

# 派遣労働者の同一労働同一賃金 過半数代表者に選ばれた皆さまへ

2020年（令和2年）4月1日から、「派遣労働者の同一労働同一賃金」の実現に向けた**改正労働者派遣法**が施行されます。このリーフレットは、**労使協定方式**での過半数労働組合または**過半数代表者**が、派遣元事業主と労使協定を締結する際のポイントを解説したものです。

※ 改正法では、不合理な待遇差をなくすため、派遣元事業主は①派遣先均等・均衡方式または②**労使協定方式**のいずれかによる待遇決定方式を採用します。このうち、②労使協定方式では、派遣元事業主は過半数労働組合または**過半数代表者**と一定の要件を満たす書面による協定を締結しなければなりません（労働者派遣法第30条の4）。

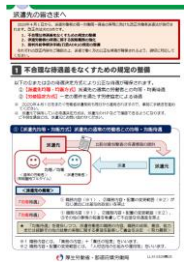


## 派遣労働者の同一労働同一賃金について

### まずは制度概要を理解していきましょう！

詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください！

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html)



## 手続き面などを確認していきましょう！

### ☑ 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号に規定する**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（投票、挙手など）**により選出されていることが必要です
- ☞ 労働者の**過半数の信任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

### ☑ 派遣労働者の意思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があります。その場合には、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、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ものです。

### ☑ 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、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ていきましょう！

## 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と〇〇人材サービス労働組合は、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 〇〇人材サービス株式会社は、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、適切な基準を確認しましょう。

（賃金の決定方法）

**第3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、「令和元年7月8日職発第0708号「令和2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。）に定める「平成30年賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の「プログラマー」とする。
- (2) 通勤手当については、基本給及び賞与とは分離し、第6条のとおりとする。
- (3) 地域調整については、就業地が北海道内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「北海道」により調整

## ☑ 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（※1）（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、局長通達（※2）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。

※1 労働者派遣法第30条の4第1項第2号イ。詳細は、局長通達（※2）をご参照ください。

※2 令和元年7月8日付け職発第0708第2号「令和2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」 <https://www.mhlw.go.jp/content/000595429.pdf>



## ☑ 通勤手当の支払い方法について確認しましたか？

労使協定方式では、通勤手当の支払い方法は「実費支給」、「固定額（時給換算で72円以上）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。

第4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

## ☑ 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。

等級	職務の内容	基本給額 (※1)	賞与額 (※2)	合計額 (※4)	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額 (※3)	対応する一般の労働者の能力・経験
A ランク	上級プログラマー(AI関係等高度なプログラム言語を用いた開発)	1,600～	320	1,920	1,729	10年
B ランク	中級プログラマー(Webアプリ作成等の中程度の難易度の開発)	1,250～	250	1,500	1,410	3年
C ランク	初級プログラマー(Excelのマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発)	1,000～	200	1,200	1,064	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、労働基準法の賃金が対象となり、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。**不適當な賃金**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、原則は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改正労働者派遣法の目的に照らして問題があります。

2 ○○人材サービス株式会社は、第9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・能力の向上があると認められた場合には、基本給額の1～3%の範囲で能力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ように努めるものとする。

※ 第2号口「職務内容等の向上があった場合の賃金の改善」の内容には、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。

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7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3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合いで選択することとしています。派遣元事業主が**どの方法を選択したのか**、確認してみましょう。

選択肢1：退職金制度による方法（局長通達 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6%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6%以上）



## 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**ないこと