

## 【モデル様式 4】

### 『労使協定方式』

(根拠：労働者派遣法第 30 条の 4)

派遣元事業主は、過半数労働組合又は過半数代表者（過半数労働組合がない場合に限る）との間で、一定の事項を定めた協定を書面で締結したときは、一部の待遇を除き、協定に基づき待遇を決定することとなる。また、協定を締結した派遣元事業主は、協定を労働者に周知しなければならない。

「留意点」

#### (1) 労使協定方式の対象とならない待遇

- ①教育訓練〈派遣先の労働者に対し実施される「業務の遂行に必要な能力を付与するための訓練」(法第 40 条第 2 項)〉
- ②福利厚生施設〈派遣先の労働者が利用する給食施設、休憩室、更衣室〉(法第 40 条第 3 項)

#### (2) 労使協定の締結単位

「派遣元事業主単位」又は「事業所単位」

#### (3) 過半数代表者の選出手続き等

- ①管理監督者でないこと。
- ②投票、挙手等の民主的な方法により選出された者であって、派遣元事業主の意向に基づき選出されたものでないこと。

#### (4) 労使協定に定める事項

- ①協定の対象となる派遣労働者の範囲（法第 30 条の 4 第 1 項第 1 号）
- ②賃金の決定方法
  - ・派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者であって、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額（一般賃金）の額と同等以上とすること。
  - ・派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの。
- ③派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること。
- ④労使協定の対象とならない待遇及び賃金を除く待遇の決定方法（派遣元に雇用される通常の労働者との間で不合理な相違がないもの）。

#### (5) 派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること。

#### (6) 有効期間は 2 年以内とすることが望ましいこと。

・労使協定の有効期間中に一般賃金の額が変更された場合には、有効期間中であっても、労使協定に定める派遣労働者の賃金額が一般賃金の額と同等以上の額であるか否かを確認すること。派遣労働者の賃金額が一般賃金の額と同等以上の額でない場合には、労使協定に定める賃金の決定方法を変更するために労使協定を締結し直す必要があること。一方、派遣労働者の賃金額が一般賃金の額と同等以上の額である場合には、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を労使協定に添付すること。

#### (7) 労使協定の周知対象

雇用する全ての労働者に周知すること（派遣労働者に限定しない）。

#### (8) 労使協定の周知方法（以下の①～③のいずれかによる）

- ①書面の交付（労働者が希望した場合に限りファクシミリ又は電子メールも可）
- ②電子計算機に備えられたファイル等に記録し、労働者が内容を常時確認できるようにする。
- ③派遣元の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること（協定の概要について、書面の交付

等により併せて周知する場合に限ること)。

**(9) 行政機関への報告**

毎年度6月1日～6月30日までに提出する事業報告書に添付すること。

**(10) 労使協定に係る書面の保存**

有効期間が終了した日から3年を経過する日まで保管すること。