

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「改正法情報」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

職業安定関係

派遣労働者の待遇確保に「労使協定方式」を採用する場合の 「同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準」(令和3年度)について

働き方改革関連法による労働者派遣法の改正により、派遣元事業主は、①派遣先均等・均衡方式(派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保)、②労使協定方式(一定の要件を満たす労使協定による待遇確保)のいずれかの待遇決定方式により派遣労働者の待遇を確保することとされている。

このうち、「②労使協定方式」については、「同種の業務に従事する一般労働者の賃金」(以下、一般賃金)と同等以上であることが要件となっており、このほど、令和3年度に適用される当該賃金水準に関する職業安定局長通達(以下、局長通達)が発出された(令 2.10.20 職発1020第3)。

本稿では、その局長通達の内容について解説する。

令和3年度の「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(令 2.10.20 職発1020第3)

関口敦夫 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 局長通達に定める「一般賃金」の定義について

「労使協定方式」では、協定対象派遣労働者*の賃金について、①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と同等以上となること、②派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力または経験等の向上があった場合には、賃金が改善されること——の2点を満たした上で決定することが求められている。

局長通達で定義される一般賃金の額については、派遣先事業所等の派遣就業場所の所在地において、派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従

事する一般労働者であって、当該派遣労働者と同程度の能力および経験を有する者の平均的な賃金額(労働者派遣法30条の4第1項2号イ、同法施行規則25条の9)とされており、一般賃金の範囲については、労働基準法の賃金に含まれるかどうかにより判断する。

また、一般賃金を構成する基本給・賞与・手当等のうち、通勤手当と退職金については、その他の賃金と分離して比較することが可能とされており、一般賃金と協定対象派遣労働者の賃金の比較を簡便にする観点から、時給換算した額が用いら

れている。

一般賃金の水準は、一般労働者の賃金水準の統計調査の結果と併せて、毎年6～7月に発出される局長通達に示される。局長通達の適用については、翌年の4月からとなる。

※労働者派遣法30条の4第1項の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者をいう。

2. 一般賃金の決定方法について

局長通達で示される一般賃金の取り扱いについて、「基本給・賞与等」「通勤手当」「退職金」の三つに分けて解説する。

[1] 基本給・賞与等(以下、一般基本給・賞与等)

(1) 一般基本給・賞与等の考え方

一般基本給・賞与等については、以下の方法により算出する。なお、算出した結果、1円未満の端数が生じた場合には、当該端数は切り上げることにする。

- ・ 職種別の基準値 (①) × 能力・経験調整指数 (②) × 地域指数 (③)

① 職種別の基準値

局長通達では、「賃金構造基本統計調査」と「職業安定業務統計」の賃金水準を基に一般労働者の所定内給与（基本給等）と特別給与（賞与）の合計額を時給換算した形で、職種ごとに示される。

「賃金構造基本統計調査」は、調査対象となる職種についてすべてをカバーしているわけではない。一方、「職業安定業務統計」では幅広い職種がカバーされているが、示される賃金額は、賃金その

ものではなく、ハローワークでの求人賃金の額であり、二つの調査にはそれぞれの特徴がある。また、局長通達で示された職種と派遣労働者が実際に行う業務との間に乖離^{かいり}がある場合等、局長通達で示される数値等を基準値とすることが適切でない場合は、他の公的統計、または一定の要件を満たす民間統計を活用することも可能である。

② 能力・経験調整指数

能力・経験を勘案する必要があるため、能力・経験の代理指標として勤続年数別に設定されている。具体的には、「勤続0年」を100.0として算出したものである[図表1]。

③ 地域指数

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基に、都道府県および公共職業安定所の管轄地域別に算出された指数である。

(2) 一般基本給・賞与等の算出例

例えば、東京都内に職場がある、勤続3年のプログラマーの一般基本給・賞与等は、[図表2～3]の職種別基準値・地域指数に当てはめて算出する。そして、当該協定対象派遣労働者の賃金とその額と同等以上に設定されているか比較を行い、賃金を決定することとなる。

この例では、「職種別の基準値×能力・経験調整指数」は1623円であり[図表2]、さらに[図表3]の地域指数（東京：114.5）を掛け合わせると1859円（1円未満の端数切り上げ）となる。当該協定対象派遣労働者の賃金は、この金額と同等以上に設定しなければならない。

図表1 能力・経験調整指数

0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
100.0	116.8	125.4	129.5	136.8	157.4	196.8

[2]通勤手当(以下、一般通勤手当)

一般通勤手当については、次の(1)(2)から労使で選択するものとされている。なお、一つの労使協定において、(1)と(2)の双方を選択することも可能である。

(1)実費支給により「同等以上」を確保する場合

通勤手当として、派遣就業の場所と居住地の通勤距離や通勤方法に応じた実費が支給される場合には、一般通勤手当と同等以上であるものとする。ただし、通勤手当の額には上限があるため、通勤手当の額が費用の実費に満たない場合、当該上限額が、協定対象派遣労働者の平均的な所定内労働時間1時間当たりに換算した額が「74円」未満である場合には、(2)により取り扱う。

(2)定額支給により一般の労働者の通勤手当に相当する額と「同等以上」を確保する場合

一般の労働者の1時間当たりの通勤手当に相当する額を一般通勤手当とし、当該額を「74円」とする。なお、「74円」は、「平成25年企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査(独立行政法人労働政策研究・研修機構)」の通勤手当の平均額を「賃金構造基本統計調査(平成25年)」の所定内給与および特別給与の合計額を除いて得た「給与に占める通勤手当の割合」に「賃金構造基本統計調査(令和元年)」の所定内給与および特別給与の合計額を乗じて得た額に制度導入割合を乗じて得た額を時給換算した額である。

[3]退職金(以下、一般退職金)

一般退職金については、次の(1)~(3)から労使で

図表2 令和元年賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金(時給換算、職種「プログラマー」を抜粋)
-円-

	基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						参考値 (0年) (補正前)
		1年	2年	3年	5年	10年	20年	
207 プログラマー	1,253	1,464	1,571	1,623	1,714	1,972	2,466	1,508

[注] 無期雇用かつフルタイムの労働者について、「(所定内給与+特別給与÷12)÷所定内労働時間」で時給換算したものを特別集計。

図表3 令和元年度職業安定業務統計による地域指数

	都道府県別 地域指数		都道府県別 地域指数		都道府県別 地域指数		都道府県別 地域指数
全国計	100.0	千葉県	105.5	三重県	98.3	徳島県	90.8
北海道	92.2	東京都	114.5	滋賀県	98.8	香川県	95.3
青森県	83.6	神奈川県	109.1	京都府	101.3	愛媛県	90.2
岩手県	86.5	新潟県	93.9	大阪府	107.8	高知県	87.8
宮城県	96.8	富山県	97.4	兵庫県	102.0	福岡県	92.5
秋田県	86.0	石川県	96.8	奈良県	100.9	佐賀県	86.1
山形県	88.8	福井県	97.2	和歌山県	92.9	長崎県	84.5
福島県	92.7	山梨県	98.1	鳥取県	89.4	熊本県	87.6
茨城県	100.0	長野県	97.3	島根県	87.4	大分県	89.7
栃木県	98.9	岐阜県	100.0	岡山県	95.8	宮崎県	84.9
群馬県	97.9	静岡県	99.8	広島県	97.2	鹿児島県	86.6
埼玉県	105.5	愛知県	105.2	山口県	91.0	沖縄県	85.4

[注] 「都道府県別地域指数」は、令和元年度にハローワークで受理した無期かつフルタイムの求人に係る求人賃金(月給)の上限額と下限額の間値の平均の全国計を100として、職業大分類の構成比の違いを除去して指数化したもの。

選択するものとされている。なお、一つの労使協定において、労働者の区分ごとに(1)~(3)までを選択することも可能である。

(1)退職手当制度で比較する場合

退職手当制度がある企業の割合、退職手当の受給に必要な所要年数、退職手当の支給月数および退職手当の支給金額を示した[図表4]の調査結果と派遣労働者に支給される退職金を比較する。

(2)一般の労働者の退職金に相当する額と「同等以上」を確保する場合

退職金を前払いする方法を取る場合、一般の労働者の現金給与額に占める退職給付等の費用の割合を一般基本給・賞与等に乗じた額を一般退職金とし、当該割合を「6%」とする。当該一般退職金を算出した結果、1円未満の端数が生じた場合

には、当該端数を切り上げることとする。

(3)中小企業退職金共済制度に加入する場合

(2)同様、一般基本給・賞与等に「6%」を乗じた額を一般退職金とし、1円未満の端数が生じた場合には、当該端数を切り上げることとする。

[4]「基本給・賞与・手当等」「通勤手当」「退職金」の全部または一部を合算する場合の取り扱い

一般賃金の取り扱いは上記のように示され、協定対象派遣労働者の賃金は一般賃金と同等以上に設定しなければならない。なお、「基本給・賞与・手当等」「通勤手当」「退職金」の全部または一部を合算した上で「同等以上」を確保する場合には、[図表5]のいずれかの方法により、一般賃金および協定対象派遣労働者の賃金を合算し、合算した賃金の額同士を比較することも可能である。ただし、合算できるのは、手当として支給される定額の通勤手当と前払いする退職金に限られる。

図表4 局長通達で示される退職金制度に関する統計調査

- ・就労条件総合調査（厚生労働省）
- ・賃金事情等総合調査（うち、「退職金・年金及び定年制事情調査」）（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）
- ・退職金・年金に関する実態調査（日本経済団体連合会）

3. 令和3年度の特例について

新型コロナウイルス感染拡大に伴う労働市場への影響を踏まえ、本通達にて示された、令和元年・令和元年度の統計調査を活用した数値を適用すると、派遣労働者の雇用への影響が懸念される。そのため、平成30年・30年度の統計調査より算出さ

図表5 「基本給・賞与・手当等」「通勤手当」「退職金」を合算する場合の取り扱い

	一般賃金	協定対象派遣労働者の賃金
①	「一般基本給・賞与等」 +「一般通勤手当（74円）」	「基本給・賞与・手当等」 +「通勤手当」
②	「一般基本給・賞与等」 +「一般退職金」（6%を一般基本給・賞与等に乗じた額）	「基本給・賞与・手当等」 +「退職金」
③	「一般基本給・賞与等」 +「一般通勤手当（74円）」 +「一般退職金」（6%を一般基本給・賞与等に乗じた額）	「基本給・賞与・手当等」 +「通勤手当」 +「退職金」

れた、令和2年度の局長通達における一般賃金の額（令元. 7. 8 職発0708第2）を用いることも可能とされた。

令和2年度における一般賃金の額を用いる場合の要件として、以下①～④のすべてを満たす必要がある。

- 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していること
- ②労使協定締結時点で、感染症の感染拡大により、事業活動を示す指標（職種・地域別）が影響を受けており、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

※考え得る議論内容の例

- イ. 「雇用調整助成金の要件を満たしていること」など感染拡大の影響による事業の縮小状況
- ロ. 労働者派遣契約数が、令和2年1月以降や対前年同月比で継続的に減少しているなど、特定の職種・地域におけるこれまでの事業活動を示す指標の動向
- ハ. ロ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

③労使協定に、一般賃金の額（令和2年度）を適用する旨およ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の目的や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

④①の要件に係る対応策、②の要件に係る事業活動を示す指標の根拠書類および一般賃金の額（令和2年度）が適用される協定対象派遣労働者数等を、事業報告書の提出時に併せて、都道府県労働局に提出すること

4.実務上の留意点

以上のように、協定対象派遣労働者の賃金は、一般賃金と同等以上に設定する必要があるため、上記方法により算出した一般労働者の賃金と比較を行い、派遣労働者の賃金テーブルを点検し、見直すことが求められる。

令和3年度の局長通達では、一般通勤手当の定額部分となる時給72円が74円へと引き上げられている。派遣元事業主は月額の手当について、改定を行う必要が出てくると考えられる。例えば、所定労働時間8時間で5日勤務の派遣労働者であれば、2円の増額が以下のように影響を与える。

令和2年度適用：72円×8時間×5日×52週÷12
月＝1万2,480円

令和3年度適用：74円×8時間×5日×52週÷12
月＝1万2,827円

令和3年度の一般賃金の基準となる統計や地域指数については、令和元年度の調査結果が用いられている。前年度の統計と比較すると職種により増減があるため、同等以上の賃金を担保するには見直しが必要となるが、局長通達では、賃金を引き下げることを目的に職種や地域指数を使い分けることは禁止している。また、厳しい雇用情勢の中で新型コロナウイルス感染拡大による特例が設けられているが、特例についても賃金を引き下げることを目的に年度別の統計を職種別を使い分けることは禁止され、労使協定に定める昇給の基準や特例の要件となっている事業活動の指標と照らし合わせ適切な賃金を選定し、改定を行わなければならないことにも留意したい。

局長通達、労使協定の効力は翌年の4月1日以降に発生するが、事前の適用も認められている。局長通達における変更点を踏まえ、労使間での協議を重ね、計画的に改定を行っていきたい。