

労使協定方式に関するQ&A【第6集】
(令和4年8月26日公表、10月21日更新)

1. 労使協定の締結

問1-1 協定対象派遣労働者の範囲を定めるにあたり、「職種」や「労働契約期間」といった客観的な基準によらなければならないこととされているが、この基準として、例えば「派遣される事業所所在地の地域」や「派遣先均等・均衡方式を適用しない派遣労働者」、「雇用する全ての派遣労働者」等を定めることに問題はないか。

答 労使協定方式は、派遣労働者の長期的なキャリア形成に配慮した雇用管理を行うことができるようにすることを目的としたものである。したがって、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」のみを理由として、「派遣される事業所所在地の地域」を協定対象派遣労働者の範囲として定めることは、派遣労働者の長期的なキャリア形成に配慮した雇用管理の対象とするかの判断に、就業場所は直接関係ないと考えられることから、その趣旨に反するおそれがあり適当ではない。

また、協定対象派遣労働者の範囲を定めるにあたっては、客観的な基準によることとしているため、例えば「派遣先均等・均衡方式を適用しない派遣労働者」と定めることは、その範囲が客観的に特定されないため、認められないものである。一方、「雇用する全ての派遣労働者」と定めることは協定対象派遣労働者の範囲が客観的に明らかとなることから、これが直ちに問題となるものではない。

なお、協定対象派遣労働者の範囲を定めるにあたっては、以下の点にも留意が必要である。

- ・賃金水準を引き下げることなどを目的に待遇決定方式を変えることは、労働者派遣法（以下「法」という。）の趣旨に反するものである。
- ・性別、国籍等、他の法令に照らして不適切な基準による場合や、労使協定方式の趣旨に反する場合は認められない。

問1-2 局長通達別添4に退職手当に係る各種統計調査の結果が示されているが、その統計調査の最新版が公表された場合、新たな局長通達が発出される前から、当該統計調査の結果を一般賃金の水準として使用可能か。

答 仮に別添4に掲載されている統計調査の最新版が公表されたとしても、その時点で発出されている最新の局長通達に当該統計調査結果が示されていないならば、それを一般賃金の水準として直ちに使用することは認められないものである。

ただし、仮に最新の統計調査の結果において、賃金水準が上がっているような場合は、当該調査結果の水準を参考に、「協定対象派遣労働者」の一般賃金の水準について、労使で検討することが否定されるものではない。

また、最新の統計結果を掲載した新たな局長通達が発出された場合には、局長通達に記載のとおり、通達で定める一般賃金の額を、適用日より前に適用することを妨げるものではないが、通達で定める一般賃金の額を適用日より前に適用することにより、協定対象派遣労働者の賃金を引き下げ場合は、労働条件の不利益変更となり得るものであることに留意すること。

問1-3 令和2年10月21日付け「労使協定方式に関するQ&A【第3集】」の問1-1において、今年度適用の一般賃金の額が前年度適用の一般賃金の額より下がった場合であっても、協定対象派遣労働者の賃金を引き下げることは派遣法や労働契約法上の観点から問題となり得ることとなっているが、今年度から新たに協定対象派遣労働者となる者についても同様の対応をする必要があるのか。

答 令和2年10月21日付け「労使協定方式に関するQ&A【第3集】」の問1-1は、前年度の賃金の額と比較をした上で、現在雇用している協定対象派遣労働者の賃金の額を現行の金額から引き下げる場合についての回答を記載しているものである。

したがって、今年度から新たに協定対象派遣労働者となる者については、協定賃金が当該年度に適用されている一般賃金の額と同等以上の額となっていれば、派遣法や労働契約法上、直ちに問題となるものではないが、既存の協定対象派遣労働者について前年度から賃金額を引き下げることは、待遇改善を目的とした派遣法の趣旨や労働条件の不利益変更との関係で問題となり得るものがあること。

なお、局長通達第3の4に定める合算による方法（以下「合算」という。）を用いて一般賃金の額と同等以上を確保している場合には、合算した賃金額の総額による比較を行うため、その内訳である「基本給・賞与・手当等」、「通勤手当」、「退職金」ごとに比較する必要はないものである。

2. 基本給・賞与・手当等

問2-1 労使協定方式を採用するにあたって、協定対象派遣労働者の賃金を時給換算し一般基本給・賞与等と比較する際の端数処理は以下のいずれの方法で行う必要があるか。

- ・「基本給」「手当」「賞与」それぞれで端数処理したものを合計して一般基本給・賞与等と比較
- ・「基本給」「手当」「賞与」を合計した上で最終的に端数処理を行い一般基本給・賞与等と比較

答 後者の最終的に算出された賃金の合計額を端数処理することで足りる。

なお、一般賃金の額と同等以上であることが必要であるため、合計額に1円未満の端数が生じた場合には、当該端数は切り捨てることとなる（労使協定方式Q&A【第2集】問2-6）。

問2-2 協定対象派遣労働者の賞与・手当について、平均額を用いることを考えているが、この平均額の算出にあたっては、全協定対象派遣労働者の平均額のみ認められるのか。それとも職務のレベルや職種ごとに、平均額を算出することも認められるのか。

答 労使で合意されていれば、職務のレベルや職種ごとに平均値を算出することも否定されるものではないが、待遇を引き下げることを目的として、職務のレベルや職種ごとに平均額を算出することは法の趣旨に反するものであり、認められない。

※ 厚労省から公表している「労使協定のイメージ」では、賞与を等級ごとに平均して算出している。

問 2-3 賞与について、「協定対象派遣労働者に支給される見込み額の平均額」で待遇を確保したいと考えているが、新卒1年目の者については、最初の3か月は試用期間であるため、その分、賞与の額が低くなっている。

そのような者について、最初の3か月も試用期間ではないと仮定して、賞与額の見込み額を計算することは可能か。

答 協定対象派遣労働者の賞与が実態より高く算出され、待遇引き下げの可能性が生じるため、法の趣旨に反するものであり、認められない。

なお、その他の賃金の取扱いも同様の考え方である。

問 2-4 協定対象派遣労働者の賞与を時給換算する際、「直近の事業年度において協定対象派遣労働者に支給された額の平均額」を用いる予定である。

その金額の算出の際、育児休業期間中や病気休職中の者で無給の者を計算の対象から外してもよいか。

答 育児休業期間中や病気休職中の者で無給の者であれば、計算の対象から除外することは認められる。

なお、単に賞与水準が低い者のみ計算式から外し、平均額を引き上げることは、協定対象派遣労働者の賃金が実質的に下がることになるため、法の趣旨に反するものであり、認められない。

問 2-5 一般賃金と比較する際、同一の職種・地域で複数の賃金形態を設けることは可能か。この場合において、賞与・手当について「直近の事業年度において協定対象派遣労働者に支給された平均額」等で一般賃金と比較する場合、それぞれの賃金形態ごとの平均額としてよいか。

答 就業規則等により明確に雇用管理区分等が分かれており、当該区分ごとに適用される賃金形態が異なることが客観的に明らかであれば、それぞれの賃金形態ごとに一般賃金額と比較することは否定されないものである。

4. 退職金

問 4-1 局長通達の第2の3 退職金において、「一般賃金のうち退職金（以下「一般退職金」という。）については、次の（1）、（2）又は（3）から労使で選択するものとする。なお、一つの労使協定において、労働者の区分ごとに（1）から（3）までを選択することも可能であること。」と記載があるが、この「労働者の区分」の定義はどのようなものが考えられるか。

答 労働者の区分については、多様なものがあるため、労使で決めることになるが、例えば、無期雇用と有期雇用で分ける場合（無期雇用は選択肢1、有期雇用は選択肢2など）、職種で分ける場合（A職種は選択肢1、B職種は選択肢2など）などが考えられる。

問 4-2 局長通達で「一般賃金のうち退職金については、次の（1）、（2）又は（3）から労使で選択するものとする。なお、一つの労使協定において、労働者の区分ごとに（1）から（3）までを選択することも可能であること」とされているが、個々の派遣労働者が、希望に応じて、（1）から（3）を選択する方法でも可能か。

答 一般退職金と同等以上の待遇が確保される場合には、個々の労働者の希望に応じて（1）から（3）を選択させる方法も可能である。

問4-3 派遣元A社では、労使協定方式により退職金に関しては退職金前払いの方法（一般労働者の賃金水準に6%上乗せ）を検討している。退職金前払いの方式を採用する場合、支給対象者を全ての協定対象派遣労働者ではなく、下記の者を除く協定対象派遣労働者とすることは可能か。

1. 学生のアルバイト
2. 当初から3か月の短期間の雇用を希望している者
3. 産休代替等により雇用する者（派遣先の労働者が産前産後・育児休業を取得する場合における当該労働者の業務について、派遣する者）

答 1～3の者を一般退職金の支給の対象から除くことは認められない。

なお、選択肢2（一般基本給・賞与等の6%を上乗せ）も含め、協定対象派遣労働者の退職金の算定については、個々の派遣労働者による比較は必ずしも要せず、「直近の事業年度において協定対象派遣労働者に支給された額の平均額」等で、一般退職金と同等以上であれば差し支えない（また、1～3の者について、合算の方法により一般賃金と同等以上とすることも可能である）。

※一般退職金の率は令和4年度適用の局長通達の例。

問4-4 協定対象派遣労働者の待遇を確保するにあたり、日雇派遣労働者については、6%相当分を計算しない等により、一般退職金による待遇を確保しなくとも問題ないか。

答 日雇派遣労働者について労使協定方式を採用する場合は、退職金も含め、同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上とすることが必要である。

なお、労使協定方式は、派遣労働者の長期的なキャリア形成に配慮した雇用管理を行うことができるようにすること等を目的としたものであるから、日雇派遣労働者を労使協定方式の対象にするのか等についても、労使で十分に協議した上で判断されたい。

※一般退職金の率は令和4年度適用の局長通達の例。

問4-5 一般退職金について、一般基本給・賞与等の6%を上乗せして支給する方法を選択した場合にも、退職金制度を導入する場合と同様に、3年目以降の者のみ対象とすることは可能か。

答 認められない。

なお、協定対象派遣労働者の退職金について、選択肢2・3は、個々の派遣労働者による比較は必ずしも要せず、「直近の事業年度において協定対象派遣労働者に支給された額の平均額」等で、一般退職金と同等以上であれば差し支えない（また、1～3の者について、合算の方法により一般賃金と同等以上とすることも可能である）。

※一般退職金の率は令和4年度適用の局長通達の例。

問4-6 確定給付年金の掛金を、派遣労働者以外の一般の労働者を含めて定額で支払っている場合、どのように一般退職金の6%と比較すればよいか。

答 掛金の形態が定額であり、派遣労働者の内訳が不明である場合は、例えば、以下の計算方法が考えられる。

⇒ 掛金（定額） × 協定対象派遣労働者の現金給与総額 / 協定対象派遣労働者を含む全労働者の現金給与総額

※一般退職金の率は令和4年度適用の局長通達の例。

問4-7 一般退職金（一般基本給・賞与等×6%）を加味した一般賃金の額と同等以上の賃金の額を、既に協定対象派遣労働者に支払っているが、これに加えて中小企業退職金共済制度（以下「中退共」という。）に加入しようと考えている。その際、一般退職金として掛金を一般基本給・賞与等の6%以上とすることが局長通達で示されているところ、法定の措置を上回って加入する中退共の掛金の額も6%以上とする必要があるか。

答 協定対象派遣労働者の賃金が、一般退職金（一般基本給・賞与等×6%）を加味した賃金の合計額と同等以上である場合、これに上乗せしてさらに中退協に加入する場合の掛金の額は、法定の義務を上回る措置による待遇を確保するものであることから、上乗せ分の掛金が6%未満であった場合でも問題となるものではない。

※一般退職金の率は令和4年度適用の局長通達の例。

問4-8 いわゆる「選択制DC制度」を導入している場合、その掛金については「中小企業退職金共済制度等に加入する場合」の掛金として取り扱ってもよいか。

答 いわゆる「選択制DC制度」は、従業員が一定額を企業型確定拠出年金の事業主掛金として充当するか、賃金として受け取るかについて、自らの意思で選択できる制度である。企業型確定拠出年金の事業主掛金として充当する場合は、事業主から拠出されることとなるため、「中小企業退職金共済制度等に加入する場合」の掛金として取り扱って差し支えないが、一方で、当該掛金部分は賃金とはみなされないため、実際に賃金として支給される額を用いて一般基本給・賞与等と比較する必要があることに留意されたい。

(例)

○選択制DC制度を導入している事業所において、

協定対象派遣労働者の基本給・賞与・手当等が20万円

事業主掛金として充当するか、賃金として受け取るか選択できる金額が3万円の場合

・協定対象派遣労働者が、3万円を事業主掛金として充当する場合

20万円が一般基本給・賞与等と同等以上

3万円が一般退職金と同等以上

である必要がある。

・協定対象派遣労働者が事業主掛金を全く充当せず、23万円を賃金として受け取る場合

局長通達第3の4に定める合算による方法を用いる場合は、

23万円が一般基本給・賞与等 + 一般退職金 と同等以上

である必要がある。(※)

(※) 別個に協定対象派遣労働者に退職金を支給する制度を有しており、退職金制度による方法を用いて一般退職金と同等以上を確保する場合は、23万円が一般基本給・賞与等と同等以上、かつ当該制度に基づいて支給される退職金の額が一般退職金と同等以上とすることも可能である。

6. 賃金の改善（法第30条の4第1項第2号ロ）

問6-1 協定対象派遣労働者の範囲を職種で設定し、職種ごとに賃金テーブルを作成している。しかし、同じ職種に属していても、派遣先によって派遣労働者が従事する具体的な業務内容は異なるため、昇給の仕組みについては、業務内容ごとに異なる基準を設定することは認められるか。

答 労使で合意されていれば否定されるものではない。

ただし、紛争防止の観点からも、具体的な評価基準や評価期間、昇給範囲、対象者等を労使協定に定めること。

また、評価期間中の終了直前に派遣先を変更（業務内容を変更）させ、変更前の派遣先の就業実態を評価対象としないなど、実質的に派遣労働者を昇給させていない恣意的な運用等は認められない。

問6-2 定年退職した労働者を採用している場合であっても、職務内容に向上があれば賃金の改善が必要か。

答 労使協定方式については、派遣労働者の長期的なキャリア形成に配慮した雇用管理を行うことができるようにすることを目的としたものであり、これを担保するため、法第30条の4第1項第2号ロの要件が設けられている。

したがって、定年後再雇用する者を労使協定方式の対象とするのであれば、法第30条の4第1項第2号ロの要件の対象となる。