

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

厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

## 派遣労働者の同一労働同一賃金の施行状況について

ひと、くらし、みらいのために



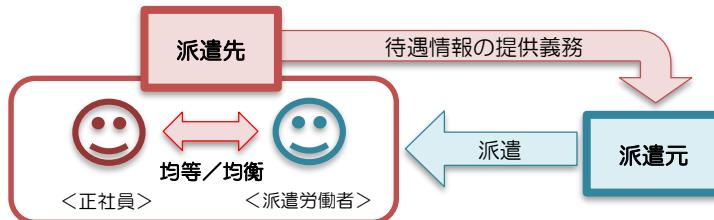
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 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。

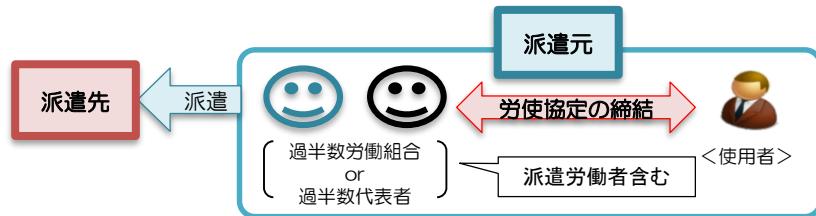
## A 派遣先均等・均衡方式（法第30条の3）

⇒ 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇



## 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）

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、毎年度公表。**

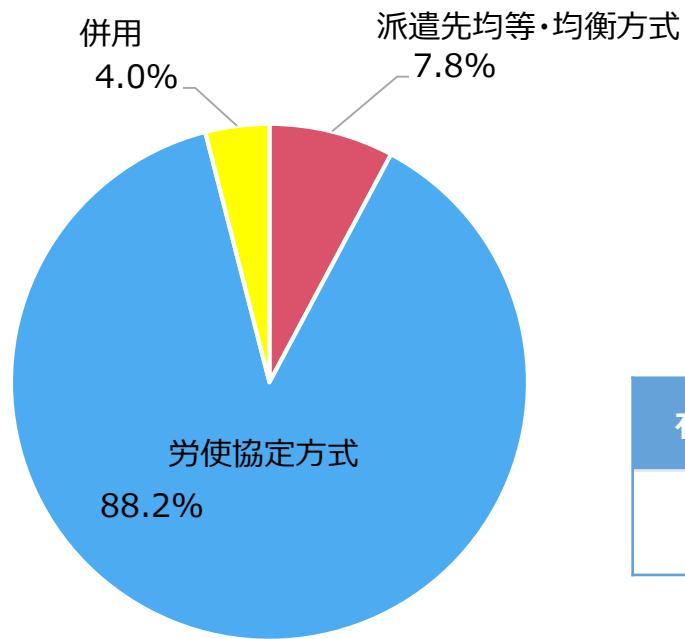
\* 職種、経験年数、地域に応じて調整

\* 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など

- 「派遣先均等・均衡方式」を選択している事業所は約1割。
- 「労使協定方式」を選択している事業所は約9割。
- 労使協定の締結主体は「過半数代表者」が9割以上。
- 労使協定の有効期間は「1年」が約7割となっている。

選択している待遇決定方式 (N = 322)



労使協定の締結主体・有効期間 (N = 297)

締結主体	労働組合	過半数代表者
割合	6.4%	93.6%

有効期間	1年	2年	3年以上	その他
割合	71.7%	25.6%	1.3%	1.3%

出典：厚生労働省「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3年度））」

# 労使協定書（基準値（0年））の状況

## 令和3年度の労使協定書の賃金（基準値0年）の記載状況（全国計100.0）※一部職種

※ 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。

( ) は令和2年度の集計結果

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	職業安定業務統計と賃金構造基本統計調査の使用割合
10.情報処理・通信技術者 【N=163】	1,350円 (1,344円)	2,012円 (1,946円)	1,310円 (1,292円)	+21円 (+58円)	安：76% (64%) 賃：21% (36%)
25.一般事務員 【N=187】	1,074円 (1,053円)	1,632円 (1,623円)	1,045円 (1,026円)	+17円 (+22円)	安：100% (100%) 賃：0% (0%)
54.製品製造・加工処理 【N=151】	1,030円 (1,019円)	1,454円 (1,533円)	1,022円 (1,003円)	+9円 (+13円)	安：89% (94%) 賃：4% (6%)

出典：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3年度））

※ 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、 $1200 \div 0.922$ （地域指数） = 1302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。

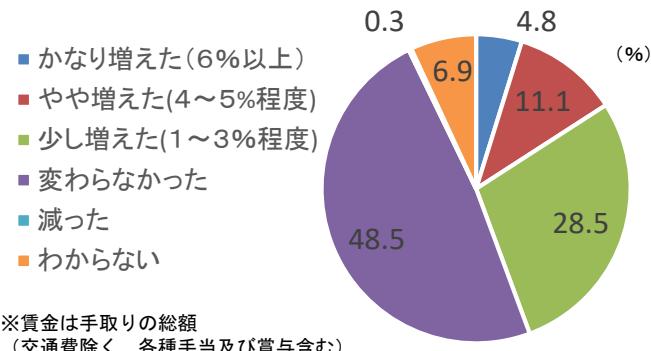
・「一般賃金水準との差額の平均値」：各標本事業所において、「協定対象派遣労働者の賃金額」－「一般賃金水準」を計算し、当該額を単純平均したもの。

# 法施行後の派遣労働者の待遇改善の状況

調査対象：労働者派遣事業開始から2年以上経った派遣元事業所

- 令和2年4月の法施行前と比べ、法施行後に約半数の事業所で派遣労働者の賃金が上昇している。
- 派遣労働者の賃金が上昇した割合を待遇決定方式別にみると、「派遣先均等・均衡方式」を選択した事業所が48.6%、「労使協定方式」を選択した事業所が50.9%、「2方式を併用」している事業所が79.6%となっている。
- 派遣労働者に適用されている各種手当等についても、法施行後に適用割合は上昇している。

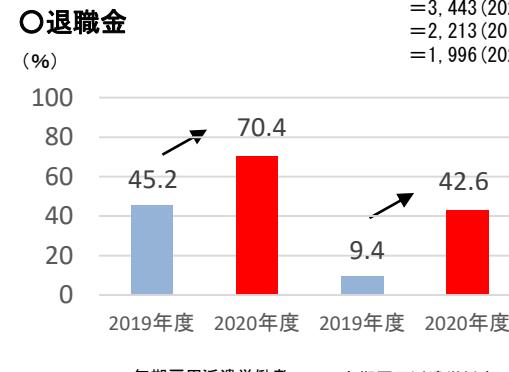
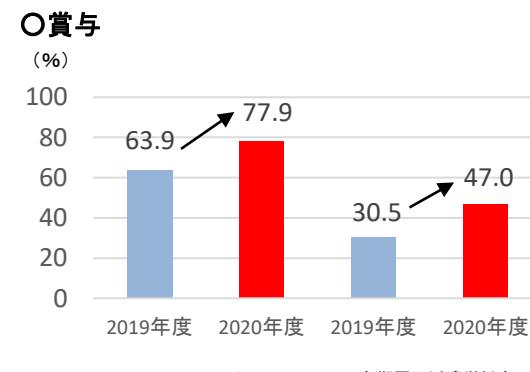
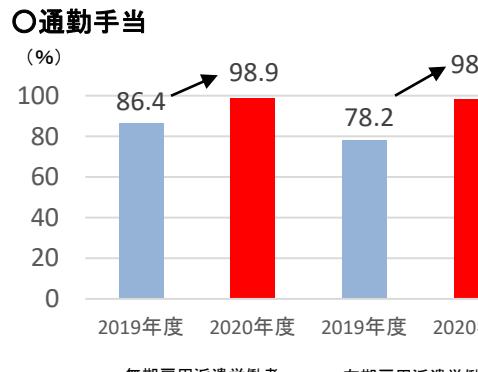
法施行後の派遣労働者の賃金 (N = 4,031)



待遇決定方式別の法施行後の派遣労働者の賃金 (N = 7,375)

	減った	変わらない	少し増えた (1~3%)	やや増えた (4~5%)	かなり増えた (6%以上)
派遣先均等・ 均衡方式	0.0%	51.4%	32.4%	12.0%	4.2%
労使協定方式	0.4%	48.7%	30.8%	13.3%	6.8%
2方式併用	0.6%	19.7%	39.0%	27.3%	13.3%
わからない	0.8%	74.5%	18.9%	3.5%	2.3%

法施行後の派遣労働者の各種手当の適用割合



2

## 令和5年度に適用する一般賃金水準について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 令和5年度の一般賃金水準（一般基本給・賞与等）の状況

- 令和5年度に適用される予定の一般賃金水準については、以下のとおり。

・職業安定業務統計の職業計は、**1,196円**（昨年度より上がる職種：344職種、下がる職種：76職種）

・賃金構造基本統計調査の産業計は、**1,265円**（昨年度より上がる職種：57職種、下がる職種：65職種）

※ 全体の9割以上が職業安定業務統計の一般賃金水準を選択。

## ※基準値（0年目）

9割以上

	職業安定業務統計 を活用した一般賃金水準	賃金構造基本統計調査 を活用した一般賃金水準
産業・職業計	<b>1,196円（+9円）</b>	<b>1,265円（▲20円）</b>
（参考：前年度）産業・職業計	1,187円	1,285円
昨年度より一般賃金水準が上がる職種	344職種	57職種
昨年度より一般賃金水準が下がる職種	76職種	65職種

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

( ) 内は前年度比の数値

※賃金構造基本統計調査は令和3年6月分の賃金状況を調査したもの

## （参考）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、直近の統計調査等の活用を原則としており、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
<b>X-2年</b>	<b>X-1年</b>	<b>X年</b>
<b>令和3年（度）</b>	<b>令和4年9月上旬（予定）</b>	<b>令和5年度</b>

# 一般賃金水準に用いる各指標等の更新

指標等	内容	令和4年度通達の数値	令和5年度通達の数値														
<b>1.賞与指數</b>	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數	0.02	<b>0.02 (変更なし)</b>														
<b>2.能力・経験調整指數</b>	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數	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>0年</td> <td>1年</td> <td>2年</td> <td>3年</td> <td>5年</td> <td>10年</td> <td>20年</td> </tr> <tr> <td>100.0</td> <td>116.2 (114.3)</td> <td>125.6 (123.9)</td> <td>129.1 (128.8)</td> <td>138.1 (134.5)</td> <td>151.2 (151.1)</td> <td>191.4 (188.6)</td> </tr> </table> <p>※ () は令和4年度通達の数値</p>	0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年	100.0	116.2 (114.3)	125.6 (123.9)	129.1 (128.8)	138.1 (134.5)	151.2 (151.1)	191.4 (188.6)	
0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年											
100.0	116.2 (114.3)	125.6 (123.9)	129.1 (128.8)	138.1 (134.5)	151.2 (151.1)	191.4 (188.6)											
<b>3.学歴計初任給との調整</b>	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	12.7%	<b>12.4%</b>														
<b>4.一般通勤手当</b>	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、 <u>通勤手当に係る額</u>	71円	<b>71円 (変更なし)</b>														
<b>5.退職手当に関する調査</b>	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（ <u>退職手当制度で比較する場合</u> ）に係る額等	以下の3調査を更新予定 ・退職金・年金及び定年制事情調査（中労委） ・退職金・年金に関する実態調査（経団連） ・民間企業退職給付調査（人事院）															
<b>6.退職金割合</b>	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（ <u>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</u> ）に係る額	6%	<b>5%</b>														

# 【今後の予定】厚生労働省編職業分類の改定による影響

## 厚生労働省編職業分類の概要及び改定経緯

- 職業安定法第15条（標準職業名等）に基づき、労働力需給調整機関において共通して使用するものとして作成されているもの。
- 前回改定（平成23年）より10年以上が経過し、この間の産業構造、職業構造の変化等に伴い、求人・求職者の職業認識との乖離が生じている分野もみられたため、令和4年4月に改定がなされた。

## 主な改定内容

- 大分類項目の見直し（11項目 → 15項目）
  - ・「専門的・技術的職業」、「サービスの職業」について整理
  - ・項目名を分かりやすいものとなるよう見直し
- 中分類項目の見直し（73項目→99項目）
  - ・マッチングの観点から項目名・分け方を見直し
- 小分類項目の見直し（369項目→440項目）
- 細分類項目の廃止（892項目→0）
  - ・「細分類」の廃止に伴い、マッチングの観点で必要なものについて、小分類項目に位置づける等見直し

## 一般賃金水準への影響

- 労使協定方式による一般賃金水準（一般基本給・賞与等）の算出に当たっては「職業安定業務統計」を活用しているが、「職業安定業務統計」は厚生労働省編職業分類をもとに分類分けがなされているため、今般の改定により、一般賃金水準の職業分類も同様に変更が生じるところ。
- 改定後の職業分類による数値は令和5年度分から集計可能となる見込みであり、早ければ令和6年度に公表する通達（適用は令和7年度）から変更が生じる可能性がある。

# 派遣労働者の同一労働同一賃金に関する報告等に係るスケジュール

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している場合には、労使協定書を添付することが必要。令和4年6月末が提出期限。

9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地域指数の選択状況 ⑤通勤手当の支給状況
- ⑥退職手当の支給状況 ⑦昇給規定等の状況 ⑧締結主体・有効期間

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）