

派遣労働者の同一労働同一賃金に係る自主点検表

(派遣元事業主用【労使協定方式】)

本自主点検表については、労働者派遣法における派遣労働者の同一労働同一賃金に関して、「**労使協定方式**」の場合に遵守していただく内容を簡易に点検していただけるようまとめたものです。適切な労使協定でない場合は、労使協定方式は適用されず、派遣先均等・均衡方式が適用される場合がありますので、注意して点検いただくようお願いいたします。

本自主点検表を積極的に活用し、適切な事業運営を図り、派遣労働者の待遇改善につなげていただくようお願いいたします（派遣先均等・均衡方式の場合は、「派遣元事業主用【派遣先均等・均衡方式】」の自主点検表をご活用ください。）。

なお、本自主点検表の内容は、派遣労働者の同一労働同一賃金に関する「労使協定方式」の場合の主な取扱いを記載したものであり、すべての取扱いを網羅的に記載したものではないことにご留意ください。

《過半数代表者の選出等》

- 1 労働者の過半数で組織する**労働組合**又は**過半数代表者**との間において、**書面により労使協定を締結**していますか？（労働者派遣法第 30 条の 4）

☐ 適切に締結している / ☐ 適切に締結していない

【点検の Point】※過半数代表者と締結する場合にご確認ください。

- ☐ 過半数代表者は、**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。
- ☐ 過半数代表者は、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。
- ☐ 過半数代表者は、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、インターネットを活用した遠隔投票など）**により選出されていることが必要です。
- ☐ **労働者の過半数から支持**を得ていることが必要です。

※ メール送信の方法による場合であっても、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続であることが必要です。

- ☐ 過半数代表者は、**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。

- ☐ 「過半数代表者であること」、「過半数代表者になろうとしたこと」または「過半数代表者として正当な行為をしたこと」を理由として、不利益な取扱いをしてはいけません。
- ☐ 過半数代表者が協定に関する事務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行うことが必要です。

※ 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スペースや事務機器（イントラネットや社内電子メールを含む）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。

《労使協定の締結単位》

2 労使協定の締結単位は、適切ですか？（労働者派遣法第 30 条の 4）

☐ 適切 / ☐ 適切でない

【点検の Point】

- ☐ 労使協定は、「派遣元事業主単位」又は「労働者派遣事業を行う事業所」単位で締結することが必要です。これより、小さい単位で締結することは認められません。
- ☐ 恣意的に締結単位を分けることにより待遇を引き下げるとは、労働者派遣法の趣旨に反するものであり認められません。

《労使協定に定める事項等》

3 労使協定において、必要な事項を定めていますか？（労働者派遣法第 30 条の 4）

☐ 定めている / ☐ 定めていない

【点検の Point】

- ☐ 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲を記載することが必要です。

※ 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。

※ 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。

- ☐ 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には、その理由を記載することが必要です。

- ☐ 派遣労働者の職務の内容や成果、意欲、能力、経験等の向上があった場合に賃金が改善されるものであること（昇給規定等）を記載することが必要です。

※ 例えば、「職務内容等の向上があった場合に追加の手当を支給」、「職務内容等の向上があった場合に職務の内容等の向上に応じた基本給・手当等を支給」、「職務内容等の向上があった場合に、より高度な業務に係る派遣就業機会を提供」などの方法があります。

- ☐ 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を記載することが必要です。

- ☐ 「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を記載することが必要です。

※ 派遣先で業務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練及び派遣先の福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）

- ☐ 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を記載することが必要です。

- ☐ 労使協定の有効期間（始期と終期）を記載することが必要です。

- ☐ 署名や記名押印などにより、過半数労働組合又は過半数代表者と締結していることを明確にすることが必要です。

4 労使協定で定めた事項の遵守や、公正な評価の取り組みを行っていますか？（労働者派遣法第30条の4）

※ 労使協定に定めた事項を遵守していない場合や公正な評価に取り組んでいない場合は、労使協定方式は適用されず、派遣先均等・均衡方式となります。

※ 派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練やキャリアコンサルティングの実施、就業機会の確保及び提供を行うに当たっては、その職務の成果等の向上により待遇が改善するよう、派遣労働者の希望に応じた評価結果のフィードバックや、これらの措置を総合的に行うよう努めること等に留意が必要です。

☐ 行っている / ☐ 行っていない

《同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の確認》

5 派遣労働者の賃金の決定方法を労使協定に定めるにあたり、同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金（一般賃金）の額と同等以上となるよう労使協定に記載していますか？（労働者派遣法第30条の4）

☐ 記載している / ☐ 記載していない

【点検のPoint】

（注）職種ごとの賃金、指数等については、局長通知により毎年度示される予定となっています。当該年度に適用される内容をご確認ください。

（基本給・賞与等：一般賃金）

☐ 一般基本給・賞与等の計算が正しいことが必要です。

※ 計算方法：職種別の基準値（0年）×能力・経験調整指数×地域指数

※ 計算結果、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が必要です。

※ 計算結果、基準値（0年）の額が当該労働者に適用される最低賃金額を下回る場合は、当該最低賃金の額を「基準値（0年）」の額としたうえで、当該額に能力・経験調整指数を乗じることにより、一般基本給・賞与等の額を算出することが必要です。

☐ 賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計のどちらを使うか、明記することが必要です。

☐ 職種の選択を適切に行うことが必要です。

※ 一般基本給・賞与等の算定の際に、局長通達の別添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することが考えられます。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。

☐ 職務の内容や求められる能力・経験等を踏まえた適切な等級分けを行うことが必要です。

※ 協定対象派遣労働者の能力及び経験を踏まえて能力・調整経験指数の適切な当てはめができるよう、労使協定に記載される等級と能力・調整経験指数の対応関係について、職務の内容に応じた等級分けをすることが必要です。例えば、補助スタッフ（0年）、スタッフ（1年）、シニアスタッフ（3年）、スタッフリーダー（5年）、マネジャー（10年）等、職務の内容や求められる能力・経験、責任の程度等に応じて必要な等級を協定することが必要です。

□ **能力・経験調整指数**の当てはめ方が適切であることが必要です。

※ 能力・経験調整指数は、協定対象派遣労働者の能力及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。

※ 基本的には労使で選択するものですが、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場合などは問題となる可能性があります。

□ **地域指数**の選択が適切であることが必要です。

※ 地域指数は、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」の所在地で判断します。

（基本給・賞与等：協定対象派遣労働者の賃金）

□ 協定対象派遣労働者の賃金額が一般賃金額と**同等以上**であることが必要です。

※ 協定対象派遣労働者の月給などを時給換算額に置き換える際に、適切な計算方法であることが必要です。

※ 一般賃金額を遵守した上で、経済・物価動向及び賃金動向を勘案して協定対象派遣労働者の賃金の額を決定することについて労使で十分に協議することが考えられることに留意してください。

※ 一般賃金額が下がった場合であっても、見直し前の労使協定に定める賃金の額を基礎として、公正な待遇の確保について労使で十分に協議することが望ましいです。労使で十分に協議を行ったとしても、待遇を引き下げる場合、労働条件の不利益変更となり得るものであり、労働条件の不利益変更には、労働契約法第9条に基づき、原則として労使双方の合意が必要であることに留意してください。

□ 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により**賃金を引き下げる**ことは、労働者派遣法の趣旨に反するものであり、認められません。

□ **時間外手当、深夜手当、休日手当、宿日直手当、交替手当**は、一般賃金及び協定対象派遣労働者の賃金に含めることはできません。

※ 固定残業代についても、原則は協定対象派遣労働者の賃金の対象にはなりません。

（通勤手当）

□ ①**実費支給**により「同等以上」を確保する場合と、②一般の労働者の通勤手当に相当する額（時給換算した額）と「同等以上」を確保する場合（合算を含む）のどちらを使

うか記載することが必要です。

- ☐ 実費支給に上限があり、その上限額が一般の労働者の通勤手当に相当する額（時給換算した額）未満となっている場合は、「①実費支給により「同等以上」を確保する場合」としては認められません。

（退職金）

- ☐ 以下の選択肢1～3のいずれを使うか記載することが必要です（基本給・賞与等と合算する場合を除く）。

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の労働者の退職給付等の費用の割合と同等以上）

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の労働者の退職給付等の費用の割合と同等以上）

- ☐ 選択肢1（退職金制度による方法）の場合、一般退職金と比べて、派遣元事業主の退職金水準が、同水準以上となっていることが必要です。

※ 一般退職金と比較する際は、協定対象派遣労働者の退職時の所定内賃金額を用いて比較することが必要です。

《労使協定の周知》

- 6 締結した労使協定を書面の交付等の方法により、その内容を雇用する労働者に周知していますか（労働者派遣法第30条の4）。

※ 労使協定を締結したとき（改定したときを含む。）及び労働者を雇い入れたときは、書面や電子メール等による周知を行う必要があります。また、労働者を雇い入れようとするときにも、労働者が自身の待遇について理解しやすくなるよう、労使協定の内容を周知することが望まれます。

☐ 周知している / ☐ 周知していない

《派遣先からの待遇情報の提供》

7 派遣先から、労働者派遣契約を締結（更新）する前に待遇（※）に関する情報提供を書面の交付、FAX、電子メール等により受けていますか？（労働者派遣法第26条第7項）

※ 「派遣先で業務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練」及び「派遣先の福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用の機会の付与の有無及び利用時間等の具体的な内容」

☐ 受けている / ☐ 受けていない

【点検のPoint】

☐ 情報提供がないときは、派遣元事業主は、労働者派遣契約を締結することはできません。（法第26条第9項）

☐ 情報提供の内容は、漏れがないことが必要です。詳しくは、厚生労働省のホームページの様式例をご覧ください。

（様式リンク先：<https://www.mhlw.go.jp/content/001716440.pdf>）

☐ 情報を受けた場合、労働者派遣が終了した日から起算して3年を経過する日まで保存することが必要です。

☐ 待遇に関する情報提供は、契約内容が同じ労働者派遣契約の締結や更新の場合であっても、最新の情報について提供を受ける必要があります。

《待遇に関する事項等の説明》

- 8 派遣労働者の雇入れ時や派遣時に、**待遇に関する明示や説明**を適切に行っていますか？
(労働者派遣法第31条の2第2項～第4項)

☐行っている / ☐行っていない

【点検のPoint】

- ☐ 派遣労働者の**雇入れ時**に、あらかじめ、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示のほか、労働条件に関する次の事項を文書の交付、FAX、電子メール等により、明示することが必要です。(法第31条の2第2項)
 - ① 昇給の有無、② 退職手当の有無、③ 賞与の有無、④ 労使協定の対象となる派遣労働者であること及び労使協定の有効期間の終期、⑤ 待遇の相違の内容及び理由等について派遣元事業主に説明を求めることができる旨、⑥ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- ☐ 派遣労働者の**派遣時**に、労使協定の対象となる派遣労働者であること及び労使協定の有効期間の終期、待遇の相違の内容及び理由等について派遣元事業主に説明を求めることができる旨を文書の交付、FAX、電子メール等により、明示することが必要です。(法第31条の2第3項)
- ☐ 派遣労働者の**雇入れ時**に、あらかじめ、次の事項を説明しなければなりません。また、その説明は、書面を活用して行うことが基本です。
 - ・ 労使協定方式によりどのような措置を講ずるか
 - ※ 労使協定方式の対象とならない法第40条第2項の教育訓練及び同条第3項の福利厚生施設についても、説明が必要です。
- ☐ 派遣労働者から**求めがあったとき**は、協定対象派遣労働者の**賃金**が労使協定で定めた事項及び労使協定の定めによる公正な評価に基づき決定されていること等について説明する必要があります。(法第31条の2第4項)
- ☐ 派遣労働者から**求めがあったとき**は、協定対象派遣労働者の待遇(※)が派遣元事業主に雇用される通常の労働者との間で不合理な相違がなく決定されていること等について、説明することが必要です。
 - ※ 賃金、派遣先で業務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練及び派遣先の福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用を除く。
 - ※ 派遣労働者から求めがない場合でも、派遣労働者の自らの待遇に関する納得性の向上が当該待遇に関する紛争の防止に資することを踏まえ、労働契約の更新の際等に、派遣労働者が待遇の相違の内容及び理由等について容易に理解できる内容の資料を交付することや、待遇の相違の内容及び理由について説明を求めることができることを周知すること等が望ましいです。

- ☐ 待遇に関する説明は、資料を活用し、口頭により説明する方法、又は説明すべき事項を全て記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法のいずれかにより行うことが必要です。

<説明の方法>

資料を活用し、口頭により説明する方法による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです。
また、労働者の個人情報等の漏えいを防止する等の観点から当該資料を交付することが困難な場合であっても、派遣労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努める必要があります。

《労働者派遣契約の締結等》

- 9 労働者派遣契約書などに、派遣労働者の同一労働同一賃金に関する項目を記載していますか？（労働者派遣法第26条第1項第10号など）

☐ 記載している / ☐ 記載していない

【点検のPoint】

- ☐ 労働者派遣契約書
→ 「責任の程度」及び「派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否かの別」
- ☐ 派遣元管理台帳
→ 「協定対象派遣労働者であるか否かの別」及び「責任の程度」
- ☐ 派遣元事業主から派遣先への通知
→ 「協定対象派遣労働者であるか否かの別」
- ☐ 就業条件等の明示
→ 「責任の程度」

※責任の程度：派遣労働者が従事する業務に伴って行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等のことをいいます。

（例）副リーダー（部下2名、リーダー不在の間における緊急対応が週1回程度有）

《事業報告》

- 10 **労使協定を添付**して、労働者派遣事業報告書を提出していますか？（労働者派遣法第 23 条第 1 項）

☐提出している(提出予定) / ☐提出していない

【点検の Point】

- ☐ 派遣元事業主は、**6月末**までに都道府県労働局へ事業報告の提出が必要です。
- ☐ 労使協定に定める事項について、労働協約、就業規則、賃金規程等を引用又は参照することを定めている場合は、その労働協約、就業規則、賃金規程等も添付する必要があります。

《関係者への待遇決定方式の情報提供》

- 11 労使協定を締結しているか否かについて、関係者（派遣労働者、派遣先等）への情報提供を行っていますか？（労働者派遣法第 23 条第 5 項）

☐ 提供している / ☐ 提供していない

【点検の Point】

- ☐ 情報提供に当たっては、**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が原則です（厚生労働省の「人材サービス総合サイト」への掲載をお願いします）。
- ※ 協定を締結している場合には、協定対象派遣労働者の範囲及び協定の有効期間の終期の情報を提供する必要があります。