

「改正派遣法 / 働き方改革関連法」に対応する、
 会社の考查結果、労働者との意見・情報交換、労使協定など手続きについて

第2章：実務的対応

第2章：今回の法令で、何がどうやって禁止されるか・・・当局よりだされた、規定への対応方式の決定および説明

目標：派遣先企業の無期雇用労働者と同様の業務を行う、派遣元企業の労働者の不合理な待遇差の解消

●実現に向けた、厚生労働省が定める2種の方式について

今回の規定への対応方式は以下2種が定められている。当社は「労使協定方式」を採用する。

【表1】厚生労働省が定める、規定を守るための2種の方式

| No | 名称 | 概要 | 当社の選択・状況 |
|----|------------|---|-----------------------------------|
| 1 | 派遣先均等・均衡方式 | 派遣先との情報交換によって成立 # 派遣先から所定の情報を取得するなど、非常に手間が多く、 当社での運用は現実的ではない。 | 当社では不採用。工数のムダ。 |
| 2 | 労使協定方式 | 派遣元企業内部でのやり取りで成立 | 当社採用。 以降、本方式のみを前提とした説明とする。 |

※労使協定方式の詳細は、以下p d fとなる。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000501270.pdf>

※マニュアル式は、以下p d fとなる。もう一方の、派遣先均等・均衡方式はp.27より。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000501271.pdf>

● 「労使協定」で本質的（一番大事）に求められている内容3つと当社状況

【表2】労使協定で求められている一番大事な項目一覧

| 項目 | 内容 | 当社状況 |
|-------------------------------------|--|--|
| 不合理な収入差の是正 ①基本賃金 ②交通費 ③退職金 | ①時給換算して、業界の一般的平均額以上であること。 ②ルール以上、支払うこと、実費精算の場合は問題ない ③退職金制度を作るか、前払いの時は①に加算計算して、それらが超えていること。 | 現状運用で、規定クリア 計算の結果、すべて規定基準を超えているから※詳細は本資料 p.5 以降に記載 |
| 評価と昇給 | 公正なルールと、規定がない場合は、作成。 | 現状運用で、規定クリア 就業規則にも規定済み。※詳細は本資料 p.5 以降に記載 |
| 待遇差別しない | → | 現状運用で、規定クリア 当社が直接雇用する、すべての労働者で待遇差別は行っていないから。 ※詳細は本資料 p.5 以降に記載 |
| 教育・訓練 | キャリア形成のための、段階的、体系的 | 現状運用で、文書化されていない部分を作成する。 派遣事業許可要件に、「教育プログラムの文書化が求められているので、体裁上文書化する」が、運用の実態としては、「やりたい人に、カネを払う」のみ。教育の周知啓蒙はするが、やりたくない人に教育を施すのは時間とカネのムダ。 |

● 「労使協定」で定める事項について

厚生労働省のマニュアル「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル p.74」より抜粋。

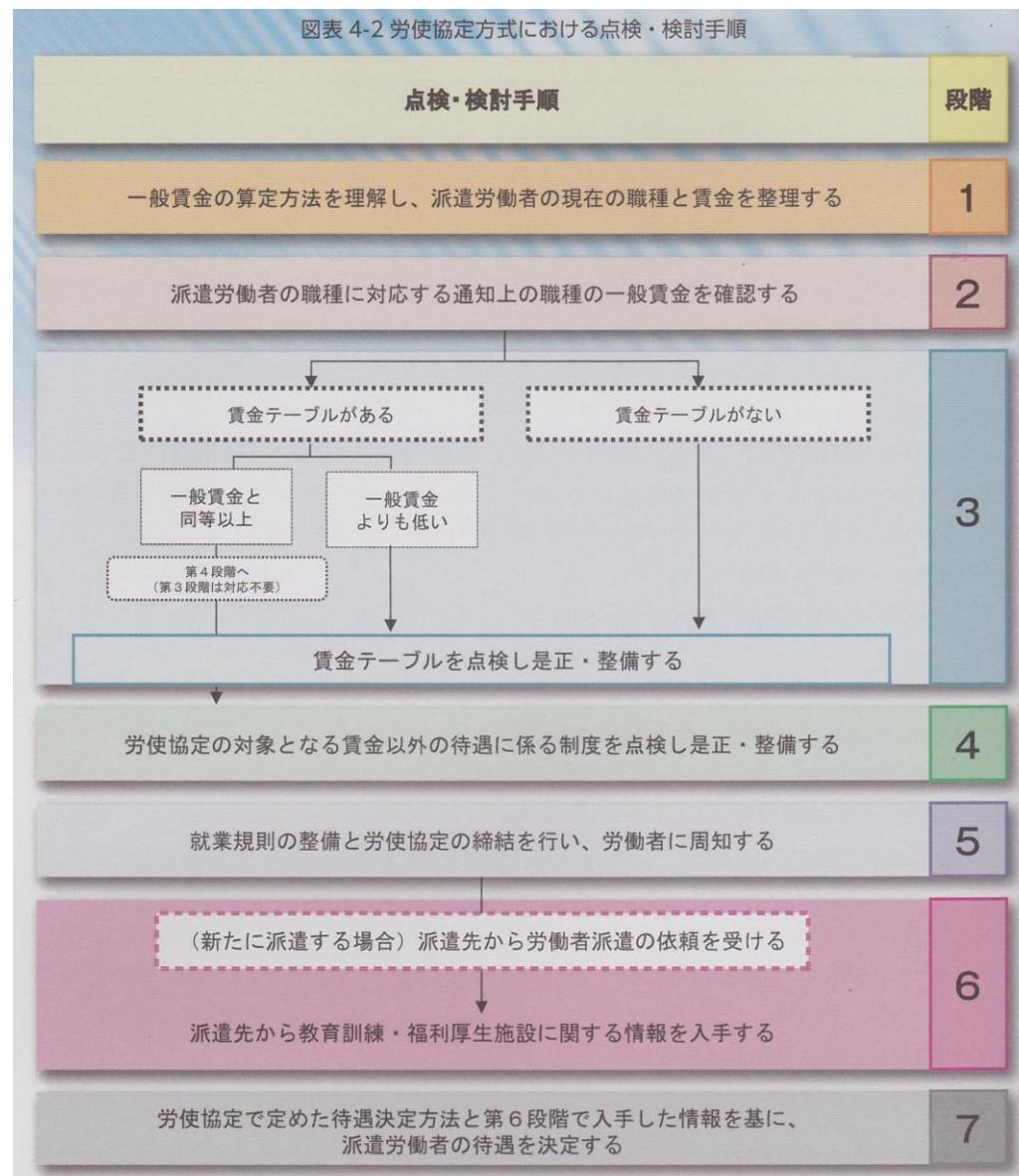
これら①～⑥について、**労使協定に記載する必要**がある。

| 図表 4-1 労使協定に定める事項 | |
|-------------------|--|
| ① | 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲 |
| ② | 賃金の決定方法（ア及びイに該当するものに限る） ア 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労働者の平均的な賃金の額と同等以上の賃金額であること イ 派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に、通勤手当等を除く職務の内容に密接に関連して支払われる賃金が改善されること |
| ③ | 派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること |
| ④ | 「労使協定の対象とならない待遇（派遣先が行う業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練（法第40条第2項の教育訓練）と給食施設、休憩室及び更衣室（法第40条第3項の福利厚生施設）及び賃金」を除く待遇の決定方法（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）との間で不合理な相違がないものに限る） |
| ⑤ | 派遣労働者に対して段階的・体系的な教育訓練を実施すること |
| ⑥ | その他の事項 <ul style="list-style-type: none">・有効期間（2年以内が望ましい）・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・特段の事情がない限り、1つの労働契約期間中に派遣先の変更を理由として、協定対象となる派遣労働者であるか否かを変えようとしないこと |

1. 「労使協定」を締結するにあたり、「点検項目とその手順」について

厚生労働省のマニュアル「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル p.76」より抜粋。

労使協定を実施するにあたり、点検・検討の段階1～7があるので、次項よりその説明とする。



●点検手順に基づいた、当社対応について

前ページ画像の手順1～7について、それぞれ状況説明をする。

| 手順 | 求められること（概要） | 求められること詳細 | 当社見解 および 実施状況 |
|----|-----------------------------------|--|---|
| 1 | 一般賃金の算定方法を理解し、派遣労働者の現在の職種と賃金を整理する | <p>【対象の明示】</p> <p>労使協定の対象となる派遣労働者の賃金は以下3つ</p> <ul style="list-style-type: none"> ①基本給+手当+賞与（特別給与） ②通勤手当 ③退職金 <p>※時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日勤務手当等は含まれない。上記①～③について、以下の2つの基準を満たす必要がある。</p> <p>【基準2つ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 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労働者の平均的な賃金額」（以下、「一般賃金」といいます。）と同等以上となること ② 派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合には、通勤手当等を除く職務に密接に関連する賃金が改善されること <p>一般賃金は、「職業安定局長通知」</p> | <p>①就業規則「賃金規定」および各自との「労働契約」において明記している。</p> <p>②かかった実費すべてを支給している</p> <p>③当社において、「退職金制度の制定」は今後もない。つまり退職金にあたる分を毎月の賃金等で前払いする方法となる。カネの現在価値と将来価値を考えた場合、現在から前倒しでもらい、運用など自己責任において将来に備えたほうが合理的である。中退共などの天下り組織への参画（実務面でも、社員の入退社の都度の煩雑な手続き）などありえない。</p> <p>【基準2つ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①比較、計算するまでもなく、一目見て平均以上である。 ②スキルアップ、成果（売り上げ）アップに関しては応じベースアップ、インセンティブ支払いを行っている。 |

| | | | |
|---|---|---|--|
| 2 | 派遣労働者の職種に対応する通知上の職種の一般賃金を確認する | 2020年度は下記を基準とするらしい。 ①平成30年賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算） https://www.mhlw.go.jp/content/000526706.pdf ②職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算） https://www.mhlw.go.jp/content/000526707.pdf | 【基準へのコメント】 ①項目が、システムエンジニア、とあるが、レベルはあるわけで、オペレータなど技術的付加価値は少ない。 ②システム運用管理者5年の場合、（時給1,710円×160時間×12か月=年収が328万円となる。） |
| 3 | 賃金テーブルを点検し是正・整備する | → | 就業規則「賃金規定」で運用済み。 |
| 4 | 労使協定の対象となる賃金以外の待遇に係る制度を点検し是正・整備する | → | 【フリンジベネフィット】就業規則「特別休暇規定」「慶弔見舞金規程」「キャンペーン／アワード／インセンティブルール」で運用済み 【評価／昇給】就業規則「賃金規定」「人事考課および賞罰規程」で運用済み 【教育】派遣事業許可に必要な文書であり、別途対外的に作成するが、運用は今まで通り、「やりたい人に、カネを払う」 |
| 5 | 就業規則の整備と労使協定の締結を行い、労働者に周知する | → | 就業規則は従前よりあり、今回の労使協定を2020/3/18に締結予定。 |
| 6 | (新たな派遣先の場合) 派遣先から教育訓練・福利厚生施設に関する情報を入手する | → | 依頼は当社が行う。送付は派遣先責任。 |
| 7 | 労使協定で定めた待遇決定方法と第6手順で入手した情報を基に、派遣労働者の待遇を決定する | → | 従前より労働契約書にて明記済み。 |