

労使協定について

IV. 賃金（法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号及び第 3 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 (略)

二 前号に掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（次のイ及びロ（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、イ）に該当するものに限る。）

イ 派遣労働者が従事する業務と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として厚生労働省令で定めるものと同様以上の賃金の額となるものであること。

ロ 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つた場合に賃金が改善されるものであること。

三 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。

四～六 (略)

2 (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 (略)

2 労使協定の記載事項の一つである「派遣労働者が従事する業務と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」に関して、同等以上の賃金の額の基礎となる「一般の労働者の平均的な賃金の額」は、政府が公式統計等によって定めることを原則とし、やむを得ずその他の統計を活用する場合であっても、「一般の労働者の平均的な賃金の額」を示すものとして適切な統計とすることについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

3・4 (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関係の要件（法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号イ・ロ及び第 3 号）については、以下のとおりとはどうか。

（1）第 2 号イ

- 労使協定で定める賃金の決定方法は、「派遣労働者が従事する業務と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として厚生労働省令で定めるものと同様以上の賃金の額となるものであること」が求められる。
- これは、派遣労働者の待遇について、派遣先の通常の労働者との比較ではなく、様々な派遣先に雇用される通常の労働者一般との比較において、一定の水準を確保しようとするものである。
- 法律においては、同種の業務に従事する一般の労働者が比較対象とされており、ある程度の細かさで職種別の賃金水準を把握できる政府統計としては、賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計がある。
- ただし、同種の業務に従事する一般の労働者にも、新人から熟練労働者まで様々な能力・経験の労働者がおり、また、一般の労働者は全国各地にいるが、その中で地域的な賃金水準に違いもあり、派遣労働者との比較ができるようにするためには、これらの統計を用いつつ、一定の計算等を要する。
- そこで、派遣労働者の賃金について、同等以上とすべき「厚生労働省令で定めるもの（額）」については、省令で次のとおりとする。

法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号イの厚生労働省令で定める額は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者であって、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額とする。

(2) 第2号ロ

- 労使協定で定める賃金の決定方法については、(1)の要件のほか、
- ① 「通勤手当その他の厚生労働省令で定めるもの」を除き、
 - ② 「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つた場合に賃金が改善されるものであること」
- が求められる。

- ①の「通勤手当その他の厚生労働省令で定めるもの」に関しては、賃金の性質・目的によっては、職務の内容、職務の成果等に応じて決定することになじまないものもあることから、一部の賃金については、②の要件の対象としないこととされている。

具体的には、短時間・有期雇用労働法第10条の対象とならない賃金として厚生労働省令で定めるものと同様に、②の要件の対象としない賃金は、省令で次のとおりとする。

通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他の名称の如何を問わず支払われる賃金のうち、職務の内容に密接に関連して支払われるもの以外のもの

- ②に関して、労使協定で定める賃金の決定方法において、具体的に、
- ・ 職務の内容、職務の成果等のうちどの事項を勘案するか、
 - ・ 勘案することとした事項をどのように勘案するか
- は、基本的に労使に委ねられる。

(3) 第3号

- 派遣元事業主は、第2号の要件を満たす形で定められた賃金の決定方法に基づき、賃金を決定するに当たっては、「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」が求められる。
- このため、労使協定では、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等の向上が公正に評価され、賃金の改善に反映されるよう、適切な評価方法を定めることが考えられる。
- 評価の具体的方法としては、
 - ・ 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や派遣就業状況の確認などにより当てはめを行う
 - ・ 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など、公正さを担保する工夫がなされているものであれば様々なものが考えられる。