

派遣労働者の同一労働・同一賃金 オンラインセミナー

第2回
「過半数代表者の選出手続き及び
労使協定の締結について（一般賃金の設定を除く）」

14:00～開始です。

参加者名を許可番号に変更してお待ちください

過半数代表者の 適切な選出手続き

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が必要です。

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

ポイント
1

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。

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

ポイント
2

「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」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。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。会社の代表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が選出された場合、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を理由として、労働条件に
ついて不利益な取扱いをしてはいけません。

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

ポイント
3

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。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。

派遣労働者の意思の反映を することが望ましいです

ポイント
4

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。

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

ポイント
5

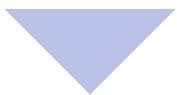
派遣元事業主は、例えば、過半数代表者が労働者の意見集約などを行う際に
必要となる事務機器（インターネットや社内メールを含む）や事務スペースの
提供を行うことなどの配慮をしなければなりません。

- 適切に過半数代表者の選出を行っていない
 - 協定内容に不備がある
- など



不適切な協定を締結した場合は・・・

労使協定方式は無効



派遣先均等・均衡方式

このような実施方法は特に注意！

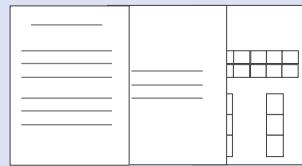
メール（イントラネット、給与明細等）で一方的に送り付けるのみで、その後に意思の確認をしていない。

意見がなかった者を全労働者数から除いている。

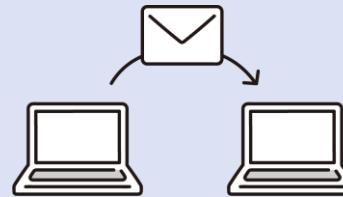
労働基準法の労使協定の過半数代表者の選出と一緒にを行っているが、労働者派遣法の過半数代表者の選任であることを明らかにしていない。

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 等の送信

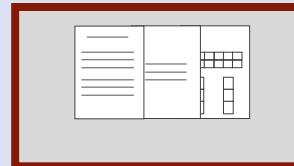


派遣労働者が②の方法での周知を希望した場合に限ります。

③インターネット



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

労使協定の締結について

労使協定に定めないといけない事項

労使協定に定めないといけない事項

- ① 派遣労働者の範囲 (第1号)
- ② 一般賃金と同等以上の賃金 (第2号イ)
- ③ 賃金の改善規定 (第2号ロ)
- ④ 公正な評価規定 (第3号)
- ⑤ 賃金以外の待遇の決定方法 (第4号)
- ⑥ 教育訓練の実施 (第5号)
- ⑦ 有効期間、一部に限定する理由、待遇決定方式の変更 (第6号)

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・均衡方式が適用

(労働者派遣法第30条の4第1項第1号～第6号)

① 派遣労働者の範囲 (第1号)

労使協定が適用される派遣労働者の範囲

職 種・・・一般事務、エンジニアなど

労働契約期間・・・有期、無期

客観的な基準

労使協定方式の趣旨

長期的なキャリア形成

① 派遣労働者の範囲 (第1号)

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

労使協定への記載イメージ

派遣労働者の範囲

第1条 本協定は、派遣先で〇〇の業務に従事する従業員（以下「対象従業員」という。）に適用する。

2 対象従業員については、派遣先が変更される頻度が高いことから、中長期的なキャリア形成を行い所得の不安定化を防ぐ等のため、本労使協定の対象とする。

3 甲は、対象従業員について、一の労働契約の契約期間中に、特段の事情がない限り、本協定の適用を除外しないものとする。

労使協定に定めないといけない事項

- ① 派遣労働者の範囲 (第1号)
- ② 一般賃金と同等以上の賃金 (第2号イ)
- ③ 賃金の改善規定 (第2号ロ)
- ④ 公正な評価規定 (第3号)
- ⑤ 賃金以外の待遇の決定方法 (第4号)
- ⑥ 教育訓練の実施 (第5号)
- ⑦ 有効期間、一部に限定する理由、待遇決定方式の変更 (第6号)

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・均衡方式が適用

(労働者派遣法第30条の4第1項第1号～第6号)

③ **賃金の改善規定** (第2号口)

労働者派遣法第30条の4 第1項第2号口

労働者派遣法

第30条の4 第1項第2号口

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。

③ 賃金の改善規定 (第2号口)

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

労使協定への記載イメージ

賃金の改定規定

第〇条 甲は、第〇条の規定による対象従業員の**勤務評価の結果**、同じ職務の内容であったとしても、その経験の蓄積・能力の向上があると認められた場合には、**基本給額の1～3%の範囲で能力手当**を支払うこととする。

労使協定に定めないといけない事項

- ① 派遣労働者の範囲 (第1号)
- ② 一般賃金と同等以上の賃金 (第2号イ)
- ③ 賃金の改善規定 (第2号ロ)
- ④ 公正な評価規定 (第3号)
- ⑤ 賃金以外の待遇の決定方法 (第4号)
- ⑥ 教育訓練の実施 (第5号)
- ⑦ 有効期間、一部に限定する理由、待遇決定方式の変更 (第6号)

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・均衡方式が適用

(労働者派遣法第30条の4第1項第1号～第6号)

④ 公正な評価規定 (第3号)

労働者派遣法 第30条の4第1項第3号

労働者派遣法

第30条の4第1項第3号

派遣元事業主は、前号に掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たつては、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を公正に評価し、その賃金を決定すること。

(例)

- ・キャリア（スキル）マップを整備し、一定期間ごとに能力評価、派遣就業の状況の確認等により、派遣労働者の就業の実態の当てはめを行うこと。
- ・派遣労働者と面談して成果目標を設定し、一定期間後に達成状況について改めて面談を行って評価を決めること。

④ **公正な評価規定** (第3号)

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

労使協定への記載イメージ

賃金の改定規定

第〇条 基本給の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は社員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、第〇条第〇項の昇給の範囲を決定する。

2 賞与の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は社員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、別表〇の備考〇のとおり、賞与額を決定する。

労使協定に定めないといけない事項

- ① 派遣労働者の範囲 (第1号)
- ② 一般賃金と同等以上の賃金 (第2号イ)
- ③ 賃金の改善規定 (第2号ロ)
- ④ 公正な評価規定 (第3号)
- ⑤ 賃金以外の待遇の決定方法 (第4号)
- ⑥ 教育訓練の実施 (第5号)
- ⑦ 有効期間、一部に限定する理由、待遇決定方式の変更 (第6号)

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・均衡方式が適用

(労働者派遣法第30条の4第1項第1号～第6号)

⑤ 賃金以外の待遇の決定方法 (第4号)

労働者派遣法 第30条の4 第1項第4号

派遣元の通常の労働者と均等・均衡を図る

派遣元の通常の労働者

転勤者用住宅

病気休職

慶弔休暇

健康診断に伴う勤務免除
など

派遣労働者

賃金

協定対象派遣
労働者の賃金額

同種の業務に従事す
る一般労働者の賃金
水準

一般
賃金

世の中の通常の
労働者の平均額

⑤ 賃金以外の待遇の決定方法 (第4号)

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

労使協定への記載イメージ

賃金以外の待遇の決定方法

第〇条 教育訓練（次条に定めるものを除く。）、福利厚生その他の**賃金以外の待遇については正社員と同一**とし、社員就業規則第〇条から第〇条までの規定を準用する。

第〇条 教育訓練（次条に定めるものを除く。）、福利厚生その他の**賃金以外の待遇**については、正社員に適用される〇〇就業規則第〇条から〇条までの規定と**不合理な待遇差が生じることとならないもの**として、〇〇就業規則第〇条から第〇条までの規定を適用する。

労使協定に定めないといけない事項

- ① 派遣労働者の範囲 (第1号)
- ② 一般賃金と同等以上の賃金 (第2号イ)
- ③ 賃金の改善規定 (第2号ロ)
- ④ 公正な評価規定 (第3号)
- ⑤ 賃金以外の待遇の決定方法 (第4号)
- ⑥ 教育訓練の実施 (第5号)
- ⑦ 有効期間、一部に限定する理由、待遇決定方式の変更 (第6号)

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・均衡方式が適用

(労働者派遣法第30条の4第1項第1号～第6号)

⑥ 教育訓練の実施 (第5号)

労働者派遣法 第30条の4 第1項第5号

労働者派遣法 第30条の4 第1項第5号

派遣元事業主は、第1号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第30条の2第1項の規定による教育訓練を実施すること。

労働者派遣法 第30条の2第1項

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるよう教育訓練を実施しなければならない。

⑥ 教育訓練の実施 (第5号)

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

労使協定への記載イメージ

教育訓練の実施

(教育訓練)

第〇条 労働者派遣法第30条の2に規定する教育訓練については、労働者派遣法に基づき別途定める「○○社教育訓練実施計画」に従って、**着実に実施**する。

労使協定に定めないといけない事項

- ① 派遣労働者の範囲 (第1号)
- ② 一般賃金と同等以上の賃金 (第2号イ)
- ③ 賃金の改善規定 (第2号ロ)
- ④ 公正な評価規定 (第3号)
- ⑤ 賃金以外の待遇の決定方法 (第4号)
- ⑥ 教育訓練の実施 (第5号)
- ⑦ 有効期間、一部に限定する理由、待遇決定方式の変更 (第6号)

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・均衡方式が適用

(労働者派遣法第30条の4第1項第1号～第6号)

⑦ 有効期間、一部に限定する理由、待遇決定方式の変更 (第6号)

有効期間

労使協定の**始期と終期**を明記

2年以内とすることが望ましい

一般賃金の適用期間が毎年4月1日～3月31日のため、
年度単位で有効期間を定めることが望ましい。

一般賃金が変わったときは、派遣労働者の賃金が新しい一般賃金
と比べて同等以上となっていることを確認し、
確認した旨の書面の添付が必要。

派遣労働者の賃金を変更した際は、再締結が必要。

⑦ **有効期間、一部に限定する理由、待遇決定方式の変更** (第6号)

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

労使協定への記載イメージ

有効期間

第〇条 本協定の有効期間は、〇〇年〇月〇日から〇〇年〇月〇日までの〇年間
とする。

⑦ 有効期間、一部に限定する理由、待遇決定方式の変更 (第6号)

特段の事情がない限り、一の労働契約中に、**派遣先の変更を理由として、協定対象派遣労働者か否かを変更しようとしないこと**

⑦ **有効期間、一部に限定する理由、待遇決定方式の変更** (第6号)

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

労使協定への記載イメージ

甲（○○人材サービス会社）は、対象従業員について、一の労働契約の契約期間中に、特段の事情がない限り、本協定の適用を除外しないものとする。

労使協定の保存

労働者派遣法施行規則
第25条の12

労働者派遣法施行規則
第25条の12

派遣元事業主は、法第三十条の四第一項の協定を締結したときは、当該協定に係る書面を、**その有効期間が終了した日から起算して三年を経過する日まで**保存しなければならない。

福利厚生施設

福利厚生施設



派遣先均等・均衡方式

対象となる福利厚生施設は派遣先の通常の労働者と同じように利用出来ることが必要

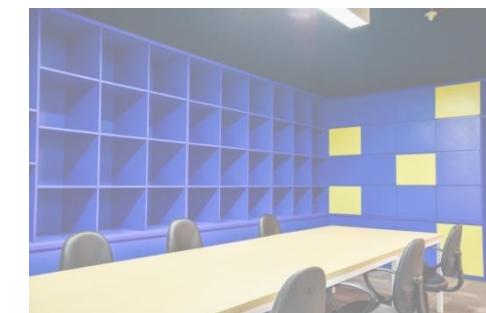
対象となる福利厚生施設



給食施設



更衣室



休憩室

教育訓練

派遣先が実施する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練



派遣先均等・均衡方式

段階的かつ体系的な教育訓練

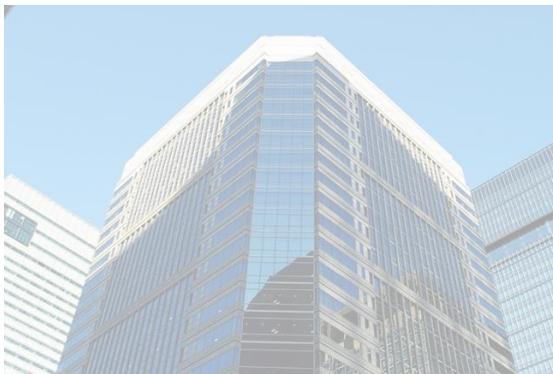


労使協定方式



待遇情報の提供

派遣元



法第26条第7項



派遣先



比較対象労働者の
待遇情報の提供

派遣労働者の
待遇決定



派遣先の労働者

待遇情報の提供

1. 待遇のそれぞれの内容

(待遇の種類)
(待遇の内容)

① 食堂：施設有
利用可
利用時間：12時～13時（全従業員共通）

② 休憩室：施設有
利用可
利用時間：12時～13時（全従業員共通）

③ 更衣室：施設有
就業する事業所に更衣室がある場合には、利用可

④ 教育訓練：制度有
接客に従事する場合には、6か月に1回、希望者に対し、接客に関する基礎を習得するための教育訓練を実施

比較対象労働者の選定は不要

比較対象労働者の情報を提供しなかった場合

派遣先

労働者派遣法

第26条第7項違反

労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第一項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たつては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならない。

派遣元

労働者派遣法

第26条第9項違反

派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から第七項の規定による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない。

ご静聴ありがとうございました。

以下の方法でアンケートを提出してください。

- ・Zoom退室時に表示されるアンケートを送信する。