**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**

○○人材サービス株式会社（以下「甲」という。）と○○人材サービス労働組合（以下「乙」という。）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。

（対象となる派遣労働者の範囲）

第１条　本協定は、派遣先で別表○に掲げる業務に従事する従業員（以下「対象従業員」という。）に適用する。

２　対象従業員については、派遣先が変更される頻度が高いことから、中長期的なキャリア形成を行い所得の不安定化を防ぐ等のため、本労使協定の対象とする。

３　甲は、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。

（賃金の構成）

第２条　対象従業員の賃金は、基本給、賞与、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当及び退職手当とする。**⇒各派遣元様にて定めている賃金をご記入ください。**

（賃金の決定方法）

第３条　対象従業員の基本給及び賞与の比較対象となる「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は、「令和元年７月８日職発０７０８第２号「労働者派遣法第３０条の４第１項第２号イ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について」」（以下「通達」という。）に定める「職業安定業務統計（**賃金構造基本統計の場合は賃金構造基本統計を記入**）の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額」（厚生労働省）の該当職種とする。

（二）通勤手当については、基本給及び賞与とは分離し、第６条のとおりとする。

（三）地域調整については、就業地が所在する地域について局長通達に定める「地域指数」を適用する。

第４条　対象従業員の基本給及び賞与は、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。

（１）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

（２）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

Ａランク：１０年

Ｂランク：５年

Ｃランク：３年

Ｄランク：０年

**⇒ランクについては、各派遣元様にて設定します（ランク数に制限はありません）。**

２　甲は、第１０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、基本給額の１～３％の範囲で能力手当を支払うこととする。

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ように努めるものとする。

**⇒１～３％の幅については、各派遣元様にて任意で設定できます。また昇給制度がある場合は、その旨を記載します。**

第５条　対象従業員の時間外労働手当、深夜・休日労働手当は、社員就業規則第○条に準じて、法律の定めにしたがって支給する。

第６条　対象従業員の通勤手当は、別途実費支給（上限は1時間につき７２円）とする。

**⇒上限については月〇〇円でも可。**

第７条　対象従業員の退職手当の比較対象となる「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３のとおりとする。

（一）退職手当の受給に必要な最低勤続年数：

通達に定める「平成30年中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）の「退職一時金受給のための最低勤続年数」において、最も回答割合の高かったもの（自己都合退職及び会社都合退職のいずれも３年）

（二）退職時の勤続年数ごと（３年、５年、10年、15年、20年、25年、30年、33年）の支給月数：

「平成30年中小企業の賃金・退職金事情」の大学卒の場合の支給率（月数）に、同調査において退職手当制度があると回答した企業の割合をかけた数値として通達に定めるもの

第８条　対象従業員の退職手当は、次の各号に掲げる条件を満たした別表４のとおりとする。ただし、退職手当制度を開始した○○年以前の勤続年数の取扱いについては、労使で協議して別途定める。

（一）別表３に示したものと比べて、退職手当の受給に必要な最低勤続年数が同年数以下であること

（二）別表３に示したものと比べて、退職時の勤続年数ごとの退職手当の支給月数が同月数以上であること

第９条　対象従業員の退職手当については、対象従業員が高齢者であり、前職で退職金が支払われている者、再雇用である者であれば、退職金を支給しない。

（賃金の決定に当たっての評価）

第１０条　賞与の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は社員就業規則第○条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、別表２の備考１のとおり、賞与額を決定する。

（賃金以外の待遇）

第１１条　教育訓練（次条の定めるものを除く。）、福利厚生その他の賃金以外の待遇については正社員と同一とし、社員就業規則第○条から第○条までの規定を準用する。

（教育訓練）

第１２条　労働者派遣法第３０条の２に規定する教育訓練については、労働者派遣法に基づき別途定める「○○社教育訓練実施計画」にしたがって、着実に実施する。

（その他）

第１３条　本協定に定めのない事項については、別途、労使で誠実に協議する。

（有効期間）

第１４条　本協定の有効期間は、令和２年４月１日から令和３年３月３１日までの１年間とする。

**⇒有効期間について特段定めはありませんが、２年以内が望ましいとされています。**

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　令和２年３月１日

 甲　取締役人事部長　　○○○○　印

労働者代表　　○○○○　印

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

（基本給及び賞与の関係）

記入上の注意

※１　賃金構造基本統計調査又は職業安定業務統計の対応する職種について、基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値別の数値を記載

※２　「派遣先の事業所その他派遣就業の場所」に応じて、通達に定める地域指数を乗じた数値を記載

※３　例えば、１年、３年、５年の能力・経験調整指数のみ使う場合は、それ以外の能力・経験調整指数を乗じた値を記載することは必ずしも必要ない。ただし、計算方法の明確化の観点で、基準値（０年）を記載することが望ましい。

|  |  |
| --- | --- |
|  | 基準値及び基準値に能力・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 | プログラマ ー※１ | 通達に定める賃金構造基本統計調査 | 1,221 | 1,416 | 1,549 | 1,610 | 1,695 | 1,996 | 2,491 |
| ２ | 地域調 整※２ | (北海道)92.0 | 1,124 | 1,303 | 1,426 | 1,482 | 1,560 | 1,837 | 2,292 |

*※　地域調整した結果、北海道の地域別最低賃金額861円を下回っているため、表３のとおり、地域別最低賃金額を基準値（０年）の額とした上で、当該額に能力・経験調整指数を乗じることにより、一般基本給・賞与等の額を算出。*

**【計算の結果、最低賃金額を下回った場合の記載例)】**

|  |  |
| --- | --- |
|  | 基準値及び基準値に能力・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 | 製材工 | 通達に定める賃金構造基本統計調査 | 865 | 1,003 | 1,098 | 1,141 | 1,201 | 1,414 | 1,765 |
| ２ | 地域調 整 | (北海道)92.0 | 796（※） | 923 | 1,011 | 1,050 | 1,105 | 1,301 | 1,624 |
| ３ | 基準値（０年）を地域別最低賃額とした額 | 861 | 999 | 1,093 | 1,136 | 1,196 | 1,408 | 1,757 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | 基準値及び基準値に能力・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 | プログラマー | 通達に定める賃金構造基本統計調査 | 1,221 | 1,416 | 1,549 | 1,610 | 1,695 | 1,996 | 2,491 |
| ２ | 地域調整 | (北海道)92.0 | 1,124 | 1,303 | 1,426 | 1,482 | 1,560 | 1,837 | 2,292 |
| ３ | 退職金（６％）上乗せ後 | 1,192 | 1,382 | 1,512 | 1,571 | 1,654 | 1,948 | 2,430 |
| ４ | 通勤手当（72円）上乗せ後 | 1,264 | 1,454 | 1,584 | 1,643 | 1,726 | 2,020 | 2,502 |

 別表２　対象従業員の基本給及び賞与の額

|  |  |
| --- | --- |
|  | 基準値及び基準値に能力・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 |
| プログラマー | 1,221 | 1,416 | 1,549 | 1,610 | 1,695 | 1,996 | 2,491 |
| システムエンジニア | 1,427 | 1,655 | 1,811 | 1,882 | 1,981 | 2,333 | 2,911 |

|  |
| --- |
| 北海道　92.0青森　83.6　　・　　・　　・鹿児島　86.4沖縄　84.4 |

**【別表２】地域指数（平成30年度職業安定業務統計による地域指数）**

**【別表１】賃金構造基本統計調査を基準値とした一般基本給・賞与等の額**

**【職種が複数あり、かつ派遣先の事業所所在地が複数地域となる可能性のある場合の記載例】**

**【退職金（退職金前払いの方法）や通勤手当を合算する場合の記載例】**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 等級 | 職務の内容 | 基本給額(※１) | 賞与額(※２) | 合計額(※４) |  | 対応する一般の労働者の平均的な賃金の額(※３) | 対応する一般の労働者の能力・経験 |
| Ａランク | 上級プログラマー（AI関係等高度なプログラム言語を用いた開発） | 1,600～ | 320 | 1,920 |  | 1,837 | １０年 |
| Ｂランク | 中級プログラマー（Webアプリ作成等の中程度の難易度の開発） | 1,250～ | 250 | 1,500 | **≧** | 1,482 | ３年 |
| Ｃランク | 初級プログラマー（Excelのマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発） | 1,000～ | 200 | 1,200 |  | 1,124 | ０年 |

（備考）

１　賞与については、半期ごとの勤務評価の結果により、Ａ評価（標準より優秀）であれば基本給額の25％相当、Ｂ評価（標準）であれば基本給額の20％相当、Ｃ評価（標準より物足りない）であれば基本給額の15％相当を支給する。

２　未だ勤務評価を実施していない対象従業員については、Ｃ評価（標準より物足りない）とみなして支給する。

**⇒１、２についてはあくまで例となります。**

３　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比較するに当たっては、月給を月の所定労働時間数で除して時給換算した額より比較するものとする。

４　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比較するに当たっては、賞与額は標準的な評価であるＢ評価の場合の額により比較するものとする。

|  |
| --- |
| **【その他の賞与額の計算方法の場合の記載例】**・４　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比較するに当たっては、平成30年度に対象従業員に対して支給された賞与額の合計額を、当該事業年度の当該従業員の所定内労働時間の合計額で除した額により比較するものとする。・４　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比較するに当たっては、令和２年度に支給される賞与額の合計額の見込みを、想定される協定対象派遣労働者の所定内労働時間(●時間)の合計額で除した額により比較するものとする。 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **【派遣先の事業所所在地が複数地域となる可能性があるが、各地域で共通する賃金表を使いつつ、地域係数を用いて協定対象派遣労働者の賃金を調整する場合】****（別表○　地域係数）****（別表○　対象従業員の賃金表（共通））**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 等級 | 職務の内容 | 基本給額(※１) | 賞与額(※２) | 合計額(※４) |  | ○○県　○○○県　○○○県　○ |
| Ａランク | 上級プログラマー（AI関係等高度なプログラム言語を用いた開発） | 1,600～ | 320 | 1,920 |  |
| Ｂランク | 中級プログラマー（Webアプリ作成等の中程度の難易度の開発） | 1,250～ | 250 | 1,500 |  |
| Ｃランク | 初級プログラマー（Excelのマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発） | 1,000～ | 200 | 1,200 |  |

 |

記入上の注意

※１　派遣労働者の基本給及び各種手当（賞与、超過勤務手当、通勤手当（分離して比較する場合）及び退職手当を除く）の合計を時給換算したものを記載。勤務評価の結果、その経験の蓄積・能力の向上があると認められた場合に別途手当を加算する場合は、その旨を記載。

また、基本給・賞与額等に固定残業代を含める場合は、労使で合意した時間分の固定残業代の額を記載。

※２　賞与額は半期ごとの支給であったとしても時給換算したものを記載。

※３　それぞれの等級の職務の内容が何年の能力・経験に相当するかの対応関係を労使で定め、それに応じた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を記載。通達第３の４に基づく合算による比較方法により対応する場合は、合算後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を記載。

※４　基本給額と賞与額・手当等の合計額を記載。この合計額が対応す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と同額以上になっていることを確認。

別表３　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（退職手当の関係）

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 勤続年数 | ３年 | ５年 | 10年 | 15年 | 20年 | 25年 | 30年 | 33年 |
| 支給率（月数） | 自己都合退職 | 0.8 | 1.4 | 3.1 | 5.3 | 7.6 | 10.6 | 13.3 | 15.3 |
| 会社都合退職 | 1.2 | 1.9 | 4.1 | 6.5 | 8.9 | 11.8 | 14.5 | 16.6 |

（資料出所）「平成30年中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）における退職金の支給率（モデル退職金・大学卒）に、同調査において退職手当制度があると回答した企業の割合（71.3％）をかけた数値として通達で定めたもの

**⇒大学卒のモデル退職金が一番支給率が高く、高校卒のモデル退職金が一番支給率が低い。**

**派遣労働者全体で高校卒が多ければ、高校卒の支給率を用いても可。**

別表４　対象従業員の退職手当の額

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 勤続年数 | ３年以上５年未満 | ５年以上10年未満 | 10年以上15年未満 | 15年以上25年未満 | 25年以上35年未満 |
| 支給月数 | 自己都合退職 | 1.0 | 3.0 | 7.0 | 10.0 | 16.0 |
| 会社都合退職 | 2.0 | 5.0 | 9.0 | 12.0 | 18.0 |
| 別表３（再掲） |  |  |  | **≧** |  |  |  |  |
| 勤続年数 | ３年 | ５年 | 10年 | 15年 | 20年 | 25年 | 30年 | 33年 |
| 支給率（月数） | 自己都合退職 | 0.8 | 1.4 | 3.1 | 5.3 | 7.6 | 10.6 | 13.3 | 15.3 |
| 会社都合退職 | 1.2 | 1.9 | 4.1 | 6.5 | 8.9 | 11.8 | 14.5 | 16.6 |

（備考）

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と比較するに当たっては、退職手当額は、支給総額を所定内賃金で除して算出することとする。

２　退職手当の受給に必要な最低勤続年数は３年とし、退職時の勤続年数が３年未満の場合は支給しない。

**⇒退職手当については、３年未満で退職した派遣労働者については支給しなくてよいものとされています。**