資料１

労働者派遣法第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労働者の平均的な賃金の額に係る通知について

１．制度概要等

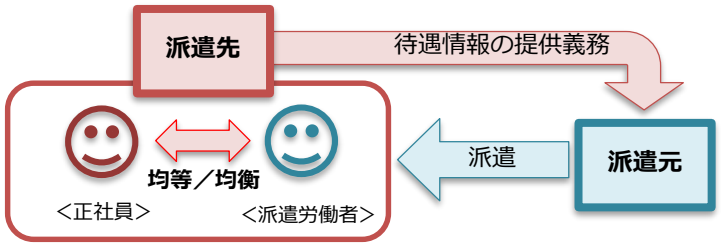
派遣労働者の同一労働同一賃金【概要】

○　派遣労働者の同一労働同一賃金については、派遣元事業主に対し**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る公正な待遇の確保を義務づけている。

○　**労使協定方式**には、**「一般労働者の賃金（一般賃金）額と同等以上」**の要件があり、統計調査等による一般賃金額を**局長通達**で示している。

A　派遣先均等・均衡方式（法第30条の３）

⇒　**派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇**



派遣元は、派遣労働者について、

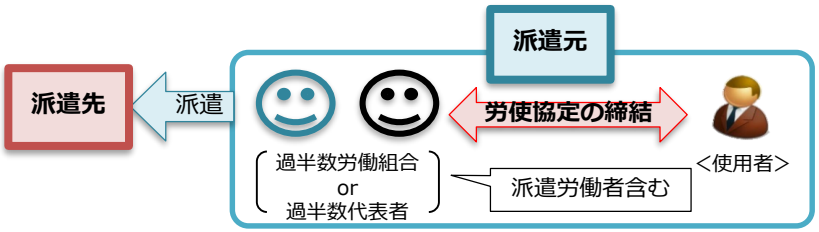
1 個別の待遇（基本給、賞与、通勤手当、福利厚生など）ごとに、

2 派遣先の正社員と派遣労働者の
①　職務内容（業務内容、責任の程度）、
②　職務内容・配置の変更範囲
（転勤、配置転換の有無・範囲）
が同一であれば、正社員と比べて不利な待遇としてはならず（**均等待遇**）、

3 上記に当たらない場合でも、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）を考慮して不合理な待遇差としてはならない（**均衡待遇**）

B　労使協定方式（法第30条の４）

⇒　**一定の要件を満たす労使協定による待遇**



派遣元の過半数労働組合又は過半数代表者との間で締結した一定の要件を満たす労使協定に基づき待遇を決定。

労使協定に定めるべき内容

- 対象となる派遣労働者の範囲
- 賃金の決定方法（**一般労働者の賃金額**と同等以上、職務内容等の向上があった場合に改善されるもの）
- 職務内容等を公正に評価して賃金を決定すること
- 有効期間　　など

一般労働者（無期雇用フルタイム）の賃金額の水準は、**賃金構造基本統計調査**と**職業安定業務統計**（＊）を活用し、厚生労働省において、毎年公表。

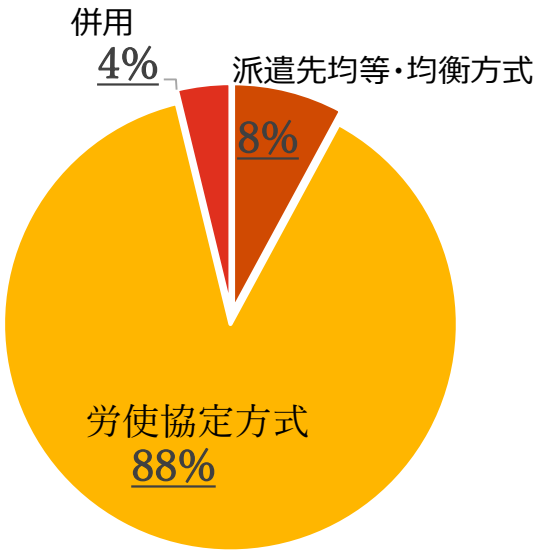
＊　職種、経験年数、地域に応じて調整
＊　一般労働者の通勤手当額や退職金の額も考慮して一般賃金の水準を設定

選択している待遇決定方式

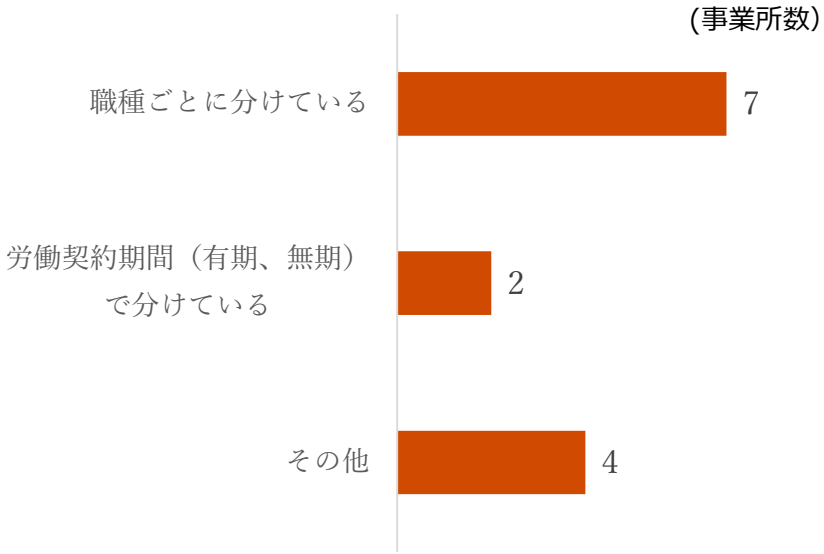
速報値
«事業報告書(労使協定書)のサンプル調査»

○ 「**派遣先均等・均衡方式**」を選択している事業所は**約１割**となっている。
○ 「**労使協定方式**」を選択している事業所は**約９割**となっている。
○ 待遇決定方式を「**併用**」している事業所は、「職種ごと」、「無期・有期」などにより待遇決定方式を併用している。

選択している待遇決定方式（N＝328）



併用している理由（N＝13）



【選択している待遇決定方式】
※ 「選択している待遇決定方式」は、事業報告書から集計。「併用している理由」は、事業報告書に添付される労使協定書の記載内容から集計している。

※ 事業報告書から、
・「協定対象派遣労働者」の人数が計上されている事業所を「労使協定方式」を選択している事業所としている。
・「協定対象派遣労働者」の人数が空欄又は「０」と記載されている事業所を「派遣先均等・均衡方式」を選択している事業所としている。
・「派遣労働者」全体の人数と「うち協定対象派遣労働者」の人数に差がある場合、待遇決定方式を「併用」している事業所としている。

【併用している理由】
※ 「その他」には、待遇決定方式の併用の理由が明確に記載されていない場合が含まれる。

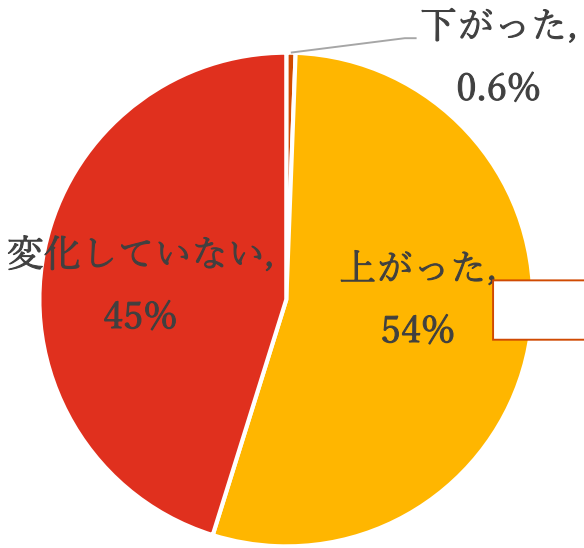
施行後の状況

速報値
《委託事業によるｱﾝｹｰﾄ調査》

○ 令和２年４月施行の前と比べ、**施行後に半数以上の事業所**で**賃金が上がっている**。
下がったケースはほとんどなかった。

○ 賃金の上がり幅は、**「２～５%未満程度上がった」**が**約４割**で最も多くなっている。

施行後の賃金の状況（N＝2,719）



選択肢	割合
２%未満程度上がった	25%
２～５%未満程度上がった	39%
5～10%未満程度上がった	27%
10%以上上がった	9%

※ アンケートの調査票において「法対応の結果、2020年4月１日時点で貴社の派遣労働者の賃金水準は平均するとどの程度変化しましたか」と質問し、選択肢から最も適当なもの一つ選択したものを集計している。

労使協定書（基準値（０年））の状況

速報値

«事業報告書(労使協定書)のサンプル調査»

※　本集計は、協定書に派遣労働者の賃金が「1,000円～」など幅をもった書き方の場合には、「1,000円」として集計している。
そのため、**実際に派遣労働者に支払われる賃金額を計上しているものではないことに留意。**

労使協定書の基準値（0年）の賃金の状況（全国計100.0）　※一部職種

職種	平均額	（最大値）	（中央値）	一般賃金水準との差額の平均値	一般賃金水準と同額	賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計の使用割合
10.情報処理・通信技術者（N＝121）	1,378円	1,879円	1,307円	+68円	36%	賃：34% 安：66%
25.一般事務従事者（N＝114）	1,067円	1,235円	1,026円	+28円	55%	賃：0% 安：100%
54.製品製造・加工処理（N＝81）	1,035円	1,554円	1,010円	+26円	59%	賃：4% 安：96%

※　各事業所（職種別）について、以下の手順で集計
① 労使協定書に記載されている基準値（0年）の一般賃金水準及び協定対象派遣労働者の賃金額を確認
② 地域指数を全国（100.0）に換算した額を計算　※例えば、北海道で1200円の場合、1200円÷0.92（地域指数）＝1304円として集計する
③ 各事業所の一般賃金水準及び協定対象派遣労働者の賃金額の平均値を計算。

※　労使協定書に職業分類の小分類のみ記載しているものは、中分類とみなして計上している。また、労使協定書に小分類が複数記載されているものは、その平均額を中分類の額とみなして計上している。

※　賃金構造基本統計調査の職種については、職業安定業務統計の職種（中分類）に対応する区分において集計している。

※　・「平均額」：各標本事業所の労使協定書に記載されている協定対象派遣労働者の賃金額を単純平均したもの。
・「一般賃金水準との差額の平均値」：各標本事業所において、「協定対象派遣労働者の賃金額」－「一般賃金水準」を計算し、当該額を単純平均したもの。
・「一般賃金水準と同額」：基準値(0年目）について、協定対象派遣労働者の賃金を一般賃金水準と同額から設定している事業所の割合

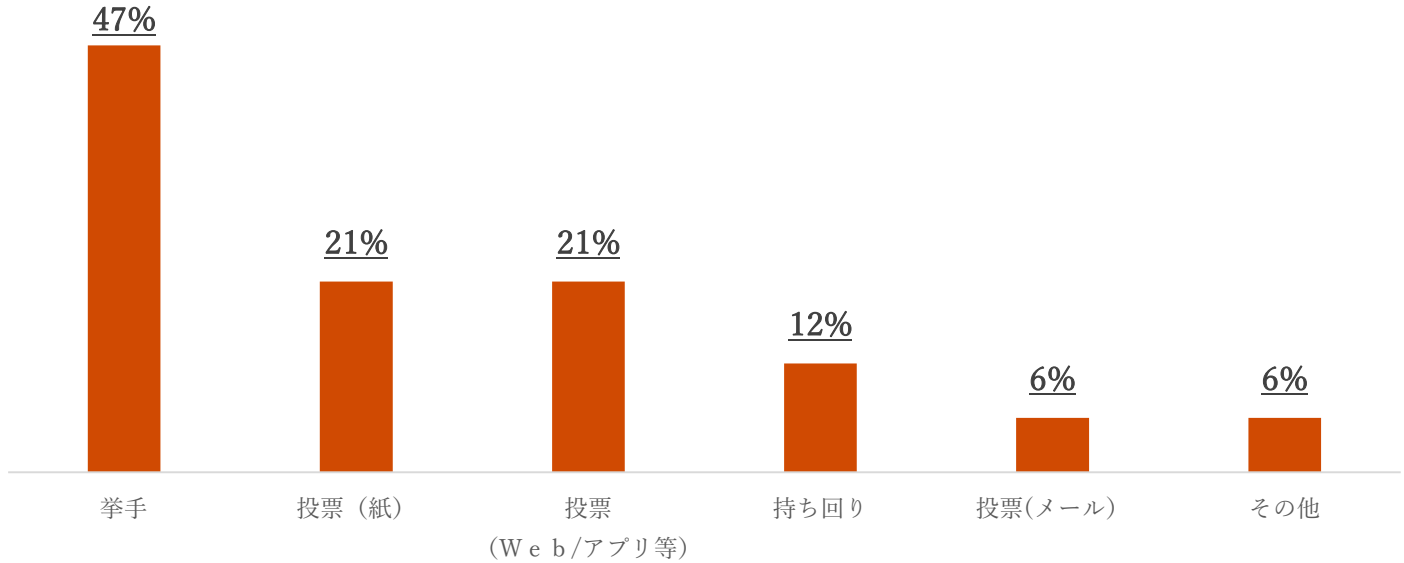
速報値

締結主体・有効期間・過半数代表者の選定方法

«事業報告書(労使協定書)のサンプル調査»
«委託事業によるｱﾝｹｰﾄ調査»

○ 労使協定書の労働者側の締結は、労働組合が５％、**過半数代表者が95%**となっている。
○ 過半数代表者の選定方法としては、**「挙手」が約５割**となっている。
○ 有効期間は、「**１年」が約７割**となっている。

過半数代表者の選出方法 «委託事業によるｱﾝｹｰﾄ調査»
＜業種全体（N＝2,340）＞



有効期間 «事業報告書（労使協定書）のサンプル調査»
＜業種全体（N＝３０２）＞

	１年	２年	３年以上	その他
有効期間	69%	27%	3%	1%

＜調査の概要＞

1　事業報告書（労使協定書）のサンプル調査

【調査の趣旨】

令和３年度に向けた派遣会社の労使の交渉、派遣会社と派遣先の契約交渉の際の参考資料となるよう、令和２年４月に施行された派遣労働者の同一労働同一賃金についての状況を把握することを目的とする。

【調査方法】

労働者派遣法第23条によって派遣元事業主に提出を求めている「事業報告書」及び当該報告に添付される「労使協定書」からサンプル調査を行う。

【サンプルの抽出方法】

（業務全体の集計）労働者派遣事業報告書（令和元年６月１日現在の状況）の提出のあった約４万事業所から、400事業所を企業規模別に層化無作為抽出。

（業務別の集計）上記に加え、事業報告書において、各業務ごとに、当該業務の実績がある事業所の全数を母集団とし、企業規模別に無作為抽出。なお、各業務ごとのサンプルサイズは、前年度の事業報告書の賃金額の標準偏差から必要サンプルサイズを算出し、それ以上になるように設定している。

2　委託事業によるアンケート調査

【調査の趣旨】

令和２年度委託事業「派遣労働者の不合理な待遇差の解消に係る好事例の収集事業」における企業支援に先立ち、改正労働者派遣法への対応に際して、派遣元企業がどのような課題に直面しているか等を明らかにすることを目的とする。

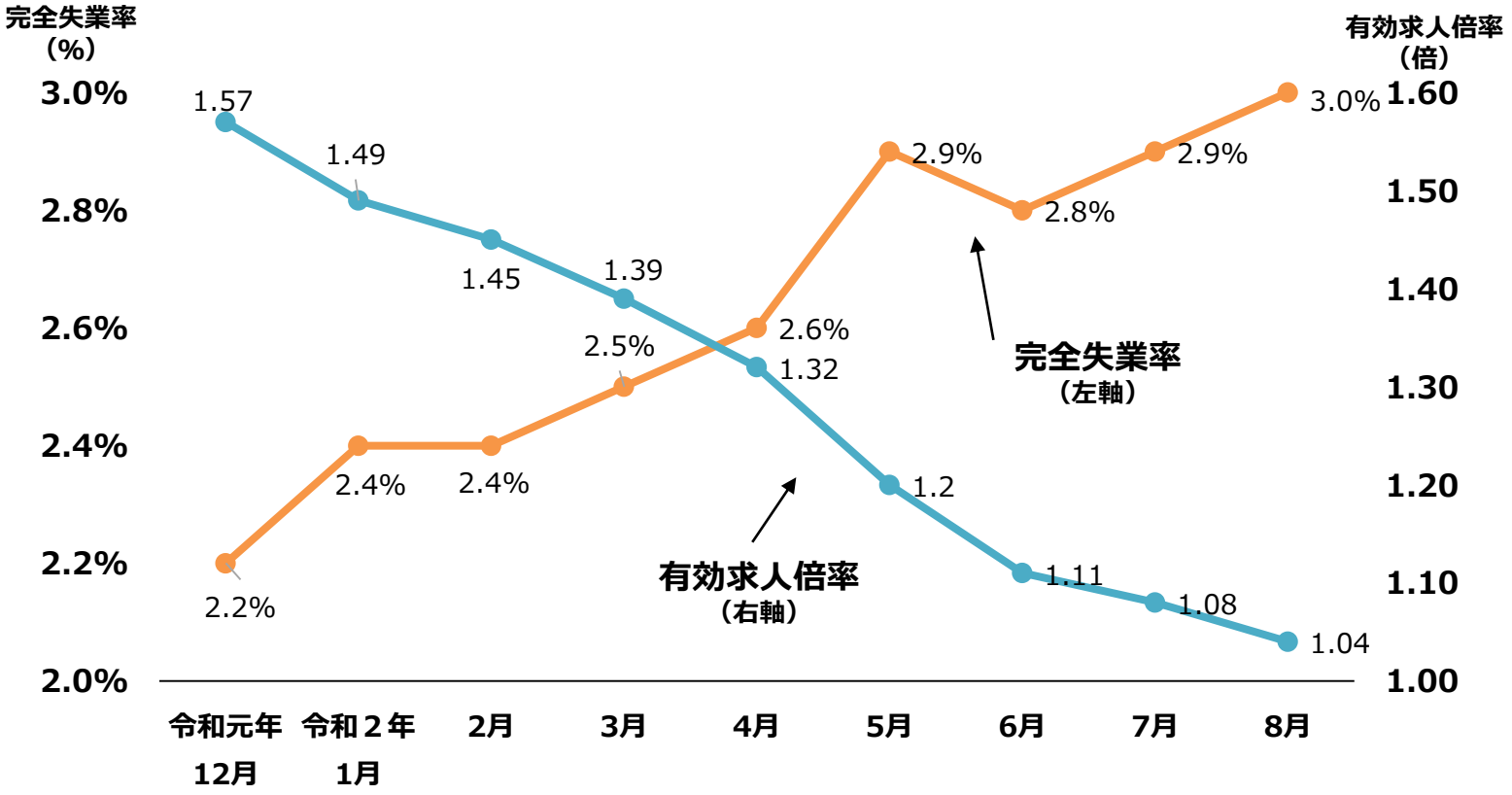
【調査方法】

・郵送（ハガキ）により、調査用webサイトを案内。
・回答は原則webサイト上で実施し、webサイト以外での回答を希望する場合は、別途調査票を配布。
・回答期間：令和２年８月17日～９月４日

【サンプルの抽出方法】

厚生労働省保有の派遣元企業の一覧データ（約４万事業所）より、地域別又は都道府県別に層別抽出し、15,000件を抽出。回答数は2,998。

完全失業率・有効求人倍率の推移



（注）　完全失業率・有効求人倍率ともに季節調整値。
（出所）総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」を基に作成。

雇用者数の推移(全体)

	令和元年 12月	令和２年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
全体（万人）	6,043	6,017	6,026	6,009	5,923	5,920	5,929	5,942	5,946
前年差(万人)	80	64	64	61	▲ 36	▲ 73	▲ 94	▲ 92	▲ 79

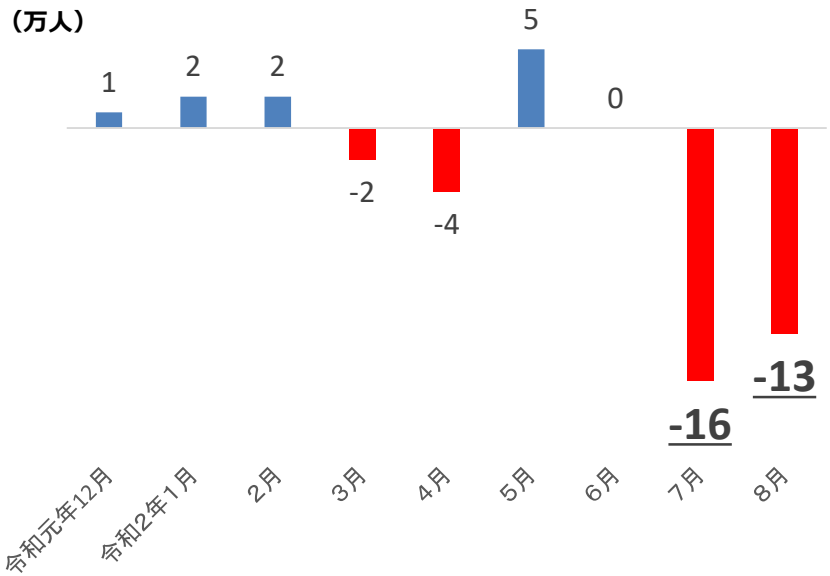
雇用者数の推移(非正規の職員・従業員)

	令和元年 12月	令和２年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
非正規の職員・ 従業員（万人）	2,179	2,149	2,159	2,150	2,019	2,045	2,044	2,043	2,070
前年差(万人)	23	▲5	2	▲26	▲97	▲61	▲104	▲131	▲120

（注）　原数値。
（出所）総務省「労働力調査」を基に作成。

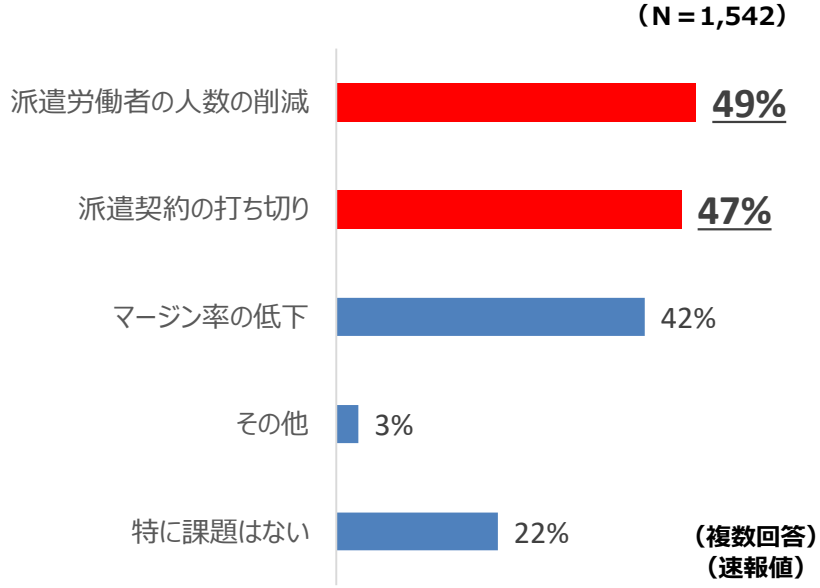
新型コロナウイルス感染症による派遣労働者の雇用への影響

派遣労働者数
（対前年同月増減）



（注）　原数値。
（出所）総務省「労働力調査」を基に作成。

派遣先との派遣料金交渉の今後の課題



（注）調査期間は、令和２年８月17日～９月４日
（出所）厚生労働省令和2年度委託事業「派遣労働者の不合理な待遇差の解消に係る好事例の収集事業」におけるアンケート調査（「労働者派遣法改正に関する実態調査」）

新型コロナウイルス感染症による派遣労働者の雇用への影響

新規求人数(全体)

全数	令和元年12月	令和２年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
新規求人数（人）	968,888	818,269	876,116	831,726	641,521	686,118	742,491	705,859	723,747
対前年同月比（%）	▲0.4	▲16.0	▲10.5	▲13.9	▲33.8	▲29.9	▲23.4	▲26.7	▲24.9

（注）　季節調整値。パートタイムを含む一般。
（出所）厚生労働省「職業安定業務統計」を基に作成。

「職業紹介・労働者派遣事業」の新規求人数

職業紹介・労働者派遣事業	令和元年12月	令和２年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
新規求人数（人）	28,236	24,041	24,340	22,334	18,453	15,826	19,318	18,390	16,977
対前年同月比（%）	▲18.0	▲38.8	▲37.4	▲34.3	▲48.0	▲52.8	▲42.1	▲50.3	▲47.3

（注）　パートタイムを含む一般。
（出所）厚生労働省「職業安定業務統計」を基に作成。

２．現下の新型コロナウイルス感染症に伴う
労働市場の状況への影響等を踏まえた対応について

一般賃金水準（一般基本給･賞与等）の仕組み

一般賃金水準については、**適用される年度の前年度に局長通達により示す**ものであるが、その算出に当たって活用する統計調査等は、直近の統計調査等を活用している。具体的には、**適用される年度の前々年又は前々年度**のものを基本としている。

活用する統計調査等	一般賃金水準の公表時期	適用年度
X-2年	X-1年	X年
平成30年（度）	令和元年７月	令和２年度
↓		↓
令和元年（度）	令和２年秋	令和３年度

※　令和２年度通達から令和３年度通達の一般賃金水準の変動は、**平成30年（度）から令和元年（度）の労働市場の動き**に影響を受ける。

（参考）平成30年(度）の統計調査を活用した一般賃金水準と令和元年の統計調査等を活用した一般賃金水準の動き ※基準値（0年目）

	賃金構造基本統計調査を活用した一般賃金水準	職業安定業務統計を活用した一般賃金水準
産業･職業計の増減	＋45円	＋19円
平均増加額（※１）	＋60円	＋21円
平均減少額（※２）	▲51円	▲23円

（※１）平成30年（度）の数値と令和元年（度）の数値を比べた際、賃金額が上がった職種の平均増加額
（※２）平成30年（度）の数値と令和元年（度）の数値を比べた際、賃金額が下がった職種の平均減少額

考え方・内容

○ **新型コロナウイルス感染症拡大**による経済・雇用への影響がある中で、令和元年（度）の数値をそのまま適用した場合には、**派遣労働者の雇用への影響が懸念**される。

○ このため、令和３年度通達については、**派遣労働者の雇用維持・確保の観点**から、労使協定締結の当事者である労使が、以下の対応により、労使協議において十分協議ができるようにする。

労使協議における対応

原則：直近の「令和元年(度)の統計調査等」を用いる。

例外的な対応：雇用維持・確保を図ることを目的として、職種・地域ごとに一定の要件を満たし、労使で合意した場合には、**「平成30年(度)の統計調査等」**を用いることも可能とする。

考え方・内容②

一定の要件

以下の①から④を満たす場合に例外的取扱いを可能とすることとする。

① **派遣労働者の雇用維持・確保を図ることを目的**とするものであって、その旨を**労使協定に明記**。

② **労使協定を締結した事業所**及び**当該事業所の特定の職種・地域**において、労使協定締結時点で新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、**事業活動の指標（職種・地域別）**が**現に影響**を受けており、かつ当該影響が**今後も見込まれる**ものであること等を具体的に示し、労使で十分に議論を行うこと。例えば、

○「労使協定を締結した事業所において、労使協定締結時点で、雇用調整助成金の要件（事業活動を示す指標が５％以上減少）を満たしていること」など、新型コロナウイルス感染症の影響による**事業所全体の事業の縮小状況**

○ 特定の職種・地域において、

・「労働者派遣契約数が、令和2年１月24日以降、継続的に減少していること」

・「労働者派遣契約数が、対前年同月比で継続的に減少していること」

・「新規の労働者派遣契約数が、対前年同月比で継続的に減少していること」

など、**職種・地域別のこれまでの事業活動を示す指標の動向**

○ 上記の動向を踏まえた**令和３年度中の労働者派遣契約数等への影響の見込み**を**用いること**。

※ 事業所全体の事業の縮小状況や、労働者派遣契約数の動向（それに基づく令和３年度中の影響見込み）は、状況が変わるものであることから、柔軟に労使協定の内容を検討できるよう、協定内容を令和３年度中であっても見直しができる旨を定めた規定を労使協定に記載することが望ましい。

※ 短時間又は有期雇用である派遣労働者については、派遣元の正社員の待遇状況も踏まえて、検討することが必要。

③ 労使協定に、**例外的取扱いを行う旨**及びその**理由を明確に記載**していること。理由については、**①の目的**及び**②の要件**で検討した指標を用いた具体的な影響等を記載することとし、**主観的・抽象的な理由のみでは認められない**こと。

④ ①の要件に係る派遣労働者の**雇用維持・確保を図るために講じる対応策**、②の要件に該当する**根拠書類**、例外的取扱いの**対象労働者数等**を、事業報告書提出時（令和３年度及び令和４年度）に都道府県労働局に提出すること。

留意点

派遣元事業主において、例外的取扱いが適切に運用されるよう、都道府県労働局において状況を把握していくことに加え、例えば、以下のような留意点について、Q＆Aにおいて明確化を図っていく。

質問	回答の方向性
職種別・地域別ごとに例外的取扱いを使用するか否かを変えることは可能か。	例外的取扱いについては、新型コロナウイルス感染症の影響等により、労働者派遣契約が減少傾向にある職種や地域などにおいて使用することを想定している。
派遣先の状況により、個別に例外的取扱いを使用するか否かを変えることは可能か。	労使協定方式は、派遣先均等・均衡方式では派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定されること等を踏まえて、認められている待遇決定方式である。 このため、派遣先の変更を理由として、例外的取扱いの対象にするか否かを変更することは、その趣旨に反するおそれがあり、適当ではない。
派遣先が、派遣元事業主に例外的取扱いを使用することを希望することは可能か。	例外的取扱いの対象にするか否かは、派遣労働者の納得感や雇用の安定、キャリア形成等を考慮しながら、派遣労働者の就業の実態をよく知る派遣元事業主の労使に委ねられるものである。 このため、派遣先が「例外的取扱いを使用している派遣元事業主とのみ契約をする」等と派遣元事業主に伝え、受け入れる派遣労働者の例外的取扱いの適用の有無を限定することは、法の趣旨を踏まえると、適当ではない。
仮に令和２年秋の通知に例外的取扱いを可能とする取扱いが示された場合であっても、その後の新型コロナウイルス感染症の影響等を踏まえ、令和３年度中に当該取扱いを廃止することはあり得るのか。	経済動向によっては、例外的取扱いを廃止することもあり得るものであるが、経済動向の状況を踏まえて、検討していくものと考えている。

３．労使協定方式の趣旨を踏まえた対応

労使協定方式の趣旨を踏まえた対応

○　労使協定方式については、**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待遇決定方式である。このため、派遣労働者の所得の安定化や段階的・体系的なキャリアアップにつなげていくため、**労使による自主的な話し合いを促進していく観点**で、以下の対応を行う。

対応①　労使協定方式の基本的考え方の明確化

労使協定方式の趣旨を踏まえ、派遣労働者の長期的なキャリア形成につなげるため、**現行の労使協定を基礎**として、労使で十分に議論することが望ましいものとの考え方を示す。

※　労使の適切な話し合い・合意が行われるよう、労使の議論の前提となる過半数代表者の選任手続きについても、取扱いを整理し公表する。

対応②　一般賃金水準の示し方の変更

対応①の考え方を踏まえ、**「直近の数値」**に加え、参考値として**「これまでで最も高い賃金の額（基準値）」**を掲載する。

（現行の示し方）

職種	基準値（０年）	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値					
		１年	２年	３年	５年	１０年	２０年
○○○○	1,101	1,277	1,397	1,452	1,528	1,800	2,246

← 平成30年(度)の数値

（見直し後の示し方）（例）

職種	基準値（０年）	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値					
		１年	２年	３年	５年	１０年	２０年
○○○○	1,099	1,284	1,378	1,423	1,503	1,730	2,163
	(1,101)						

← 令和元年(度)の数値
← 平成30年(度)の数値

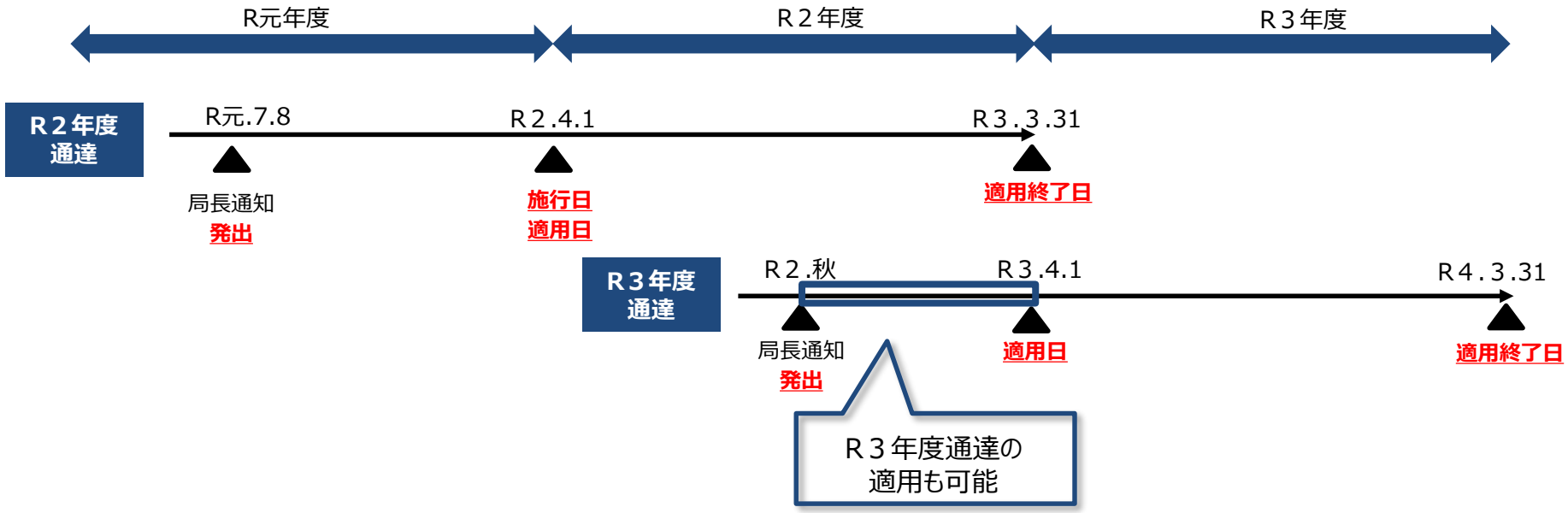
対応③　適用年度の考え方

令和３年度に適用される一般賃金水準の適用年度：令和３年４月１日から令和４年３月31日

※　ただし、令和２年度中に令和３年度適用の一般賃金水準を使用することは、より直近のデータを使っているものであることから、可能なものとする。ただし、以下の点に留意が必要。

【留意点】

- 既に労使協定を締結している場合において、本通知の一般賃金水準を適用期日より前に適用し、協定対象派遣労働者の賃金を引き下げることは、労働条件の不利益変更となり得るものであること。
- 賃金を引き下げることを目的とし、一部の職種のみ本通知を適用日より前に適用する場合等は、労使協定方式の趣旨に照らして適切ではなく認められないこと。



４．賃金構造基本統計調査を活用した一般賃金水準の集計方法等について

賃金構造基本統計調査を活用した一般賃金水準の集計方法の変更

○ **一般賃金水準（一般基本給・賞与等）**は、**賃金構造基本統計調査**と**職業安定業務統計**を活用し算出しているが、職業安定業務統計を活用した一般賃金水準と比べ、賃金構造基本統計調査を活用した一般賃金水準の方が、サンプルサイズが小さい傾向がある。

○ このため、賃金構造基本統計調査を活用した一般賃金水準は、職種によっては、**サンプルサイズが小さくばらつきが大きい**ため、以下の見直しを行う。

見直しの内容

【令和２年度通達の算出方法】
平成30年の統計値により集計した賃金水準を一般賃金水準とする。

【令和３年度通達の算出方法】
過去３年分の統計値を用いて算出した賃金水準を一般賃金水準とする。

見直し後の具体的な集計方法

職種別に以下のように集計

① 過去３年間（平成29年、平成30年、令和元年）の**勤続年数計**の賃金の伸び率を算出し、**幾何平均**して**職種ごとの平均伸び率**を算出。

（例）29年：1010円　30年：1030円　元年：1035円
伸び率　29⇒30：1.02 、30⇒元年：1.005
幾何平均＝ $\sqrt{1.02\times1.005}$ ≒ 1.0125

② 職種別に「平成29年の０年目の平均額賃金×平均伸び率＾２」と「平成30年の０年目の平均賃金額×平均伸び率」を計算し、**平成29年及び平成30年の賃金水準を令和元年の賃金額に推計**する。

（例）29年：950円　30年：960円　元年：975円
29年　950円× 1.0125 ＾2　＝　974円
30年　960円× 1.0125　　＝　972円

③ 職種ごとに、②で算出した３年分の値を**平均**する。

（例）29年：974円　30年：972円　元年：975円
⇒（974+972+975）／３　＝　974円

（参考）一般賃金水準に用いる各指数等の更新

<table>
<tr><th>指数等</th><th>内容</th><th>令和２年度通達の数値</th><th>令和３年度通達の数値</th></tr>
<tr><td>1.賞与指数</td><td>職業安定業務統計の求人賃金に特別給与が含まれていないことから、これを加味するために、賃金構造基本統計調査の「勤続0年」の特別給与により算出した指数</td><td>0.02</td><td>0.02
(変更なし)</td></tr>
<tr><td>2.能力・経験調整指数</td><td>能力及び経験の代理指標として、賃金構造基本統計調査の特別集計により算出した勤続年数別の所定内給与（産業計）に賞与を加味した額により算出した指数</td><td colspan="2"><table><tr><th>0年</th><th>1年</th><th>2年</th><th>3年</th><th>5年</th><th>10年</th><th>20年</th></tr><tr><td>100.0</td><td>116.8
(116.0)</td><td>125.4
(126.9)</td><td>129.5
(131.9)</td><td>136.8
(138.8)</td><td>157.4
(163.5)</td><td>196.8
(204.0)</td></tr></table>※（）は令和2年度通達の数値</td></tr>
<tr><td>3.学歴計初任給との調整</td><td>賃金構造基本統計調査の「勤続０年」の数値には中途採用者が含まれていることを踏まえ、当該影響を調整するために、賃金構造基本統計調査の学齢計の初任給との差を控除するために算出した数値</td><td>12%</td><td>12.6%</td></tr>
<tr><td>4.一般通勤手当</td><td>同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額のうち、通勤手当に係る額</td><td>72円</td><td>74円</td></tr>
<tr><td>5.退職手当に関する調査</td><td>同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金のうち、退職手当（退職手当制度で比較する場合）に係る額等</td><td colspan="2">「賃金事情等総合調査」（中労働委員会）のみ更新</td></tr>
<tr><td>6.退職金割合</td><td>同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額のうち、退職手当（退職金前払いの方法、中小企業退職金共済制度等への加入の方法の場合）に係る額</td><td>６％</td><td>６％
（変更なし）</td></tr>
</table>

一般的なスケジュール

6月末

事業報告書の労働局への提出期限

（※）事業報告書： 労働者派遣法では派遣元事業主に対し、それぞれの事業年度ごとの運営状況についての報告書を厚生労働大臣に提出するよう定めている。労使協定方式を選択する場合には、労使協定書を添付することが必要。令和２年６月末が提出期限。

6～7月

労働者派遣法第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労働者の平均的な賃金の額に係る通知の公表

12月

事業報告書に添付される労使協定書のサンプル調査結果の公表

（公表項目）

①選択している待遇決定方式　②労使協定書の賃金状況（業務別）

③能力・経験調整指数の選択状況　④通勤手当の支給状況　⑤退職手当の支給状況、

⑥昇給規定等の状況　⑦有効期間等

年度末

事業報告書の集計結果公表

（公表項目）

①全派遣労働者のうち、協定対象派遣労働者の割合

②協定対象派遣労働者の賃金（業務平均）