

2020年4月1日に適用された局長通達「一般賃金の額(令和2年度)」を一定の要件を満たす場合に例外的取り扱いを可能とすることについて

一定の要件

以下の①から④を満たす場合に例外的取扱いを可能とすることとする。

- 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。
- ② 労使協定を締結した事業所及び当該事業所の特定の職種・地域において、労使協定締結時点で新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、事業活動の指標（職種・地域別）が現に影響を受けており、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。例えば、
 - 「労使協定を締結した事業所において、労使協定締結時点で、雇用調整助成金の要件（事業活動を示す指標が5%以上減少）を満たしていること」など、新型コロナウイルス感染症の影響による事業所全体の事業の縮小状況
 - 特定の職種・地域において、
 - ・ 「労働者派遣契約数が、令和2年1月24日以降、継続的に減少していること」
 - ・ 「労働者派遣契約数が、対前年同月比で継続的に減少していること」
 - ・ 「新規の労働者派遣契約数が、対前年同月比で継続的に減少していること」
 など、職種・地域別のこれまでの事業活動を示す指標の動向
 - 上記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を用いること。
 - ※ 事業所全体の事業の縮小状況や、労働者派遣契約数の動向（それに基づく令和3年度中の影響見込み）は、状況が変わるものであることから、柔軟に労使協定の内容を検討できるよう、協定内容を令和3年度中であっても見直しができる旨を定めた規定を労使協定に記載することが望ましい。
 - ※ 短時間又は有期雇用である派遣労働者については、派遣元の正社員の待遇状況も踏まえて、検討することが必要。
- ③ 労使協定に、例外的取扱いを行う旨及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の目的及び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。
- ④ ①の要件に係る派遣労働者の雇用維持・確保を図るために講じる対応策、②の要件に該当する根拠書類、例外的取扱いの対象労働者数等を、事業報告書提出時（令和3年度及び令和4年度）に都道府県労働局に提出すること。

(参考) 一般賃金水準に用いる各指数等の更新

指数等	内容	令和2年度通達の数値	令和3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特別給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	0.02 (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>116.8 (116.0)</td> <td>125.4 (126.9)</td> <td>129.5 (131.9)</td> <td>136.8 (138.8)</td> <td>157.4 (163.5)</td> <td>196.8 (204.0)</td> </tr> </tbody> </table> ※ () は令和2年度通達の数値		0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年	100.0	116.8 (116.0)	125.4 (126.9)	129.5 (131.9)	136.8 (138.8)	157.4 (163.5)	196.8 (204.0)
0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年											
100.0	116.8 (116.0)	125.4 (126.9)	129.5 (131.9)	136.8 (138.8)	157.4 (163.5)	196.8 (204.0)											
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%	12.6%														
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、通勤手当に係る額	72円	74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、退職手当（退職手当制度で比較する場合）に係る額等	「賃金事情等総合調査」（中労働委員会）のみ更新															
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、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	6%	6% (変更なし)														

労働者派遣法施行規則・派遣元指針・派遣先指針・日雇指針の改正

■令和3年1月1日改正施行■

(1) 派遣労働者の雇入れ時の説明の義務付け 【則第25条の14第2項第4号】【元指針第2の8(5)ロ】

- 派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、労働契約の締結時までには教育訓練計画を説明しなければならないこととする。
- 当該教育訓練計画に変更があった場合は、その雇用する派遣労働者に対し、速やかにこれを説明しなければならないこと。

(2) 労働者派遣契約に係る事項の電磁的記録による作成

【平成17年厚生労働省令第44号(e-文書省令)別表第2】

- 施行規則第21条第3項に基づき、書面により作成することとされている労働者派遣契約について、電磁的記録により作成することも認めることとする。

(3) 派遣先における派遣労働者からの苦情の処理 【先指針第2の7(2)】

- 派遣先が、派遣労働者の苦情の処理を行う際の留意点として、特に、法の規定により、派遣先の事業を行う者を派遣中の労働者を使用する事業者とみなして適用する労働関係法令上の義務に関する苦情等については、誠実かつ主体的に対応しなければならないこと。

(4) 日雇派遣における労働者派遣契約の解除時の措置 【日雇指針第2の5(2)】

- 労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合について、必要な雇用管理が適切に行われるようにするため、派遣元事業主は、新たな就業機会の確保ができない場合は、まず休業等を行い、当該日雇派遣労働者の雇用の維持を図るとともに、休業手当の支払等の労働基準法等に基づく責任を果たすこと。

■令和3年4月1日改正施行■

(1) 雇用安定措置に係る派遣労働者の希望の聴取等 【則第25条の2第3項】【則第31条第10号】

- 派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、特定有期雇用派遣労働者等から、当該特定有期雇用派遣労働者が希望する措置の内容を聴取しなければならないこと。
- その聴取した内容を、派遣元管理台帳に記載しなければならないこと。

(2) マージン率等のインターネットでの情報提供 【則第18条の2第1項】【元指針第2の16】

- 法第23条第5項の規定による情報提供は、インターネットの利用その他の適切な方法により行わなければならないものとする。
- 法第23条第5項の規定による情報提供に当たっては、マージン率及び協定の締結の有無等の情報に限らず、情報提供の義務がある全ての情報について、常時インターネットの利用により、広く関係者、とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することを原則とすること。