

特集



一般賃金の 算出方法と 派遣労働者の賃金 のゆくえ

労使協定の賃金ベースとなる「一般の労働者
の平均的な賃金の額」は妥当なのか？

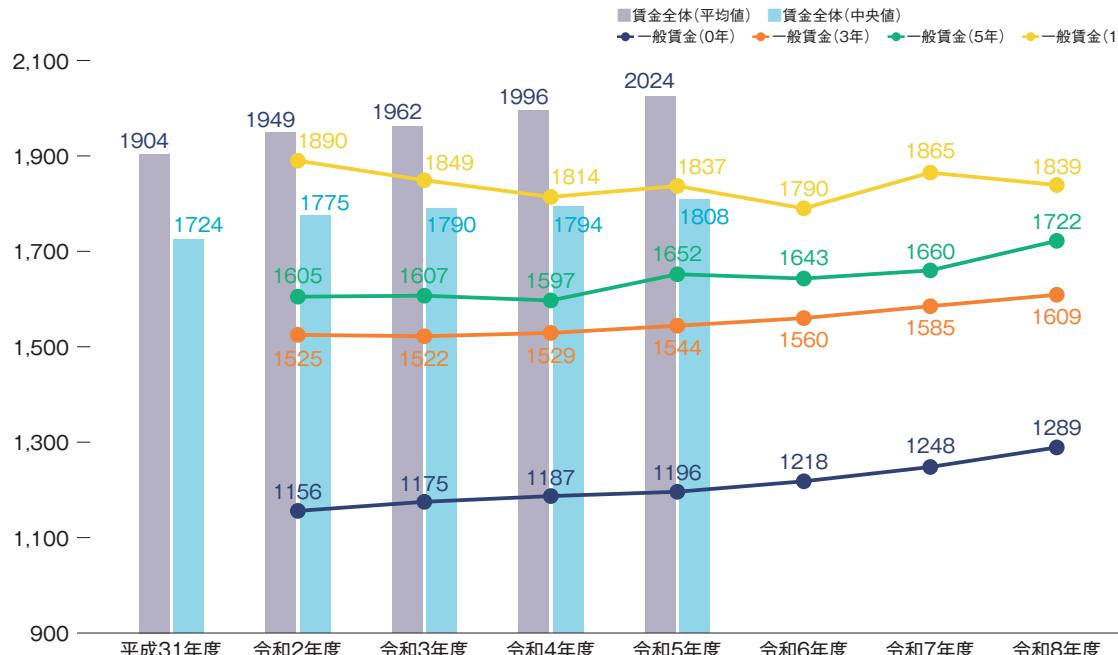
「同一労働同一賃金の施行5年後見直し」に向けた労政審「同一労働同一賃金部会」の議論が
佳境を迎えている。9月26日の部会では、労使協定方式における派遣労働者の賃金のベースと
なる「一般賃金の算出」、そして賃金反映までの「タイムラグ」などを論点に、出席委員から多くの
意見が挙がった。「一般賃金の算出方法」等に関してはこれまでの部会でも繰り返し議論され
ているが、ここでは、「一般賃金の算出方法と派遣労働者の賃金のゆくえ」と題して、この派遣
労働者の処遇改善にも関係する「一般賃金」関連の論点を整理。今後の同一労働同一賃金部会
「5年後見直し」における論点整理、理解促進の一助になれば幸いである。

(本誌 伊藤秀範)



一般賃金の算出方法と派遣労働者の賃金のゆくえ

図表1 派遣労働者の賃金の平均



(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とした一般基本給・賞与等の額(時給換算)」の職種計の数値

図表2 一般賃金の組立て

一般基本給・賞与等	<ul style="list-style-type: none"> 一般的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(地域指数)を乗じて適用。 <p>算出方法:職種別の基準値(0年)×能力・経験調整指数×地域指数</p>
一般通勤手当	<ul style="list-style-type: none"> 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、一般的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	<ul style="list-style-type: none"> 以下のうち、いずれかの方法により対応する必要。 ①一般的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。 <p>(※)統計的に把握される1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%)</p>

(資料出所)「労働政策審議会職業安定分科会雇用環境・均等分科会同一労働同一賃金部会(第25回)」資料より

- 「賃金構造基本統計調査」での基本給の算出では、初任給との調整で12%控除されており、一般賃金として妥当か。
- 「職業安定業務統計」の賃金について、ハローワークの募集賃金の下限を集計しているが、これは実際に労働者がこの賃金で働くと合意した賃金ではなく、極端に金額が低く労働者の応募がないような賃金も含まれている。これを本当に派遣労働者の賃金のベースと言える一般賃金として採用することが適当なのか強い疑問がある。
- 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。
- 一般通勤手当について、現状でも94・4%の派遣元事業主で実費払いを採用しており、これを原則とすることが妥当。ただし、その例外として一般的労働者の1時間当たりの通勤手当に相当する額を使



「改善の余地がある」とされた経緯



最後の部会でも「改善の余地がある」とされた経緯などから、今回も5年後見直しにおいても大きな論点の一つになっている。

もともと、派遣労働者の待遇が順調に改善し、厚労省の実態調査でも「派遣労働者として働きたい」と回答する派遣労働者の割合が増えている現状から、使用者代表委員からは「現行の制度を維持して引き続き施行状況をフォローアップしていくべき」という意見とともに、「一般賃金の算出方法についても、制度を創設した際、議論

を支持する意見もある。

労使協定の賃金のベースとなる「一般賃金」の算出は「賃金構造

統計調査」と「職業安定業務統計」は、2年前の統計データであり、労使協定方式の派遣労働者の賃金とは「タイムラグ」がある。タイムラグによる弊害をどうするか?

労働政策審議会の「同一労働同一賃金部会」では、2月からスタートした「同一労働同一賃金の施行5年後見直し」に向けた議論が続いている。

9月26日に開催された同部会では、労働者派遣法関係の論点について、特に労使協定方式における派遣労働者の賃金のベースとなる「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」(以下、「一般賃金」)の算出方法について、昨今の物価上昇とそれに伴う賃上げトレンドとも相まって、労働者代表委員からはこれまで同様に見直しを求める意見が相次いだ。

派遣会社の9割以上が「労使協定方式」を選択している状況下、労使協定方式の賃金のベースとなる「一般賃金」の算出は、労使協定方式で賃金が決定される派遣労働者の待遇改善にも大きく影響する。また、「一般賃金」の計算方法については、制度の制定時から非常に多くの議論があり、施行前

労働者代表委員が問題視し、見直しを求める「一般賃金」の算出方法関連の論点は大きく以下の2つである。

①労使協定の賃金のベースとなる「一般賃金」の算出は「賃金構造基本統計調査」と「職業安定業務統計」の経緯があるなど現行の仕組みを通じて得られた一定のコンセンサスの下で現在の制度となつたと

まずは一つ目の「労使協定の賃金のベースとなる「一般賃金」の算出は「賃金構造基本統計調査」と「職業安定業務統計」を基に決められているが、その算出方法は妥当なのか?」という論点。

派遣労働者の待遇改善を進めためには、労使協定の賃金のベースとなる「一般賃金」が重要であり、その基になる「賃金構造基本統計調査」と「職業安定業務統計」の統計データの算出方法が妥当であるのか、というものが、具体的には以下のような委員からの指摘があった。

造基本統計調査」と「職業安定業務統計」を基に決められているが、その算出方法は妥当なのか?

②また、その「賃金構造基本統計調査」と「職業安定業務統計」は、2年前の統計データであり、労使協定方式の派遣労働者の賃金とは「タイムラグ」がある。タイムラグによる弊害をどうするか?