

## 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様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みます。」

※ 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。