

同一労働・同一賃金 セミナー

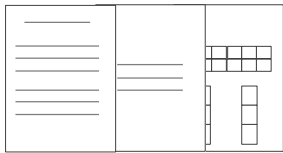
第4回
～よくある違反事項～

過半数代表者の適切な選出手続きを

- 1 過半数代表者となることができる労働者の要件があります
- 2 過半数代表者を選出するための正しい手続きが必要です
- 3 メールなどで労働者の意向を確認する場合は、意思の確認に特に注意が必要です
- 4 派遣労働者の意思の反映をすることが望ましい
- 5 過半数代表者が事務を円滑に遂行できるよう配慮することが必要です

締結した労使協定を周知することが必要です

①書面の交付 (全文)

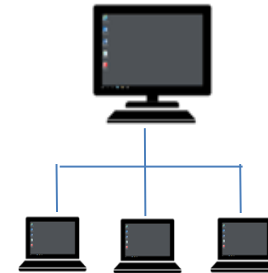


②ファクシミリ、 電子メール、 SNS等の送信

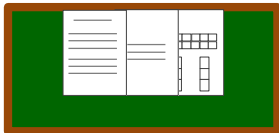
派遣労働者が②の方法
での周知を希望した場合
に限ります。



③社内の イントラネット等



④事業所の見えやすい場所での掲示又は備え付け及び 労使協定の概要を①又は②の方法で併せて周知

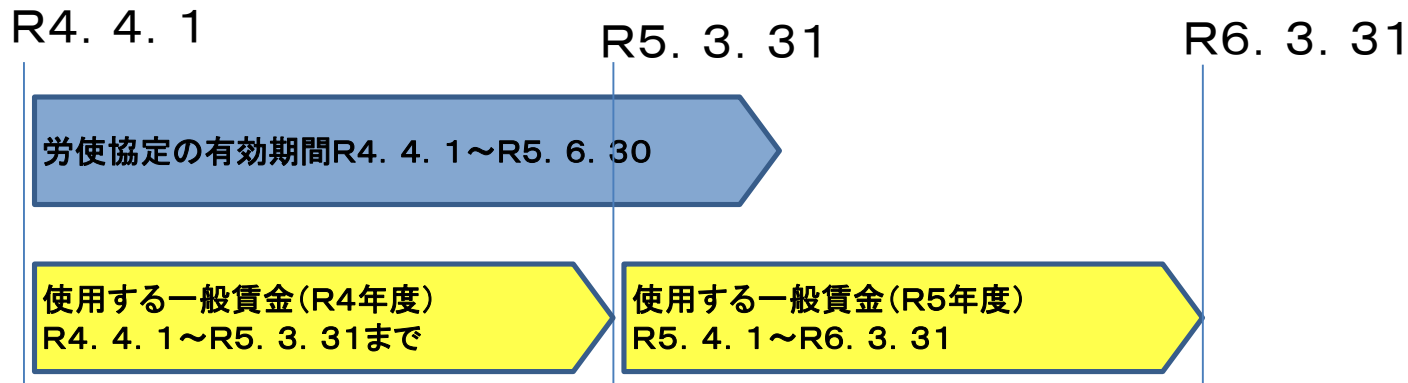


- ・労使協定書全文を掲示又は備え付け
- ・労使協定の概要を書面の交付又はメール等にて送信

労使協定の内容について

1 労使協定の有効期間と使用する一般賃金は適切ですか？

令和4年度の一般賃金を使用できる期間は令和4年4月1日～令和5年3月31日までです。これと労使協定の有効期間が相違している場合に、問題が生じるおそれがあります。



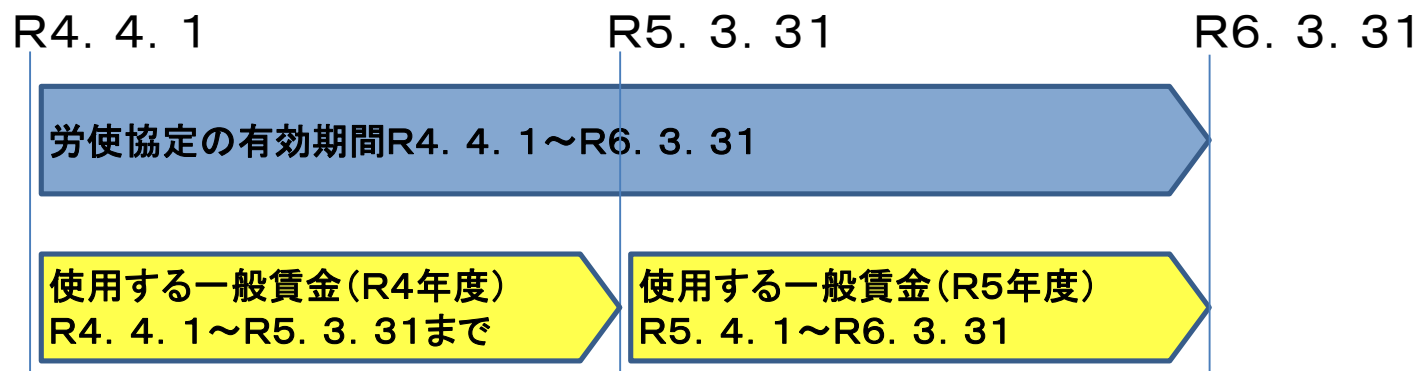
2 労使協定の有効期間を2年と設定していても、年度ごとに一般賃金の確認が必要です

有効期間を2年と設定したとしても、一般賃金は毎年7月から8月頃に翌年度分が公表されるため、変更する必要があります。

新たな年度に入るにあたり、最新の一般賃金(※)を確認していただき、協定対象派遣労働者の賃金に影響がある場合は協定の再締結が必要です。

確認の結果、協定対象派遣労働者の賃金に影響がない場合は、確認書を添付することで再締結に換えることができます。

(※)令和4年度において使用する一般賃金については、令和3年8月6日付「職発0806第3号」にて発出されています。



2年目の一般賃金の確認方法

| 等級 | 職務の内容 | 協定対象派遣労働者の賃金の額 | 令和3年度適用の対応する一般賃金の額(大阪107.8) | 令和4年度適用の対応する一般賃金の額(大阪108.2) | 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) | <u>1900~</u> | 1850 | 例1: <u>1880</u> 例2: <u>1920</u> | 10年 |
| Bランク | 中級プログラマー(アプリケーション開発) | | | | |
| Cランク | 初級プログラマー(マクロ言語) | | | | |

例1の場合、令和4年度においても協定対象派遣労働者の賃金の額が、一般賃金を上回っている。(確認書の添付で可)
 協定対象派遣労働者の賃金【1900円】 ≥ 令和4年度適用の一般賃金【1880円】

例2の場合、令和4年度において協定対象派遣労働者の賃金の額が、一般賃金を下回ることから、協定対象派遣労働者の賃金の額を改めたうえで、再締結が必要となる
 協定対象派遣労働者の賃金【1900円】 < 令和4年度適用の一般賃金【1920円】

※数値は参考値です。

3 基準値(0年)に地域指数を乗じた額が、最低賃金を下回っている職種は要注意

一般基本給・賞与等

＝職種別基準値0年目の額(A) × 能力・経験調整指数(B) × 地域指数(C)

※通達内の統計においては、(A) × (B)の計算が予め行われた数値が表示されています

ですが・・・

上記(A)に(C)を乗じた額(A × C)が、最低賃金を下回る場合には、最低賃金の額を(A × C)の額として置き換えた上で、能力・経験調整指数(B)を乗じることにより、一般基本給・賞与を算定する必要があります。

具体的には

(A × C)が最低賃金を下回る場合の一般基本給・賞与等

＝最低賃金 × (B)

となります。

4 一般賃金を計算する際、都度、端数を切り上げる必要があります

(A) × (B) × (C)の計算を行った際、その時点で1円未満の端数を切り上げる必要があります。

例1: (A) × (B) × (C) = 1000.02...の場合は、「1001円」に切り上げる

また、前払い退職金制度(6%)を用いる場合には、上記の計算結果に6%を乗じた後、1円未満の端数を切り上げる必要があります。

例2: 例1の計算結果に6%を乗じた場合、 $1001 \times 1.06 = 1061.06$ となるので端数を切り上げて「1062円」とする。

5 賃金の公正な評価規定を定める際には、具体的な評価方法を定める必要があります

例：基本給・賞与の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は就業規則第〇条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、決定する。

6 高齢者の退職金について、年齢によって一律で支払わないこととする取扱いは不適切

高齢者に対する退職手当は、前職で退職金が支払われているか、または再雇用であるか等の確認をとらないまま、高齢者であることのみをもって一律に支払わないことは問題となります。

最後に

○労働者派遣法・指針を
遵守し、適正な事業運営を
お願いします。

ご清聴ありがとうございました。

派遣労働者の「同一労働同一賃金」

過半数代表者の適切な選出手続きを

～選出するにあたっての5つのポイントをご紹介します～

派遣労働者の「同一労働同一賃金」について

- 派遣元事業主は、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の待遇改善を図ることが義務付けられています。
- 労使協定方式は、過半数代表者などと派遣元事業主との間で一定の事項を定めた**労使協定を書面で締結することが必要**です。
- 適切な手続きを経て選出された過半数代表者と締結された労使協定でなければ、労使協定方式は適用されず、**派遣先均等・均衡方式が適用**されます。

1 過半数代表者となることのできる労働者の要件があります

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

管理監督者とは、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

過半数代表者の選出に当たっては、管理監督者に該当する可能性のある人は避けた方がよいでしょう。

2 過半数代表者を選出するための正しい手続きが必要です

派遣労働者の同一労働同一賃金の労使協定を締結するために過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票・挙手などにより選出すること

- 選出手続きは、投票や挙手の他に、労働者の話し合いや持ち回り決議などでも構いませんが、**労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続き**が必要です。また、選出に当たっては、派遣労働者などを含めたすべての労働者が手続きに参加できるようにしましょう。
- 会社の代表者が特定の**労働者を指名**するなど、使用者の意向によって過半数代表者を選出された場合、その協定は無効です。
- 派遣元事業主は、労働者が過半数代表者であることなどを理由として、労働条件について不利益な取り扱いをしてはいけません。

3 メールなどで労働者の意向を確認する場合には、意思の確認に特に注意が必要です

返信がなかった人を「信任」したものとみなすことについて

派遣労働者を含む全ての労働者に対してメールで通知を行い、そのメールに対する返信のない人を信任（賛成）したものとみなす方法は、一般的には、労働者の過半数が選任を支持していることが必ずしも明確にならないものと考えられます※¹。

労働者の過半数が選任を支持しているかどうかを確認するために、電話や訪問などにより、直接労働者の意見を確認するようにしましょう※²。

詳しくは、下記の厚生労働省ホームページ（Q&A）をご確認ください。

※¹ メールのほか、イントラネットなどで労働者の意思の確認を行う場合も同様です。

※² 事業主単位での確認が困難な場合は、事業所単位での締結をご検討ください。

（ただし、待遇の引き下げを目的として恣意的に締結単位を分けることは認められません。）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000685364.pdf>



4 派遣労働者の意思の反映をすることが望ましいです

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。

そのため、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してもらい、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です。

5 過半数代表者が事務を円滑に遂行できるよう配慮することが必要です

派遣元事業主は、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の配慮をしなければなりません。

派遣労働者の「同一労働同一賃金」に関する詳細は、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

お問い合わせ先

各都道府県労働局（需給調整事業担当）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html



労使協定方式に関するQ&A

1. 労使協定の締結

問1-1 労使協定は施行日（2020年4月1日）前に締結することは可能か。

答 働き方改革関連法（平成30年改正派遣法）の施行日前に、派遣元事業主が過半数労働組合又は過半数代表者との間で法第30条の4第1項の協定を締結することは可能である。

なお、当然のことながら、労働者派遣法第30条の4第1項の協定としての効力が発生するのは、施行日以降であることに留意すること。

問1-2 施行日前から締結している労働者派遣契約について、「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」などを新たに記載する必要があるが、労働者派遣契約を新たに締結し直す必要があるのか。

答 労働者派遣契約を新たに締結し直すことまで求めるものではないが、施行日までに、労働者派遣契約の変更等により、新たに労働者派遣契約の締結事項となった「派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度」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」を労働者派遣契約に定めておかなければならない。

問1-3 数か所の事業所を労使協定の一つの締結単位とすることは可能か。（例：関東地方に所在する事業所で労使協定を締結）

答 差し支えない。

ただし、待遇を引き下げることなどを目的として、数か所の事業所を一つの締結単位とすることは、労使協定方式の趣旨に反するものであり、適当ではなく、認められないことに留意すること。

また、この場合、比較対象となる一般賃金を算定する際の地域指数については、協定対象派遣労働者の派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む都道府県又は公共職業安定所管轄地域の指数を選択することに留意すること。

さらに、数か所の事業所を労使協定の一つの締結単位とする場合、派遣労働者が多数となり、派遣先の業種、派遣先地域も多岐にわたって賃金体系等が複雑となり、複数の事業所の派遣労働者全体の利益を適切に代表する過半数代表者を選出することが困難となる可能性があることから、数か所の事業所を労使協定の締結単位とする場合には、過半数代表者が民主的手続に基づいて選出されるよう、特に留意する必要がある。仮に過半数代表者を適切に選出していないと認められた場合には労使協定方式が適用されず、法第30条の3の規定に基づき、派遣先に雇用される通常の労働者との均等・均衡待遇を確保しなければならないことに留意すること。

問1-4 派遣労働者は各々異なる派遣先に派遣されており、労使協定を締結する過半数代表者の選出が困難であるが、どのように選出すればよいか。

答 例えば、派遣労働者の賃金明細を交付する際や派遣元事業主が派遣先を巡回する際に、労使協定の意義や趣旨を改めて周知するとともに、立候補の呼びかけや投票用紙の配付をしたり、社内のイントラネットやメールにより立候補の呼びかけや投票を行わせることが考えられる。

なお、派遣元事業主は、過半数代表者が労使協定の事務を円滑に遂行することができるよう必要な

配慮を行わなければならない（労働者派遣法施行規則第 25 条の 6 第 3 項）。この「必要な配慮」には、例えば、過半数代表者が労働者の意見集約等を行うに当たって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が含まれるものである。

また、労働基準法 36 条に基づく時間外・休日労働に関する協定の締結や、同法 89 条に基づく就業規則の作成又は変更を行う場合にも、（過半数労働組合が存在しない場合は）当然に過半数代表者の選出が必要である。

問 1-5 既に締結されている労働協約をもとにして、労使協定方式とすることは可能か。

答 形式的には、法第 30 条の 4 第 1 項の労使協定を別途締結いただくことが必要であるが、労使協定に定める法第 30 条の 4 第 1 項各号の事項について、労働協約を参照する旨を定めて労使協定として合意することは差し支えない。

また、派遣元事業主は、法第 23 条第 5 項に基づき、厚生労働大臣に毎年度提出する事業報告書に労使協定を添付しなければならないこととされているところ、法第 30 条の 4 第 1 項各号に掲げる事項が労使協定自体ではなく、労働協約を参照する旨定められている場合には、労使協定本体に加えて、労使協定で参照している労働協約もあわせて事業報告書に添付しなければならない。

問 1-6 労使協定には、派遣労働者の賃金の額のほか、その比較対象となる一般賃金の額を記載する必要はあるのか。

答 貴見のとおり。

法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号イにより、一般賃金の額と同等以上である協定対象派遣労働者の賃金の決定の方法を定めることとされているため、同等以上であることが客観的に明らかとなるよう、協定対象派遣労働者の賃金の額に加え、その比較対象となる一般賃金の額も記載することが必要である。

問 1-7 労使協定には具体的な内容を定めず、就業規則、賃金規程等によることとする旨を定めることとしてよいか。

答 差し支えない。なお、当然のことながら、法第 30 条の 4 第 1 項各号に掲げる事項（労使協定に定めるべき事項）については、労使協定自体に具体的に定めなかったとしても、就業規則、賃金規程等に具体的に定めることにより、労使協定自体、就業規則、賃金規程等でこれらの事項を網羅的に定めることが必要である。

また、派遣元事業主は、法第 23 条第 5 項に基づき、厚生労働大臣に毎年度提出する事業報告書に労使協定を添付しなければならないこととされているところ、法第 30 条の 4 第 1 項各号に掲げる事項が労使協定自体ではなく、就業規則、賃金規程等に定められている場合には、労使協定本体に加えて、労使協定で引用している就業規則、賃金規程等もあわせて事業報告書に添付しなければならない。

問 1－8 労使協定の有効期間中に、一般賃金の額が変わった場合、労使協定を締結し直す必要があるのか。

答 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の額が一般賃金の額と同等以上の額であるか否か確認することが必要。

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、同額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。

2. 基本給・賞与・手当等

問2-1 基本給は、どのように時給換算をすればよいか。

答 例えば、月給制の場合には、次の方法により計算することが考えられる。

計算方法①：月給 × 12か月 ÷ 52週 ÷ 週の所定労働時間

計算方法②：月給 ÷ その月の所定労働時間数（月によって所定労働時間が異なる場合には、一年間における一月平均所定労働時間数）

問2-2 職種別の基準値(①) × 能力・経験調整指数(②) × 地域指数(③) で計算して算出された数字と、局長通知の別添1又は別添2の数値(①×②) × 地域指数(③) で計算して算出された数字が異なることがある。どちらを使用すればよいか。

例 別添2の102システム設計技術者

・ 1,322円(基準値) × 1.16(1年目の能力経験指数) × 92.0(北海道の地域指数) = 1,411円

・ 1,534円(別添2の1年目の額) × 92.0(北海道の地域指数) = 1,412円

答 別添1又は別添2の数値(①×②) × 地域指数(③) を用いる(例の場合は「1,412円」を用いる)。

問2-3 賃金に含まれない「時間外、休日及び深夜の労働に係る手当等」の「等」とは何を指すのか。

答 「等」には、宿日直手当(本来の職務外としての宿日直勤務に対して支給される給与)及び交替手当(臨時に交替制勤務の早番あるいは後番に対して支給される交替勤務給など、労働時間の位置により支給される給与)が含まれる。

問2-4 一般基本給・賞与等の額が最低賃金を上回っているかの判断において、この最低賃金とは、「①実際に賃金が支払われる時点のもの」、「②労使協定が締結される時点のもの」、「③局長通達で公表されている賃金構造基本統計調査や職業安定業務統計の年度のもの」のいずれであるか。

答 ①の時点の最低賃金を上回っているかを確認しなければならない。

問2-5 「職種別の賃金 × 能力・経験調整指数 × 地域指数」の結果、地域別最低賃金の額を超えているが、それに対応する「基準値(0年)」は地域別最低賃金の額を下回っている。この場合、協定対象派遣労働者との比較に「基準値(0年)」を使わないのであれば、問題ないか。

例：北海道の地域別最低賃金額 835円

職種別の賃金 865円(製材工) × 92.0(北海道) = 796円 **「基準値(0年)」**

職種別の賃金 865円(製材工) × 1.16(1年) × 92.0(北海道) = 923円

答 ご指摘の場合には、地域別最低賃金の額を「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の額としなければならない。

ご指摘の例であれば、能力・経験調整指数として(1年)を選択した場合の協定対象派遣労働者の賃金の額は、969円(835円 × 1.16(1年))以上でなければならない。

なお、特定最低賃金の場合も、同様の取扱いである。

問 2-6 賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計に同様の職種がある場合（例えば、測量技術者等）、どちらを選択すればよいのか。

答 賃金構造基本統計調査の職種については、「役職及び職種解説」において、職業安定業務統計の職種については「第4回改訂 厚生労働省編職業分類 職業分類表 改訂の経緯とその内容（独立行政法人労働政策研究・研修機構）」において、それぞれ職種の具体的な内容を解説している。

これらをもとにして、派遣労働者の業務がこれらの政府統計のいずれの職種と一致するのか、近いのかについて、労使で十分に議論し、比較対象とする職種を決定することが求められる。

なお、協定対象派遣労働者の賃金を引き下げることなどを目的に、職種ごとに統計などを使い分け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。

問 2-7 能力・経験調整指数について、1年、2年、3年、5年、10年、20年が表示されているが、協定対象派遣労働者の能力及び経験を踏まえた結果、例えば「4年」、「8年」、「15年」など、能力・経験調整指数として具体的に示されていない年数になった場合は、一般賃金をどのように算出すればよいのか。

答 統計上の制約から、能力・経験調整指数として、「1年」、「2年」、「3年」、「5年」、「10年」、「20年」を示しており、原則として、この指数から選択いただくこととなる。

一方、ご指摘のように、派遣労働者の能力及び経験が「4年」、「8年」、「15年」に相当する場合には、労使で十分に議論した上で、これらの年数に相当する額を算出することも差し支えないが、「4年」であれば「3年」、「8年」であれば「5年」、「15年」であれば「10年」、それぞれに相当する額を超えるものでなければならない。

具体的な算出方法としては、例えば、派遣労働者の能力及び経験が「15年」に相当する場合の額を算出する場合には、「10年」に相当する額が1,500円、「20年」に相当する額が2,000円であれば、次のとおり計算することが考えられる。

計算方法：1,500円 + (2,000円 - 1,500円) × (15年 - 10年) / (20年 - 10年) = 1,750円

問 2-8 能力・経験調整指数について、例えば、勤続が5年目の協定対象派遣労働者については、必ず「5年」の指数を使用しないといけないのか。

答 能力・経験調整指数の年数は、派遣労働者の勤続年数を示すものではないため、ご指摘の場合に、必ず「5年」にしなければならないものではない。

例えば、職務給の場合には、派遣労働者が従事する業務の内容、難易度等が、一般の労働者の勤続何年目に相当するかを労使で判断いただくこととなる。

なお、待遇を引き下げることなどを目的として、低い能力・経験調整指数を使用することは、労使協定方式の趣旨に反するものであり、適当ではなく、認められない。

問 2-9 複数の地域に派遣している場合、その複数の地域の地域指数の平均値を使うことは可能か(例えば、東京 114.1 と埼玉 105.5 に派遣される可能性があるので、109.8 を使う)。

答 認められない。派遣先の事業所等ごとに当該事業所等の所在地に係る地域指数を乗じて算出した一般賃金の額と同等以上でなければならない。

例えば、ご指摘の例の場合、東京都に派遣されている間の賃金は、東京又は東京都内のハローワークの地域指数を乗じて算出した一般賃金の額、埼玉県に派遣されている間の賃金は、埼玉又は埼玉県内のハローワークの地域指数を乗じて算出した一般賃金の額と同等以上でなければならない。

問 2-10 賞与等の「①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」、「②協定対象派遣労働者に支給される見込み額の平均額」、「③標準的な協定対象派遣労働者に支給される額」はどのように定めるのか。

答 ①については、直近の事業年度に協定対象派遣労働者の範囲に含まれる者に対して支給された額の合計額を、当該事業年度の当該者の所定内労働時間の合計額で除した額とすることが考えられる。

②については、例えば、業績により支給総額が変動する賞与について、来年度に支給される賞与総額を協定対象派遣労働者の想定される所定内労働時間の合計額で除した額とすることが考えられる。

③については、例えば、職務評価により支給額が変わる賞与について、標準的な評価の協定対象派遣労働者に対する賞与の額とすることが考えられる。

問 2-11 賞与・手当等は、平均額等で代替可能であるが、仮に一部の協定対象派遣労働者への支給額が過大な場合(例：一部の協定対象派遣労働者のみに対し、家族手当を多く支給している場合)、協定対象派遣労働者の支給額の中央値を使うなどの方法は可能か。

答 認められる。ただし、平均値より中央値が高い場合は、原則どおり、平均値を使うこと。

問 2-12 賞与・手当等については、当該賞与・手当等を支給していない協定対象派遣労働者も含めての平均額としなければならないのか。又は、当該賞与・手当等を支給している協定対象派遣労働者の平均額でも構わないのか。

答 当該賞与・手当等を支給していない協定対象派遣労働者も含めての平均額としなければならない。

問 2-13 協定対象派遣労働者の賃金の決定方法について、職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験等の向上により賃金が改善されるものでなければならない、という要件(法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号ロ)があるが、例えば、職務の成果を勘案したときに、賃金が改善されないことは認められないのか。

答 法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号ロは、職務の成果等の就業の実態に関する事項の「向上」があった場合の対応として、賃金を改善することについて規定しているものであるため、公正な評価の結果、仮に職務の成果等の「向上」がないと認められる場合に賃金の改善が行われなかったとしても、同ロとの関係で直ちに問題となるものではない。

なお、法第 30 条の 4 第 1 項第 3 号に基づき、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し、協定対象派遣労働者の賃金を決定することが求められることは言うまでもない。

3. 通勤手当

問3-1 通勤手当について、実費支給により「同等以上」を確保する場合、通勤手当の上限額を協定対象派遣労働者の平均的な所定内労働時間1時間あたりに換算した額が「72円」以上であることが必要であるが、この「上限額を協定対象派遣労働者の平均的な所定内労働時間1時間あたりに換算した額」はどのように計算して導き出せばよいのか。

答 「上限額を協定対象派遣労働者の平均的な所定内労働時間1時間あたりに換算した額」の計算方法については、労使で合意されたものである必要があるが、例えば、一月当たりの上限額が設けられている場合、当該上限額を協定対象派遣労働者の一月当たりの所定内労働時間の平均で割ることが考えられる。

問3-2 通勤手当を支払っていない場合に、一般賃金と同等以上の額を確保するためには、どうすればよいか。

答 通勤手当を支払っていない場合には、協定対象派遣労働者の賃金（退職金を除く。）の額が、一般基本給・賞与等の額に一般通勤手当「72円」を加えた額と同等以上であることが必要である。

問3-3 「一般基本給・賞与等＋一般通勤手当」と「基本給・賞与・手当等＋通勤手当」で比較する場合に、割増賃金の算定基礎となる賃金額はどうなるのか。

答 「割増賃金の基礎となる賃金」については、労働基準法等に規定されており、通勤手当については、「割増賃金の基礎となる賃金」から除外することができる。

ただし、通勤手当の名称で支給されている賃金の全てを除外できるわけではなく、通勤手当が、6か月定期券の金額に応じた費用を支給する場合など、通勤に要した費用に応じて支給される手当である場合には、除外することができる。

一方、実際の通勤距離にかかわらず1日300円支給する場合など、通勤に要した費用や通勤距離に関係なく一律に支給する手当である場合には、除外することができない。

なお、通勤手当として別途支給するのではなく、通勤手当相当分を加味して基本給として支給するときは、通勤手当分を含めた基本給全てを割増賃金の基礎とする必要があると考えられるが、一方で、通勤手当として別途支給する場合には、上記の考え方に沿って判断されるものである。

問3-4 実費支給で通勤手当を支払っているが、例えば、派遣就業の場所と居住地の間の距離が1km未満である場合を「徒歩圏内」とし、通勤手当を支給していない場合、どのように取り扱えばよいか。

答 派遣就業の場所と居住地の間の距離が1km未満である場合を「徒歩圏内」として通勤手当を支給しないことを労使で合意し、その他の場合を実費支給している場合には、局長通知第2の2の(1)の実費支給と解される。

「徒歩圏内」の距離については、(人事院規則(原則として2km未満の場合には通勤手当は支給しない)等を参考にしつつ、)労使でご判断いただくものである。

問3-5 通勤手当を、「1～2kmの場合は●円、2～3kmは●円、・・・」と距離に応じて定額で支給している場合、実費支給と取り扱ってもよいか。

答 通勤距離に応じて支払うものであれば、実費支給として認められる。ただし、支払う額が実費相当の額といえることが必要であり、不当に低い額で設定されている場合は、この限りでない。

4. 退職金

問4-1 退職手当制度により一般賃金と比較する場合、退職金の支給要件となる勤続年数の起算点は、協定対象派遣労働者を雇用した時点、施行時点など、いつになるのか。

答 特段の定めはない。労使で十分に議論した上で退職金の支給要件である勤続年数の起算点を決定することが求められる。

なお、派遣元事業主が施行日前から退職手当制度を有しており、既に協定対象派遣労働者にも当該制度が適用されている場合においては、改正労働者派遣法の施行に合わせて勤続年数の起算点を後ろ倒しすることは、労働条件の不利益変更となり得ることに留意すること。

問4-2 新規に退職手当制度を導入して、制度導入後の勤続年数を元に支給額を決定しようと考えているが、退職手当の給付額で比較する場合には、制度導入後の勤続年数に該当する勤続年数の一般退職金と比較するのか、制度導入前も含んだ勤続年数の一般退職金と比較するのか。

答 特段の定めはない。労使で十分に議論した上で退職金の支給要件である勤続年数の起算点を決定することが求められる。

なお、派遣元事業主が施行日前から退職手当制度を有しており、既に協定対象派遣労働者にも当該制度が適用されている場合においては、改正労働者派遣法の施行に合わせて勤続年数の起算点を後ろ倒しすることは、労働条件の不利益変更となり得ることに留意すること。

問4-3 退職手当制度の支給月数で一般賃金と比較する場合、協定対象派遣労働者の支給月数に乗じる賃金額や、退職金総額から支給月数を算出する際の賃金額如何。

答 協定対象派遣労働者の退職時の所定内賃金額を用いなければならない。

問4-4 退職手当制度により一般賃金と比較する場合「自己都合退職」と「会社都合退職」はどのように定義されるのか。労働契約不更新の場合はどうなるのか。

答 一般賃金の統計調査の定義や雇用保険の取扱い等を踏まえつつ、労使でご判断いただくもの。

※ 就労条件総合調査：「会社都合には定年退職も含まれます。」

※ 中小企業の賃金・退職金事情（東京都）：「自己都合退職とは、依願退職および一方的な辞職（任意退職）を指します。早期または希望退職制度適用者も含まれます。会社都合退職とは、整理解雇および普通解雇を指します。退職勧奨に応じた場合も含まれます。」

問4-5 退職金に関して東京都が実施した調査「中小企業の賃金・退職金事情」は、東京都以外に所在する派遣元事業主や派遣先が東京都にない場合においても、使用することは可能か。

答 可能であるが、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。

問4-6 退職金に関して東京都が実施した調査「中小企業の賃金・退職金事情」は、従業員が10人～299人の中小企業を対象とした調査であるが、中小企業以外の派遣元事業主も使用することはできるのか。

答 可能であるが、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。ただし、例えば、従業員規模が大きい派遣元事業主が「中小企業の賃金・退職金事情」を使用する場合は、労使間でその理由を十分に共有するなど、派遣労働者が納得できるように留意すること。

問4-7 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。

問4-8 就労条件総合調査では、勤続20年以上の数字しか示されていない。これを参考として、20年目までは退職金を支払わなくてもよいか。

答 認められない。例えば、就労条件総合調査を使用する場合には、最低勤続年数を算出したうえで、勤続20年未満等については、勤続20年の対象手当の支給月数等を20で割った数字を勤続1年あたりの支給月数として、勤続1年を加えるごとに1年分を増加させていく方法や、他の退職金制度の調査における勤続年数ごとの支給月数の上昇率を加味して算出する方法などが考えられる。

問4-9 退職手当制度で一般退職金と同等以上を確保する場合、次年度の局長通達で示された支給月数等の数値が上がった場合には、当該制度を見直す必要があるのか。

答 貴見のとおりであり、速やかに見直しの検討に着手することが求められる。

問4-10 企業型の確定拠出年金のマッチング拠出は、選択肢3（中小企業退職金共済制度等に加入する場合）における派遣労働者の退職金の掛金に算入してもよいか。

答 事業主が負担する費用に該当しないため、認められない。

問4-11 厚生年金基金に加入している場合には、選択肢3（中小企業退職金共済制度等に加入する場合）として取り扱ってもよいか。

答 貴見のとおり（ただし、基本標準掛金を除く。また、派遣元事業主負担分に限る。）。

5. 独自統計

問 5-1 新規高卒初職者について、採用した初年度に限り、人事院の職種別民間給与実態調査の学歴別職種別の高卒者の初任給を使用した賃金を適用してもよいか。

答 統計の使用について労使で合意していれば、差し支えない。ただし、その際の賃金の決定方法は、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等の向上があった場合に改善されるものでなければならず、これらを公正に評価して賃金を決定する必要がある。そのため、例えば、採用した翌年度以降も当該賃金を使用したり、新規採用者であっても一定の技能を習得して採用された者にも当該賃金を適用するのは不適切な賃金の決定と考えられ、法第30条の3の規定に基づき、派遣先に雇用される通常の労働者との間の均等・均衡待遇を確保しなければならないことに留意すること。

労使協定方式に関するQ&A【第2集】 令和元年11月1日公表

1. 労使協定の締結

問1-1 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、一般賃金の額の水準に変更する対応は可能か。

答 協定対象派遣労働者の賃金の額については、一般賃金の額と比較し「同等以上」であることを求めるものであることから、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ことを理由に、賃金を引き下げることが、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であること。

問1-2 現在、協定対象派遣労働者の基本給等が一般賃金の額を上回るものとなっている場合に、通勤手当等を新たに支給する一方で、基本給を引き下げ、派遣労働者の賃金の総額を実質的に引き下げることは可能か。

答 通勤手当等を支給する一方で、基本給を引き下げ、派遣労働者の賃金の総額を実質的に引き下げることは、改正労働者派遣法の目的に照らして問題であること。

問1-3 労使協定を締結する際に協定対象労働者の範囲を定めることとなっているが、派遣先の希望等により、個別に、協定対象派遣労働者の待遇決定方式を派遣先均等・均衡方式に変更することとしてもよいか。

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。そのため、派遣先の変更を理由として、協定対象派遣労働者であるか否かを変更することは、その趣旨に反するおそれがあり、適当ではない。

また、当然のことながら、待遇を引き下げることが目的として、派遣先ごとに待遇決定方式を変更することは、改正労働者派遣法の趣旨に反するものであり、適当ではない。

一方、待遇決定方式を変更しなければ派遣労働者が希望する就業機会を提供できない場合であって当該派遣労働者から合意を得た場合等のやむを得ないと認められる事情がある場合などは、この限りでない。

問1-4 「協定対象派遣労働者の範囲」について、一の事業所において、原則はその全ての派遣労働者に「労使協定方式」を採用するが、紹介予定派遣の対象者のみ、派遣先均等・均衡方式とすることは問題ないか。

答 紹介予定派遣とそれ以外の派遣労働者との間で、待遇決定方式を分けることは、合理的な理由があれば、労働者派遣法上直ちに否定されるものではない。

なお、単に賃金水準を引き下げることが目的に、紹介予定派遣とそれ以外の派遣労働者で待遇決定方式を変えることは、労使協定方式の趣旨に反するものであり、適当ではない。

2. 基本給・賞与・手当等

問2-1 固定残業代は、一般賃金と同等以上を確保する協定対象派遣労働者の賃金の対象としてよいか。

答 局長通達第1の2(2)のとおり、協定対象派遣労働者の賃金の対象に時間外、休日及び深夜の労働に係る手当等が含まれないことを踏まえ、固定残業代についても協定対象派遣労働者の賃金の対象とすることは適当ではない。

一方で、直近の事業年度において、実際の時間外労働等に係る手当を超えて支払われた固定残業代については、協定対象派遣労働者の賃金の対象とすることが可能であるが、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。

なお、固定残業代を採用する場合、基本給等の金額が労働者に明示されていることを前提に、割増賃金に当たる部分の時間外労働の時間数又は金額を書面等で明示するなどして、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを明確に区別できるようにするとともに、固定残業代に含まれた時間を超える時間外・休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払う必要がある点に留意すること。

問2-2 派遣元事業主が地域指数を選択する際、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」は具体的にどのように判断すればよいか。

答 「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」については、工場、事務所、店舗等、場所的に他の事業所その他の場所から独立していること、経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること、一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等の観点から実態に即して判断することとなり、常に雇用保険の適用事業所と同一であるわけではない。

問2-3 協定対象派遣労働者が複数の地域に派遣される可能性がある場合、一の労使協定において、複数の地域指数を乗じた一般賃金の額を記載するとともに、それぞれの一般賃金の額に対応する協定対象派遣労働者の賃金の額を記載し、同等以上であることを確認する必要があるのか。

答 原則は、派遣される可能性のある派遣先事業所の所在地を含む地域の地域指数を乗じた各一般賃金の額と、それに対応する協定対象派遣労働者の賃金の額を記載し、同等以上であることが客観的に明らかになっていることが必要である。

ただし、最も高い地域指数を乗じた一般賃金の額と、全ての協定対象派遣労働者に適用される賃金の額が同等以上であることを確認できる場合は、この限りでない。

問2-4 賃金テーブル上、職務のレベルに応じて等級を設けるとともに、昇給レンジとして号俸を設けている。その際の能力・経験調整指数の当てはめ方はどうなるのか。

答 基本的に労使で議論し決定するものであるが、例えば、各等級に属する派遣労働者が従事する業務の内容、難易度等が、一般の労働者の勤続何年目に相当するかを判断していただいたうえで、法第30条の4第1項第2号ロ(※)の対応として、号俸の中で賃金を向上させることが考えられる。

そのほか、号俸の中で、業務の内容、難易度等のレベルに差がある場合は、例えば、1級1号俸～5号俸の派遣労働者を基準値(0年目)とし、1級6号俸～10号俸の派遣労働者を1年目相当とするように、同じ等級の中で能力・経験調整指数の当てはめ方を変えることも考えられる。

※ 派遣労働者の職務の内容、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。

問2-5 令和元年8月19日付けのQ&A問2-7において、能力・経験調整指数が「4年」、「8年」、「15年」などになった場合の取扱いが整理されているが、例えば、労使で議論した結果、協定対象派遣労働者の業務の内容、難易度等が一般の労働者の勤続「0.5年(半年)」目相当に該当すると判断した場合、年数より更に細かく区切った能力・経験調整指数を使うことは可能か。

答 労使で十分に議論した上で決定するものである。仮に「0.5年(半年)」目の能力・経験調整指数を当てはめることとなった場合の一般基本給・賞与等の計算方法等は、令和元年8月19日付けのQ&A問2-7の取扱いによる。

なお、待遇を引き下げることなどを目的として、低い能力・経験調整指数を使用することは、労使協定方式の趣旨に反するものであり、適当ではなく、認められない。

問2-6 協定対象派遣労働者の賃金について、月給から時給に換算する際の計算方法が令和元年8月19日付けのQ&A問2-1に示されているが、1円未満の端数が生じた場合はどのように処理すればよいか。

答 一般賃金の額と同等以上であることが必要であるため、算出した結果、1円未満の端数が生じた場合には、当該端数は切り捨てて、切り捨て後の協定対象派遣労働者の賃金の額と一般賃金の額を比較することとなる。

4. 退職金

問4-1 局長通達第3の3(1)「退職手当制度で比較する場合」について、協定対象派遣労働者の勤続期間の通算方法は、どのように定めればよいか。

答 特段の定めはない。労使で十分に議論した上で退職手当の支給要件である勤続期間の通算方法を決定することが求められる。

ただし、例えば、有期雇用の派遣労働者について、待遇を引き下げることが目的として、期間が通算されないよう契約終了後に一定期間を空け、実質的に派遣労働者が退職手当制度の対象とならないような運用を行っている場合などは、法の趣旨に反するものであり、適当ではない。

また、派遣元事業主が施行日前から退職手当制度を有しており、既に協定対象派遣労働者にも当該制度が適用されている場合においては、改正労働者派遣法の施行に合わせて勤続期間の通算方法を変更することは、労働条件の不利益変更となり得ることに留意すること。

問4-2 一つの労使協定で、「退職手当制度で比較する場合」と「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」の両方式を定める予定であるが、局長通達第3の3(1)では、退職手当制度は「全ての協定対象派遣労働者に適用されるものであること」とされている。これについては、局長通達第2の3(1)「退職手当制度で比較する場合」で支払うことを選択した協定対象労働者全員に適用されていなければならないという解釈か。

答 貴見のとおり。

問4-3 局長通達第2の3(1)「退職手当制度で比較する場合」で支払うことを選択した場合、一般退職金と協定対象派遣労働者の退職金を比較する際は、モデル退職金やモデルの所定内賃金で比べればよいか。

答 退職金テーブル・モデル退職金やモデル所定内賃金で算出した支給月数と、一般退職金の支給月数を比較し、同等以上であればよい。

問4-4 令和元年8月19日付けのQ&A問4-3では、一般退職金と比較する場合、協定対象派遣労働者の支給月数は協定対象派遣労働者の退職時の「所定内賃金」額を用いるとあるが、この所定内賃金に含まれる賃金は何か。

答 所定内賃金は、所定労働時間に対し支払われる賃金で、基本給、業績給、勤務手当、奨励手当(精皆勤手当)、生活手当、その他の諸手当等をいい、通勤手当、所定外賃金(時間外手当、深夜手当、休日出勤手当等)及び賞与は除かれる。

問4-5 令和元年8月19日付けのQ&A問4-3では、一般退職金と比較する場合、協定対象派遣労働者の支給月数は協定対象派遣労働者の退職時の「所定内賃金」額を用いるとあるが、派遣元事業主の退職手当制度の算定基礎となる賃金と一致していない(基本給を算定基礎としている場合など)こともある。その際はどのように一般退職金の支給月数と比較すればよいか。

答 各派遣元事業主の退職手当制度の算定基礎については、必ずしも所定内賃金にする必要はないが、一般退職金の支給月数と比較する際は、所定内賃金額に置き換えた上で、比較していただくことが必要である。

(例)

- ・一般退職金：3年勤続⇒2.5ヵ月分支給
 - ・事業主の退職手当制度：3年勤続⇒基本給（モデルは25万円）×3.0ヵ月＝75万円支給
- ⇒ この場合「基本給×3.0ヵ月」の合計額（75万円）を所定内賃金額（モデルは28万円）で割り、退職手当制度の支給月数を算出（75万円÷28万円＝2.7ヵ月分）し、そのうえで一般退職金（2.5ヵ月）と比較。

問4-6 局長通達の別添4に「退職給付等の費用」のデータが載っているが、どのように使うことを想定しているか。

答 「退職給付等の費用」は、協定対象派遣労働者の退職手当制度の給付水準を労使でご検討いただく際の参考データとしてお示ししているもの。例えば、現金給与以外の労働費用に占める退職給付等の費用の割合などをご参考にさせていただきたい。

問4-7 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」について、「この「等」には、例えば、派遣元事業主が独自に設けている企業年金制度が含まれるものであること」とされている。企業が独自に設けている退職一時金の費用を事業主が負担している場合、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」として取り扱うことは可能か。

答 貴見のとおり。

問4-8 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」について、確定給付企業年金等と併用して、企業が独自に設けている退職一時金を協定対象派遣労働者に支給しているが、両者の掛金等を合算して、一般退職金（一般基本給・賞与等に6%を乗じた額）と比較することは可能か。

答 貴見のとおり。

問4-9 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」については、協定対象派遣労働者の一般基本給・賞与等の総額の6%と同等以上の掛金拠出であればよいか。

答 貴見のとおり。

問4-10 退職金を支払っていない場合に、一般賃金の額と同等以上の額を確保するためには、どうすればよいか。

答 退職金を支払っていない場合には、協定対象派遣労働者の賃金（通勤手当を除く。）の額が、一般基本給・賞与等の額に「一般基本給・賞与等に6%を乗じた額（1円未満は切り上げ）」を加えた額と同等以上であることが必要（例えば、一般基本給・賞与等が1,000円の場合は、協定対象派遣労働者の賃金の額が、「1,000円＋（1,000円×6%）＝1,060円」と同等以上であることが必要）。

なお、このほか、通勤手当も含めて合算して比較する方法もあるため、合算の取扱いは、局長通達第3の4「基本給・賞与・手当等」、「通勤手当」、「退職金」の全部又は一部を合算する場合の取扱いをご参照いただきたい。

労使協定方式に関するQ&A【第3集】 令和2年10月21日公表

1. 労使協定の締結

問1-1 令和3年度通達(※)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、協定対象派遣労働者の賃金を引き下げることが可能か。

※ 令和2年10月20日付け職発1020第3号「令和3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」

答 一般賃金の額と同等以上であれば、労働者派遣法第30条の4第1項第2号イに直ちに違反するものではないが、非正規雇用労働者の待遇改善という同一労働同一賃金の趣旨及び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実施という労使協定方式の目的にかんがみて、一般賃金の額が下がったことをもって、協定対象派遣労働者の待遇を引き下げる対応は望ましくなく、見直し前の労使協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額を基礎として、協定対象派遣労働者の公正な待遇の確保について労使で十分に議論することが望まれるものである。

また、派遣労働者の待遇の引き下げ等、労働条件の変更については、労働契約法の規定に従う必要があるとともに、次の点からも問題となり得ることに留意が必要である。

- ① 労使協定に定める昇給規定等の内容によっては、協定対象派遣労働者の待遇を引き下げることが当該昇給規定等を遵守していないことになり、法第30条の4第1項第2号ロ又は第3号に違反する可能性があること。
- ② 待遇を引き下げることが目的に、令和2年度の労使協定から局長通達別添1と別添2の選択を恣意的に変更することなどは認められないこと。

問1-2 職種・地域ごとに令和3年度通達の第1の5に定める「一般賃金の額（令和2年度）」（例外的取扱い）を適用することは可能か。

答 令和3年度通達の第1の5に定める「一般賃金の額（令和2年度）」（以下本Q&Aにおいて「例外的取扱い」という。）については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による経済・雇用への影響等により、労働者派遣契約数が減少傾向にある職種や地域などにおいて使用されることを想定しているものである。

問1-3 派遣先の状況や派遣先の希望により、個別に例外的取扱いを適用することは可能か。

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待遇決定方式である。そのため、派遣先の変更を理由として、例外的取扱いの対象にするか否かを変更することは、適当ではない。

また、当然のことながら、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による経済・雇用への影響等とは関係なく、待遇を引き下げることが目的として、派遣先ごとに例外的取扱いの対象にするか否かを変更することは、法の趣旨に反するものであり、適当ではない。

一方、例外的取扱いの適用の有無を変更しなければ派遣労働者が希望する就業機会を提供できない場合であって当該派遣労働者から合意を得た場合等のやむを得ないと認められる事情がある場合などは、この限りでない。

問1-4 派遣先が、派遣元事業主に例外的取扱いを使用することを希望することは可能か。

答 例外的取扱いの対象にするか否かは、派遣労働者の納得感や雇用の安定、キャリア形成、個々の派遣元事業主における新型コロナウイルス感染症の感染拡大による職種・地域への影響等を考慮しながら、派遣労働者の就業の実態をよく知る派遣元事業主の労使に委ねられているものである。このため、派遣先が「例外的取扱いを使用する派遣元事業主とのみ契約をする」等と派遣元事業主に伝え、受け入れ予定の派遣労働者の例外的取扱いの適用の有無を限定することは、法の趣旨を踏まえると、適当ではない。

また、派遣先が、派遣元事業主に例外的取扱いを使用することを希望することが、待遇を引き下げることが目的としている場合には、法第26条第11項の派遣料金の配慮義務を尽くしたとは解されず、派遣先が指導の対象となり得るものである。

問1-5 「基準値（0年）」は例外的取扱いを用いて、能力・経験調整指数又は地域指数については、原則どおり令和3年度通達に示される数値を使うことは認められるか。

答 同じ職種・地域において、「基準値（0年）」と能力・経験調整指数、地域指数ごとに、例外的取扱いの適用の有無を変えること」や、「同じ能力・経験調整指数の中でも、年数（0年目、1年目、2年目、3年目、5年目、10年目、20年目等）によって例外的取扱いの適用の有無を変えること」等は、協定対象派遣労働者の賃金を引き下げることが目的としているものといえ、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。

問1-6 労使協定を派遣元事業主単位で締結する場合についても、令和3年度通達の第1の5(2)②の要件を満たす必要があるか。

答 貴見のとおり。

問1-7 令和3年度通達の第1の5に「④の要件における都道府県労働局への提出方法については、別途通知する」とあるが、具体的にいつ示されるのか。

答 本年末に公表することを予定している。

問1-8 令和3年度通達において、例外的取扱いが示されたが、その後の新型コロナウイルス感染症の雇用への影響等を踏まえ、令和3年度中に当該取扱いが廃止されることはあり得るのか。

答 今後の経済動向によっては、令和3年度中に例外的取扱いを廃止することもあり得るものであるが、経済動向の状況等を踏まえて、検討していくものと考えている。

問1-9 労使協定を締結する過半数代表者の選出の手続きにおいて、ある労働者を過半数代表者として選出することに信任（賛成）するか否かについて、派遣元事業主（所）が全労働者に確認することとなった。その確認方法として、派遣労働者を含む全ての労働者に対してメールで通知し、メールに対する返信のない者を、メールの内容について信任（賛成）したものとみなす取扱いは認められるか。

また、同様の場合に、返信がない場合は信任（賛成）したものとみなす旨をメールに記載している場合は認められるか。

答 過半数代表者の選出には、労働者の過半数が選任を支持していることが明確になるような民主的な手続を経ることが必要である。最終的には個別の事例ごとに判断されるものであるが、一般的には、お尋ねのような取扱いは、労働者の過半数が選任を支持していることが必ずしも明確にならないものと考えられる。例えば、返信がなかった労働者について、電話や訪問等により、直接意見を確認する等の措置を講じるべきである。

なお、イントラネット等を用いて、労働者の意思の確認を行う場合も同様である。

問1-10 問1-9の方法において、メールの開封者やイントラネット等の閲覧者を派遣元事業主（所）が確認できる場合においては、メールの開封等を行ったものの、意見の表明がない労働者を信任（賛成）したものとみなす取扱いは認められるか。

答 最終的には個別の事例ごとに判断されるものであるが、一般的には、お尋ねのような取扱いは、労働者の過半数が選任を支持していることが必ずしも明確にならないものと考えられる。意見の表明がなかった労働者について、電話や訪問等により、直接意見を確認する等の措置を講じるべきである。

問1-11 問1-9の方法において、意見の表明がない労働者を全労働者数から除き、残りの労働者の過半数の信任を得た労働者を過半数代表者とする取扱いは認められるか。

答 意見の表明のない者を含む全ての労働者の過半数の信任を得ていない労働者は、過半数代表者とは認められないものである。

2. 基本給・賞与・手当等

問2-1 労働者派遣契約を締結する派遣先が海外にある場合に、どの地域指数を選べばよいか。

答 当分の間、地域指数は全国計「100.0」の数値を用いる取扱いとする。

なお、派遣元事業主が地域指数を選択する際の「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」の判断については、令和元年11月1日付け「労使協定方式に関するQ&A【第2集】」の間2-2によるものであることに留意すること。

問2-2 令和2年度通達(※)の別添1と別添2から令和3年度通達の別添1と別添2のそれぞれの賃金水準の変動幅が異なっていることから、その動きも踏まえつつ、別添1と別添2の選択を検討し直すことは可能か。

(※) 令和元年7月8日付け職発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」

答 可能であるが、労使で十分に議論した上で判断いただくことが必要である。

ただし、協定対象派遣労働者の賃金を引き下げるなど、別添1と別添2の選択を恣意的に変更することなどは、認められないことに留意すること。

4. 退職金

問4-1 令和元年8月19日付け「労使協定方式に関するQ&A」の問4-10において、企業型の確定拠出年金のマッチング拠出は、局長通達第3の3(3)「中小企業退職金共済制度等に加入する場合」に算入することは認められないとされているが、事業主が負担する掛金は算入することは認められるか。

答 貴見のとおり。令和元年8月19日付け「労使協定方式に関するQ&A」の問4-10については、「(マッチング拠出のうち、加入者本人が上乘せして負担する掛金は)事業主が負担する費用に該当しないため、認められない。」という趣旨である。

問4-2 商工会議所の特定退職金共済制度も、局長通達第3の3(3)「中小企業退職金共済制度等に加入する場合」として取り扱ってよいか。

答 貴見のとおり。

問4-3 中小事業主掛金納付制度(iDeCo+)は、企業が上乘せ拠出するものであるため、当該上乘せ拠出部分は、局長通達第3の3(3)「中小企業退職金共済制度等に加入する場合」として取り扱ってもよいか。

答 貴見のとおり。

問4-4 令和元年11月1日付け「労使協定方式に関するQ&A【第2集】」の問4-7において、企業が独自に設けている退職一時金の費用を事業主が負担している場合、当該費用を局長通達の第3の3(3)「中小企業退職金共済制度等に加入する場合」として取り扱うことが可能とされている。ここでいう「費用」とは具体的に何か。

- 答 ① 退職一時金を支給するために、事業主が「直近事業年度において積み立てている額」等を時給換算したもの。
- ② ①が算出できない場合には、過去の給付実績に基づいて算出した平均額など、合理的な計算方法により算出した「通常、一年間に支払う退職一時金の給付総額」を時給換算したもの。

1. 労使協定の締結

問1-1 令和3年度通達(※)の第3の1②において、「賞与・手当等」は、「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」等を労使で選択することも可能とされている。

有効期間が1年(例：令和2年4月1日から令和3年3月31日)で、新年度(例：令和3年度)に向けて労使協定を締結し直す場合には、「賞与・手当等」の額を算出し直す必要があるか。

※ 令和2年10月20日付け職発1020第3号「令和3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」

答 協定対象派遣労働者の「賞与・手当等」について、「個々の協定対象派遣労働者に実際に支給される額」、「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」又は「協定対象派遣労働者に支給される見込み額の平均額」を選択している場合には、直近の事業年度の額や最新の見込み額等を更新することが可能なものと考えられることから、「賞与・手当等」の額を算出し直すことが必要である。

なお、「賞与・手当等」について、「標準的な協定対象派遣労働者に支給される額」を選択し、就業規則の定めの特段の変更がなく支給額及び支給方法等の実態が変わらない場合には、労使協定に定める「賞与・手当等」の額が変わらないことは想定されるものである。

問1-2 労使協定において、協定対象派遣労働者の「賞与・手当等」の額を「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」等を用いて計算しているが、例えば、有効期間を2年(例：令和2年4月1日から令和4年3月31日)としている場合であっても、適用される一般賃金に変更された場合には、「賞与・手当等」の額を算出し直す必要があるか。

答 有効期間中であっても、業績に連動した賃金(例：賞与)については、適用される一般賃金に変更された場合には、協定対象派遣労働者の「賞与・手当等」の額を算出し直し、労使協定を締結し直すことが必要となる。

一方、「標準的な協定対象派遣労働者に支給される額」により算出している場合や、業績に連動しない手当等(例：家族手当、住宅手当)については、就業規則の定めの特段の変更がなく支給額及び支給方法等の実態が変わらない場合には、有効期間中においては、当該「賞与・手当等」の額を計算し直すことは必ずしも必要ない。

問1-3 労働者派遣事業関係業務取扱要領の第6の5(6)へ(イ)に定める「同等以上の額であることを確認した旨の書面」(※)は、いつまでに確認し、労使協定に添付することが必要となるのか。

※ 労働者派遣事業関係業務取扱要領上、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であるか否かを確認することとされ、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としている。

答 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、当該変更された一般賃金の額が適用される前までに確認し、労使協定に添付することが必要である。

例えば、令和2年4月1日から令和4年3月31日までが有効期間の労使協定について、協定対象派遣労働者の賃金の額が、令和3年度に適用される一般賃金の額と同等以上であることを確認する場合には、令和3年3月31日までに確認し、労使協定に添付することが必要である。

問1-4 労働者派遣事業関係業務取扱要領の第6の5(6)へ(イ)に定める「同等以上の額であることを確認した旨の書面」について、労働者派遣法第23条に基づく事業報告書に添付することが必要か。

答 貴見のとおり。

問1-5 例えば、労使協定の有効期間が2年の場合には、労働者派遣事業関係業務取扱要領の第6の5(6)へ(イ)に定める「同等以上の額であることを確認した旨の書面」を添付すれば、労使協定に記載する「通達名」や「一般基本給・賞与等の額」、「一般通勤手当の額」等を修正する必要はないか。

答 貴見のとおり。

問1-6 令和3年度通達の第1の5に定める「一般賃金の額(令和2年度)」(例外的取扱い)を適用する場合には、協定対象派遣労働者の「賞与・手当等」について、令和2年度に適用される労使協定に記載された額をそのまま使用することは認められるか。

答 例外的取扱いについては、令和3年度において、令和2年度適用の局長通達(※)に定める「一般賃金の額」を用いることも可能とするものである。このため、協定対象派遣労働者の「賞与・手当等」については、問1-1のとおり、直近の事業年度の額や最新の見込み額等に算出し直すことが必要である。

※ 令元年7月8日付け職発 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」

労使協定方式に関するQ&A【第5集】 令和3年12月24日公表

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で適用開始日があり、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額を変更する場合は、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とする。

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加入する場合」、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。

確認書のイメージ

令和 年 月 日

協定対象派遣労働者の賃金の額に関する確認書

●●人材サービス株式会社は、令和○年○月○日付けで●●人材サービス労働組合（過半数代表者○○）と締結した「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」（労使協定の有効期間：令和○年○月○日から令和○年○月○日）について、別紙のとおり、当該協定対象派遣労働者の賃金の額が、職発1020第3号「令和3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「通知」という）の第2に定める「一般賃金」の額と同等以上であることを確認しました。

事業主名：

別紙：対象従業員の賃金額と適用年度ごとの一般賃金の額の比較

1. 一般基本給・賞与等

以下のとおり、協定対象派遣労働者の基本給・賞与等が、一般基本給・賞与等と同等以上を確保していることを確認しました。

| 等級 | 職務の内容 | 協定対象派遣労働者の賃金の額 | ≧ | 令和2年度適用の対応する一般賃金の額 (北海道 : 0.92) | 令和3年度適用の対応する一般賃金の額 (北海道 : 0.922) | 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) | 1,900~ | | 1,837 | 1,819 | 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) | 1,500~ | | 1,482 | 1,497 | 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) | 1,200~ | | 1,124 | 1,156 | 0年 |

注 別表により協定対象派遣労働者の賃金の額と、適用年度ごとの一般賃金の額を比較することは必ずしも必要なものではないが、能力・経験調整指数や地域指数の更新等に伴う確認漏れを防ぐ観点から、別表において具体的な額を記載し、比較することが望ましいこと。

2. 一般通勤手当

協定対象派遣労働者の通勤手当が、通知の第2の2(1)「実費支給により「同等以上」を確保する場合」により、一般通勤手当と同等以上を確保していることを確認しました。

3. 一般退職金

通知の別添4に定める「平成30年中小企業の賃金・退職金事情(東京都)」の統計調査の数値に更新がないことを確認しました。