

# 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 係る通知等について

厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課

【 1 - 1 】

令和 6 年度に適用される一般労働者の賃金水準に係る職業安定局長通達の一部訂正（ハローワーク別地域指数）に伴う対応の進捗状況について

【 1 - 2 】

ハローワーク別地域指数の算定誤りを踏まえた再発防止策の実施について

【 1 - 3 】

令和 7 年度に適用する一般賃金水準について

# 1

## 【 1 - 1 】

令和 6 年度に適用される一般労働者の賃金水準に係る職業安定局長通達の一部訂正（ハローワーク別地域指数）に伴う対応の進捗状況について

## 労使協定の改定などの進捗状況（令和6年7月31日時点）

- 都道府県労働局から管内の全派遣元事業所へ事案の概要、確認が必要な事項等をお知らせするとともに、訂正後のハローワーク別地域指数より低い指数を用いて労使協定を締結している派遣元事業所へのフォローアップを開始
- これまでに**52事業所・派遣労働者338人**において、賃金額の引き上げ及び差額の支払いを実施済み又は実施が確定

### 進捗状況

- 都道府県労働局による該当事業所の把握及び個別フォローアップの進捗状況は、以下のとおり。

対応状況	事業所数	派遣労働者数	備考
① 賃金の引き上げ及び差額の支払いを実施済み又は実施が確定	52事業所	338人	令和6年4月1日以降に働いたことがある方で既に離職された元派遣労働者を含め、該当労働者全員に実施済み又は実施が確定しているもの。
② 令和6年4月1日からフォローアップ時点までの間において当該誤りのあった指数による労働者派遣の実績がない	41事業所	—	—
③ 労使協定の改定及び差額の支払いについてフォローアップを開始	42事業所	248人	確認や対応をいただきたい点について、個別に案内・要請を実施。 引き続き、人材確保等支援助成金（派遣元特例コース）の利用勧奨を含め、フォローアップを行っていく。

# 労使協定の見直しを行う派遣元事業主への支援 (現場での個別フォロー等)

八ローワーク別地域指数の誤り及びその訂正に伴い、労使協定の再締結とともに、現行協定と新協定との差を補う対応を行う派遣元事業所について、通常であれば生じない年度途中での当該作業が円滑に進むよう、都道府県労働局において、個別に連絡を取り、周知や要請、支援策の活用など、1つ1つ丁寧なフォローを行う。

R6.5.24

## ＜労使協定の改定が必要となる 派遣元事業所において想定される作業等＞

### 賃金水準の確認

- ・訂正後の一般賃金水準の確認
- ・協定再締結のための賃金水準引き上げ幅の算定

### 見直し内容の検討

- ・雇用する派遣労働者ごとの給与額の算定

### 協定の見直し協議

- ・諸経費の検討
- ・過半数労働組合若しくは過半数労働者代表との協議

### 労使協定の改定

- ・協議期間を通じた労働者への説明
- ・協定再締結手続き

### 協定内容の適用

- ・締結内容の労働者への周知
- ・給与再計算や差額の算定・支払い
- ・給与明細、給与システム入力等  
など

### 【全派遣元事業所向け】

- ▶ 事案の概要、確認が必要な事項等をお知らせ

### 【全派遣元事業所向け】

- ▶ リーフレット、Q&Aによる周知の実施

※令和6年事業報告(6月30日迄に提出を受ける)により、労使協定の改定を要する派遣元事業所を把握

### 【該当する派遣元事業所向け】

※円滑に取組が進むよう、早期・集中的に行いつつ、令和6年度内を通じて実施

- ▶ 周知や要請、支援策の活用等、個別にフォローアップ・支援

※以下の事項等を確認しながら、支援策の活用を含め、速やかに取組が進むよう、丁寧なフォロー、相談・支援を実施。

- ・協定改定に伴う諸経費(退職した労働者との連絡方法・経費、派遣元の人事労務担当者の従事人日、システム経費等も含む。)
  - 支援策の活用勧奨を行うとともに、申請支援を実施
- ・派遣先との派遣料金の見直し協議状況
- ・派遣労働者等からの問い合わせ状況 など

R6.9.30

R7.3.31

【 1 - 2 】

ハローワーク別地域指数の算定誤りを踏まえた  
再発防止策の実施について

# ハローワーク別地域指数の算定誤りを踏まえた再発防止策の実施について

## ① デジタル技術の導入によるヒューマンエラーの排除

- ICTの活用等による業務効率化などを支援する省内担当課室と連携し、担当者がハローワークシステムからダウンロードしたデータを加工せず必要な情報の集計を可能とするデジタルツールの開発・導入

## ② 外部業者を活用したベリファイ方式の実施による公表数値の確実性の確保

- 需給調整事業関係業務の受託実績がある外部業者が各数値の算定作業を実施し、その結果を担当者における算定結果と突合することにより公表数値の確実性を確保（ベリファイ方式）

## ③ 作業や発注の前提となる事項の確実性の確保

- 組織管理を担当する省内担当課室と連携して、地域指数の算定対象となるハローワークと、対象とならない附属施設の区分を再確認するなど、作業の前提となるデータの範囲の確実性を確保

## ④ 課内体制の強化及び作業手法の整備

- 室長級職員が、作業工程ごとの手順のマニュアル化及び作業プロセスの適切な実施を統括管理。複数担当者制によるダブルチェックに加え、集計結果のチェック作業には、担当班以外の職員を従事させることで、第三者の視点から誤りがないことを確認

# (参考1) 各プロセスにおける作業手法の整備

## 《見直し前》

## 《見直し後》

統計データの準備

集計に使用する統計データについて、**担当者1名**がハローワークシステムからダウンロード

データ取得時に誤りがあれば、その後の作業全体に影響

集計に使用する統計データについて、**担当者2名が別々に**ハローワークシステムからダウンロード

データ取得時から複数システムで作業を実施し、データの正確性を担保

作業工程全体を自動化・2系統化するとともに、作業の管理・実施体制を強化

集計ツールへ投入

集計に用いない附属施設に係るデータを削除し、投入用のデータを作成した上で、**集計ツールの投入位置を確認してデータを投入して集計**

データ加工時の削除漏れが、誤りの原因

統計データを加工せずに、**集計ツールへ全データを格納することで、データ連携し、自動的に集計**

デジタル技術を導入し、ヒューマンエラーを排除

① **室長級職員**が、作業工程ごとの手順のマニュアル化及び作業プロセスの適切な実施を統括管理

② **担当班以外の職員を臨時的に配置し、再発防止業務に従事**  
**集計結果の確認等も実施**

集計結果のチェック

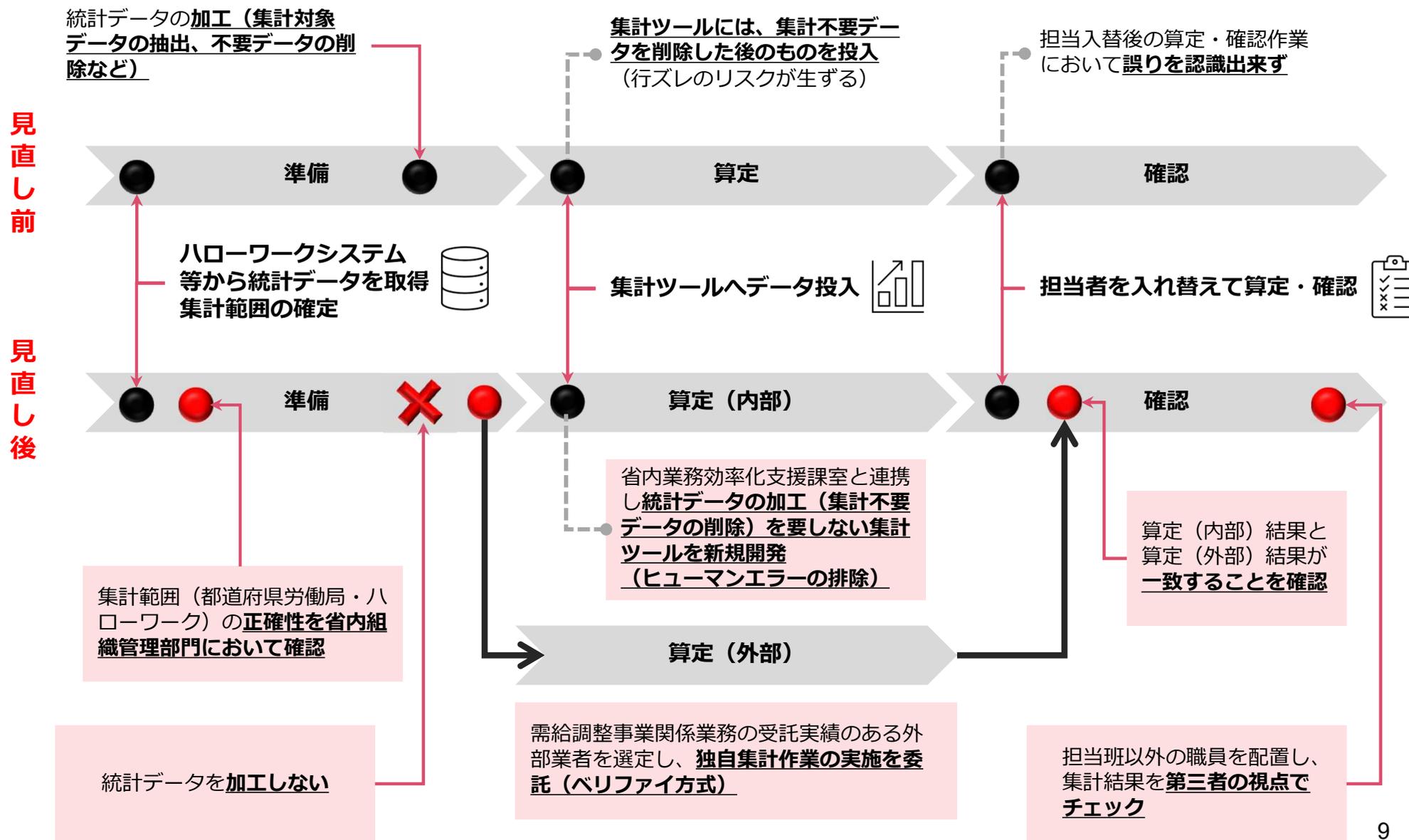
**集計ツールへのデータ投入**からの作業を主担当及び副担当で別々に実施し、集計結果をチェック

統計データ加工時の誤りを担当班内で発見できず

**統計データの取得時**からの作業を、2系統で実施するとともに、**担当班以外の職員が集計結果をチェック**

第三者の視点でチェックし、集計結果の正確性を担保

## (参考2) デジタル技術の導入と公表数値の確実性の確保



【 1 - 3 】

令和 7 年度に適用する一般賃金水準について

# 令和7年度一般賃金水準（一般基本給・賞与等）の状況及び対応

## 令和7年度に適用される予定の一般賃金水準

- 職業安定業務統計の職業計は、1,248円（昨年度より上がる職種：—、下がる職種：—）
  - 賃金構造基本統計調査の産業計は、1,320円（昨年度より上がる職種：85職種、下がる職種：44職種）
- ※職業安定業務統計は、厚生労働省編職業分類をもとに分類分けがなされているが、令和7年度適用分の一般賃金水準から改定後の職業分類を使用し算定していることから、昨年度との比較が困難であるため、「—」としている。

## ※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
<b>職業計・産業計</b>	<b>1,248円（+30円）</b>	<b>1,320円（+44円）</b>
（参考：前年度）職業計・産業計	1,218円	1,276円
<b>昨年度より一般賃金水準が上がる職種</b>	—	85職種
<b>昨年度より一般賃金水準が下がる職種</b>	—	44職種

※職業安定業務統計は令和5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3・4・5年における統計値を基に算定したもの

( ) 内は前年度比の数値

- 令和6年度適用の一般賃金通達においては、「令和6年度の一般賃金水準（一般基本給・賞与等）は、産業計・職業計で上昇し、また、上昇する職種の数も増加することとなったが、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。」を記載。
- 令和7年度適用の一般賃金通達においても、引き続き同様の記載とする。

# 一般賃金水準に用いる各指数等の更新

指数等	内容	令和6年度通達の数値	令和7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	<b>0.02</b> (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 border="1"> <thead> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>100.0</td> <td>116.0 (115.1)</td> <td>124.3 (126.2)</td> <td>127.0 (128.1)</td> <td>133.0 (134.9)</td> <td>149.4 (147.0)</td> <td>179.3 (183.1)</td> </tr> </tbody> </table>	0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年	100.0	116.0 (115.1)	124.3 (126.2)	127.0 (128.1)	133.0 (134.9)	149.4 (147.0)	179.3 (183.1)	※ ( ) は令和6年度通達の数値
0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年											
100.0	116.0 (115.1)	124.3 (126.2)	127.0 (128.1)	133.0 (134.9)	149.4 (147.0)	179.3 (183.1)											
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	12.6%	<b>12.6%</b> (変更なし)														
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>	72円	<b>73円</b> (+1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、 <u>退職手当（退職手当制度で比較する場合）に係る額等</u>	以下の2調査を更新 ・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）															
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、 <u>退職手当（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）に係る額</u>	5%	<b>5%</b> (変更なし)														

# (参考1) 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。
- **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を**局長通達**で示している。

## 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

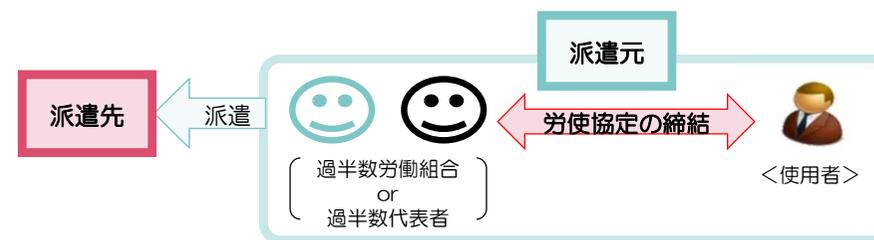


派遣元は、派遣労働者について、

- 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**）

## 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（一般労働者の賃金額と同等以上、職務内容等の向上があった場合に改善されるもの）
- 職務内容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

## (参考2) 厚生労働省編職業分類の改定

### 厚生労働省編職業分類の概要及び改定経緯

- 職業安定法第15条（標準職業名等）に基づき、労働力需給調整機関において共通して使用するものとして作成されているもの。
- 前回改定（平成23年）より10年以上が経過し、この間の産業構造、職業構造の変化等に伴い、求人・求職者の職業認識との乖離が生じている分野もみられたため、令和4年4月に改定がなされた。

### 主な改正内容

- 大分類項目の見直し（11項目 → 15項目）  
⇒ 「専門的・技術的職業」、「サービスの職業」について整理、項目名を分かりやすいものとなるよう見直し
- 中分類項目の見直し（73項目 → 99項目）  
⇒ マッチングの観点から項目名・分け方を見直し
- 小分類項目の見直し（369項目 → 440項目）
- 細分類項目の廃止（892項目 → 0項目）  
⇒ 「細分類」の廃止に伴い、マッチングの観点で必要なものについて、小分類項目に位置づける等見直し

### 適用時期

- 労使協定方式による一般賃金水準（一般基本給・賞与等）の算出に当たっては「職業安定業務統計」を活用しているが、「職業安定業務統計」は厚生労働省編職業分類を基に分類分けがなされている
- 改定後の職業分類による数値は令和5年度分から集計しており、**令和7年度適用分の一般賃金水準から改定後の職業分類を使用**