

労使協定について

I. 労使協定の締結に関する手続き（法第 30 条の 4 第 1 項本文）	p	2
II. 労使協定の対象とならない待遇（法第 30 条の 4 第 1 項本文）	p	4
III. 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲（法第 30 条の 4 第 1 項第 1 号及び第 6 号）	p	6
IV. 賃金（法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号及び第 3 号）	p	10
V. 賃金以外の待遇（法第 30 条の 4 第 1 項第 4 号及び第 5 号）	p	11
VI. 労使協定の有効期間（法第 30 条の 4 第 1 項第 6 号）	p	14
VII. 労使協定の周知（法第 30 条の 4 第 2 項）	p	16
VIII. 労使協定の行政への報告（法第 23 条第 1 項）	p	18

I. 労使協定の締結に関する手続き（法第30条の4第1項本文）

1. 関係条文等

◎労働者派遣法（下線部分は改正部分）

第三十条の四 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

一～六 （略）

2 （略）

◎労働政策審議会建議（平成29年6月）

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

（2）派遣労働者

○ 具体的には、以下のような制度設計とすることが適当である。

1）派遣先の労働者との均等・均衡方式

i）～iii） （略）

2）労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる以下の要件を満たす書面による労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこと

①～③ （略）

（略）

また、派遣元において労使協定が周知されるよう必要な規定を設けるとともに、労使協定の有効期間を定めることや、労働基準法施行規則の規定を踏まえた過半数代表者の選出等に関するルール、労使協定の状況等を行政が把握できる仕組みを規定するなど、省令等において、労使協定の適正性を確保するための措置を講ずることが適当である。

2. 基本的な考え方

労使協定の締結については、「厚生労働省令で定めるところにより」行うこととされており、その手続き等については、以下のとおりとはどうか。

- 「労働者の過半数を代表する者」に関しては、その選出の適正性を確保するため、労働基準法施行規則第6条の2の規定にならい、省令で次のとおりとする。

- ・ 過半数代表者は、次の1及び2のいずれにも該当する者とする。ただし、1に該当する者がいない事業所等にあつては、過半数代表者は2に該当する者とする。
 - 1 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
 - 2 法第30条の4第1項に規定する協定をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。
- ・ 派遣元事業主は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又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、当該労働者に対して不利益な取扱いをしないようにしなければならない。
- ・ 派遣元事業主は、過半数代表者が法第30条の4第1項に規定する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わなければならない。

- また、労使協定は、その対象となる派遣労働者の待遇決定に当たって重要なものであることから、労使協定に係る書面は適切に保管される必要がある。そこで、省令で次のとおりとする。

派遣元事業主は、法第30条の4第1項に規定する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3年が経過する日まで保存しなければならない。

II. 労使協定の対象とならない待遇（法第30条の4第1項本文）

1. 関係条文等

◎労働者派遣法（下線部分は改正部分）

第三十条の四 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

一～六 （略）

2 （略）

◎労働政策審議会建議（平成29年6月）

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

（2）派遣労働者

○ 具体的には、以下のような制度設計とすることが適當である。

1）派遣先の労働者との均等・均衡方式

i) ～ iii) （略）

2）労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる以下の要件を満たす書面による労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこと

①～③ （略）

ただし、「1）派遣先の労働者との均等・均衡方式」によらなければ、実質的な意義を果たせない待遇（例：給食施設・休憩室・更衣室の利用）については、省令で明記の上、「2） 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式」の対象としないことが適當である。

2. 基本的な考え方

労使協定の対象とならない待遇については、以下のとおりとしてはどうか。

- 派遣先の労働者との均等・均衡方式によらなければ、実質的な意義を果たせない待遇については、労使協定方式の対象としないことが適当である。そこで、労使協定方式の対象としない待遇は、省令で次のとおりとする。

- 法第40条第2項の教育訓練（派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練）
- 法第40条第3項の福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）

Ⅲ. 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲（法第 30 条の 4 第 1 項第 1 号及び第 6 号）

1. 関係条文等

◎労働者派遣法（下線部分は改正部分）

第三十条の四 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

一 その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲

二～五 （略）

六 前各号に掲げるもののほか、**厚生労働省令**で定める事項

2 （略）

◎労働政策審議会建議（平成 29 年 6 月）

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

（2）派遣労働者

○ 一方、派遣労働者の実際の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点である。また、派遣労働者の業務内容は、派遣元の正規雇用労働者（内勤社員等）とはまったく異なることが多く、派遣元の正規雇用労働者を比較対象とした賃金（特に基本給）の均衡の判断は、現実的に容易とは言えない。

○ しかしながら、派遣先の労働者との均等・均衡により派遣労働者の賃金決定を行う場合、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定される。

また、一般に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業になるほど低い傾向にあるが、必ずしも派遣労働者が担う職務の難易度は、同種の業務であっても、大企業ほど高度で小規模の企業ほど容易とは必ず

しとも言えない。このため、派遣労働者の希望が大企業へ集中し、派遣元事業主において派遣労働者のキャリア形成を考慮した派遣先への配置を行っていくことが困難となる（逆に、より難易度の高い職務を担当できるよう、計画的に教育訓練を行ったり職務経験を積ませ、段階的に処遇を改善するなど、派遣労働者のキャリア形成に配慮した雇用管理が行われていても、派遣先の賃金に引っ張られて派遣労働者の賃金が下がり、派遣労働者・派遣元事業主双方にとって納得感がないこともあり得る）など、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得る。

- こうした状況を踏まえ、1) 派遣先の労働者との均等・均衡による待遇改善か、2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定による待遇改善かの選択制とすることが適当である。

2. 基本的な考え方

労使協定の対象となる派遣労働者の範囲については、以下のとおりとはどうか。

- 今回の改正では、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式という2つの方式の「選択制」としている。これは、派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点である一方、派遣先との均等・均衡による待遇決定は、派遣労働者の所得が不安定となったり、派遣労働者の中長期的なキャリア形成支援が困難となったりすることを踏まえたもの。
- そこで、労使協定を締結した場合には、すべての派遣労働者を一律に労使協定の対象とするのではなく、労使協定の対象となる派遣労働者の範囲を労使協定で定めることとしている。
- したがって、一つの派遣元事業主において、派遣先の労働者との均等・均衡方式と労使協定方式を併用することができる。
- 協定対象の範囲を定めるに当たっては、職種（一般事務／エンジニア等）や労働契約期間（有期／無期）などといった客観的な基準によらなければ、労働者の範囲を定めたとはいえず、また、客観的な基準であったとしても、性別や国籍など、他の法令に照らして不適切な基準によることは認められない。
- さらに、ある派遣労働者が、労働契約が継続しているにもかかわらず、派遣先の変更によって、いずれの方式によるかが変わるような範囲の定め方をすること及びそのような運用をすることは、特段の事情がない限り、労使協定制度の趣旨に照らして適当ではない。
例えば、協定方式の対象となる派遣労働者の範囲を「賃金水準が高い企業に派遣する派遣労働者」とすることは適当でない。
- これらの点が遵守されている場合には、実際にどのような範囲を定めるかは基本的に労使に委ねられるが、当該範囲の設定については、労使協定制度の趣旨に沿った定め方をすることが望ましい。
- そこで、労使協定が満たすべき要件として、省令で次のとおりとする。

法第 30 条の 4 第 1 項第 6 号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- ・ 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は、その理由
- ・ 派遣元事業主は、特段の事情がない限り、一の労働契約の契約期間中に、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えようとししないこと

IV. 賃金（法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号及び第 3 号）

（次回以降議論）

V. 賃金以外の待遇（法第30条の4第1項第4号及び第5号）

1. 関係条文等

◎労働者派遣法（下線部分は改正部分）

第三十条の四 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

一～三 （略）

四 第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定の方法（派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する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。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。）

五 派遣元事業主は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第三十条の二第一項の規定による教育訓練を実施すること。

六 （略）

2 （略）

◎労働政策審議会建議（平成29年6月）

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

(2) 派遣労働者

○ 具体的には、以下のような制度設計とすることが適当である。

1) 派遣先の労働者との均等・均衡方式

i) ~ iii) (略)

2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる以下の要件を満たす書面による労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこと

- ① 同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準と同等以上であること
- ② 段階的・体系的な教育訓練等による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決定を行うこと
- ③ 賃金以外の待遇についても、派遣元の正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと

2. 基本的な考え方

労使協定が満たすべき賃金以外の待遇に関する要件（法第 30 条の 4 第 1 項第 4 号及び第 5 号）については、以下のとおりとしてはどうか。

- 労使協定で定める賃金以外の待遇（※）の決定方法については、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。）との間で均衡のとれたものとするのが求められる。

※ 「IV. 労使協定の対象とならない待遇」（法第 40 条第 2 項の教育訓練と法第 40 条第 3 項の福利厚生施設）を除く。

- また、派遣元事業主は、法第 30 条の 2 第 1 項の規定による段階的・体系的な教育訓練を実施することが求められる。

VI. 労使協定の有効期間（法第30条の4第1項第6号）

1. 関係条文等

◎労働者派遣法（下線部分は改正部分）

第三十条の四 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（第四十条第二項の教育訓練、同条第三項の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。以下この項において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、前条の規定は、第一号に掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しない。ただし、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる事項であつて当該協定で定めたものを遵守していない場合又は第三号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでない。

一～五 （略）

六 前各号に掲げるもののほか、**厚生労働省令**で定める事項

2 （略）

2. 基本的な考え方

労使協定の有効期間については、以下のとおりとしてはどうか。

- 労使協定は、その対象となる派遣労働者の待遇の根拠となるものであり、労働者の入れ替わりがあることも踏まえると、労使協定の有効期間を定めることとするのが適当である。そこで、労使協定が満たすべき要件の一つとして、省令で次のとおりとする。

法第 30 条の 4 第 1 項第 6 号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- ・ 有効期間

- 他方で、その有効期間の長さについては、その対象となる派遣労働者の待遇の安定性や予見可能性、実務上の対応を考慮すればそれを長くすることが考えられる一方で、労働者の意思を適正に反映することを考慮すればそれを短くすることが考えられる。
- また、賃金は、1年単位で見直しが行われることが多いものの、そうではない場合もあるため、有効期間の長さについては、画一的な基準は設けず、2年以内とすることが望ましいものとする。

Ⅶ. 労使協定の周知（第 30 条の 4 第 2 項）

1. 関係条文等

◎労働者派遣法（下線部分は改正部分）

第三十条の四（略）

2 前項の協定を締結した派遣元事業主は、**厚生労働省令**で定めるところにより、当該協定をその雇用する労働者に周知しなければならない。

◎労働政策審議会建議（平成 29 年 6 月）

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

（2）派遣労働者

○ 具体的には、以下のような制度設計とすることが適当である。

1）派遣先の労働者との均等・均衡方式

i）～iii）（略）

2）労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる以下の要件を満たす書面による労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこと

①～③（略）

（略）

また、派遣元において労使協定が周知されるよう必要な規定を設けるとともに、労使協定の有効期間を定めることや、労働基準法施行規則の規定を踏まえた過半数代表者の選出等に関するルール、労使協定の状況等を行政が把握できる仕組みを規定するなど、省令等において、労使協定の適正性を確保するための措置を講ずることが適当である。

2. 基本的な考え方

労使協定の周知については、「厚生労働省令で定めるところにより」行うこととされており、その手続き等については、以下のとおりとしてはどうか。

- 法第 30 条の 4 第 1 項の労使協定を締結した派遣元事業主は、労使協定について労働者に周知することとされている。
- 今般の労使協定に関する周知に関しては、派遣元事業主による派遣元の労働者への周知であることを考慮すると、派遣先の事業所その他派遣就業の場所において周知させることは現実的ではない等の課題がある。
また、派遣労働者が様々な場所で就業することを考慮すると、派遣元事業主の事業所内における掲示・備付けや記録の閲覧では十分とはいえないと考えられる。
- そこで、今般の労使協定に関する周知の方法については、省令で次のとおりとする。

法第 30 条の 4 第 2 項の規定による周知は、次のいずれかの方法により行わなければならない。

- 1 労働者に対する書面の交付又は労働者が希望した場合のファックス・メールの送信等により行うこと。
- 2 電子計算機に備えられたファイル、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、労働者が当該記録の内容を常時確認できるようにすること。
- 3 常時派遣元事業主の各事業所の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること（当該協定の概要について、1の方法により併せて周知する場合に限る。）。

Ⅷ. 労使協定の行政への報告（法第 23 条第 1 項）

1. 関係条文等

◎労働者派遣法（下線部分は改正部分）

（事業報告等）

第二十三条 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る事業報告書及び収支決算書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。

2 前項の事業報告書には、厚生労働省令で定めるところにより、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額その他労働者派遣に関する事項を記載しなければならない。

3～5 （略）

◎働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成 30 年 6 月参議院厚生労働委員会）

三十四、派遣労働者の待遇決定に関して以下の措置を講ずること。

1～3 （略）

4 労使協定で定めた内容を行政が適正に把握するため、派遣元事業主が、労働者派遣法第二十三条第一項に基づく事業報告において、改正労働者派遣法第三十条の四に定めている五つの労使協定記載事項を、それぞれ詳しく報告することとし、その内容を周知・徹底することについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

◎労働政策審議会建議（平成 29 年 6 月）

2 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

（2）派遣労働者

○ 具体的には、以下のような制度設計とすることが適当である。

1）派遣先の労働者との均等・均衡方式

i）～iii） （略）

2）労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と話し合い、十分に派遣労働者の保護が図られると判断できる以下の要件を満たす書面による労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定を行うこと

①～③ （略）

（略）

また、派遣元において労使協定が周知されるよう必要な規定を設けるとともに、労使協定の有効期間を定めることや、労働基準法施行規則の規定を踏まえた過半数代表者の選出等に関するルール、労使協定の状況等を行政が把握できる仕組みを規定するなど、省令等において、労使協定の適正性を確保するための措置を講ずることが適当である。

2. 基本的な考え方

労使協定の状況等を行政が把握できる仕組みについては、以下のとおりとしてはどうか。

- 労使協定で定めた内容については、行政において適正に把握する必要がある。そこで、省令で次のとおりとする。

法第 30 条の 4 第 1 項に規定する協定を締結している場合には、法第 23 条第 1 項に基づく事業報告において、当該協定を添付するとともに、労使協定方式の対象となる派遣労働者の職種ごとの人数及び職種ごとの賃金額の平均額を報告することとする。