

派遣労働者の「同一労働同一賃金」 労使協定の締結にあたってのポイント

派遣労働者の同一労働同一賃金について

派遣労働者の同一労働同一賃金を実現するため、派遣元事業主が労使協定方式により派遣労働者の待遇を確保する場合には、過半数労働組合または過半数代表者と、派遣元事業主が一定の要件を満たす労使協定を書面により締結する必要があります。

派遣労働者の
同一労働同一賃金の
詳細はこちら



手続き面などを確認しましょう！

☒ 過半数代表者の選定手続きは適切でしたか？

- ・派遣労働者を含むすべての労働者から選出されていることが必要です。
- ・労働基準法第41条第2項に規定する管理監督者でないことが必要です。
- ・労使協定を締結する者を選出することを明らかにして実施される民主的な方法（対面による投票、挙手のほか、インターネットを活用した遠隔投票、労働者の話し合い、持ち回り決議など）により選出されていることが必要です。
- ・労働者の過半数の支持を得ていない労働者個人は、過半数代表者とは認められません。
- ・派遣元事業主の意向に基づき選出された者でないことが必要です。

☒ 派遣労働者の意見や希望は反映されていますか？

派遣労働者は自らの待遇について、派遣元事業主と意見交換する機会が少ない場合等があります。そのため、過半数代表者を選任するための投票などと併せて意見や希望などを提出させる、派遣元事業主において年に数回の労使コミュニケーションの場を設ける、1on1でのミーティングによる意見聴取を行うなど、派遣元事業主は派遣労働者の意見や希望などをより反映するための工夫をするよう努めることが必要です。

☒ 過半数代表者が事務を円滑に遂行できるよう、派遣元事業主は配慮していますか？

例えば、過半数代表者が労働者の意見集約などを行う際に必要となる事務スペースや事務機器の提供（イントラネットや社内電子メールを含む）を行うことなど、派遣元事業主は配慮を行わなければなりません。

協定の内容を確認しましょう！

労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定（イメージ）

〇〇人材サービス株式会社（以下「甲」という。）と労働者の過半数で組織する労働組合〇〇人材サービス労働組合（以下「乙」という。）は、労働者派遣法第30条の4第1項の規定に関し、次のとおり協定する。

（対象となる派遣労働者の範囲）

第〇条 本協定は、派遣先でソフトウェア作成の業務に従事する従業員（以下「対象従業員」という。）に適用する。

- 2 対象従業員については、派遣先が変更される頻度が高いことから、中長期的なキャリア形成を行い所得の不安定化を防ぐ等のため、本労使協定の対象とする。
- 3 甲は、対象従業員について、一の労働契約の契約期間中に、特段の事情がない限り、本協定の適用を除外しないものとする。

☒ 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲は適切ですか？

- ・ 協定の対象となる派遣労働者の範囲を定める際には、職種（一般事務、エンジニアなど）や労働契約期間（有期、無期）などといった客観的な基準が必要です。また、その範囲を「賃金水準が高い企業に派遣する労働者」、性別、国籍などの他の法令に照らして不適切な基準とすることは認められません。
- ・ 同じ派遣元事業主の中で、派遣先均等・均衡方式が適用される派遣労働者と労使協定方式が適用される派遣労働者がいる場合は、適切な基準になっているか確認しましょう。

（賃金の決定方法）

第〇条 対象従業員の基本給、賞与及び〇〇手当の比較対象となる「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」は、次の各号に掲げる条件を満たした別表1の「2」のとおりとする。

- (1) 比較対象となる同種の業務に従事する一般の労働者の職種は、「令和〇年度の「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」（以下「通達」という。）別添1「賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）」に定める「1104 ソフトウェア作成者」とする。
- (2) 通勤手当については、基本給、賞与及び〇〇手当とは分離し、第〇条のとおりとする。
- (3) 地域調整については、派遣先の事業所所在地が北海道内に限られることから、通達に定める「北海道」の指数を用いるものとする。

☒ 職種の選択は適切ですか？

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（労働者派遣法第30条の4第1項第2号イ。以下、「一般賃金」という。）の基本給・賞与・手当などの算定の際に、通達の別添1または別添2から職種を選択する際は、協定対象派遣労働者が従事する業務と最も近いと考えられるものを選択します。例えば、協定の対象となる派遣労働者の「中核的業務」をもとに選択します。

職種ごとの
一般賃金等の
詳細について



☒ 通勤手当の支払方法について確認しましたか？

労使協定方式では、通勤手当の支払方法は「実費支給」、「固定額（時給換算で通達で示す額以上）を支給する」などの方法があります。派遣元事業主がどのような方法を選択したのか、確認しましょう。

(対象となる派遣労働者の範囲)

第〇条 対象従業員の基本給、賞与及び〇〇手当は、次の各号に掲げる条件を満たした別表2のとおりとする。

(1) 別表2の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同額以上であること

(2) 別表2の各等級の職務と別表1の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の対応関係は次のとおりとすること

Aランク:10年

Bランク:5年

Cランク:3年

Dランク:1年

Eランク:0年

※ 職務給において職務の等級と基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値と対応させて比較する場合の一例

能力・経験調整指数の当てはめは適切ですか？

- 能力・経験調整指数は、協定対象派遣労働者の能力および経験を踏まえつつ、一般の労働者の勤続何年目相当に該当するかを考慮して適切なものを選択することが必要です。
- 例えば、現在の派遣会社での勤続年数が0年目である派遣労働者について、派遣労働者の能力・経験を考慮せず、0年目の能力・経験調整指数を一律に当てはめることは問題となる可能性があります。

別表2 対象従業員の基本給及び賞与の額

等級	職務の内容	基本給	賞与額	合計額		対応する 一般の労働者の 平均的な賃金の額	対応する 一般の労働者の 能力・経験
A ランク	業務計画を作成し、部下を指揮して業務を遂行できる職員	2,000～	1,000	3,000～	≧	2,271	10年
B ランク	上司を補佐して担当業務を遂行できる職員	1,800～	900	2,700～		2,213	5年
C ランク	業務計画を踏まえて担当業務を遂行できる職員	1,600～	800	2,400～		2,112	3年
D ランク	マニュアルに従い業務を遂行できる職員	1,500～	750	2,250～		1,909	1年
E ランク	マニュアルや上司の助言により業務を遂行する職員	1,400～	700	2,100～		1,625	0年

一般賃金額と対象従業員の賃金額が同等以上となっていますか？

- 対象従業員の月給などを時給換算額に置き換える際に、適切な計算方法となっているか確認しましょう。
- 対象従業員の賃金のうち、賞与や手当などは、「直近の事業年度において対象従業員に支給された額の平均額」などを用いることも可能ですが、平均額などの計算が適切なものとなっているか、個々の派遣労働者間の待遇差などを確認しましょう。
- 対象従業員の賃金は、労働基準法の賃金の対象となり、そのうち時間外、休日および深夜の労働に関する手当などは含まれません。不適当な賃金が含まれていないか確認しましょう。

※ 固定残業代についても、原則として対象従業員の賃金の対象にはなりません。

- 現在、協定対象派遣労働者の賃金の額が一般賃金の額を上回るものとなっている場合に、一般賃金の額の水準に引き下げるなど、賃金を引き下げていないか確認しましょう。

※ 派遣労働者の待遇改善を図ることを目指す労働者派遣法の目的に照らして問題があります。

第〇条 甲は、第〇条の規定による対象従業員の勤務評価の結果、同じ職務の内容であったとしても、その経験の蓄積及び能力の向上があると認められた場合には、基本給額の〇～〇%の範囲で追加〇〇手当を支払うこととする。

また、より高い等級の職務を遂行する能力があると認められた場合には、その能力に応じた派遣就業の機会を提示するものとする。

※ 労働者派遣法第 30 条の4第1項第2号ロ「職務内容等の向上があった場合の賃金の改善」の内容は、上記の他にも様々な方法が考えられる。

昇給規定などが定められていますか？

- ・ 職務の内容に密接に関連して支払われる賃金は、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験やその他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に改善されるものでなければなりません。

※ 派遣元事業主は、派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練及びキャリアコンサルティングの実施並びに就業機会の確保及び提供に当たって、その職務の成果等の向上により派遣労働者の待遇が改善するよう、各措置が派遣労働者の希望に応じて総合的に実施されるよう努める必要があります（改正後の派遣元指針第2の8(6)）

- ・ これらの事項のうち、どの事項をどのように考慮するかは、基本的に労使に委ねられるものですが、**実質的に派遣労働者を昇給させていない運用を行っている場合や恣意的な運用を行っている場合などは問題となる可能性があります。**

第〇条 対象従業員の退職手当の比較対象となる「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」は、次の各号に掲げる条件を満たした別表〇のとおりとする。

退職金について、どの方法を選択したか確認しましたか？

労使協定方式で一般賃金（退職金）は、以下の選択肢1～3のいずれかを労使の話し合いで選択することとしています。

選択肢1：退職金制度による方法

（通達 別添4で設定された一般の労働者の退職手当制度と同等以上）

選択肢2：退職金前払いによる方法

（前払いによる支給額が時給換算で一般賃金のうち基本給・賞与・手当などの額の一定割合^(※)以上）

選択肢3：中小企業退職金共済制度などへの加入による方法

（掛金などの退職給付の費用が一般賃金のうち基本給・賞与・手当などの額の一定割合^(※)以上）

※ 通達（「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」）で示す割合

選択肢2及び
選択肢3に
定められる割合の
詳細等はこちら



そのほかに協定に記載が必要な事項

- ✓ 派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力または経験などを公正に評価して賃金を決定すること
- ✓ 「労使協定の対象とならない待遇」（法第40条第2項の教育訓練及び法第40条第3項の福利厚生施設）および「賃金」を除く待遇について、派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く）との間で不合理な相違がないこと
- ✓ 派遣労働者に対して段階的・計画的な教育訓練を実施すること
- ✓ その他の事項
 - ・ 有効期間（2年以内が望ましい）
 - ・ 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲を派遣労働者の一部に限定する場合はその理由
 - ・ 特段の事情がない限り、一の労働契約の期間中に派遣先の変更を理由として、協定の対象となる派遣労働者であるか否かを変えようとししないこと