

令和9年度一般賃金通達の見直しに関するQ & A

労使協定の締結

問 令和9年度適用一般賃金通達における一般賃金の額等の見直しを踏まえ、同通達の適用日（令和9年4月1日）をまたぐ有効期間の労使協定について、労使協定を締結し直す必要があるのか。

（答）

令和9年度適用一般賃金通達の適用日（令和9年4月1日）時点で有効期間中にある労使協定であっても、労使協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額が、同通達に定める一般賃金の額と同等以上の額であるか否かについて確認する必要がある。

その確認の結果、労使協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額が一般賃金の額と同等以上の額ではない等により、労使協定に定める賃金の額を変更する場合には労使協定を締結し直す必要がある。

一方、協定対象派遣労働者の賃金の額が一般賃金の額と同等以上の額であり、かつ、協定対象派遣労働者の賃金の額を変更しない場合には、派遣元事業主は、「同等以上の額であることを確認した旨の書面」を労使協定書に添付する対応でも差し支えない。

通勤手当

問 今回の見直しにより令和9年度適用の一般通勤手当の額が低下するが、これを理由として、労使協定に定める協定対象派遣労働者の通勤手当の額を引き下げることもよいのか。

（答）

一般通勤手当の額が下がった場合であっても、見直し前の労使協定に定める通勤手当の額を基礎として、協定対象派遣労働者の公正な待遇の確保について労使で十分に協議した上で決定すること。

また、労使で十分に協議を行ったとしても、実際に協定対象派遣労働者の通勤手当の額を引き下げる場合には、労働条件の不利益変更となり得るものであり、労働条件の不利益変更については、労働契約法第9条に基づき、原則として労使双方の合意が必要であることに留意する必要がある。