

労使協定に定めなければいけない事項

・労使協定の対象となる派遣労働者の範囲

→ 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲を記載

・派遣労働者の賃金の決定に関する事項

(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(以下「一般賃金」という)の額と同等以上の賃金の額となるものであること

→ 職業安定局長通知で公表されている派遣労働者専用の職種ごとの最低賃金表に示されている時給額よりも高い時給額を派遣労働者に支払うことを比較して示した派遣労働者用の賃金テーブルを記載すること

(ロ) 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経歴その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものであること

→ 派遣労働者の賃金テーブルは派遣労働者の頑張りに応じて昇給するような内容のものを記載すること

(どんなに働いても賃金額が同じとなるような賃金テーブルではダメ！)

・公正な評価に基づき賃金額を決定する旨

→ 例えば「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」というように、具体的な評価方法を定めること

・賃金以外の待遇の決定方法

→ 賃金額については職業安定局長通知に示された額以上の額を支払っておればいいので、それ以外の待遇については「派遣元の派遣労働者以外の正社員」と「派遣労働者」との間で整合性が図られる待遇を取ることを記載すること

・段階的かつ体系的な教育訓練

→ 2020年4月以前の派遣法でも規定されていた、教育訓練計画に基づく教育訓練を派遣元は派遣労働者に対して実施する旨を記載すること

・その他の事項

(イ) 労使協定の有効期間

→ 労使協定の有効期間を記載すること

(ロ) 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には、その理由

→ 労使協定の対象となる派遣労働者については客観的な基準に基づいたものであれば限定することができる(例えば、職種や有期雇用か無期雇用の違いなど)が、その場合は、限定した理由を労使協定に記載すること

(ハ) 特段の事情が無い限り、一の労働契約の契約期間中に、当該労働契約に係る派遣労働者について、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更しないこと

→ 派遣労働者の待遇決定方式(派遣先均等・均衡方式又は労使協定方式)が、派遣先の変更を理由として、一の労働契約期間中に変更されることは、所得の不安定化を防ぎ、中長期的なキャリア形成を可能とする労使協定制度の趣旨に反する恐れがあることから、特段の事情が無い限り、認められないことを記載すること