

これまでの部会での主な御意見に関する追加資料

令和7年9月12日第24回同一労働同一賃金部会 資料4（労働者派遣法関係抜粋）

厚生労働省雇用環境・均等局
職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

2. 労働者派遣法関係



目次

- 1 比較対象労働者の待遇情報の提供に関する
都道府県労働局による指導監督の状況**
- 2 一般賃金の算出方法の検証**
- 3 一般賃金の履行確保**



部会での御意見

- 派遣先均等・均衡方式は、派遣先から情報提供を受けることが重要であり、派遣先の対応が十分なのかは検討すべきではないか。 派遣先の協力が欠かせないが、その協力状況が十分に読み取れない。例えば、派遣先から派遣元に対して派遣労働者と待遇を比較する自社の正社員の待遇情報を提供する必要があるが、きちんと行われているのか。 仮に、派遣先の負担を回避するため、派遣先に忖度して労使協定方式を採用しているということであれば、法律が目的とするところではないので、実務上の課題もしっかりと捉えて議論すべき。
- 派遣先均等・均衡方式が適切に運用されるためには、派遣先からの比較対象労働者の待遇情報提供が欠かせない。都道府県労働局により派遣元・派遣先双方に対する指導が多く行われているが、そこに報告提供義務の履行に関する課題や解決のヒントが詰まっていると思うので、指導監督の具体的な内容や内訳を次回以降の部会で示してほしい。

「これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見」（資料1-1）から抜粋

比較対象労働者の待遇情報の提供に関する履行確保の状況 (法第26条第7項及び第9項)

※令和6年10月1日～令和7年3月31日までの間に、都道府県労働局が法第26条第7項及び第9項に関する是正指導を実施した1,732件から、無作為抽出した318件の事案について、職業安定局需給調整事業課において履行確保の状況を整理したもの。

比較対象労働者の待遇情報の提供に関して履行状況を確認したところ、教育訓練の内容や福利厚生施設の利用条件等の記載漏れのほか、契約更新時の情報提供がされていない事案等が見られた。なお、比較対象労働者の基本給・賞与・手当の内容に係る提供不備の事案は確認できなかった。

比較対象労働者の待遇情報の提供に関する指導監督の実施状況

	法条項	主な違反内容と指導監督状況
派遣先	法第26条第7項（比較対象労働者に関する待遇情報の提供）	<ul style="list-style-type: none">➢ 労働者派遣契約の締結の際、同一の派遣元との別契約で提供した待遇情報と同一内容であったため、また、更新の際に待遇に変更がなかった、更新の際にも情報提供を要することを知らなかった等の理由により、待遇情報の提供を行っていなかった事案（書面の交付等以外の方法により提供していたものを含む）について是正指導を行った。➢ 情報提供に不備・不足のあった待遇の内容としては、次のものがあった。<ul style="list-style-type: none">(1) 労使協定方式の場合でも提供が求められる、業務の遂行に必要な能力を付与するため派遣先において実施される教育訓練の内容（教育訓練の実施の有無が不明確、実施有の場合の具体的内容の記載漏れ）、福利厚生施設の内容（利用機会の付与の有無が不明確、利用時間・利用条件の記載漏れ）(2) 派遣先均等・均衡方式においては、賞与・昇給の有無、慶弔休暇・病気休暇の有無が不明確
派遣元事業主	法第26条第9項（比較対象労働者の待遇情報の提供がないときの労働者派遣契約の締結禁止）	<ul style="list-style-type: none">➢ 上記の法第26条第7項違反（待遇情報の提供に不備・不足があった、書面の交付等以外の方法により待遇情報を提供していた）の場合にも、労働者派遣契約を締結・更新していた事案について是正指導を行った。➢ 具体的な指導事例としては、次のものがあった。<ul style="list-style-type: none">(1) 労働者派遣契約の締結・更新に当たり、別契約で提供を受けた待遇情報と同一である旨や、更新前と待遇に変更がないことを書面等により確認せずに契約を締結・更新していた。(2) 情報提供を受けて契約している場合であっても、以下の記載不備があった。<ul style="list-style-type: none">・教育訓練の実施の有無・具体的な内容の記載漏れ、福利厚生施設の利用機会の付与の有無・利用条件等の記載漏れ（以上、労使協定方式）・賞与・昇給の有無、慶弔休暇・病気休暇の有無が不明確（以上、派遣先均等・均衡方式）

目次

- 1 比較対象労働者の待遇情報の提供に関する
都道府県労働局による指導監督状況
- 2 一般賃金の算出方法の検証
- 3 一般賃金の履行確保



部会での御意見（一般賃金の算出方法の検証）

部会での御意見

- 労使協定方式で賃金が決定される派遣労働者の処遇改善を進めるためには、労使協定の賃金のベースとなる「一般の労働者の平均的な賃金の額」が非常に重要であり、その水準が本当に妥当なのかも論点に挙げて検討するべき。
- 「一般の労働者の平均的な賃金の額」の計算方法は非常に複雑で、異なる統計を掛け合わせるなど疑似的に算出したという点は否めない。また、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する「一般の労働者の平均的な賃金の額」であるのに、より多く使われている職業安定業務統計の数値はハローワークの求人票に記載されている募集賃金の下限を合算して算出されている。下限の平均が「一般の労働者の平均的な賃金の額」と言えるのか疑問。
- 労使協定方式における「一般の労働者の平均的な賃金の額」の算出の基になる統計データは2年前のものになるので、最近の賃金上昇の局面で賃金を安く抑えるために労使協定方式が活用されているのではないかとの指摘もある。これらも踏まえ、論点としてしっかり議論をしていくべき。
- 「一般の労働者の平均的な賃金の額」の計算方法については、制定時にも非常に多くの議論があり、施行前最後の部会でも改善の余地があるという議論もあったところ。今回論点にあげてしっかり議論すべき。
- 施行当時の議論を振り返ると、例えば、賃金構造基本統計調査の「勤続0年」には中途採用が入っているという理由で12%引き下げられたことや、地域指数について都道府県ごとだけでなくハローワークの管轄ごとに出すことにもなっており、恣意的に低い指数を使われてしまうという問題に対する指摘があった。また、通勤手当の時間額については、当時としても古い2013年のJILPT調査で算出をしている。こうした点を検証していくための材料として当時の部会の議論の中での課題や意見などを整理してほしい。

「これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見」（資料1-1）から抜粋

部会での御意見（一般賃金の算出方法の検証（続き））

部会での御意見

- 指数の在り方についても議論してほしい。例えば能力・経験調整指数について、事務系派遣の一例では、派遣先で同じ仕事をしているために派遣就業で積んだ経験が評価されず、指数が実質的に適用されない実態もある。勤続年数が能力・経験調整指数で示す年数と完全にイコールでないことは理解しているが、このような場合、数年間にわたり賃金が上がらないケースも出てくるのではないか。
- 労使協定方式では一般賃金の決め方が納得性を左右する大事なポイント。過去のデータを基に算出することからタイムラグはあるが、最低賃金の引上げ状況なども見ながら、より納得性が高まるような数字にしていくにはどうしたらよいか、基本から議論していくことが必要。
- 一般労働者の平均賃金について、データが周回遅れとなることがもたらす影響をどう捉えるかについて検討が必要。

「これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見」（資料1-1）から抜粋

一般賃金の組立て・算出方法

- 一般賃金とは、地域において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の労働者（無期雇用かつフルタイムの労働者）であって、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額。
- 具体的には、一般基本給・賞与等、一般通勤手当、一般退職金で構成される。

一般賃金の組立て

一般基本給・賞与等

- 一般の労働者の初任給に相当する基準値（0年）を、基本給のほか、賞与・手当等も含む額として算出。
- これに能力及び経験の向上（能力・経験調整指数）及び地域における賃金の状況を指数化したもの（地域指數）を乗じて適用。

算出方法：職種別の基準値（0年） × 能力・経験調整指数 × 地域指數

一般通勤手当

- 実費を支給する方法のほか、支給額に上限を設ける場合には、1時間の勤務につき、一般の労働者に支給される通勤手当を所定内労働1時間当たりに換算した額（令和8年度適用：79円）以上の額を支給する必要。

一般退職金

- 以下のうち、いずれかの方法により対応する必要。
①一般の労働者の退職手当制度に相当する制度を設定する、②一般基本給・賞与等に一定割合（※）を乗じた額を上乗せして支給する、③中小企業退職金共済等に加入する。
- （※）統計的に把握される一か月当たりの退職給付等の費用と現金給与額の比率（令和8年度適用：5%）

一般基本給・賞与等①

項目	計算方法	制度制定時の部会での主な議論と整理	施行状況、参考
賃金構造基本統計調査に基づく基準値（0年）	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 賃金構造基本統計調査で把握できる144職種について、初任給（基本給+賞与等）に相当する基準値（0年）を時給ベースで算出。 ➢ 中途採用者を含む統計であるため、算出に当たって、初任給水準への調整値（初任給と勤続0年の一般労働者の賃金差）を控除（※）。 <p style="margin-top: 20px;">（※）初任給水準への調整値（初任給と勤続0年の一般労働者の賃金差）の計算方法 新規学卒者（調査産業計）の所定内給与（通勤手当を除く）と一般労働者（調査産業計、勤続0年）の所定内給与（通勤手当を除く）の差であり、賃金構造基本統計調査における直近5年間の平均値として算出（令和8年度適用：12.5%）。</p>	<p style="margin-bottom: 10px;">（主なご意見等）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 初任給への調整値（令和8年度：12.5%）を控除することは適切なのか。 ➢ 初任給への調整値は、学歴計の値（令和8年度：12.5%）を一律に控除するのではなく、よりきめ細かく調整値を算出する必要があるのではないか。 <p style="margin-top: 10px;">↓</p> <p style="margin-bottom: 10px;">（議論を踏まえた整理）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 一般賃金を示す局長通達において、一般通勤手当（令和8年度：79円）及び初任給への調整値（令和8年度：12.5%）を控除する前の数値を「参考値（0年）」として併記し、労使協議に当たっての参考に供する。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 左記の整理のほか、過去に適用された当該職種の基準値（0年）の額で最大の値を「基準値（0年）最大値」として併記し、労使協議に当たっての参考に供している。
職業安定業務統計に基づく基準値（0年）	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 職業安定業務統計で把握できる554職種について、初任給（基本給+賞与等）に相当する基準値（0年）を時給ベースで算出。 ➢ ハローワークで受理した無期雇用かつフルタイムの求人票の求人賃金額を利用。初任給相当とするため、求人賃金の下限を集計（月額260,000～300,000円の場合、下限額の260,000円を1時間あたりに換算した額1,500円）することとし、調整値（初任給と勤続0年の一般労働者の賃金差、令和8年度適用：12.5%）の控除は行わない。 ➢ 賞与等を計上するため、賃金構造基本統計調査に基づき勤続0年（初年度）における賞与等の額（注）を、所定内賃金額との比率で指数化して適用する。（次頁の賞与指数参照） <p style="margin-top: 10px;">（注）賃金構造基本統計調査は、毎年7月に実施しており、前年なし直近1年間に支給された賞与等の額を回答いただいているもの。このため、前年7月以降に入社した方については、入職日から6月30日までの賞与等の支給額を回答いただくこととなる。</p>	<p style="margin-bottom: 10px;">（主なご意見等）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 求人賃金の下限値を平均するのではなく、上限と下限の中間値の平均を使うべきではないか。 <p style="margin-top: 10px;">↓</p> <p style="margin-bottom: 10px;">（議論を踏まえた整理）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 一般賃金を示す局長通達において、求人賃金の中間値の平均値を「参考値（0年）」として併せて記載し、労使協議に当たっての参考に供する。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 左記の整理のほか、過去に適用された当該職種の基準値（0年）の額で最大の値を「基準値（0年）最大値」として併記し、労使協議に当たっての参考に供している。

一般基本給・賞与等②

項目	計算方法	制度制定時の部会での主な議論と整理	施行状況、参考														
賞与指数	<p>▶ 賃金構造基本統計調査の直近年（令和8年度適用：令和6年）における勤続0年の所定内給与額（月額）に対する、同調査における年間賞与額を12月で除した額の割合を指数化（令和8年度適用：0.02）。</p>	<p>（主なご意見等）</p> <p>▶ 賞与指数（令和8年度：0.02）は妥当なのか。勤続0年の賞与（賃金構造基本統計調査では採用日から6月30日までに支給された額を集計）について、採用日による影響を補正する方法を検討すべきではないか。</p> <p>▶ 初年度は、勤務開始後一定期間は賞与の対象とならない又は少額となるなど、勤続0年の賞与額は低い実態もある。賞与指数について補正するならば、退職金割合などすべからく補正の検討が必要になる。</p> <p>↓</p> <p>（議論を踏まえた整理）</p> <p>▶ 局長通達において、「採用日から6月30日までに支給されたものを集計しているため、採用日によっては冬季に支給される特別給与が含まれていない場合がある」旨、注として明記。</p>	<p>▶ 令和2年度0.02 令和3年度0.02 令和4年度0.02 令和5年度0.02 令和6年度0.02 令和7年度0.02 令和8年度0.02</p>														
能力・経験調整指数	<p>▶ 賃金構造基本統計調査の直近年（令和8年度適用：令和6年）における勤続年数毎の所定内給与額を勤続年数毎の所定内労働時間数で除し時給換算した値を算出。賞与も勘案した上で、勤続0年目の値を100.0とした場合における各勤続年数毎の値を指数化。</p> <p>（令和8年度適用）</p> <table border="1"> <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>113.8</td><td>121.8</td><td>124.8</td><td>133.6</td><td>142.7</td><td>177.4</td></tr> </table>	0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年	100.0	113.8	121.8	124.8	133.6	142.7	177.4	<p>（主なご意見等）</p> <p>▶ 派遣会社が変わると勤続0年に戻ってしまうことのないよう、派遣元の賃金テーブルに当てはめる際、過去の経験などを評価すべき。</p> <p>↓</p> <p>（議論を踏まえた整理）</p> <p>▶ 局長通達において、「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相当に該当するかを考慮して適切なものを選択し、労使協定に定める」旨とともに、「派遣労働者の賃金が職務給である場合に、業務の内容、難易度等が一般的の労働者の勤続何年目相当に該当するかという観点から選択することが考えられる」旨、留意点として明記。</p> <p>▶ 労使協定イメージにおいて、「協定対象労働者の各等級の職務の内容が何年目の能力・経験調整指数に相当するかの対応関係を記載する」及び「対応関係が明らかではない場合、指導対象になる」旨、注として明記。</p> <p>▶ 自主点検表において、「派遣労働者の能力・経験を考慮せず、0年目の能力・経験調整指数を一律に当てはめる場合などは問題となる可能性がある」旨、注として明記。</p>	<p>▶ 労使協定において適用が多い年数は、 3年（68.6%） 5年（44.9%） 10年（70.1%）</p> <p>（需給調整事業課「労使協定書の賃金等の記載状況（一部事業所の集計結果（令和6年度））について」）</p>
0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年											
100.0	113.8	121.8	124.8	133.6	142.7	177.4											

一般基本給・賞与等③

項目	計算方法	制度制定時の部会での主な議論と整理	施行状況、参考
地域指数	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 全国平均賃金に対する各地域の平均賃金を指数化して適用することにより、地域の賃金実勢等を反映するもの。 ➢ 計算方法として、仮に各地域の平均賃金を職業計の単純平均で求めた場合、地域の職業構成比の違いが影響を及ぼすため、この影響を排除すべく、 <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク毎に、まず職業大分類別に単純平均賃金を算出。 ・この職業大分類別平均賃金を、全国における職業大分類別求人件数の構成比（福祉・介護の職業：約13%、サービスの職業：約8%など）で加重平均。 ・この加重平均を全国平均賃金で割って指数化。 	<p>(主なご意見等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ ハローワーク別に設定すると、労使協定が複雑になります。また、細かな区分になると年々の変動が大きくなる。都道府県単位で考えるべき。 ➢ 県内でも相場が異なるなら、ハローワーク別の地域指数を設けることで、より細かく実態を反映できるようにすべき。 ➢ 2つの地域指数（都道府県別、ハローワーク別）が恣意的に使い分けられることにならないか。 <p>↓</p> <p>(議論を踏まえた整理)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 局長通達において、賃金を引き下げる目的として、恣意的に地域指数を使い分けることは認められない旨明記し、監督対象にする。 ➢ また、都道府県別とハローワーク別の地域指数の両方を用いる場合には、労使協定にその理由の記載を求め、監督対象にする。 ➢ なお、令和2・3年度適用の局長通達では職業安定業務統計の直近年度の数値のみから算定していたところ、物価・賃金水準等の動向を踏まえ地域指数の安定性確保を目的として、令和4年度適用以降の局長通達では直近3か年度を算定対象としている。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 労使協定では <ul style="list-style-type: none"> 都道府県別85.4% ハローワーク別12.0% 併用2.0%等 <p>(需給調整事業課「労使協定書の賃金等の記載状況（一部事業所の集計結果（令和6年度）について」)</p> <p>(併用の例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 複数の県に派遣就業を行う派遣元において、幅広い地域にわたって派遣する県については都道府県別の指数を使用し、特定の市町村内にのみ派遣する県については、ハローワーク別の指数を使用する ➢ 同一県内の複数の派遣先に派遣就業を行う派遣元において、都道府県別の指数の方が高い場合は、都道府県別指数を使用し、ハローワーク別の指数の方が高い場合は、ハローワーク別指数を使用する

一般通勤手当

項目	計算方法	制度制定時の部会での主な議論と整理	施行状況、参考
一般通勤手当	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 実費によらず、通勤手当に上限を設ける場合に充たすべき1時間あたりの額を毎年度算定。 ➢ 通勤手当の額を毎年度調査する統計がない一方、毎年の賃金の伸びが一般通勤手当にも反映されるよう、賃金に対する通勤手当の比率を求めた上で、当該比率を毎年の賃金額（賃金構造基本統計調査）に乘じることで平均的な通勤手当額を算出。 ➢ 具体的には、「平成25年企業の諸手当等の人事待遇制度に関する調査」（JILPT）における通勤手当の額と、同年の賃金構造基本統計調査における所定内賃金と特別給与（賞与の1ヶ月換算額）の合計額から、比率を算出（約3%） ➢ 直近年の賃金構造基本統計調査の数値（所定内賃金と特別給与の1ヶ月換算額の合計額）に、この比率と通勤手当制度の導入割合（平成25年JILPT、89.8%）を乗じた上で、調査産業計の所定内労働時間で除して、一般労働者の平均的な1時間あたりの通勤手当の額を算出（令和8年度適用：79円） 	<p>(主なご意見等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 算定に使われているJILPTの調査は、定期的に行われているものではなく、今後の統計の取り方に検討が必要。 ➢ 通勤手当の支給パターンや上限の平均値などを参考情報として示してはどうか。 <p>↓</p> <p>(議論を踏まえた整理)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 年度ごとの労使協定書の賃金等の記載状況について調査を行う際、通勤手当の支給状況について支給パターン（実費、定額、合算）に関する調査を行い、結果を公表することとした。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 労使協定では、実費支給94.4% 定額支給1.3% 時給等に含めて支給3.0% <p>(需給調整事業課「労使協定書の賃金等の記載状況（一部事業所の集計結果（令和6年度））について」)</p>

一般退職金

項目	計算方法	制度制定時の部会での主な議論と整理	施行状況、参考
一般退職金	<p>●一般労働者の退職金制度と比較する方式</p> <ul style="list-style-type: none"> 比較対象となる一般労働者の退職金制度として、受給に必要な勤続年数、支給月数・金額、制度導入割合について、複数の調査結果（注）を局長通達に掲載。これを参照して同水準以上の制度を設定・適用。 （例：A調査を参照して、最頻値である勤続3年以上の勤続要件を設定・適用。同調査に基づき、勤続年数に応じた支給月数・金額×制度導入割合以上の額を支給する制度とする） <p>（注）「就労条件総合調査（厚生労働省）」、「賃金事情等総合調査（中央労働委員会）」、「民間企業退職給付調査（人事院）」、「中小企業の賃金・退職金事情（東京都）」、「2021年9月度退職金・年金に関する実態調査結果（日本経済団体連合会）」</p> <p>●一定割合を前払いする方式</p> <ul style="list-style-type: none"> 退職給付等に係る平均月額費用（就労条件総合調査で把握。直近調査は令和3年。概ね5年ごとに実施）と現金給与額（同年の賃金構造基本統計調査で把握）の比率を算出（令和8年度適用：5%） 	<p>（主なご意見等）</p> <p>●一般労働者の退職金制度と比較する方式について</p> <ul style="list-style-type: none"> 調査ごとに企業規模が異なり、一般退職金として示すことが相応しいか疑問。また、支給月数に退職金制度導入割合を乗じる方法は妥当なのか。 調査によって支給内容にもばらつきがあり、どれに依拠すればよいのか分かりづらい。統一的な数値を示してほしい。 <p>●一定割合（令和8年度適用：5%）を前払いする方式</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業規模30人以上の調査結果を用いており、水準が高めに出てる。また、勤続年数によらず一律に一定割合を乗じることは妥当なのか。 <p>↓</p> <p>（議論を踏まえた整理）</p> <ul style="list-style-type: none"> 複数の方式（①一般労働者の退職金制度と比較する方式、②一定割合を前払いする方式、③中小企業退職金共済等の掛金として納付する方式）から、労使協定で定める方式とする。 一般労働者の退職金制度については、毎年度の局長通達で最新の調査結果を複数掲載（労使で参照して協定で制度を設定・適用）。 退職金前払い方式は、勤続年数によらず適用。 	<p>➢ 労使協定では、 退職金制度 24.3% 退職金前払い 63.5% 中退共への加入 6.0%</p> <p>（需給調整事業課「労使協定書の賃金等の記載状況（一部事業所の集計結果（令和6年度））について」）</p>

一般賃金に関するその他の論点

局長通達で示す2統計（賃金構造基本統計調査、職業安定業務統計）における職種区分等に関する議論

項目	制度制定時の部会での主な議論と整理
職種区分、独自統計	<p>(主なご意見等)</p> <ul style="list-style-type: none">➢ 局長通達で示す2統計（賃金構造基本統計調査、職業安定業務統計）における職種区分は、派遣労働の実態に十分合致していない部分がある。➢ 業務の実態に合うよう把握するため、業界団体等が行っている調査も利用できるようにすべき。➢ 局長通達で示す2統計以外の統計を用いる場合、信頼性が担保されるよう、調査内容や手法等について、合理的な基準を設定すべき。 <p>↓</p> <p>(議論を踏まえた整理)</p> <ul style="list-style-type: none">➢ 局長通達において、2統計以外の統計の利用が認められる場合の基準（母集団設定、サンプルサイズ、調査時点等）を明記。当該統計調査結果の利用について厚生労働省が協議を受けて審査・承認（令和7年度適用：1団体を承認。）。

労働政策審議会職業安定分科会・労働力需給制度部会における施行状況に係るこれまでの議論

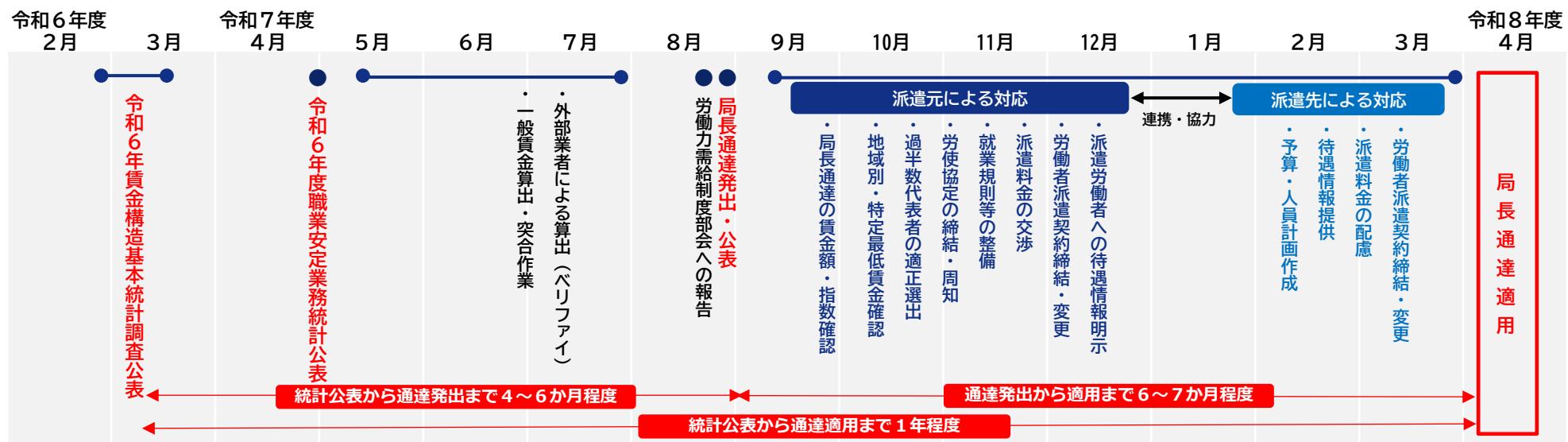
項目	労働力需給制度部会での主な議論と整理
統計の公表と労使協定の施行時点とのタイミング	<p>(主なご意見等)</p> <ul style="list-style-type: none">➢ 一般賃金は2年前の統計をベースに作られており、現状の急激な賃上げ局面の賃金を反映したものではないことも踏まえ、現状の賃上げ局面の中で労使協定方式の課題をどのようにみるのかを議論することが必要。 <p>↓</p> <p>(議論を踏まえた整理)</p> <ul style="list-style-type: none">➢ 令和6年度適用の局長通達（令和5年8月29日発出）において、「協定対象派遣労働者の待遇改善を進める観点から、改訂後の一般賃金水準を遵守した上で、昨今の経済・物価動向及び賃金動向を勘案して賃金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」を明記（令和7年度適用通達、令和8年度適用通達においても継続）。➢ 派遣料金交渉や労使協議の場等で活用されることを想定したリーフレットに、参照することが考えられる足下の経済・物価・賃金等の動向に係る資料（消費者物価指数、賃金指数、求人倍率等）を掲載。

(参考) 一般賃金通達適用までのタイムライン

- 一般賃金額の算定は、最新の統計数値を用いている。
 - 一般賃金額の算定後、労使協定の改定には、少なくとも半年程度の期間を要する。
 - このため、適用年度の前年夏に局長通達を発出。

令和8年度適用の一般賃金の例：令和7年度初めに統計公表（令和6年度データ）。集計作業・ベリファイを経て8月に局長通達発出、その後労使間で交渉、協定締結等の施行準備

- 統計公表から、協定施行までは1年程度（いわゆる「タイムラグ」「2年前の統計」「周回遅れ」との指摘）。
 - この「タイムラグ」について、労働力需給制度部会において議論し、「協定対象派遣労働者の待遇改善を進める観点から、改訂後的一般賃金水準を遵守した上で、昨今の経済・物価動向及び賃金動向を勘案して賃金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」を局長通達に明記。
 - また、派遣料金交渉や労使協議の場等で活用されることを想定したリーフレットに、参照することが考えられる足下の経済・物価・賃金等の動向に係る資料（消費者物価指数、賃金指数、求人倍率等）を掲載。



目次

- 1 比較対象労働者の待遇情報の提供に関する
都道府県労働局による指導監督状況
- 2 一般賃金の算出方法の検証
- 3 一般賃金の履行確保



一般賃金の履行確保（協定内容及び個々の労働者への適用状況の確認）

部会での御意見

- 労使協定に基づいて、個別の労働者に対して労使協定に定めた額以上の賃金が適切に支払われているかという点も、きちんと検証していくことが必要。

「これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見」（資料1-1）から抜粋

一般賃金の調査

一般賃金の履行確保について、以下の確認・調査（※）を通じ、協定内容及び個々の労働者への適用を確認している。

※ 関係者への質問、帳簿、書類その他の物件（労使協定、派遣先からの待遇情報、就業規則、就業条件明示書、賃金台帳、派遣元管理台帳、派遣先管理台帳、労働者派遣契約書、その他確認の必要な書類）の検査等により行う。

- 労使協定内容の確認（労使協定が局長通達により示す内容を充たしているか、対象となる労働者の範囲）
- 派遣先から提供される待遇情報の有無・内容の確認（労使協定方式の場合にも求められる福利厚生施設等の情報）
- 就業規則、就業条件明示書等の確認（協定内容が就業規則や就業条件明示書に反映されているか）
- その他の明示・周知等に係る義務の実施状況の確認（労使協定の周知等）

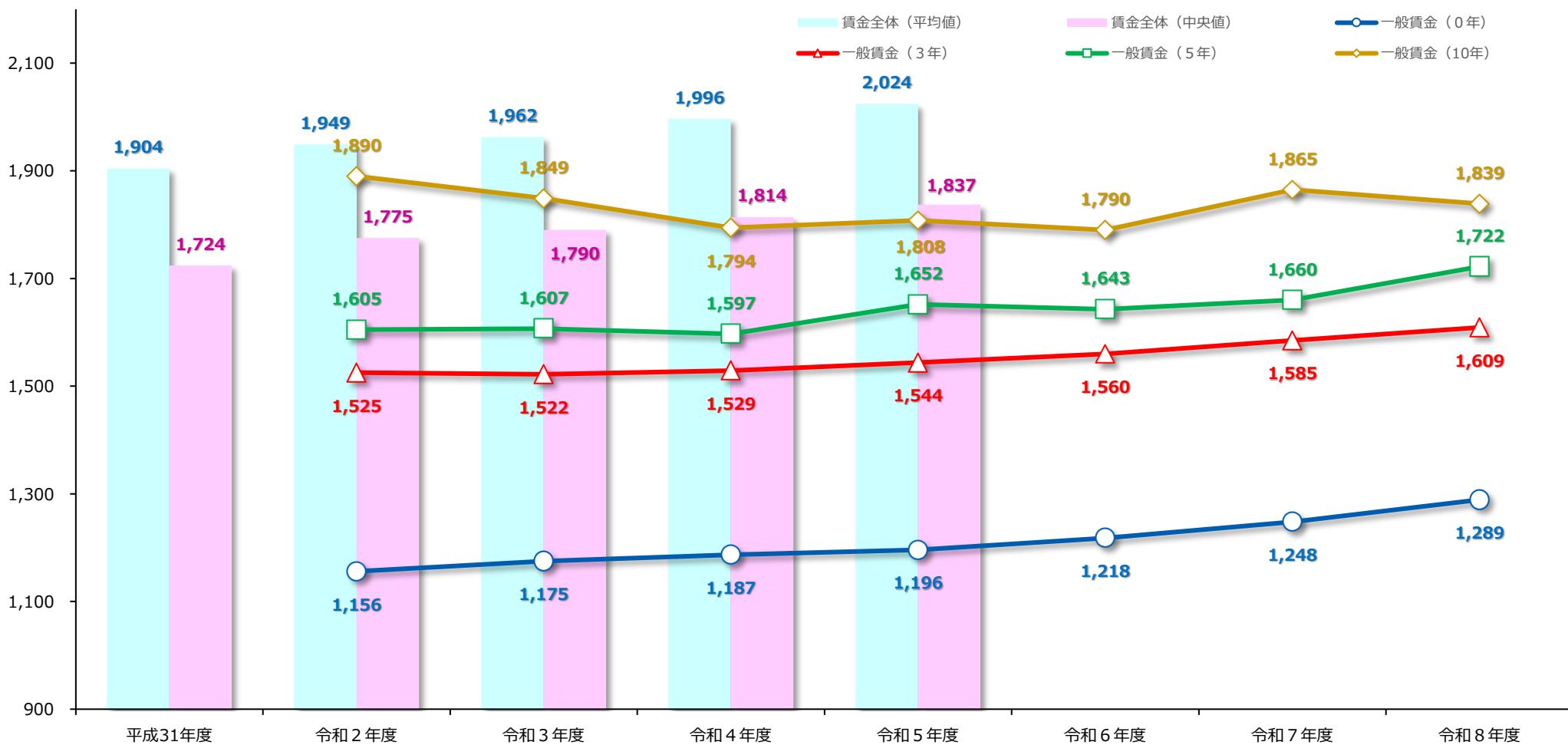


違反があった場合

- 労使協定で定めた内容（賃金等）が遵守されていない場合、当該派遣労働者について、当該労使協定による労使協定方式の実施は認められず、派遣先均等・均衡方式を実施していなかったことに係る違反が成立。
- 当該違反に係る行政指導の実施に際し、違反が生じていた期間の賃金についても、派遣労働者の意向を踏まえた適切な対応（協定に基づく賃金との差額の支払い、その他労働者との話し合いによる適切な対応）が行われるよう厳しく指導を行う。

(参考) 派遣労働者の賃金の平均

- 派遣労働者の実賃金（全業務：中央値、平均値）は、中央値で一般賃金水準の5年目超、平均値で一般賃金水準の10年目超の水準で推移している



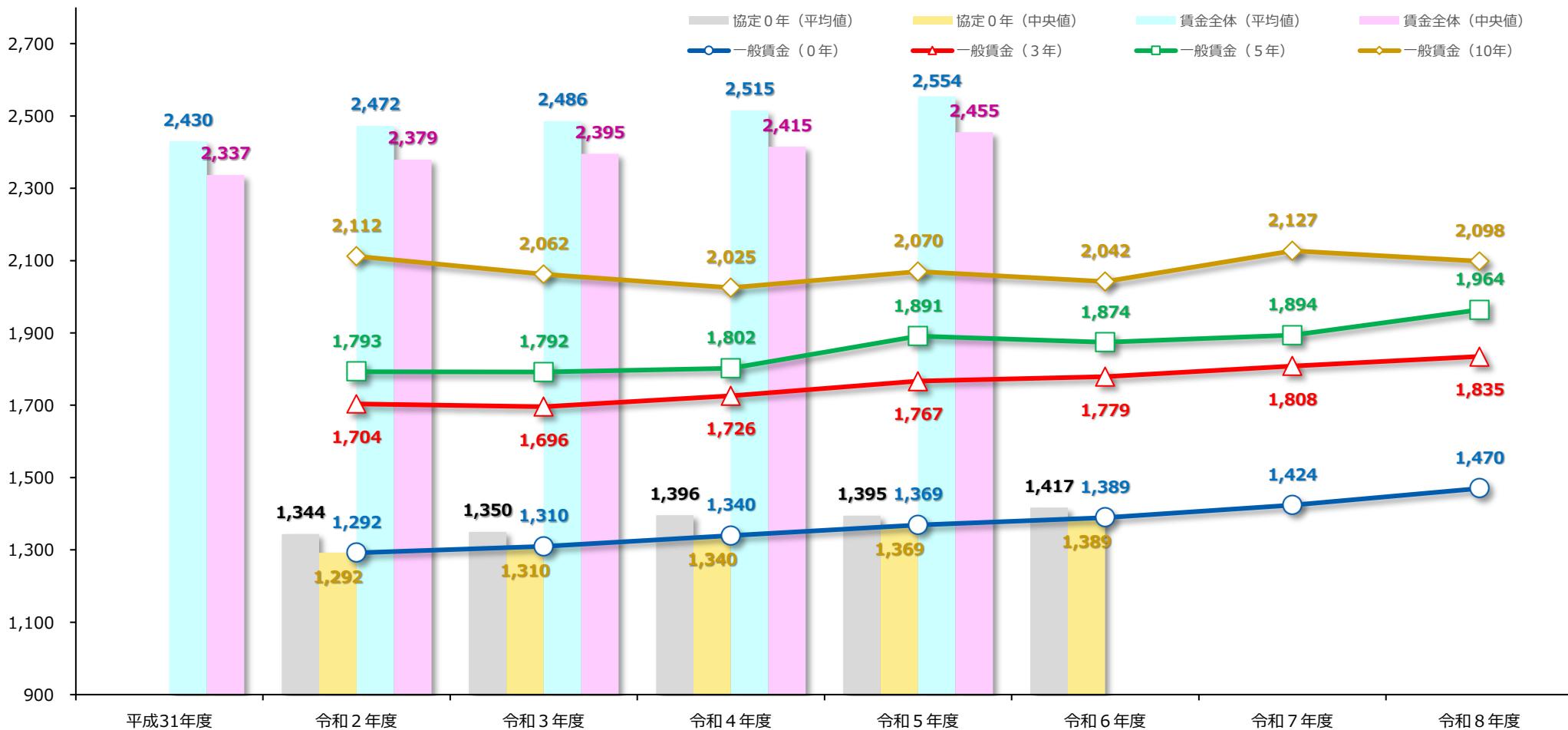
(資料出所) 厚生労働省「「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第30条の4第1項第2号イに定める「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」」等について」「労働者派遣事業報告書の集計結果(年度)」

(注) 1) 賃金全体 (平均値・中央値) について、事業報告により報告された「派遣労働者の賃金（1日8時間当たり）の額」を時給換算したものであり、時間外、休日及び深夜労働の割増し分を含む。

2) 一般賃金は「職業業務安定統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算）」の（職種計）の数値

(参考) 派遣労働者の賃金 (10 情報処理・通信技術者)

- 労使協定上の賃金額（勤続 0 年）は一般賃金水準（勤続 0 年）と同水準で推移している
- 派遣労働者の実賃金（全業務：中央値、平均値）は、中央値・平均値とも一般賃金水準の 10 年目相当を大きく超える水準で推移している



(資料出所) 厚生労働省「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的労働者の平均的な賃金の額」」等について
「労働者派遣事業報告書の集計結果(年度)」「労使協定書の賃金等の記載状況について(一部の事業所の集計結果)」

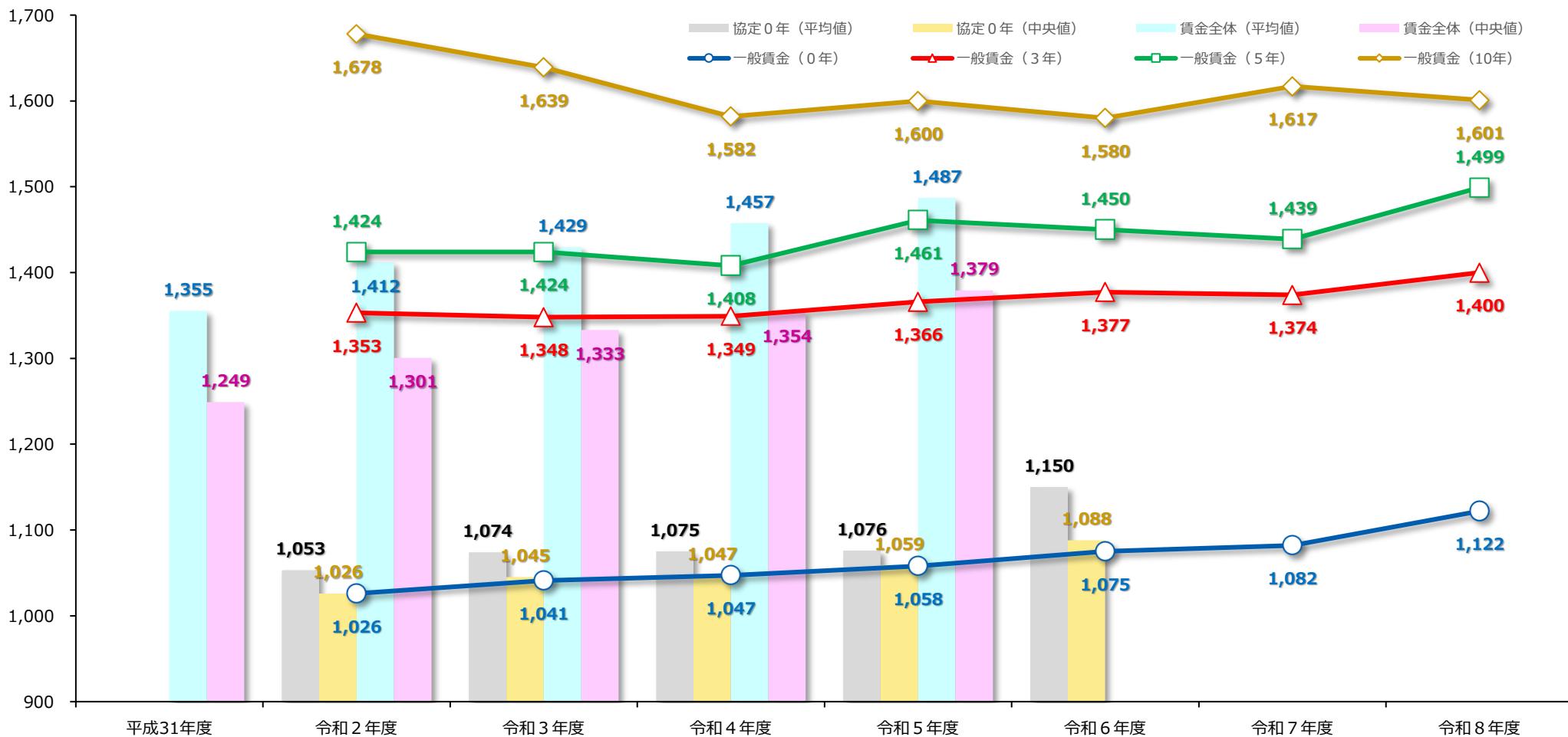
(注) 1) 賃金全体 (平均値・中央値) について、事業報告により報告された「派遣労働者の賃金(1日8時間当たり)の額」を時給換算したものであり、時間外、休日及び深夜労働の割増し分を含む。

2) 令和2年度から令和6年度までの一般賃金は「職業業務安定統計の求人賃金を基準とした一般基本給・賞与等の額(時給換算)」の(10 情報処理・通信技術者) 数値

3) 令和7年度から令和8年度までの一般賃金は「職業業務安定統計の求人賃金を基準とした一般基本給・賞与等の額(時給換算)」の(009情報処理・通信技術者(ソフトウェア開発)) 数値

(参考) 派遣労働者の賃金 (25 一般事務従事者)

- 労使協定上の賃金額（勤続 0 年）は一般賃金水準（勤続 0 年）と同水準で推移している
- 派遣労働者の実賃金（全業務：中央値、平均値）は、中央値で一般賃金水準の 3 年、平均値で一般賃金水準の 5 年相当の水準で推移している



(資料出所) 厚生労働省「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的労働者の平均的な賃金の額」等について」「労働者派遣事業報告書の集計結果(年度)」「労使協定書の賃金等の記載状況について(一部の事業所の集計結果)」

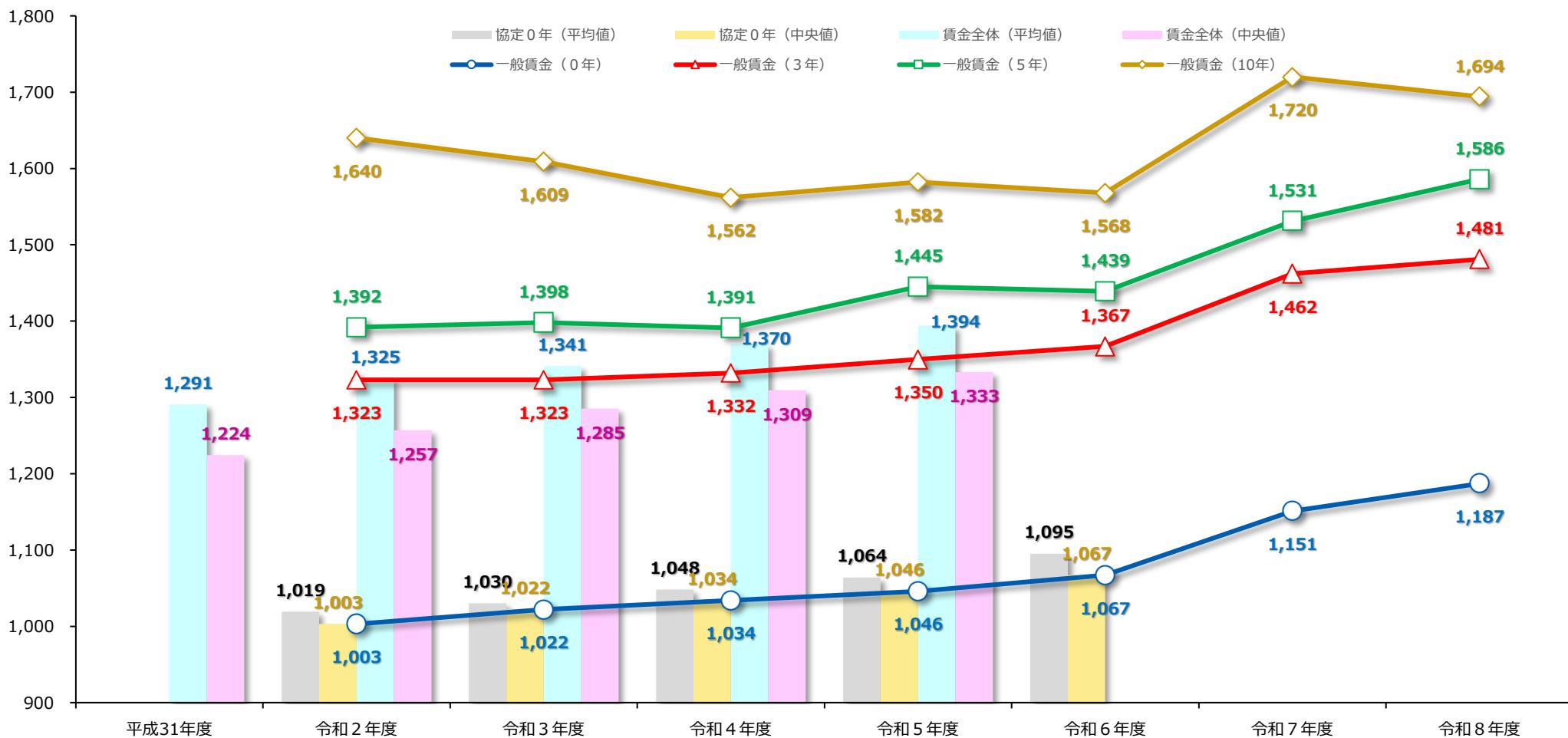
(注) 1) 賃金全体 (平均値・中央値) について、事業報告により報告された「派遣労働者の賃金(1日8時間当たり)の額」を時給換算したものであり、時間外、休日及び深夜労働の割増し分を含む。

2) 令和2年度から令和6年度までの一般賃金は「職業業務安定統計の求人賃金を基準とした一般基本給・賞与等の額(時給換算)」の(25一般事務員)の数値

3) 令和7年度から令和8年度までの一般賃金は「職業業務安定統計の求人賃金を基準とした一般基本給・賞与等の額(時給換算)」の(03401一般事務員)の数値

(参考) 派遣労働者の賃金 (5253 製品製造・加工処理従事者)

- 労使協定上の賃金額（勤続 0 年）は一般賃金水準（勤続 0 年）と同水準で推移している
- 派遣労働者の実賃金（全業務：中央値、平均値）は、中央値で一般賃金水準の概ね 3 年、平均値で一般賃金水準の概ね 5 年相当の水準で推移している



(資料出所) 厚生労働省「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的労働者の平均的な賃金の額」」等について
「労働者派遣事業報告書の集計結果(年度)」「労使協定書の賃金等の記載状況について(一部の事業所の集計結果)」

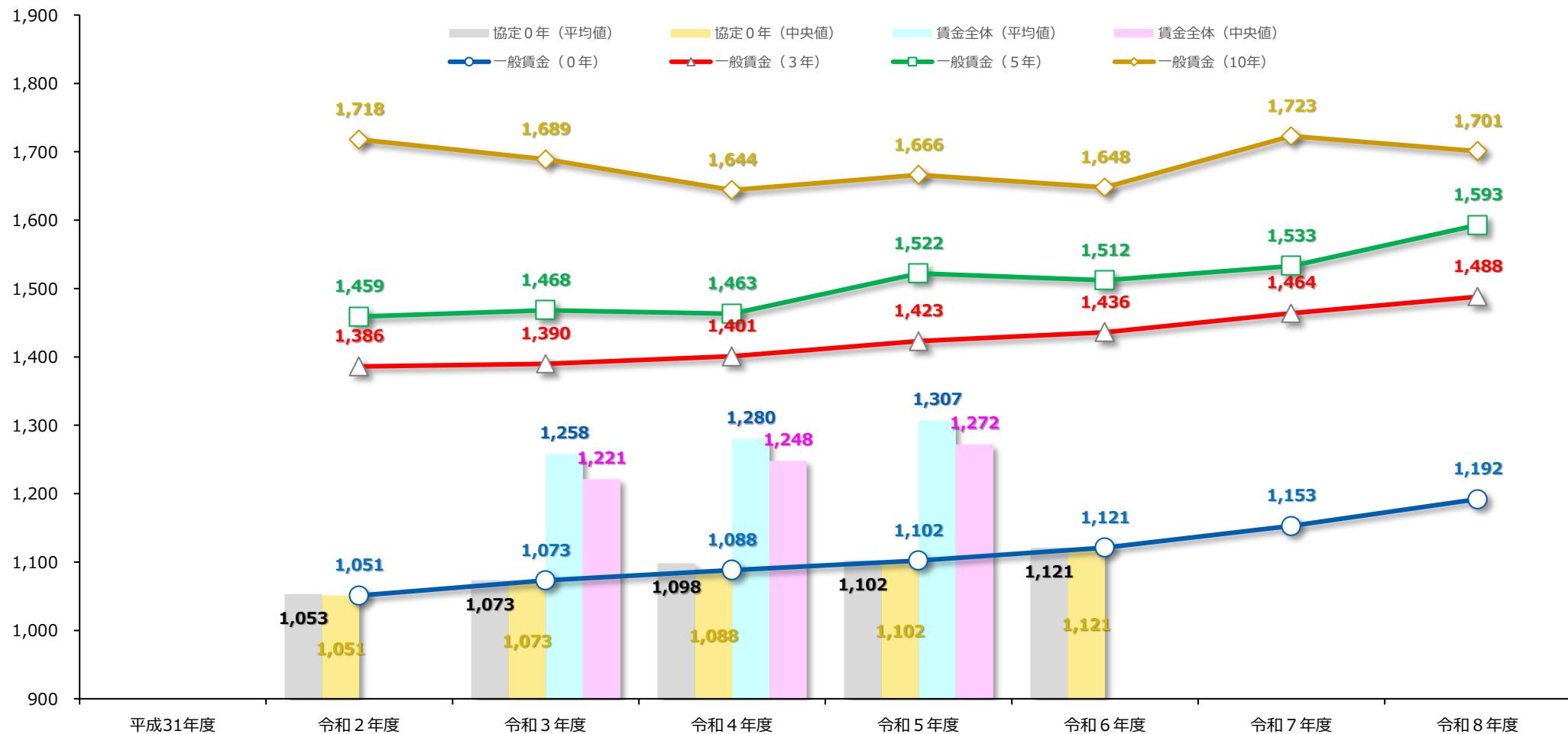
(注) 1) 賃金全体 (平均値・中央値)について、事業報告により報告された「派遣労働者の賃金(1日8時間当たり)の額」を時給換算したものであり、時間外、休日及び深夜労働の割増し分を含む。

2) 令和2年度から令和6年度までの一般賃金は「職業業務安定統計の求人賃金を基準とした一般基本給・賞与等の額(時給換算)」の(54製品製造・加工処理)の数値

3) 令和7年度から令和8年度までの一般賃金は「職業業務安定統計の求人賃金を基準とした一般基本給・賞与等の額(時給換算)」の(12製造・修理・塗装・製図等の職業)の数値

(参考) 派遣労働者の賃金 (73 その他の運搬・清掃・包装等従事者)

- 労使協定上の賃金額（勤続 0 年）は一般賃金水準（勤続 0 年）と同水準で推移している
- 派遣労働者の実賃金（全業務：中央値、平均値）は、中央値・平均値とも一般賃金水準の概ね 1 年相当の水準で推移している



(資料出所) 厚生労働省「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的労働者の平均的な賃金の額」」等について
「労働者派遣事業報告書の集計結果(年度)」「労使協定書の賃金等の記載状況について(一部の事業所の集計結果)」

(注) 1) 賃金全体(平均値・中央値)について、事業報告により報告された「派遣労働者の賃金(1日8時間当たり)の額」を時給換算したものであり、時間外、休日及び深夜労働の割増し分を含む。なお、本集計は令和3年度以降開始のため、それ以前は集計対象外。・ 22

2) 令和2年度から令和6年度までの一般賃金は「職業業務安定統計の求人賃金を基準とした一般基本給・賞与等の額(時給換算)」の(78その他の運搬等の職業)の数値

3) 令和7年度から令和8年度までの一般賃金は「職業業務安定統計の求人賃金を基準とした一般基本給・賞与等の額(時給換算)」の(099その他の運搬・清掃・包装・選別等の職業)の数値