

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、令和2年4月1日に施行された改正労働者派遣法（いわゆる同一労働同一賃金）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、改正労働者派遣法（いわゆる同一労働同一賃金）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信任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、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。
- 待遇を引き下げることが目的として、**恣意的に締結単位を分ける**ことは、労使協定方式の趣旨に反するものであり、適切ではありません。

《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つ

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）

【こんなときは…】

- 転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障、病気休職、法定外の有給休暇その他の休暇、教育訓練、安全管理に関する措置・給付等については、下記 URL をご確認ください。

（同一労働同一賃金ガイドライン）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000465454.pdf>

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。

【こんなときは…】

- 労働者の意思を適正に反映できるよう、労使協定の有効期間は2年以内とすることが望ましいものとしています。

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。

行っている 行っていない

【こんなときは…】

- 公正な評価の具体的な方法として、次のような例があります
 - ・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を行い、派遣労働者の就業の実態の当てはめを行う
 - ・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
 - ・正社員と同様の評価方法により評価を決める

《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】

（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）の額が最低賃金を下回る場合は、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。
 - ※ 「局長通達」：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」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000595429.pdf>

【こんなときは…】

- どの職種に該当するかを調べたいときは、下記 URL をご確認ください。
(賃金構造基本統計調査 役職及び職種解説)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000584343.pdf>
(職業安定業務統計 厚生労働省編職業分類)
https://www.hellowork.mhlw.go.jp/info/mhlw_job_dictionary.html
<https://www.jil.go.jp/institute/seika/shokugyo/bunrui/index.html>

□ **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。

【こんなときは…】

- 能力・経験調整指数は実際の経験年数や勤続年数と異なることもあります。その場合には、トラブル防止の観点から、対象派遣労働者に対して、能力・経験調整指数の定め方や当てはめ方について十分に説明し、納得していただくことが必要です。

□ **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。

【こんなときは…】

- 複数の地域指数に該当する場合に、最も高い地域に合わせることもできます（低い地域指数に合わせることはできません）。
例 派遣先が東京(地域指数:114.1%)、神奈川(同:109.5%)、埼玉(同:105.5%)の場合に一律で東京の地域指数を使用

(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。

【こんなときは…】

- 月給を時給に換算する方法として、例えば、次の①・②が考えられます
 - ① 月給 × 12ヶ月 ÷ 52週 ÷ 週の所定労働時間
 - 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）算出した結果、1円未満の端数が生じた場合は切り捨てて比較することになります。

□ 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、**賃金を引き下げる**ことは、問題があります。

- **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(時給換算で**72円**)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必要があります。

- **実費支給に上限があり、その上限額が時給換算で72円未満**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。

【こんなときは…】

- 上限額が十分かどうかは、次のように72円を月額に計算して確認することが考えられます。

週所定労働時間数 × 52週 × 72円 ÷ 12ヶ月

例 週40時間勤務の場合 … 月額12,480円 = 40時間 × 52週 × 72円 ÷ 12ヶ月

(退職金)

- 以下の**選択肢1～3**のいずれを使うか記載する必要があります(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基本給・賞与等の額の6%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基本給・賞与等の額の6%以上)

【こんなときは…】

- 選択肢2と選択肢3は併用することができます(選択肢1とは併用できません)。

例 中小企業退職金共済制度に一般基本給・賞与等の額の2%(選択肢3)で加入していた場合に、一般基本給・賞与等の額の4%分の前払い退職金(選択肢2)を時給に加算する

- **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必要があります。

【こんなときは…】

- 基本給・賞与等、通勤手当(②の場合のみ)、退職金(選択肢2の場合のみ)を合算して、一般賃金と比較することもできます(合算方式といいます)。合算方式とする場合には、どの部分を合算しているのが明確になるよう労使協定に記載し、比較してください。
- 合算方式の場合には、派遣労働者の賃金額が、一般労働者の基本給・賞与等、通勤手当、退職金の合計額を超えていれば問題ありませんが、この場合でも、「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」、「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」が必要です。また、パート・有期雇用労働法の観点で、通勤手当や退職金を支払われないこと等が、不合理な待遇差でないか確認が必要です。

《派遣先からの待遇情報の提供》

6 派遣先から、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」

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/000594124.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。

【こんなときは…】

- すでに派遣されている派遣労働者と同一の内容で新たに派遣契約を行う場合や、契約更新を行う場合で、派遣先からの待遇情報に変更がないときには、「〇年〇月〇日付けの情報提供から変更がない」旨を書面の交付等により提供を受けることで問題ありません。

《労使協定の周知》

労使協定を雇用する労働者（派遣労働者以外の労働者も対象です）に周知していますか？（労働者派遣法第30条の4第2項）

周知している 周知していない

【点検のPoint】

- 周知の方法は、①書面の交付、②FAX・電子メール（労働者が希望した場合のみ）、③社内イントラネット等で常時確認できる方法、④事業所の見やすい場所への掲示（労使協定の概要を①又は②により周知している場合）による必要があります。（法第30条の4第2項）

《待遇に関する事項等の説明》

7 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、明示する必要があります。（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 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を文書の交付、FAX、電子メール等により、明示する必要があります。（法第31条の2第3項）
- 派遣労働者の**雇入れ時と派遣時**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（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、派遣労働者に対し、労使協定方式などに関する決定をするに当たって考慮した事項に変更があったときは、その内容を情報提供することが望ましいものです。

《労働者派遣契約の締結等》

- 8 **労働者派遣契約書など**に、改正労働者派遣法により新たに記載事項となった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】新しく追加される項目

記載例 <https://www.mhlw.go.jp/content/000594185.pdf>

- 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)

【こんなときは…】

- 労働者派遣契約書で「協定対象派遣労働者に限定しない」としている場合には、労使協定の対象となる業務内容であったとしても、労使協定方式で必要とされる情報提供に限られず、派遣先均等・均衡方式にあわせた情報提供が必要となります。

《事業報告》

- 9 **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、**原則6月末**（※）までに都道府県労働局への報告が必要です。
※ 直近の事業年度が、令和2年4月1日から令和2年5月31日までに終了する派遣元事業主については、原則、提出期限が令和2年8月31日。
- 労使協定に定める事項について、労働協約、就業規則、賃金規定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、賃金規定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》

- 10 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」に掲載することも可能とする予定です）。
※ 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。