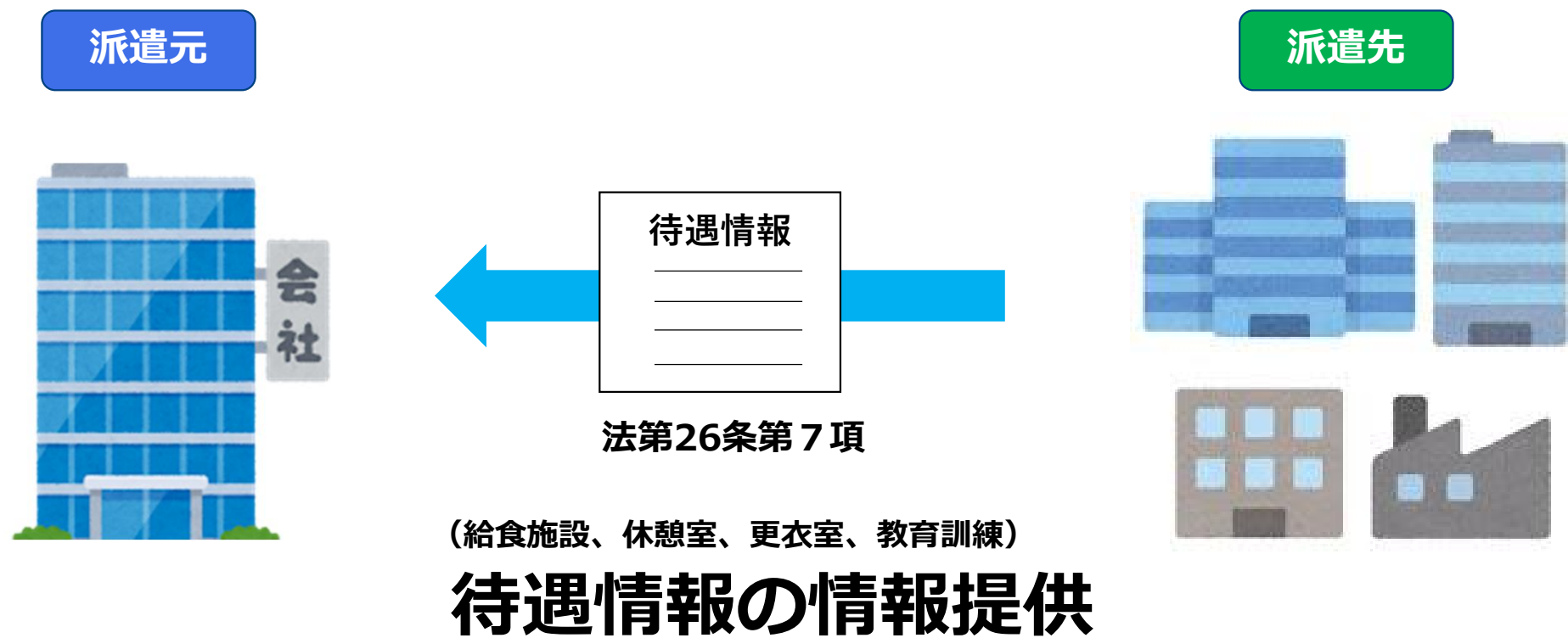


労使協定方式

労使協定書

派遣元が
講ずべき措置

待遇情報の提供（概念図）



待遇情報の提供（情報提供書面の例）

令和△年△月△日

（派遣元）
〇〇〇株式会社 御中

（派遣先）
□□□株式会社
役職・・・氏名・・・

待遇に関する情報提供

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 26 条第 7 項に基づき、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施行規則第 24 条の 4 第二号に定める待遇等に関する情報を下記のとおり情報提供いたします。

待遇のそれぞれの内容	
（待遇の種類）	
（待遇の内容）	
食堂：施設有	
利用可（注：利用に当たっての条件がある場合は、詳細を記載。）	
利用時間：12 時～13 時（全従業員共通）	
休憩室：施設有	
利用可（注：利用に当たっての条件がある場合は、詳細を記載。）	
利用時間：12 時～13 時（全従業員共通）	
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	
利用時間：8 時～20 時（全従業員共通）	
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

待遇情報の提供（根拠規定）

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するときだけでなく、**更新時**も必要

4.その他

1.制度概要

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

3.労使協定の対象とならない待遇

4.その他

労使協定の周知

締結した労使協定を労働者に周知しなければならない

周知の方法

※締結・改定時だけでなく、労働者を雇い入れたときにも周知を行うこと。
また、労働者を雇い入れようとするときも同様に周知を行うことが望ましい。

●書面の交付（全文）

※派遣労働者が希望する場合には、労使協定本体を書面の交付等により周知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できるものに限る

●社内のイントラネット

※常時確認できるものに限る

●事業所の見やすい場所に掲示、又は備え付け

※労使協定の概要について、上記のいずれかの方法により併せて周知する場合に限る

労使協定において誤りが多いもの

- **端数処理**が誤っている

（一般基本給・賞与等）

地域指数（局長通達別添 3）を乗じた額に 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**

- **最低賃金**を下回った場合の算出方法によっていない

一般基本給・賞与等の額の算定の結果、「基準値（0 年）」の額が最低賃金を下回った場合は、最低賃金に能力・経験調整指数を乗じて算出する

- **公正な評価**についての規定がない

派遣労働者を**公正**に評価し、その評価結果に基づき昇給するなどの規定が必要

- **通達名を更新**していない

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」



令和 9 年度適用：令和 8 年 8 月 28 日付職発 0828 第 5 号「令和 9 年度の「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第 30 条の 4 第 1 項第 2 号イに定める「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」等について」

厚生労働省「派遣労働者の同一労働同一賃金について」ページ



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

▼ 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

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

▼ 新着・更新情報

▼ 令和8年10月1日より派遣労働者の同一労働同一賃金が改正されます

▼ 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 ～同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額～

▼ 労使協定方式 ～賃金比較ツール、各種イメージ・様式集等～

▼ 労使協定方式 ～独自統計調査について～

▼ 派遣先均等・均衡方式（労働者派遣法第30条の3）について

▼ 同一労働同一賃金ガイドライン

▼ 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）

▼ 公的機関に関するもの

▼ 法律・省令・告示・通達など

新着・更新情報

2026年6月22日、11月1日より「（令和8年度）派遣労働者の公平な待遇確保のための派遣三原則（派遣生の賃金、請求書の開示）を改正」

L I N E 公式アカウントのご案内

静岡労働局職業安定部 L I N E 公式アカウント

職業安定行政に関する各種情報を配信



2次元コード

終わりに«参加者アンケートについて»

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。



【マスコットキャラクターじゅきゅにゃん】