

# 法定最低賃金制の動向： 派遣最賃をめぐるって

第34回連合総研フォーラム

2022年10月28日

仁田道夫

東京大学名誉教授

# 派遣最賃とは

- ・改正労働者派遣法第三十条四

: 不合理な待遇の禁止に関わる労使協定方式

「2号イ 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して厚生労働省令で定めるものと同様以上の賃金の額となるものであること。」

- ・勤務先職場の通常労働者の賃金との均等・均衡方式（第三十条三）よりも圧倒的に適用事業所数が多い（両用を含め92.2%）

- ・一般賃金の求め方：

職種別の基準値（統計）×能力・経験調整指数×地域指数

# 職種別基準値

- 賃金構造基本統計調査または職安業務統計の平均求人賃金
- 後者を利用するケースが多数
- 賃金構造調査50職種(中分類)、職安統計77職種(中分類)276職種(小分類)
-

# 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所定内給与（産業計）に賞与を加味した指数。

・ 0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
100.0	116.2	125.6	129.1	138.1	151.2	191.4

- ・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、勤続5年目の派遣労働者について必ず指数5年を適用しなければならないものではない。例えば、職務給の場合は、派遣労働者の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になる。

- ・派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たっては、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、その賃金を決定すること。（三十条四の3号）

# 地域指数

- 地域指数とは、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もとに、都道府県及び公共職業安定所の管轄地域別に、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算出。

# 労働運動にとっての課題

- 「派遣最賃」のベースとしての職安業務統計求人賃金
- 能力・経験指数の運用と「労使」
- 「派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態」を反映させる方法。