

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書（イメージ）

〇〇人材サービス株式会社（以下「甲」という。）と労働者の過半数で組織する労働組合
 〇〇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） ←法第30条の4第1項第1号「適用される派遣労働者の範囲」+第6号「その他厚生労働省令で定める事項」の一部

第1条 本協定は、派遣先でソフトウェア作成の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。

（賃金の決定方法） ←第2号イ「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「2」のとおりとする。

- （1）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5年8月29日付職発0829第1号「令和6年度の「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第30条の4第1項第2号イに定める「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」等について」（以下「通達」という。）に定める「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の「ソフトウェア作成者」とする。

※ 次の①～③の場合には、その理由を労使協定に記載することが必要

- ① 職種ごとに通達別添1と別添2を使い分ける場合
- ② 通達別添2を用いる場合であって、次のように職業分類を使い分ける場合
 - ・ 「大分類」と「当該大分類内の中分類又は小分類」
 - ・ 「中分類」と「当該中分類内の小分類」

③ 職業安定局長通知で示したデータ以外の独自統計等（通達第5）を用いる場合

※ 職種については、別添1又は別添2のうち、協定対象派遣労働者が従事する業務と最も近いと考えられるものを選択すること。

（2）通勤手当については、基本給及び賞与とは分離し実費支給とし、第6条のとおりとする。

（3）地域調整については、派遣先の事業所所在地が北海道内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「北海道」を用いるものとする。

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：3年

Cランク：0年

※ 職務給において職務の等級と基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値とを対応させて比較する場合の一例である

2 甲は、第9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ものとする。 ←第2号口「職務内容等の向上があった場合の賃金の改善」

※ 第2号口「職務内容等の向上があった場合の賃金の改善」の内容には、上記の他にも様々な方法が考えられる

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、法律の定めに従って支給する。

第6条 対象従業員の通勤手当は、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

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。

(1) 退職手当の受給に必要な最低勤続年数：

通達に定める「令和4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）

(2) 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、定年）の支給月数：

「令和4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〇〇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。

- (1) 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
- (2) 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

(賃金の決定に当たっての評価) ←第3号「賃金の決定に当たっての評価」

第9条 基本給及び賞与の決定は、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〇条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、別表2の備考のとおり、基本給及び賞与額を決定する。

(賃金以外の待遇) ←第4号「賃金以外の待遇」

第10条 教育訓練(次条に定めるものを除く。)、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、社員就業規則第〇条から第〇条までの規定を準用する。

(教育訓練) ←第5号「教育訓練」

第11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「〇〇社教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

(その他)

第12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6号「その他厚生労働省令で定める事項」

第13条 本協定の有効期間は、〇〇年〇月〇日から〇〇年〇月〇日までの〇年間とする。

〇〇年 〇月〇日

甲 取締役人事部長 〇〇〇〇 印

乙 執行委員長 〇〇〇〇 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)

			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	1 0 年	2 0 年
1	ソフトウェア作成者※1	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,377	1,585	1,738	1,764	1,858	2,024	2,521
2	地域調整※2	(北海道) 94.0	1,295	1,490	1,634	1,659	1,747	1,903	2,370

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。

別表 2 対象従業員の基本給及び賞与の額

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	上級ソフトウェア開発 (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	≧	1,903	10 年
B ランク	中級ソフトウェア開発 (Web アプリ作成等の中程度の難易度の開発)	1,400～	280	1,680		1,659	3 年
C ランク	初級ソフトウェア開発 (Excel のマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発)	1,100～	220	1,320		1,295	0 年

(備考)

- 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。
- 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。
- 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で除して時給換算した額より比較するものとする。
- 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。

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	定年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.7	1.4	2.9	4.9	7.0	9.2	11.3	12.9	—
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.9	6.1	8.4	10.8	13.1	14.5	16.3

（資料出所）「令和4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(71.5%)をかけた数値として通達で定めたもの

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	定年
支給月数	自己都合 退職	2.0	3.0	7.0	15.0	21.0	—
	会社都合 退職	3.0	5.0	9.0	19.0	26.0	32.0

IIV

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	定年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.7	1.4	2.9	4.9	7.0	9.2	11.3	12.9	—
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.9	6.1	8.4	10.8	13.1	14.5	16.3

（備考）

- 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。
- 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。