

労務トラブルを防ぐ

「社内規程」  
「労使協定」は  
こうつくる

19

## 労働者派遣法第30条の4第1項の 規定に基づく労使協定

ことし4月1日、改正労働者派遣法が施行されました。同一労働同一賃金について、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のうち、今回は労使協定方式を作成する際の留意点を説明します。

弁護士

田村 裕一郎

弁護士

黒田 雄太

### 掲載(予定)テーマ

7月号 労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定  
8月号 休業労使協定書  
9月号 計画年休に関する労使協定  
10月号 育児・介護のための所定時間労働の免除・短縮時間の適用除外協定  
11月号 ストレスチェック制度実施規程  
12月号 車両(マイカー) 管理規程

### ① 改正労働者派遣法上の 同一労働同一賃金の仕組み

労使協定には、改正労働者派遣法第30条の4第1項各号の規定事項を定める必要があります(厚労省の「派遣労働者の同一労働同一賃金について」参照)。必要な事項が定められていない場合や遵守していない場合は、労使協定方式ではなく、派遣先均等・均衡方式が適用されるため注意が必要です。

### ② 労使協定作成にあたっての 留意点

#### (1) 第1条

協定例では、(派遣労働者がす

べて機械組立工であることを前提

に) 協定対象となる派遣労働者の範囲をその一部に限定していませんが、これを限定する場合には、その理由の記載も必要です。限定する場合は、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なりません。

#### (2) 第2条～第6条

第3条1項および別表1は、「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」(一般賃金)の金額を確認する規定です。

一般賃金の具体的な内容は、毎年6～7月に発出される、翌年4月以降に適用される局長通知に示

されることとなります(協定例は2020年度に適用される一般賃金の額を前提としています)。協

定例では、会社に退職金制度がないことを前提に、退職金の前払いとして一般賃金に加算するパターンとしています(別表1「3」)。

これを踏まえ、第3条2項および別表2は、協定対象労働者に支払われる基本給額が、一般賃金の額と比べて同等以上であることを確認しています。初級、中級、上級の等級が、それぞれ勤続0年目、3年目、5年目で得られる程度の能力に対応すると考えたうえで、これを別表1「3」の当該経験年数の一般賃金と対応させてい

ます。協定例では、会社に賞与がないことを前提としています。賞与がある場合はこれも合算することになります。

第3条3項は、派遣労働者の賃金改善に関する規定です。

第4条は、時間外等割増手当について規定しています。時間外等割増手当は、別表2の基本給額に入れることはできませんが、固定残業代については基本給額に含めることができる場合があります。

第5条は、通勤手当に関する規定です。別表1、2と分離して支給する場合、通勤に要する実費相当額、または平均所定労働時間1時間に72円を乗じた額のいずれかを

■労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定例

## 労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定

〇〇株式会社（以下「会社」という）と過半数代表者〇〇は、労働者派遣法第30条の4第1項の規定に関し、次のとおり協定する。

第1条 この協定は、すべての派遣従業員（以下、「対象従業員」という）に適用する。

2 会社は、対象従業員について、一の労働契約の契約期間中に、特段の事情がない限り、本協定の適用を除外しないものとする。

第2条 対象従業員の賃金は、基本給、時間外・休日・深夜割増手当および通勤手当とする。

第3条 対象従業員の基本給の比較対象となる「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」は、次の各号に掲げる条件を満たした別表1「3」のとおりとする。

- 一 比較対象となる同種の業務に従事する一般の労働者の職種 通達に定める「平成30年賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の「機械組立工」とする。
- 二 地域調整 対象従業員が東京都の就業地で派遣就業を行なうことから、通達別添3に定める東京都の指数を用いるものとする。
- 三 通勤手当 基本給とは分離し実費支給とし、第5条のとおりとする。
- 四 退職金 別表1「2」に100分の6を乗じて得られる額を、別表1「2」に加算する。

2 対象従業員の基本給は、次の各号に掲げる条件を満たした別表2のとおりとする。

- 一 別表1の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同額以上であること。
- 二 別表2の各等級の職務と別表1の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の対応関係は次のとおりとすること。

上級：5年 中級：3年 初級：0年

3 会社は、第6条の規定による対象従業員の勤務評価の結果、同じ職務の内容であったとしても、その経験の蓄積・能力の向上があると認められた場合には、基本給額を1～3%の範囲で増額する。また、より高い等級の職務を遂行する能力があると認められた場合には、その能力に応じた派遣就業の機会を提示するものとする。

第4条 時間外・休日・深夜割増手当は、就業規則第〇条の規定を準用する。

第5条 通勤手当は、対象従業員が就業に関し合理的な経路および方法により住居と就業の場所との間の往復を行なう場合に要する実費相当額を支払う。

第6条 基本給の決定は、半期ごとに行なう勤務評価を活用する。勤務評価の方法は就業規則第〇条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、第3条第3項の昇給の範囲を決定する。

第7条以下（教育訓練、賃金以外の待遇、有効期間、署名欄など）：省略

別表1 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（時給換算）

|   |             |            | 基準値および基準値に能力・経験調整指数を乗じた値 |       |       |       |       |       |       |
|---|-------------|------------|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|   |             |            | 0年                       | 1年    | 2年    | 3年    | 5年    | 10年   | 20年   |
| 1 | 機械組立工       | 賃金構造基本統計調査 | 1,100                    | 1,276 | 1,396 | 1,451 | 1,527 | 1,799 | 2,244 |
| 2 | 地域調整        | 東京：114.1   | 1,256                    | 1,456 | 1,593 | 1,656 | 1,743 | 2,053 | 2,561 |
| 3 | 退職金（6%）上乗せ後 |            | 1,332                    | 1,544 | 1,689 | 1,756 | 1,848 | 2,177 | 2,715 |

別表2 対象従業員の基本給の額（時給換算）

| 等級 | 職務の内容           | 基本給額   | 合計額   | ≥ | 対応する一般の労働者の平均的な賃金の額 | 対応する一般の労働者の能力・経験 |
|----|-----------------|--------|-------|---|---------------------|------------------|
| 上級 | 上級機械組立工（〇〇ができる） | 1,900～ | 1,900 |   | 1,848               | 5年               |
| 中級 | 中級機械組立工（〇〇ができる） | 1,800～ | 1,800 |   | 1,756               | 3年               |
| 初級 | 初級機械組立工（〇〇ができる） | 1,400～ | 1,400 |   | 1,332               | 0年               |

支払えば足りることになります。  
紙面の都合上、第7条以下（教育

訓練、賃金以外の待遇、有効期間、署名欄など）は省略していますが、有効期間は、2年以内が望ましいとされています。●