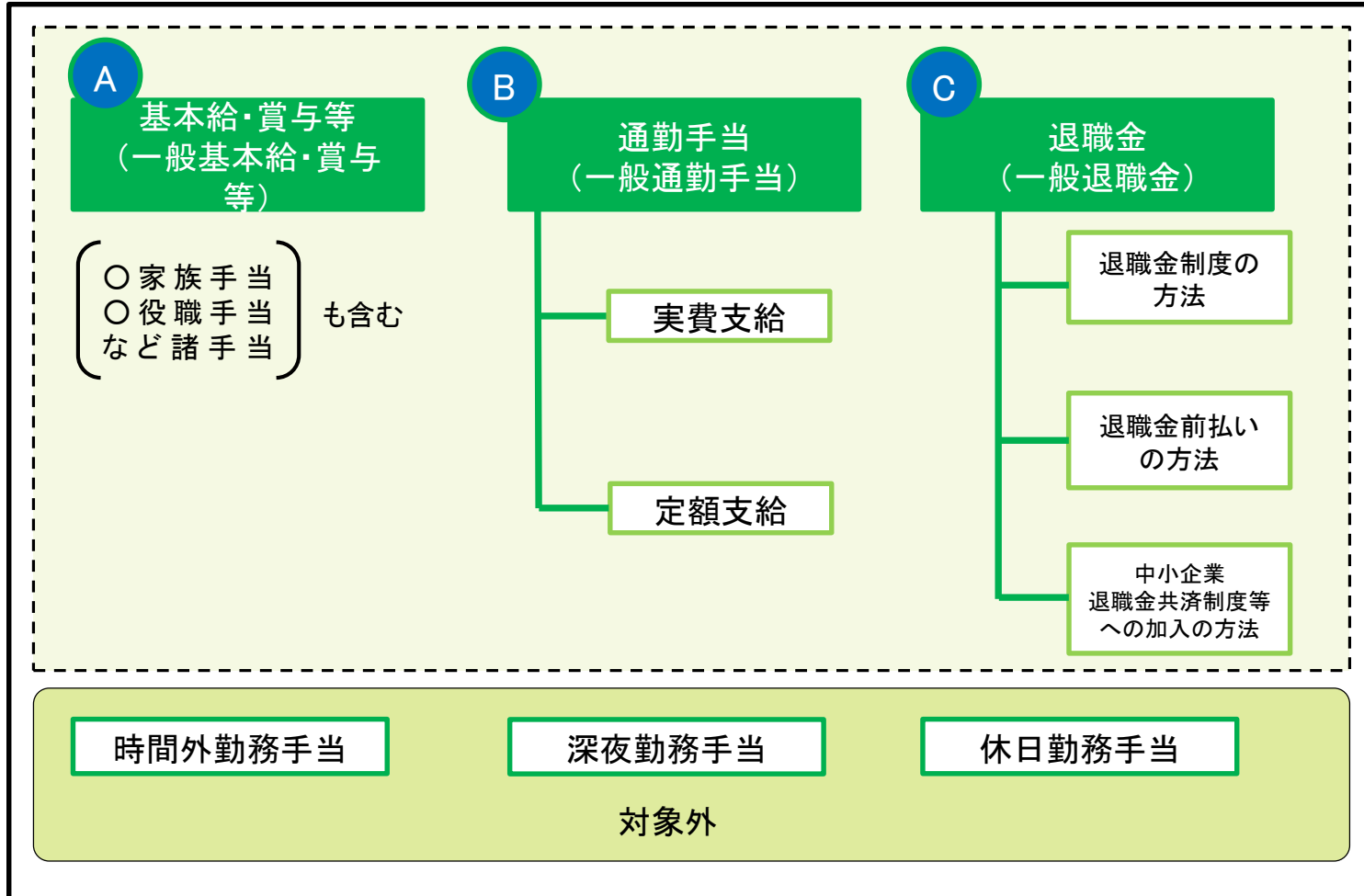


同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準（一般賃金）  
（法第30条の4第1項第2号イ）

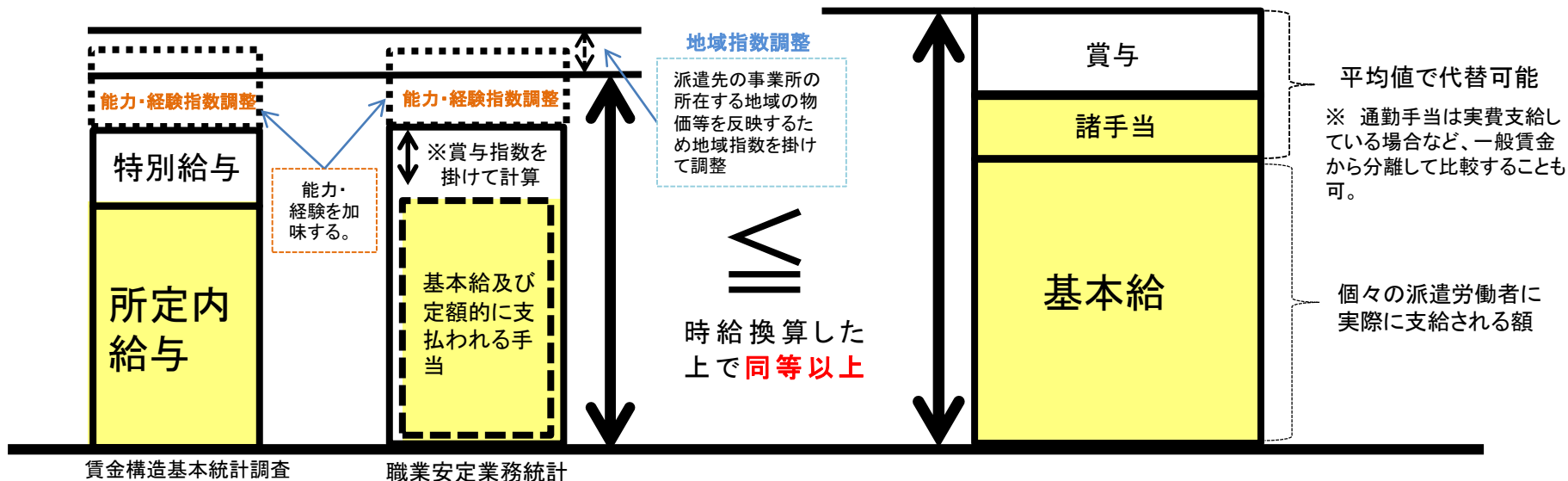
<一般賃金のイメージ>



A、B、Cについては、合算して、協定対象派遣労働者の賃金の額と「同等以上」が比較することも可能。

## 1. 局長通達で示す統計(賃金構造基本統計調査及び職業安定業務統計)を用いる場合

- ・職種別の賃金統計を把握できる政府統計として、賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計(職業大分類、中分類及び小分類)を用いる
- ・同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準は職種別の一覧表と能力・経験調整指数、地域指数(都道府県別及びHW別)を毎年、政府が公表(時給ベース)
- ・対応する個々の派遣労働者の賃金を時給換算した上で同等以上か確認



同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準(職種別)

個々の派遣労働者の賃金

- ※ 同種の業務に従事する一般労働者とは、同じ職種、同じ地域、同程度の能力・経験の無期雇用かつフルタイムの労働者
- ※ 賃金構造基本統計調査の勤続0年には中途採用者も含まれるため、学歴計の初任給との差(12%)を調整。職業安定業務統計は下限求人賃金の平均値を使用
- ※ 職業安定業務統計では特別給与額が分からないので、賃金構造基本統計調査から計算した賞与指数を掛けることで特別給与込みの給与を計算
- ※ 労使協定には同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準及び派遣労働者の賃金の両方の数字を明示することとする
- ※ 退職金は国が示した各種統計調査の中から実際に比較するものを選択し比較(選択肢1)、又は、退職金分(6%)を同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準に上乘せして比較(選択肢2)又は、中小企業退職金共済等に加入(選択肢3)

## 2. 局長通達で示す統計以外を用いる場合

賃構等で把握できる職種と派遣労働者が実際に行う業務との間に乖離がある場合などに以下のいずれかの条件を満たせば局長通達で示す統計以外を用いることが可能

- ・ 公的統計(国又は地方公共団体が作成)であること
- ・ 集計項目ごとに実標本数を一定数以上確保するよう標本設計した上で無作為抽出で調査を実施する場合

※ 以下の賃金テーブル等はいずれも仮想のものである。

職務給のケース（イメージ）

【派遣会社の賃金テーブル】

職種	等級	職務内容	基本給額（賞与額）
プログラマー	Aランク	上級プログラム開発（AI関係等高度なプログラム言語を用いた開発）	時給 1600 円(賞与 320 円)
	Bランク	中級プログラム開発（Web アプリ作成等の中程度の難易度の開発）	時給 1250 円(賞与 250 円)
	Cランク	初級プログラム開発（Excel のマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発）	時給 1000 円(賞与 200 円)

合計 1920 円  
合計 1500 円  
合計 1200 円

※基本給額は諸手当込み ※賞与額は標準労働者に支給される額（時給換算） ※退職手当は別途記載 ※通勤手当は分離して比較

【同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額】

	0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
プログラマー	1,124円	1,304円	1,426円	1,482円	1,560円	1,837円	2,292円

（資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」に基づき職業安定局長通達で示された額と同通達で示された地域指数（北海道 92.0）をかけたもの）

【法定要件の確認】

- 職務のランクごとに派遣労働者の賃金が（世間一般的にみて）同種の業務に従事する一般労働者の何年目に相当するかの対応関係が労使協定で定められるため（例の場合は、Bランクは3年、Aランクは10年）職務のランクごとに対応する同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と比較

【労使協定どおりの運用がなされているかの確認】

- 例：Bランクの職務に従事している派遣労働者がBランクに定められた額以上の賃金になっていることを確認

## 1. 局長通達で示す方法を用いる場合

選択肢1又は2のいずれかを労使の話し合いで選択する。

### 選択肢1 実費支給により「同等以上」を確保する

協定対象派遣労働者に対し、通勤手当として、派遣就業の場所と居住地の通勤距離や通勤方法に応じた実費が支給される場合には、一般通勤手当(「72円」と同等以上であるものとする。

ただし、上限がある実費支給の場合は、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「72円」未満である場合には、選択肢2により取り扱う。

(例)所定労働時間が8時間×週5日の場合、各月の上限額が12,480円(※)未満であれば、協定対象労働者の通勤手当を12,480円と同等以上とすることが必要。

※  $72円 \times 8時間 \times 5日 \times 52週 \div 12月 = 12,480円$

### 選択肢2 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

定額支給の場合などは、一般通勤手当(「72円」と、派遣労働者の通勤手当を時給換算し比較する。

※ 平均額で代替することも可能。

- 一般通勤手当(「72円」)は、「平成25年企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査(独立行政法人労働政策研修・研究機構)」の通勤手当の平均額を「賃金構造統計基本調査(平成25年)」の所定内給与及び特別給与の合計額を除いて得た「給与に占める通勤手当の割合」に、「賃金構造統計基本調査(平成30年)」の所定内給与及び特別給与の合計額を乗じて得た額に、制度導入割合を乗じて得た額を時給換算した額である。

※ 上記のほか、基本給・賞与・手当等と通勤手当の合計額が、一般基本給・賞与等と一般通勤手当(時給換算72円)の合計額を上回るにより「同等以上」を確保することも可能。

## 2. 局長通達で示す統計以外を用いる場合

局長通達で示す統計は、調査が無期雇用の労働者に支給された通勤手当の平均値をもとに算出した数値であり、地域における通勤手段を勘案したものとはいえないため、以下のいずれかの条件を満たせば局長通達で示す統計以外を用いることが可能

- ・ 公的統計(国又は地方公共団体が作成)であること
- ・ 集計項目ごとに実標本数を一定数以上確保するよう標本設計した上で無作為抽出で調査を実施する場合

## 1. 局長通達で示す方法を用いる場合

選択肢1～3のいずれかを労使の話合いで選択する。

**選択肢1 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**

※ 退職手当制度は、「全ての協定対象派遣労働者に適用されるものであること」、「退職手当の決定、計算及び支払の方法(例えば、勤続年数、退職事由等の退職手当額の決定のための要素、退職手当額の算定方法及び一時金で支払うのか年金で支払うのか等の支払の方法をいう。)」及び「退職手当の支払の時期」が明確なものであることが必要。

**選択肢2 派遣労働者の退職手当相当にかかる費用について時給換算し、派遣労働者の賃金に加算。同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準に退職費用分(6%)を上乗せ。その上で両者を比較**

○退職手当相当にかかる費用については、厚生労働省「平成28年就労条件総合調査」より、退職給付等の費用は18,834円。

○就労条件総合調査の現金給与額には、超過勤務手当も含まれていることから、平成28年賃金構造基本統計調査を使い超過勤務手当分を調整した現金給与額に占める比率は6%

**選択肢3 派遣労働者が中小企業退職金共済制度(確定給付企業年金や確定拠出年金等の掛金も含む)に(給与の6%以上で)加入している場合は、退職手当については同種の業務に従事する一般労働者と同等以上であるとする**

※ 一人の協定対象派遣労働者について、選択肢2及び3を併用することが可能であり、その場合には選択肢2の賃金と3の掛金の合計額が、一般基本給・賞与等に退職給付等の費用の割合(6%)を乗じた額(一般退職金)と比較し、同等以上であることが必要。

## 2. 局長通達で示す統計以外を用いる場合

局長通達で示す統計は、調査対象が中小企業であることなど、一般の労働者の退職金として示す数値に限りがあるため、以下のいずれかの条件を満たせば局長通達で示す統計以外を用いることが可能

- ・ 公的統計(国又は地方公共団体が作成)であること
- ・ 集計項目ごとに実標本数を一定数以上確保するよう標本設計した上で無作為抽出で調査を実施する場合

## 選択肢1の比較方法の例

### (例①)

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、次の各号に掲げる条件を満たした別表のとおりとする。

(1) 退職手当の受給に必要な最低勤続年数

通達に定める「平成30年中小企業の賃金・退職金事情」(東京都)の中で最も回答割合が高かったもの(会社都合及び自己都合とともに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)の支給月数

退職事由に応じて、通達に定める「平成30年中小企業の賃金・退職金事情」(東京都)の大卒自己都合、大卒会社都合のそれぞれの勤続年数別の支給月数に退職制度導入割合(71.3%)を掛けたもの。

勤続年数	3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年
自己都合	0.8	1.4	3.1	5.3	7.6	10.6	13.3	15.3
会社都合	1.2	1.9	4.1	6.5	8.9	11.8	14.5	16.6

以下の退職金テーブル(例)をもつ派遣会社の退職手当制度は上記のテーブルの平均支給月数を上回っているので「同等以上」

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	1.0	3.0	7.0	10.0	16.0
会社都合	2.0	5.0	9.0	12.0	18.0

### (例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、次の各号に掲げる条件を満たした別表のとおりとする。

(1) 退職手当の受給に必要な最低勤続年数

通達に定める「平成30年就労条件総合調査」の中で最も回答割合が高かったもの(会社都合及び自己都合とともに3年以上4年未満)

(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、35年)の支給月数

退職事由に応じて、通達に定める「平成29年賃金事情等総合調査」(中央労働委員会)の大卒(総合職)の支給月数に、退職制度導入割合(91.1%)を掛けたもの。

勤続年数	3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年
自己都合	1.2	2.1	5.0	9.3	15.0	21.9	29.1	36.6
会社都合	2.6	4.1	8.6	13.6	18.3	25.3	32.4	39.5

以下の退職金テーブル(例)をもつ派遣会社の退職手当制度は上記のテーブルの平均支給月数を上回っているので「同等以上」

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 35年未満	35年以上
自己都合	2.0	3.0	5.0	16.0	30.0	37.0
会社都合	3.0	5.0	9.0	20.0	35.0	40.0

# 同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準及びそれと比較する派遣労働者の賃金(退職金の取扱い)

## (例③)

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、次の各号に掲げる条件を満たした別表のとおりとする。

### (1) 退職手当の受給に必要な最低勤続年数

通達に定める「平成30年就労条件総合調査」の中で最も回答割合が高かったもの(会社都合及び自己都合とともに3年以上4年未満)

### (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、35年)の支給月数

#### <会社都合>

調査対象企業の特性がより合致している「2018年9月退職金・年金に関する実態調査結果」(日本経済団体連合会)の大卒の支給月数に、退職制度導入割合(80.5%。平成30年就労条件総合調査)を掛けたもの。

#### <自己都合>

自己都合は日本経済団体連合会の調査では公表されていないため、資本金5億円以上、労働者1,000人以上の企業を対象にしている「平成29年賃金事情等総合調査」(中央労働委員会)の大卒((総合職)事務・技術労働者)の支給月数の自己都合と会社都合の比(自己都合/退職都合)を用い、自己都合の支給月数を推計。そのうえで、退職制度導入割合(80.5%。平成30年就労条件総合調査)を掛けたもの。

勤続年数	3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年
自己都合	1.0	1.9	4.3	6.8	11.6	15.9	21.2	26.3
会社都合	2.2	3.7	7.4	10.0	14.2	18.4	23.6	28.2

以下の退職金テーブル(例)をもつ派遣会社の退職手当制度は上記のテーブルの平均支給月数を上回っているので「同等以上」

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 35年未満	35年以上
自己都合	2.0	3.0	7.0	16.0	22.0	27.0
会社都合	3.0	5.0	9.0	18.0	25.0	30.0

「基本給・賞与・手当等」、「通勤手当」、「退職金」については、それぞれ一般賃金と協定対象派遣労働者の賃金を比較することもできるが、全部(③)又は一部(①・②)を合算して、「同等以上」が比較することも可能。

	同種の業務に従事する 一般労働者の賃金水準 (一般賃金)		協定対象派遣労働者の賃金
①	「一般基本給・賞与等」 + 「一般通勤手当 (72円)」	≧	「基本給・賞与・手当等」 + 「通勤手当」
②	「一般基本給・賞与等」 + 「一般退職金」	≧	「基本給・賞与・手当等」 + 「退職金」
③	「一般基本給・賞与等」 + 「一般通勤手当 (72円)」 + 「一般退職金」	≧	「基本給・賞与・手当等」 + 「通勤手当」 + 「退職金」

※ 「通勤手当」を合算できるのは、一般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(選択肢2)に限られる。

※ 「退職金」を合算できるのは、一般の労働者の退職金に相当する額と「同等以上」を確保する場合(選択肢2)に限られる。