

**-派遣労働者の同一労働同一賃金（労使協定方式）-  
労使協定の具体的な手続きについて**

令和2年12月4日

厚生労働省 岐阜労働局  
職業安定部 職業安定課 需給調整事業室

## 本日のテーマ

- 1 労使協定方式について**
- 2 過半数代表者の適切な選出手続きについて**
- 3 協定書記載の留意点について**
- 4 労使協定の周知について**

# **1 労使協定方式について**

## 制度概要

- 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（令和2年4月施行）

(※) 「派遣先均等・均衡方式」 派遣先の通常の労働者と比べて、派遣労働者の待遇を確保  
「**労使協定方式**」 一定の要件を満たす 派遣元の労使協定により、派遣労働者の待遇を確保

- 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**」など要件がある。



# 書面により定めないといけない事項

## 派遣労働者の範囲

労使協定が適用される  
派遣労働者



派遣先均等・均衡方式が  
適用される派遣労働者



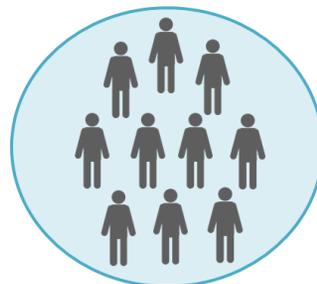
職種  
労働契約期間

客観的な基準

## 賃金の決定方法

世の中の通常の  
労働者の平均水準

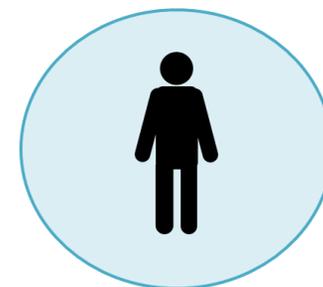
一般賃金の額



各派遣会社における  
派遣労働者の賃金額

協定対象派遣労働者の賃金

≧  
≧  
≧  
同等以上



## 賃金等(※)以外の待遇の決定方法

転勤者用社宅

病気休職

慶弔休暇

健康診断に伴う  
勤続免除 など

派遣元の通常  
の労働者



## 教育訓練を実施すること



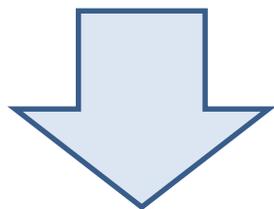
## 有効期間等

第〇条 本協定の有効期間は、〇〇  
年〇月〇日から〇〇年〇月〇  
日までの〇年間とする。

(※) 労使協定の対象とならない待遇（労働者派遣法第40条第2項の教育訓練及び同法第40条第3項の福利厚生施設）も除かれます。

不適切な協定を締結した場合は・・・

- 適切な過半数代表者の選出を行っていない
- 協定内容に不備がある など



**派遣先均等・均衡方式**

~~**労使協定方式**~~

## **2 過半数代表者の適切な選出手続きについて**

## 選出するにあたっての5つのポイント

### ポイント1

過半数代表者となることができる**労働者の要件**があります

労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

### ポイント2

過半数代表者を選出するための**正しい手続き**が必要です

派遣労働者の同一労働同一賃金の労使協定を締結するために過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票・挙手などにより選出すること

### ポイント3

**メール**などで労働者の意向を確認する場合には、意思の確認に特に**注意**が必要です

派遣労働者を含む全ての労働者に対してメールで通知を行い、そのメールに対する返信のない人を信任（賛成）したものとみなす方法は、一般的には、労働者の過半数が選任を支持していることが必ずしも明確にならないものと考えられる

### ポイント4

派遣労働者の**意思の反映**をすることが望ましいです

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してもらい、これを過半数代表者が派遣元事業主に伝えることなどにより、派遣労働者の意思を反映することが望ましい

### ポイント5

過半数代表者が**事務を円滑**に遂行できるよう配慮することが**必要**です

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機器（イントラネットや社内メールを含む）や事務スペースの提供を行うことなどの配慮が必要

# ポイント1

## 過半数代表者となることができる労働者の要件があります

### 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

管理監督者とは、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

過半数代表者の選出に当たっては、管理監督者に該当する可能性のある人は避けた方がよいでしょう。

労働基準法における  
管理監督者の範囲の適正化  
のために

管理職はみんな『管理監督者』？

「管理職だから残業手当は必要ない？」……。

よく言われることですが、会社内で管理職としての地位にある労働者でも、労働基準法上の「管理監督者」に当てはまらない場合があります。例えば、会社では「店長」を管理職と位置づけていても、実際に労働基準法上の「管理監督者」に係る判断基準からみて、十分な権限もなく、相応の待遇等も与えられていないと判断される場合には「管理監督者」には当たらず、残業手当を支払わないでよいということにはなりません。

また、「管理監督者」であっても、労働基準法により保護される労働者に変わりなく、労働時間の規定が適用されないからといって、何時間働いても構わないということではなく、健康を害するような長時間労働をさせてはなりません。

「管理監督者」については、員書や職位ではなく、その労働者の立場や権限を踏まえて実態から判断する必要があります。このシンプレットでは、広くとらえられがちな「管理監督者」の範囲をわかりやすく解説します。

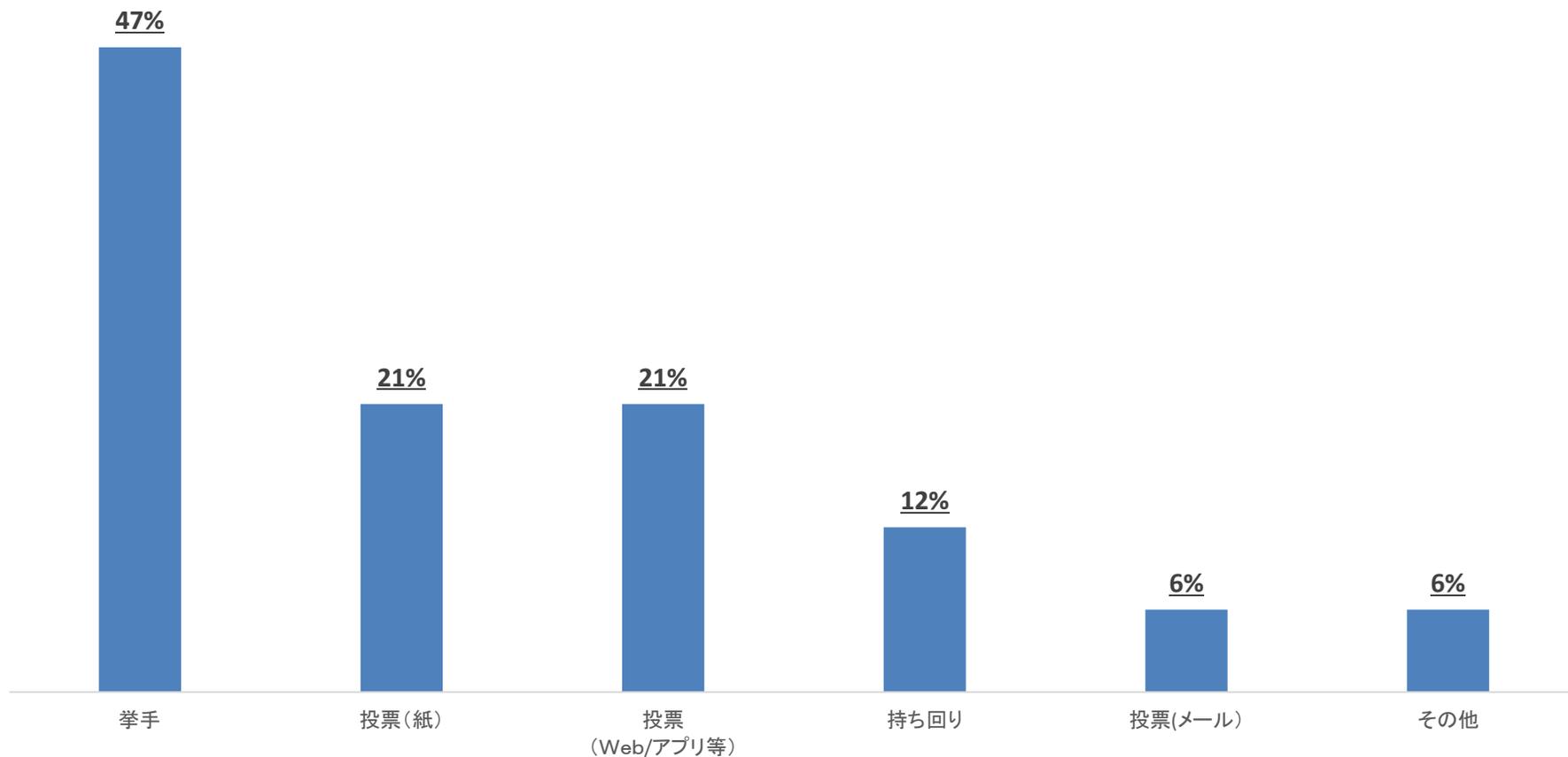
## ポイント2

### **過半数代表者を選出するための正しい手続きが必要です**

派遣労働者の同一労働同一賃金の労使協定を締結するために過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票・挙手などにより選出すること

- 選出手続きは、投票や挙手の他に、労働者の話し合いや持ち回り決議などでも構いませんが、**労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続き**が必要です。また、選出に当たっては、派遣労働者などを含めたすべての労働者が手続きに参加できるようにしましょう。
- 会社の代表者が特定の労働者を指名するなど、使用者の意向によって過半数代表者が選出された場合、その協定は無効です。
- 派遣元事業主は、労働者が過半数代表者であることなどを理由として、労働条件について不利益な取り扱いをしてはいけません。

# 過半数代表者の選出方法



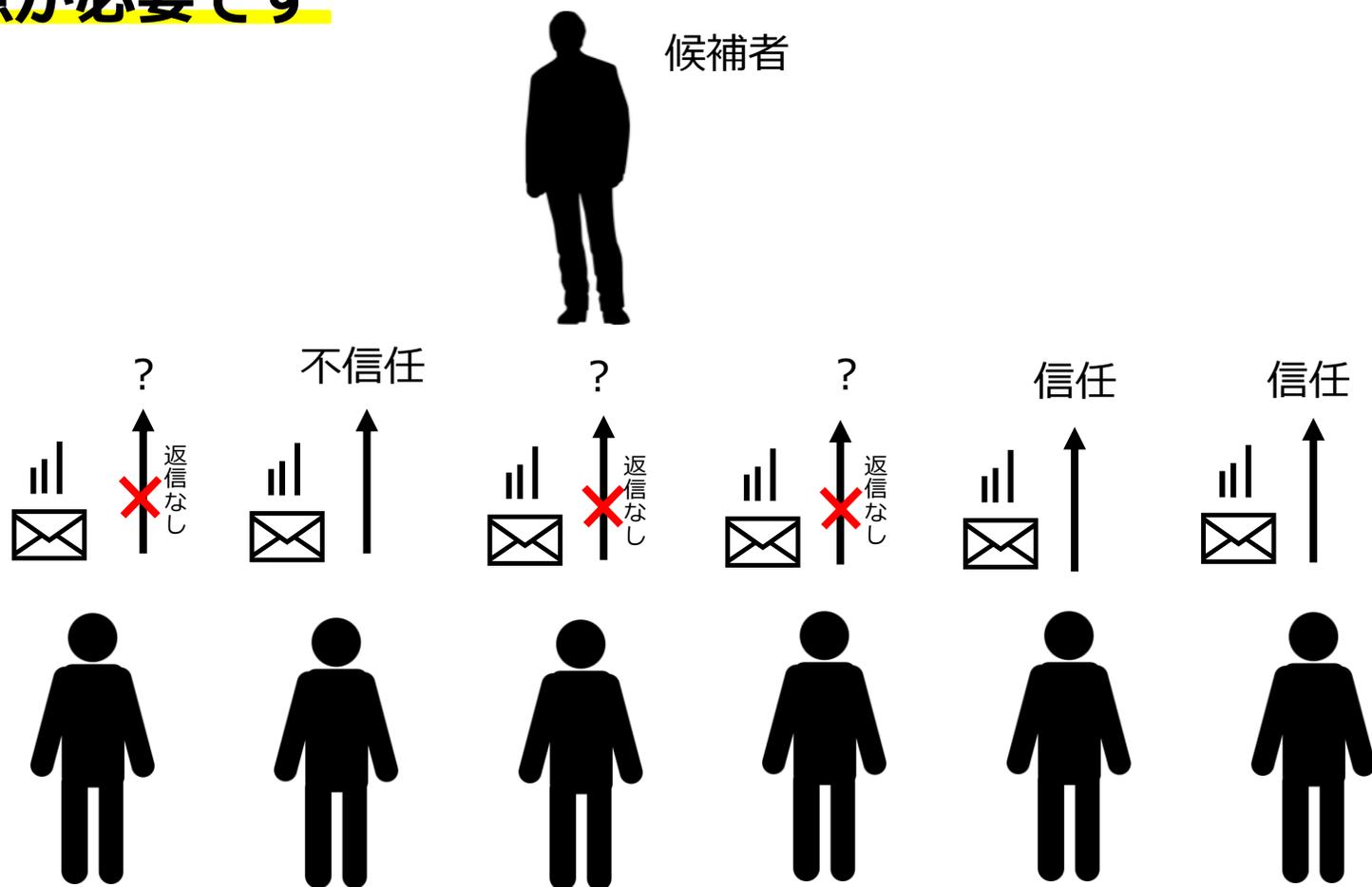
(注) 業種全体 (N = 2 3 4 0)

(注) 調査期間は、令和2年8月17日～9月4日

(出所) 厚生労働省令和2年度委託事業「派遣労働者の不合理な待遇差の解消に係る好事例の収集事業」におけるアンケート調査（「労働者派遣法改正に関する実態調査」）

# ポイント3

**メールなどで労働者の意向を確認する場合には、意思の確認に特に注意が必要です**



メールに対する返信のない者を、メールの内容について信任（賛成）したものとみなす取扱いは、労働者の過半数が選任を支持していることが必ずしも明確にならないものと考えられます。

## 労使協定方式に関するQ & A【第3集】（令和2年10月21日公表）

質問	回答
<p>問1-9 労使協定を締結する過半数代表者の選出の手続きにおいて、ある労働者を過半数代表者として選出することに信任（賛成）するか否かについて、派遣元事業主（所）が全労働者に確認することとなった。その確認方法として、派遣労働者を含む全ての労働者に対してメールで通知し、<b>メールに対する返信のない者を、メールの内容について信任（賛成）したものとみなす取扱いは認められるか。</b></p> <p>また、同様の場合に、返信がない場合は信任（賛成）したものとみなす旨をメールに記載している場合は認められるか。</p>	<p>答 過半数代表者の選出には、労働者の過半数が選任を支持していることが明確になるような民主的な手続を経ることが必要である。最終的には個別の事例ごとに判断されるものであるが、一般的には、お尋ねのような取扱いは、<b>労働者の過半数が選任を支持していることが必ずしも明確にならないものと考えられる。</b>例えば、返信がなかった労働者について、<b>電話や訪問等により、直接意見を確認する等の措置を講じるべき</b>である。</p> <p>なお、イントラネット等を用いて、労働者の意思の確認を行う場合も同様である。</p>
<p>問1-10 問1-9の方法において、<b>メールの開封者やイントラネット等の閲覧者を派遣元事業主（所）が確認できる場合</b>においては、メールの開封等を行ったものの、意見の表明がない労働者を信任（賛成）したものとみなす取扱いは認められるか。</p>	<p>答 最終的には個別の事例ごとに判断されるものであるが、一般的には、お尋ねのような取扱いは、<b>労働者の過半数が選任を支持していることが必ずしも明確にならないものと考えられる。</b>意見の表明がなかった労働者について、<b>電話や訪問等により、直接意見を確認する等の措置を講じるべき</b>である。</p>
<p>問1-11 問1-9の方法において、<b>意見の表明がない労働者を全労働者数から除き、残りの労働者の過半数の信任を得た労働者を過半数代表者とする取扱いは認められるか。</b></p>	<p>答 <b>意見の表明のない者を含む全ての労働者の過半数の信任を得ていない労働者は、過半数代表者とは認められないものである。</b></p>

## ポイント4

### **派遣労働者の意思の反映をすることが望ましいです**

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してもらい、これを過半数代表者が派遣元事業主に伝えることなどにより、派遣労働者の意思を反映することが望ましいです。

## ポイント5

### **過半数代表者が事務を円滑に遂行できるよう配慮することが必要**

派遣元事業主は、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機器（イントラネットや社内メールを含む）や事務スペースの提供を行うことなどの配慮をしなければなりません。

## このような実施方法は特に注意！

- メール（イントラネット、給与明細等）で一方向的に送り付けるのみで、その後に意思の確認をしていない
- 意見がなかった者を全労働者数から除いている
- 労働基準法の労使協定の過半数代表者の選出と一緒にしているが、労働者派遣法の過半数代表者の選任であることを明らかにしていない

### **3 協定書記載の留意点について**

# 書面により定めないといけない事項

## 派遣労働者の範囲

労使協定が適用される  
派遣労働者



派遣先均等・均衡方式が  
適用される派遣労働者



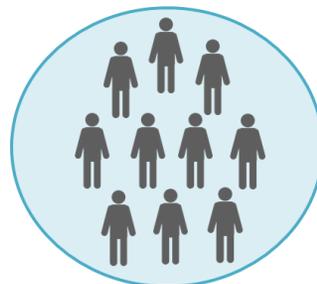
職種  
労働契約期間

客観的な基準

## 賃金の決定方法

世の中の通常の  
労働者の平均水準

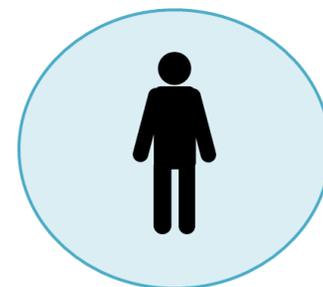
一般賃金の額



各派遣会社における  
派遣労働者の賃金額

協定対象派遣労働者の賃金

≧  
≧  
≧  
同等以上



## 賃金等(※)以外の待遇の決定方法

転勤者用社宅

病気休職

慶弔休暇

健康診断に伴う  
勤続免除 など

派遣元の通常  
の労働者



## 教育訓練を実施すること



## 有効期間等

第〇条 本協定の有効期間は、〇〇  
年〇月〇日から〇〇年〇月〇  
日までの〇年間とする。

(※) 労使協定の対象とならない待遇（労働者派遣法第40条第2項の教育訓練及び同法第40条第3項の福利厚生施設）も除かれます。

## 関係資料

### 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）**一法第30条の4第1項第1号「適用される派遣労働者の範囲」+第6号「その他厚生労働省令で定める事項」の一部**

第1条 本協定は、派遣先でプログラマー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。

## 労使協定のイメージを掲載しています

## 派遣労働者の同一労働同一賃金の動画をアップしています

派遣先均等・均衡方式や労使協定方式の内容を10分程度で紹介しています。

進めよう！  
働き方改革

Part7  
同一労働同一賃金  
(派遣労働者編)



### ✖ 通達別添 1 (※1) と別添 2 (※2) の使い分けの理由を記載していない

※1 賃金構造基本統計調査を活用した一般賃金水準

※2 職業安定業務統計を活用した一般賃金水準



#### 【労使協定の記載イメージ】

- (1) 「プログラマー」における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2年10月20日職発1020第3号「令和3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に定める「プログラマー」とする。
- (2) 「事務販売員」における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、通達別添2に定める「小売店販売員」とする。
- (3) (1) については、実際に支払われていた賃金額である別添1を使用し、(2) については、派遣先が総合スーパーなどの大規模の店舗だけでなく小規模の店舗も想定していることから、業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある別添2を使用するものとする。

### ✖ 地域指数(都道府県別・公共職業安定所別) を使い分ける場合の理由を記載していない



#### 【労使協定の記載イメージ】

- (3) 地域調整については、埼玉県、千葉県、東京都の就業地で派遣就業を行うことから、通達別添3に定める埼玉、千葉、東京の指数を使うものとする。ただし、東京都、千葉県は複数の市区町村の派遣先において就業を行うことから、都道府県の指数を使用し、埼玉県は主に●●市内において就業を行うことから、公共職業安定所管轄地域の指数を用いるものとする。

✖ 通達別添 2 (※) を用いる場合であって、次のように職業分類を使い分ける理由を記載していない

- ・「大分類」と「当該大分類内の中分類又は小分類」
- ・「中分類」と「当該中分類内の小分類」

※ 職業安定業務統計を活用した一般賃金水準

○ 【労使協定の記載イメージ】

- (1) 「秘書」における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 2 年10月 20日職発1020第 3 号「令和 3 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 2 に定める「255秘書」とする。
- (2) 「事務」における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、通達別添 2 に定める「25一般事務員」とする。
- (3) (1) については、業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある小分類を使用し、(2) については、業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから中分類を使用するものとする。

## 協定書の記載の留意点

- ✗ どの能力・経験調整指数を用いて一般賃金額を算出しているか、記載がない  
（「一般賃金額と同等以上にする」のみ記載など）



### 【労使協定の記載イメージ】

第〇条 対象従業員の基本給及び賞与は、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：3年

C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を対応させて比較する場合の一例である。

- ✗ 端数処理の方法が誤っている

（一般賃金）

局長通達（別添1又は別添2）の数値×地域指数（別添3）をし、1円未満の端数が生じた場合には、当該端数は切り上げ

（協定対象派遣労働者の賃金）

時給換算した結果、1円未満の端数が生じた場合には、当該端数は切り捨て

- ✗ 通勤手当などの手当や評価方法について、「就業規則（賃金規程）による」等とあるが、事業報告書の提出時に添付されていない

## 協定書の記載の留意点

### ✕ 一般退職金の選択肢 1 を選択しているが、一般退職金と比較していない (単に「退職金の支給については、退職金規程による」とのみ記載している場合など)

一般退職金は選択肢 1 ～ 3 のいずれかを労使の話合いで選択する、又は一般基本給・賞与等との合算の方法によることとしている。

選択肢 1 退職金制度に基づいて退職金を支給する方法 (退職金制度の方法)

選択肢 2 退職金の費用を毎月の賃金等で前払いする方法 (退職金前払いの方法)

選択肢 3 中小企業退職金共済制度や確定拠出年金等に参加する方法 (中小企業退職金共済制度等への加入の方法)

### ✕ 一般退職金(選択肢 1) と比較する際、所定内賃金ベースにしていない

退職手当制度の支給月数で一般賃金と比較する場合、退職金総額から支給月数を算出する際の賃金額等は、協定対象派遣労働者の退職時の所定内賃金額を用いなければならないとしている。

(「労使協定方式に関するQ&A (第 1 集)」問 4 - 3)

## 例外的取扱い

令和3年度に適用される一般賃金水準については、労使協議において、雇用維持・確保を図ることを目的として、職種・地域ごとに一定の要件を満たし、労使で合意した場合には、「平成30年（度）の統計調査等」を用いることも可能とする取扱い

その際、以下の内容を労使協定に記載することが必要です

- ☑ 例外的取扱いを使う旨
- ☑ 例外的取扱いを使う目的
- ☑ 例外的取扱いを使う理由

理由については、事業活動を示す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

## 例外的取扱いの労使協定の記載イメージ（令和2年12月4日公表）

第〇条 対象従業員の基本給及び賞与の比較対象となる「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1-1の「2」及び別表1-2の「2」のとおりとする。

(一) 「〇〇〇〇（職種名）」及び「●●●●（職種名）」における比較対象となる同種の業務に従事する一般労働者の職種は、令和2年10月20日職発1020第3号「令和3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に定める「令和元年賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の「〇〇〇〇（職種名）」及び「●●●●（職種名）」とする。

(二) 「●●●●（職種名）」のうち▲▲地域の比較対象となる同種の業務に従事する一般労働者の職種は、新型コロナウイルス感染症（以下「感染症」という。）の感染拡大による派遣労働者の雇用への影響を踏まえ、派遣労働者の雇用維持・確保を図ることを目的として、令和3年度中においては、通達第1の5に定める「一般賃金の額（令和2年度）」を用いるものとする。

ただし、このうち短時間又は有期雇用である対象従業員については、正社員との間で不合理な待遇差が生じることにならないよう留意するものとする。

■ 具体的な一般賃金額は、別表に記載。

■ 原則の令和元年(度)水準と例外的取扱いについて、それぞれ別表を作成するイメージ

**原則の令和元年(度)水準**を適用する職種の取扱い

### 例外的取扱い

■ 職種・地域ごとに例外的取扱いを検討すること（要件②）

■ 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る旨を労使協定に明記（要件①）

### パートタイム・有期雇用労働法関係

■ 短時間又は有期雇用である派遣労働者については、派遣元の通常の労働者の待遇状況も踏まえて、検討することが必要であるため、このような記載をすることが望ましい。

# 例外的取扱いの労使協定の記載イメージ（令和2年12月4日公表）

(三) 甲及び乙は、次に定める事業活動を示す指標等の事項を確認し、前号の取扱いを適用するものとする。

イ 甲の直近の令和2年〇月における事業活動を示す指標である□□□□が、前年同月と比較して〇%減少していること。

} 事業所全体の縮小状況

□ ▲▲地域の「●●●●（職種名）」の労働者派遣契約数が、別表2のとおり、継続的に減少していること。

} 職種・地域別のこれまでの事業活動を示す指標の動向

ハ ▲▲地域の「●●●●（職種名）」については、▲▲地域の主な派遣先の〇〇業において、感染防止対策としての外出自粛等により〇〇向けの需要が継続的に減少していることから、令和3年度中の感染症の動向によっては、引き続き、労働者派遣契約数の減少が見込まれること。

} 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

別表2 ▲▲地域の「●●●●（職種名）」の労働者派遣契約数の動向（例）

	令和2年〇月	〇月								
労働者派遣契約数										
対前月比										
対前年同月比										
新規労働者派遣契約数										
対前月比										
対前年同月比										

} 指標の内容によっては、別表で整理することも考えられる。

- ※例えば、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を記載

## 例外的取扱いの労使協定の記載イメージ（令和2年12月4日公表）

第〇条 対象従業員の基本給及び賞与は、次の各号に掲げる条件を満たした別表3-1及び別表3-2のとおりとする。

- (1) 別表1-1及び別表1-2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等以上であること
  - (2) 別表3-1及び別表3-2の各等級の職務と別表1-1及び別表1-2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：3年  
Cランク：0年

（その他）

- 第〇条 本協定に定めのない事項については、別途、労使で誠実に協議する。
- 2 甲及び乙の一方は、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、協定内容の変更を行う必要があると判断した場合には、有効期間中においても、第〇条の(二)の規定の変更を申し出ることができる。
  - 3 前項の申し出があった場合には、労使は誠実に協議するものとする。

個々の派遣元における新型コロナウイルス感染症の職種や地域への影響等を踏まえ、**労使協定の内容を柔軟に検討**していくことが望ましい。

（有効期間）

- 第〇条 本協定の有効期間は、〇〇年〇月〇日から〇〇年〇月〇日までの〇年間とする。
- 2 本有効期間終了後に締結する労使協定についても、労使は、本協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額を基礎として、協定対象派遣労働者の公正な待遇の確保について誠実に協議するものとする。

労使協定方式の趣旨を踏まえ、派遣労働者の**長期的なキャリア形成**につなげるため、このような取扱いを記載することが望ましい。

## 就業規則の改定

### 労働基準法第89条

「賃金の決定、計算及び支払の方法」を就業規則に必ず記載することが必要です。

待遇決定方式を決定した後は次の事項を就業規則に明記しておくことが望めます。

- 適用する待遇決定方式について
- 適用した待遇決定方式の対象となる派遣労働者について

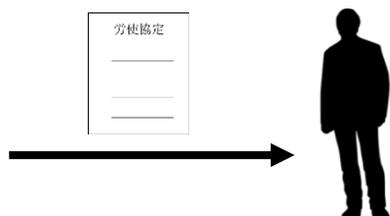
## **4 労使協定の周知について**

# 周知方法

## 締結した労使協定を周知することが必要です

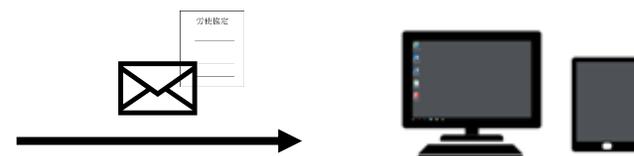
### 書面の交付（全文）

- ※ これ以外の方法の際も、派遣労働者から希望があった場合は、書面の全文を交付することが望ましいものです。



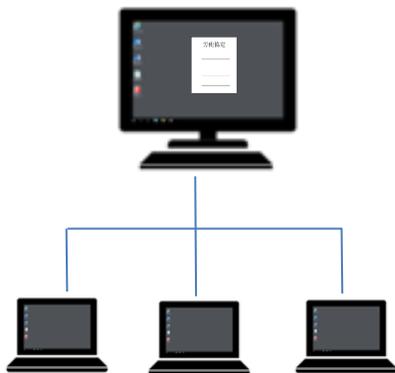
### ファクシミリの送信、電子メール・SNS

- ※ 派遣労働者が希望した場合に限ります。
- ※ 電子メール、SNS については、記録を出力することにより書面を作成することができるものに限ります。



### 社内のイントラネット

- ※ 常時確認できるようにしたものに限りします。



### 事業所の見やすい場所での掲示又は備え付け

- ※ 協定の概要について、書面の交付や電子メールの送信等であわせて周知する場合には限りします。

