

# 【2020年4月働き方改革関連法案による派遣法の改正ポイント】

(ver2025)

2020年4月(令和2)に非正規雇用労働者の待遇改善などを目的に、同一労働同一賃金を推進するため働き方改革関連法案が制定された。この法改正で派遣元に、派遣労働者の雇入れ時の待遇決定を【派遣先均等均衡方式】か【労使協定方式】のどちらかに選択決定する事が義務化され、同時に派遣先には労働者派遣に関する料金（派遣料金）について、派遣元事業主が「均等・均衡」方式の場合には均等・均衡待遇を確保し、又は「労使協定」方式の場合には労使協定に定める賃金水準等を確保できるように配慮義務が課せられました。

(改正労働者派遣法26条11項)

以下に簡単に制度について解説をまとめています。

★、派遣元が選択可能な待遇決定方式は【派遣先均等均衡方式】【労使協定方式】のいずれか1つ、もしくはその【両方】

## 【派遣先均等均衡方式】とは

派遣先均等・均衡方式とは、派遣社員の待遇を派遣先企業の通常の労働者(※1)との均等・均衡を図る方式。

(※1) いわゆる「正規型」の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者

## 【労使協定方式】とは

派遣先の通常の労働者と賃金・待遇等を比較するのではなく、同種の業務に同一エリアで従事する一般労働者の平均賃金(一般賃金)と同等以上になるように決定し労使間で協定する方式

- ※、札総では派遣労働者の待遇決定について、過半数以上の労働者から信任を得て選出された労働者代表と十二分な協議を行い労使協定を締結しています。

★、その【労使協定方式】で決める内容は、

- ①派遣労働者の範囲、
- ②賃金の決定方法、
- ③労使協定の対象とならない待遇、及び賃金を除く待遇決定方法、
- ④教育訓練の実施、
- ⑤労使協定の有効期間

★、【賃金の決定方法】は、『条件が3つ』

<条件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労働者の平均的な賃金の額（一般賃金）と同等以上にすること。

<条件2> 派遣労働者の職務内容、成果、意欲能力、経験等の向上があった場合に賃金が改善されるものであること。

(昇給ルールや別途手当を支給など)

<条件3> 公正に評価して賃金を決定すること。

★、【一般賃金】とは、

(a)「基本給・賞与・手当等」、(b)「通勤手当」、(c)「退職金」のことを示し、世間一般の標準的な基本給、賞与、通勤手当、退職金をいう。

## (a)「基本給・賞与・手当等」について、

「(ア) 一般労働者の職種別の勤続0年目の賃金」×「(イ) 能力・経験調整指数」×「(ウ) 地域指数」で構成され、定期的に支払われる手当を含み、「時間外割増手当」「通勤手当」「退職金」は含まない。

「(ア) 一般労働者の職種別の勤続0年目の賃金」となる指標は、

【賃金構造基本統計調査】、または【職業安定業務統計】の2つから選択。さらに(大分類)(中分類)(小分類)と分けられている。

資料の特徴としては、

【賃金構造基本統計調査】；賃金台帳をもとに、賃金および労働時間等の労働者の詳細な属性とともに報告され、

実際に労働者が得ている賃金統計値。しかしすべての職種は網羅してない。

【職業安定業務統計】；ハローワークで受理した求人票上の賃金統計値。実際に採用がされたか否かは不明。

ただし、こちらはすべての職種を網羅する。(注1) 下記留意点の通り、求人拘縛募集賃金の単なる

下限額平均値の集計であり実際に労働者が得ている給与賃金データではない

#### ◆【職業安定業務統計】の求人賃金を基準値とした数値の留意点

- ポイント1. 一般労働者の職種別の「勤続0年目の基準値」の数値は次の①②③の条件にて集計したものであり、労働者募集時の希望金額であり、実際に得ている労働賃金とは異なる。実収入・所得の統計を基に算出しているデータが【賃金構造基本統計】
- ポイント2. 賃金算出の根拠となる「基準値」「地域指数」「能力経験指数」は毎年変更がある。（集計時点の労働情勢に影響を受ける）

- ①. 職業分類は第5回「厚生労働省編 職業分類」2022年12月改定に基づく
- ②. 職種別の**一般労働賃金の「基準値(0年)」の額**として、ハローワークで受理した無期雇用かつフルタイム求人に拘わる同一エリア・同一職種の求人データより、**未経験者の賃金**と考えられる**求人賃金(月給)の下限額の平均**を時給換算(月額×12÷52÷40)した額を算出
- ③. 求人賃金に特別給与が含まれていないことから、賞与相当分を勘案するため、②で算出した数値に、賃金構造基本統計調査の「勤続0年」の特別給与により計算した**賞与指数「1.02」**を乗じて算出。

#### 「(イ) 能力・経験調整指数」は

「能力・経験調整指数」とは、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である。具体的には「勤続0年」を100として算出。

令和7年度適用 局長通達 職発0827 第1号(令和6年8月27日)より抜粋

0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
100.0	116.0	124.3	127.0	133.0	149.4	179.3

なお能力経験調整指数を乗じた数値表には年数の記載があるが、こちらは単純に勤続年数を示すものではない。

賃金基本統計調査の勤続年数別の集計から算出した能力及び経験の代理指標であり、能力・経験調整指数を用いた賃金決定の考え方は

あくまで目安であり、必ずしも該当の勤続年数の指数を用いなければならないわけではない。(注2)

#### 「(ウ) 地域指数」は

派遣先事業所の所在地を含む都道府県またはハローワークの管轄地域の指数を選択します。

- ①. 都道府県別
- ②. ハローワーク管轄別

#### (b) 「通勤手当」について、

実費支給により「同等以上」を確保。実費支給の場合は、一般通勤手当と同等以上とみなします。

※札総では「労使協定」第6条の通り、弊社派遣社員就業規則を基準に札総「通勤手当支給規定」に従い支給する。

#### (c) 「退職金」について、

< 選択肢1 > 現状の退職金制度で比較する。

< 選択肢2 > 給与に上乘せし、前払する。

< 選択肢3 > 中退共等の加入をする。

※札総では「労使協定」第7条の通り、弊社派遣社員就業規則を基準に札総「退職金規定」に従い支給する。

(注2) ※参考

※「労使協定方式に関するQ&A」【初版】厚労省2019.8.19公表

問2-8 能力・経験調整指数について、例えば、勤続が5年目の協定対象派遣労働者については、必ず「5年」の指数を使用しないといけないのか。

回答 - **能力・経験調整指数の年数は、派遣労働者の勤続年数を示すものではないため、ご指摘の場合に、必ず「5年」にしなければならないものではない。**例えば、職務給の場合には、派遣労働者が従事する業務の内容、難易度等が、一般の労働者の勤続何年目に相当するかを労使で判断いただくこととなる。  
なお待遇を引き下げることなどを目的として、低い能力・経験調整指数を使用することは、労使協定方式の趣旨に反するものであり、適当ではなく、認められない。

※「労使協定方式に関するQ&A」【第2集】厚労省2019.11.1公表

問2-4 賃金テーブル上、職務のレベルに応じて等級を設けるとともに、昇給レンジとして号俸を設けている。その際の能力・経験調整指数の当てはめ方はどうなるのか。

回答 - 基本的に労使で議論し決定するものであるが、例えば、各等級に属する派遣労働者が従事する業務の内容、難易度等が、一般の労働者の勤続何年目に相当するかを判断していただいたうえで、法第30条の4第1項第2そのほか、号俸の中で、業務の内容、難易度等のレベルに差がある場合は、例えば、1級1号俸～5号俸の派遣労働者を基準値（0年目）とし、号口(※)の対応として、号俸の中で賃金を向上させることが考えられる。1級6号俸～10号俸の派遣労働者を1年目相当とするように、同じ等級の中で能力・経験調整指数の当てはめ方を変えることも考えられる。