

1. 労使協定の締結

問1-1 局長通達の適用日が4月1日からとなっている場合、以下の事例において、4月25日支払い（3月16日起算、4月15日締め）に係る賃金を有効期間が適用日の前日（3月31日）までの労使協定及び既に締結されている雇用契約に則った支払いは可能か。

- 賃金計算期間が15日締め、16日起算、25日支払い
- 雇用契約期間が2月16日から4月15日
- 4月1日からの派遣労働者の賃金額が4月1日から適用される一般賃金額を下回っている
- 新たな労使協定の有効期間は4月1日から

答 局長通達の効力は適用開始日（令和4年度通達であれば令和4年4月1日）から適用されるため、上記のように賃金計算期間の途中に適用開始日があり、適用開始日以降、派遣労働者の賃金が一般賃金額を下回る状態になる場合は法違反となることから、適用開始日以降から新たな労使協定に従った賃金を支払う必要がある。

問1-2 令和元年8月19日付け「労使協定方式に関するQ&A」の問1-8において、労使協定の有効期間中に一般賃金の額が変わった場合において、派遣労働者の賃金額が一般賃金の額と同等以上である場合には、派遣元事業主は同等以上の額であることを確認した旨の書面（以下、「確認書」という。）を労使協定に添付することとなっているが、一般賃金の額の変更に伴い、協定対象派遣労働者の賃金額を算出し直す必要がある場合においても、算出し直した賃金額が、一般賃金の額と同等以上であるときは、労使協定を締結し直すことなく、確認書による対応のみで問題無いか。

答 協定対象派遣労働者の賃金額を算出し直すなど、労使協定における協定対象派遣労働者の賃金額を変更する場合には、労使協定を締結し直す必要がある。

一般賃金の額が変更となった際に「同等以上の額であることを確認した旨の書面」を労使協定に添付する対応は、一般賃金の額が変更となった場合であって、協定対象派遣労働者の賃金額を変更することなく、一般賃金の額と同等以上の額であることが確認できる場合を想定している。

よって、一般賃金の額の変更に伴い協定対象派遣労働者の賃金を変更する場合は、改めて労使協定を締結し直すことが必要であり、「同等以上の額であることを確認した旨の書面」を労使協定に添付するのみにより対応することは認められない。

2. 基本給・賞与・手当等

問 2-1 「職種別の賃金×地域指数が最低賃金額を下回っている場合、地域別最低賃金額を「基準値(0年)」とした上で、当該額に能力・経験調整指数を乗じたものと同等以上としなければならない」とされているが、当該額に能力・経験調整指数を乗じた金額に1円未満の端数が生じた場合、端数は四捨五入でよいのか。

答 協定対象派遣労働者の基本給・賞与等について、一般基本給・賞与等と同等以上であることが必要であるため、一般基本給・賞与等を算出した結果、1円未満の端数が生じた場合には、当該端数を切り上げることにする。

問 2-2 賃金構造基本統計調査において、令和3年度では基準値が表記されていた職種のうち、令和4年度においては「サンプルサイズに満たない」として基準値が表記されていないものが複数あるが、この場合、次回の労使協定でどの賃金水準を参考にすればよいのか。

答 基本的には、職業安定業務統計において対応する職種を使用していただくことになる。

同様に、安定業務統計において基準値が表記されていない職種については、賃金構造基本統計調査において対応する職種を使用していただくことになる。

なお、職業安定業務統計の大・中分類を協定対象派遣労働者が従事する業務と最も近いと判断し、使用することも差し支えないが、一方で、単に賃金水準を引き下げることがを目的に、職業安定業務統計の大・中分類を使用することは労使協定方式の趣旨に照らして適切ではなく、認められないことに留意すること。

3. 退職金

問 3-1 65歳を定年退職の年齢としており、退職金は当該定年退職時点で支給するが、その退職金の額は60歳時点で定める仕組みの退職金制度となっている。労使協定により、派遣労働者にもこの退職金制度を適用し、局長通達第3の3(1)「退職手当制度で比較する場合」を選択する場合、60歳から65歳までの期間においても一般退職金と同等以上と考えてよいのか。

答 当該事業所が局長通達第3の3(1)「退職手当制度で比較する場合」を選択する場合、退職金の額を定める時期にかかわらず、65歳時(退職時)において、その退職時までの勤続年数や退職理由に応じた一般退職金と同等以上の水準で支払われることが労使協定に明確に定められている必要がある。

また、65歳時(退職時)までの勤続年数や退職理由に応じた一般退職金と同等以上の水準とならない場合には、局長通達第3の3(1)「退職手当制度で比較する場合」の要件を満たさないため、局長通達第3の3(2)「一般の労働者の退職金に相当する額と「同等以上」を確保する場合」、局長通達第3の3(3)「中小企業退職金共済制度等に参加する場合」、又はその併用により、一般退職金と同等以上の額を確保することが必要であるので留意されたい。

いずれにしても、どのように一般退職金と同等以上の水準を確保するかを選択については、労使で十分に議論した上で判断いただくことが望まれる。

(参考) 令和元年8月19日付けのQ&A問4－7

問 協定対象派遣労働者が高齢者であり、前職で退職金が支払われている者、再雇用である者であれば、退職金を支給しなくても問題ないか（一般退職金と同等以上の額としなくてもよいか。）。

答 労使で十分に議論した上で判断いただくことが望まれる。

4. 公正な評価（法第30条の4第1項第3号）

問4－1 法第30条の4第1項第3号において、派遣労働者の賃金を決定するにあたっては、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することとなっているが、それは全ての賃金の決定が対象となるのか。

答 法第30条の4第1項第3号については、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、能力、経験等の向上を公正に評価しその結果を勘案した賃金を決定することを内容としている要件であり、第2号イ及びロに掲げる賃金の決定方法において必要となるものである。

したがって、一般的に職務の内容、職務の成果、能力、経験等に応じて支給されると考えられる職務の内容に密接に関連して支払われるものについては、同号の対象となるため、仮に、一部についてのみ「公正に評価し、賃金を決定する」旨の規定しかない場合は、認められないものであることに留意すること。

なお、職務の内容に密接に関連して支払われるものの評価のうち、例えば、資格手当といった一定の要件の下で必ず支払われることとして就業規則や賃金規程等に明確に定められ、かつ、不合理と認められる相違が生じていないものについては、当該規則等に基づき、適切に支払われることとされていれば足りるものと考えられる。

一方で、例えば通勤手当といった職務の内容、職務の成果、能力、経験等の向上に応じて決定することになじまない職務の内容に密接に関連して支払われるもの以外において、不合理と認められる相違が生じていないものについては、第3号の「公正な評価」まで求めるものではないと考えられる。