

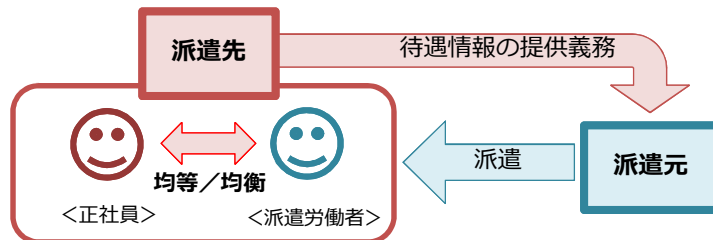
**労働者派遣法第30条の4第1項第2号イに定める
同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額
に係る通知について**

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

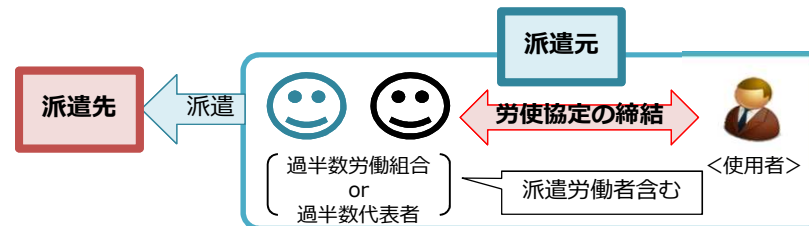


派遣元は、派遣労働者について、

- 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。

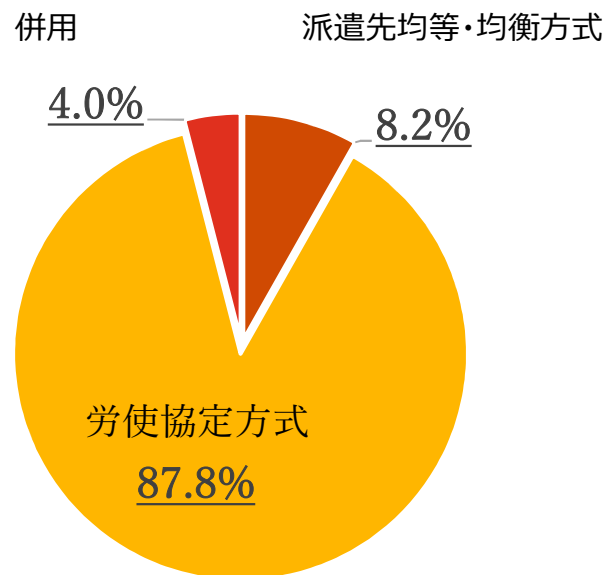
- * 職種、経験年数、地域に応じて調整
- * 一般労働者の通勤手当額や退職金の額も考慮して一般賃金の水準を設定

選択している待遇決定方式

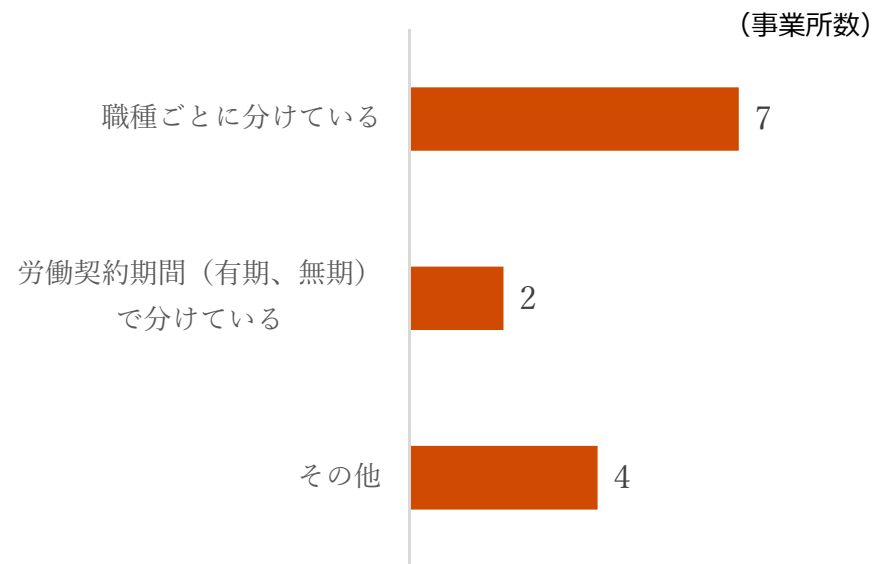
「労働者派遣事業報告書に添付される労使協定書の賃金等の記載状況について（一部事業所の集計結果（令和2年度）」

- 「**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。

労使協定書（基準値（0年））の状況

《労働者派遣事業報告書に添付される労使協定書の賃金等の記載状況について（一部事業所の集計結果（令和2年度））》

※ 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。

労使協定書の賃金（基準値0年）の記載状況（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	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 = 117)	<u>1,344円</u>	1,946円	1,292円	+ <u>58円</u>	賃：36% 安：64%
25.一般事務従事者 (N = 183)	<u>1,053円</u>	1,623円	1,026円	+ <u>22円</u>	賃：0% 安：100%
54.製品製造・加工処理 (N = 153)	<u>1,019円</u>	1,533円	1,003円	+ <u>13円</u>	賃：6% 安：94%

※ 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、 $1200円 \div 0.92$ （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。

なお、令和元年までの賃金構造基本統計調査については、一般事務従事者に対応する職種区分が存在しないため、職業安定業務統計の使用割合が100%となっている。

- ※ 「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

派遣労働者の雇用状況等①

派遣労働者数（対前年同月増減数）

	令和元年 4月	令和元年 5月	…	令和2年 4月	令和2年 5月	…	令和2年 7月	令和2年 8月	…	令和3年 4月	令和3年 5月
雇用者数 (万人)	137	132	…	133	137	…	<u>125</u>	<u>127</u>	…	<u>140</u>	<u>138</u>
前年同月増減数 (万人) () は前々年同月増減数	3	▲4	…	▲4	5	…	<u>▲16</u>	<u>▲13</u>	…	<u>7</u> <u>(3)</u>	<u>1</u> <u>(6)</u>

(注) 原数値。なお、令和2年8月の数値は第308回労働力需給制度部会（令和2年10月14日）時における最新の数値である。
(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起因する解雇等見込み労働者数

(全体)

	令和2年8月28日		令和3年7月21日
解雇等見込み労働者数 (人)	49,467	➔	765
うち非正規雇用労働者数 (人)	21,412		665

(注) 「解雇等見込み労働者数」は、都道府県労働局及びハローワークに対して相談のあった事業所等において、解雇・雇止め等の予定がある労働者で、一部既に解雇・雇止めされたものも含まれている。
(出所) 厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について」の令和2年8月28日現在集計分及び令和3年7月21日現在集計分を基に作成。

派遣労働者の雇用状況等②

新規求人数(全体)

	令和3年				
	1月	2月	3月	4月	5月
新規求人数 (人)	786,404	766,349	828,752	756,046	686,225
対前年同月 比(%)	▲11.6	▲14.6	▲0.7	15.2	7.7

(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

	令和3年				
	1月	2月	3月	4月	5月
新規求人数 (人)	23,529	22,212	26,435	25,718	23,095
対前年同月 比(%)	▲2.1	▲8.7	18.0	39.4	45.9

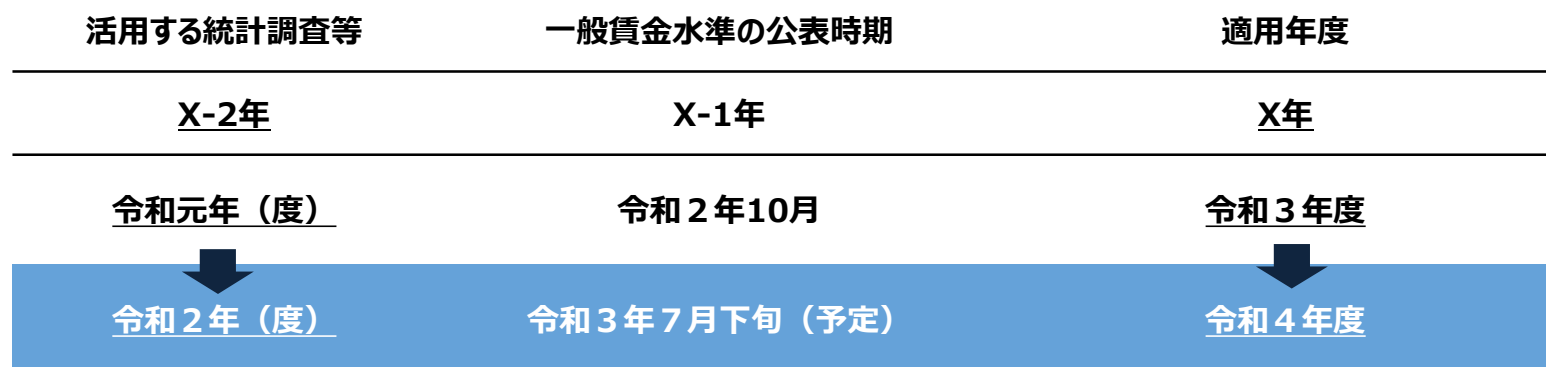
(注) パートタイムを含む一般。
(出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」を基に作成。

令和4（2022）年度の経済情勢の見通しについて

- 第10回経済財政諮問会議（2021年7月）において「令和3年度内閣府年央試算」が発表され、それによれば、2021年度及び2022年度の実質GDP成長率は、2021年度においてはコロナ前の水準、2022年度においては過去最高となることを見込まれている。
2020年度 ▲4.6% 2021年度 +3.7% 2022年度 +2.2%
- 日本銀行「経済・物価情勢の展望（2021年4月）」の「2020～2023の政策委員の大勢見通し」によれば、実質GDP（国内総生産）の対前年度比の見通しは、次のとおり。（< >内は政策委員見通しの中央値。）
2020年度 -5.0%～-4.9%<-4.9%> 2021年度 +3.6%～+4.4%<+4.0%>
2022年度 +2.1%～+2.5%<+2.4%> 2023年度 +1.2%～+1.5%<+1.3%>
- 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」（2021年6月）によれば、各種D.I.（指数）は次のとおり。
 - ・ 業況判断D.I.は、全規模・全産業で▲3と、引き続き「悪い」が「良い」を上回っている状況にあるものの、前回3月調査と比較し、マイナス幅は縮小。さらに、製造業では、▲6⇒+2となり、「良い」が「悪い」を上回っている状況となった。
 - ・ 資金繰り判断D.I.は、全規模・全産業で+11と、「楽である」が「厳しい」を上回っている状況にあり、前回の3月調査と比較し、プラス幅は拡大。さらに、製造業では、+11⇒+13となり、プラス幅が拡大している。
 - ・ 雇用人員判断D.I.は、全規模・全産業で▲14と人手不足感が高まっており、先行き（2021年9月）としても、全規模・全産業で▲17と、人手不足感の更なる高まりが予測されている。
- その他、主なシンクタンクによる今後のGDP予想は次のとおり。
 - ・ 日本総研「2021～2022年度改訂見通し」（2021年6月8日）（抜粋）
2021年度+3.5% 2022年度+2.8%
 - ・ 大和総研「第209回日本経済予測（改訂版）」（2021年6月8日）（抜粋）
2021年度+3.4% 2022年度+3.2%
 - ・ 三菱総合研究所「2021年1-3月期2次QE後「内外経済見通し」改定値」（2021年6月8日）（抜粋）
2021年度+3.0% 2022年度+1.7%

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活用しており、今回は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を反映している令和2年（度）の調査を活用している。



※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
<u>産業・職業計の前年（度）からの増減</u>	+13円	+12円
<u>（参考：前年度）産業・職業計の増減</u>	+45円	+19円
平均増加額	+93円	+20円
平均減少額	▲196円	▲16円

※賃金構造基本統計調査は令和2年6月分の賃金状況を調査したもの

また、賃金構造基本統計調査は令和2年調査において職種区分の見直しが行われたため、職種内容が類似している職種で比較をしている。

※職業安定業務統計は令和2年4月から令和3年3月の1年間分の求人票を集計したもの

令和4年度に適用する一般賃金水準

- 新型コロナウイルス感染症の影響を反映している令和2年（度）の統計調査等の結果（一般賃金額）を用いていること。
- 派遣労働者の雇用状況を見ると、直近の雇用者数（令和3年4月、5月）について、前年同月及び前々年同月ともに増加となっており、また、新規求人数も前年同月比が増加傾向にあること。



以上のことから、労使協議においては、原則どおり、直近の令和2年（度）の統計調査等を用いることとする。

賃金構造基本統計調査における職種の見直しによる 一般賃金水準の集計方法の変更

- 昨年度通達において、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、サンプルサイズが小さくばらつきが大きくなるため、単年サンプルの統計値を用いた算出から過去3年分の統計値を用いた算出に見直しを行ったところ。
- 一方で、令和2年賃金構造基本統計調査において、職種区分の変更（新設・統合・適用職種の見直し）が行われ、従来の129職種から144職種へと職種が拡大された。
- これにより、前年調査から「継続性有り」とみなせる職種が28職種となり、全職種の過去3年分の統計値を用いた算出が困難となった。
- 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の集計方法については、以下の対応を行う。

本年度の取扱い

【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。

【令和4年度通達の算出方法】

令和2年調査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（過去3年分の統計値を用いて算出しない）。

なお、継続する28職種についても、単年ベースで算出する職種との整合性を図るため、過去3年分の統計値を用いての算出は行わない。

今後について

今年度については単年サンプルの統計値を用いた賃金水準を示すこととなるが、前年度実施した過去3年分の統計値による賃金水準を用いる方針（一般賃金水準を安定させる）に変更はないため、来年度においては過去2年分、再来年度以降については過去3年分の統計値を用いて、一般賃金水準を示す予定である。

地域指数の算出方法の変更

- 地域指数については、派遣就業場所の地域の物価等を反映するため、職業安定業務統計の求人平均賃金をもとに、都道府県及びハローワークの管轄地域別に算出をしているが、毎年度最新のハローワークの求人賃金を用いて算出をしているため、現在の新型コロナウイルス感染症による経済・雇用への影響といった、突発的な雇用情勢の変化を非常に受けやすいものとなっている。
- 特にハローワーク単位においては、企業・工場等の設立や閉鎖等といった当該年度に特有の管内の雇用情勢の変化による特定の求人賃金の影響を受けやすく、前年度通達において、1%以上の増減があったハローワーク別の地域指数は94所あった。
- このため、**地域指数については**、指数の安定性を確保するため、以下の見直しを行う。

見直しの内容

【令和3年度通達の算出方法】

令和元年度の求人賃金による平均賃金額から算出した地域指数を使用する。

【令和4年度通達の算出方法】

過去3年度分（平成30年度～令和2年度）における各年度の賃金額の平均から算出した地域指数を使用する。

見直し後の具体的な算出方法

- ① 全国における職業大分類別の求人件数の構成比を計算。
- ② それぞれのハローワークにおける職業大分類別求人平均賃金を上記の全国における職業大分類別の求人件数の構成比で加重平均。
- ③ ②の作業を過去3年度分行い、3年度分それぞれの加重平均を算出した上でその3年度分の平均額を算出
- ④ ③と比較するため、全国計の平均賃金額についても、③と同じ方法で平均額を算出し、これを100として③で得られた結果を指数化。

(参考) 一般賃金水準に用いる各指数等の更新

指数等	内容	令和3年度通達の数値	令和4年度通達の数値														
1.賞与指数	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	0.02	0.02 <u>(変更なし)</u>														
2.能力・経験調整指数	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	<table border="1"> <thead> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>100.0</td> <td>114.3 (116.8)</td> <td>123.9 (125.4)</td> <td>128.8 (129.5)</td> <td>134.5 (136.8)</td> <td>151.1 (157.4)</td> <td>188.6 (196.8)</td> </tr> </tbody> </table>	0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年	100.0	114.3 (116.8)	123.9 (125.4)	128.8 (129.5)	134.5 (136.8)	151.1 (157.4)	188.6 (196.8)	※ () は令和3年度通達の数値
0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年											
100.0	114.3 (116.8)	123.9 (125.4)	128.8 (129.5)	134.5 (136.8)	151.1 (157.4)	188.6 (196.8)											
3.学歴計初任給との調整	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歴計の初任給との差を控除するために算出した数値	12.6%	<u>12.7%</u>														
4.一般通勤手当	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	74円	<u>71円</u>														
5.退職手当に関する調査	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	「中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）のみ更新															
6.退職金割合	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	6%	6% <u>(変更なし)</u>														

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3年6月末が提出期限。

7月目途

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～1月

労働者派遣事業報告書に添付される労使協定書の賃金等の記載状況について

(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）