

労働力需給制度部会（第397回）	資料2
令和8年8月27日	

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

令和9年度適用一般賃金水準（一般基本給・賞与等）の状況及び対応

- 職業安定業務統計の職業計は、1,333円（昨年度より上がる職種：532職種、下がる職種：8職種）
- 賃金構造基本統計調査の産業計は、1,530円（昨年度より上がる職種：112職種、下がる職種：13職種）

基準値（0年目）

	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
令和9年度（職業計・産業計）	1,333円（+44円）	1,530円（+88円）
＜参考＞令和8年度（職業計・産業計）	1,289円	1,442円
昨年度より一般賃金水準が「上がる」職種	532職種（525職種）	112職種（117職種）
昨年度より一般賃金水準が「下がる」職種	8職種（13職種）	13職種（7職種）

※ 令和9年度（職業計・産業計）の（）内は対前年度比の増減値
※ 昨年度より一般賃金水準が「上がる」職種及び「下がる」職種の（）内は前年度における同数値
※ 職業安定業務統計は、令和7年度におけるハローワーク求人データを基に算定したもの
※ 賃金構造基本統計調査は、令和5・6・7年における統計値を基に算定したもの

＜参考＞職業安定業務統計を活用した一般賃金水準（大分類・中分類）

02研究・技術の職業	1,505円(+39円)
009情報処理・通信技術者（ソフトウェア開発）	1,514円(+44円)
06事務的職業	1,224円(+44円)
034一般事務・秘書・受付の職業	1,175円(+46円)
12製造・修理・塗装・製図等の職業	1,231円(+44円)
071製品製造・加工処理工（金属製品）	1,232円(+39円)

＜参考＞賃金構造基本統計調査を活用した一般賃金水準（大分類・小分類）

B専門的・職業従事者	1,705円(+50円)
1104ソフトウェア作成者	1,706円(+36円)
C事務従事者	1,581円(+114円)
1257総合事務員	1,569円(+108円)
H生産工程従事者	1,240円(+74円)
1499その他の製品製造・加工処理従事者（金属製品）	1,305円(+129円)

※ 職業安定業務統計（554職種）と賃金構造基本統計調査（144職種）について、両調査における職種の定義が異なるため、職種間の比較には注意が必要。

一般賃金水準に用いる各指数等の更新

指数等	内容	令和8年度通達の数値	令和9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賞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	<u>0.02</u> (変更なし)														
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><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>117.5 (113.8)</td><td>125.3 (121.8)</td><td>130.0 (124.8)</td><td>136.2 (133.6)</td><td>139.8 (142.7)</td><td>181.4 (177.4)</td></tr></table>	0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年	100.0	117.5 (113.8)	125.3 (121.8)	130.0 (124.8)	136.2 (133.6)	139.8 (142.7)	181.4 (177.4)	※（）は令和8年度通達の数値
0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年											
100.0	117.5 (113.8)	125.3 (121.8)	130.0 (124.8)	136.2 (133.6)	139.8 (142.7)	181.4 (177.4)											
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	12.5%	<u>11.9%</u> (▲0.6%)														
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、 <u>通勤手当に係る額</u> ➢ 同一労働同一賃金部会報告を踏まえ、令和9年度通達からは「就業条件総合調査」（厚生労働省）を用いて算出	79円	<u>67円</u> (▲12円)														
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（ <u>退職手当制度で比較する場合</u> ）に係る調査結果	以下の1調査を更新 ・賃金事情等総合調査（中央労働委員会） 以下の1調査を削除 ・退職金・年金に関する実態調査結果 （日本経済団体連合会）															
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（ <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	5%	<u>5%</u> (変更なし)														

※上記のほか、同一労働同一賃金部会報告を踏まえ、一般賃金通達の「職業安定業務統計を活用した一般賃金水準」に参考値として、求人賃金の上限額の平均を追加（参考：次ページ） 3

「職業安定業務統計を活用した一般賃金水準」への参考値の追加

（同一労働同一賃金部会における主なご意見）

- 職業安定業務統計から算出した一般賃金について、ハローワークの募集賃金の下限を一般賃金として派遣労働者の賃金の基準とすることは論理的にも適切ではない。金額的にも、マッチング賃金である賃金構造基本統計調査から算出した一般賃金より 150 円程度下回っている状況。派遣労働者の待遇改善という「同一労働同一賃金」の趣旨からすれば、安い方に流れるようなことがあってはならない。職業安定業務統計による一般賃金については、キャップが掛からないようにするという工夫は必要だが、例えば、募集賃金の上限を示して、それをベースに派遣元で処遇改善の方向で協議が行われるというような工夫もできるのではないか。

（同一労働同一賃金部会報告）

- 協定対象派遣労働者の賃金水準の改善に向けた労使協議が円滑に実施されるよう、職業安定業務統計から算出した一般賃金水準について、参考値として求人賃金の上限額の平均を追加することが適当である。

「職業安定業務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）

	基準値 (0年) <100.0>	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						基準値 (0年) 最大値	参考値① (0年)	参考値② (0年)
		1年 <117.5>	2年 <125.3>	3年 <130.0>	5年 <136.2>	10年 <139.8>	20年 <181.4>			
職業計	1,333	1,566	1,670	1,733	1,816	1,864	2,418	-	1,547	1,763

(略)

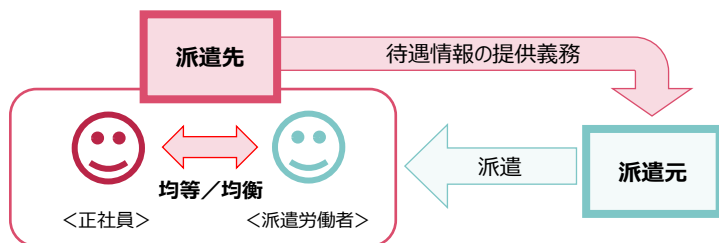
注8) 「参考値②(0年)」の数値は、令和7年度にハローワークで受理した無期雇用かつフルタイムの求人に係る求人賃金(月給)の上限額の平均を時給換算(月額×12÷52÷40)し、賞与指数「1.02」を乗じた数値

(参考) 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。

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



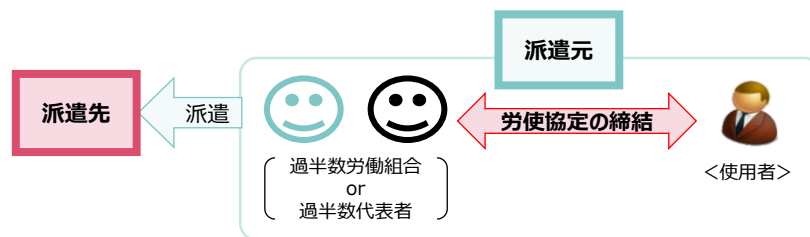
派遣元は、派遣労働者について、

- 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**）

[派遣先均等・均衡方式を選択している事業所割合：9.9%（令和7年度）]

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（一般賃金額と同等以上、職務内容、能力等の向上があった場合に改善されるもの）
- 職務内容、能力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

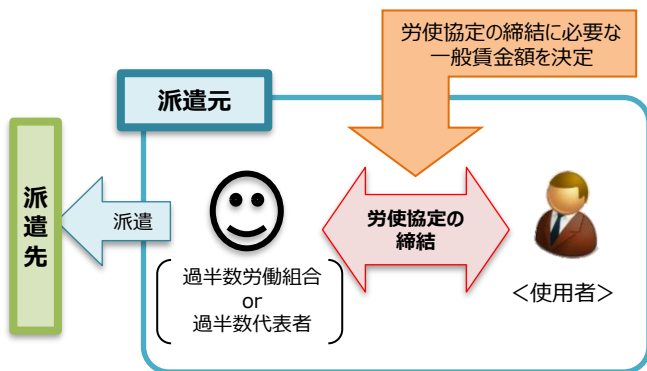
[労使協定方式を選択している事業所割合：87.4%（令和7年度）]

(参考) 労使協定方式及び待遇改善の取組【概要】

- 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（賞与込み）を局長通達で毎年度公表している。

労使協定方式のイメージ

局長通達



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（**一般賃金額と同等以上**、職務内容、能力等の向上があった場合に改善されるもの）
- ・ 職務内容、能力等を公正に評価して賃金を決定すること
- ・ 有効期間 など

派遣料金の交渉における配慮【法第26条第11項】

派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、**派遣元事業主が法令遵守できるように配慮することが求められる。**

A 一般基本給・賞与等

- ① **職業安定業務統計**の求人賃金に基づく一般賃金（賞与込み） ② **賃金構造基本統計調査**に基づく一般賃金（賞与込み）

	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
職業計	1,289	1,467	1,570	1,609	1,722	1,839
01 管理的職業	1,611	1,833	1,962	2,011	2,152	2,299
001 法人・団体役員	1,902	2,164	2,317	2,374	2,541	2,714
00101 金社役員	2,057	2,341	2,505	2,567	2,748	2,935
00199 その他の法人・団体役員	1,605	1,826	1,955	2,003	2,144	2,290

OR

	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
産業計	1,442	1,641	1,756	1,800
1031 管理的職業従事者	3,558	4,049	4,334	4,440
1051 研究者	1,795	2,043	2,186	2,240
1072 電気・電子・電気通信技術者 (通信ネットワーク技術者を除く)	1,669	1,899	2,033	2,083
1073 機械技術者	1,534	1,746	1,868	1,914

能力・経験調整指数

能力及び経験を反映するための指標

賃金構造基本統計調査より
0年, 1年, 2年, 3年, 5年, 10年, 20年の指標を算出

+

地域指数

地域の物価等を反映するための指標

ハローワークで受理した求人の月額賃金より
「都道府県別」「ハローワーク別」に算出

B 一般通勤手当

実費支給

派遣就業場所と居住地の距離等に
応じた費用の**実費**を支給

OR

1時間当たりの通勤手当に相当する額を支給

賃金構造基本統計調査より
1時間あたりの通勤手当に相当する額を算出

C 一般退職手当

退職手当制度での比較

支給月数等の相場について
各種調査結果を公表

OR

退職金前払い方式

賃金構造基本統計調査より
「現金給与額」に占める
退職金の割合を算出

OR

中小企業退職金共済制度等
への加入