

## 【労務】改正派遣法 新たな待遇決定方式の一つである「労使協定方式」についてQ & Aを公表

働き方改革関連法による改正派遣労働者法（2020年4月1日施行）により、次の

①または②のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の待遇を確保することが、派遣元事業主の義務とされました。

① 派遣先均等・均衡方式 → 派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保

② 労使協定方式 → 一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保

上記のうち、②の「労使協定方式」については、「同種の業務に従事する一般労働者の賃金」と同等以上であることが要件となっており、これまでに、当該賃金の水準に関する通達や各種資料が公表されています。

厚生労働省から、この労使協定方式に関するQ&Aが公表されており、実務上、担当者が疑問に思うような内容についての問が、計38個、答とともに紹介されています。そのうちのいくつかをご紹介します。



### 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1-3**：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き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。

### 2. 基本給・賞与・手当等

**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。