**記載例：退職金制度による方法**

【**広島労働局作成　令和５年３月１日**】

※この労使協定（イメージ）は、厚生労働省が

令和５年１月31日に公表したものを基に作成

したものです。

**・*赤文字下線***の部分は、労使協定で定める必要がある項目です。

**・青文字網掛け**の部分は、事業所の実情に応じ変更が必要な箇所です。

**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（イメージ）**

○○人材サービス株式会社（以下「甲」という。）と労働者代表◯◯◯◯（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１条　本協定は、派遣先で**ソフトウェア開発**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。***←法第30条の４第１項第６号「その他」***

（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、退職手当及び○○手当とする。

（賃金の決定方法）***←法第30条の４第１項第２号イ「賃金の決定方法」***

第３条　対象従業員の基本給、賞与及び○○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１の「２」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４年８月26日付職発0826第１号「令和５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。）の別添２に定める「**104ソフトウェア開発技術者**」とする。

（二）地域調整については、派遣先の事業所所在地が**広島県内**に限られることから、通達別添３に定める「**広島県**」の指数を用いるものとする。

（三）時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、社員就業規則第〇条に準じて、法律の定めに従って支給する。

（四）通勤手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、対象従業員の通勤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、通勤に要する実費に相当する額とする。

（五）退職手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、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：

通達別添４に定める「令和２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２年中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）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乗じた数値として通達に定めるもの

第４条　対象従業員の基本給、賞与及び手当は、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。

（一）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

（二）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**

（三）通勤手当については、別途定める賃金規定第〇条に従って、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

（四）退職手当については、次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

２　甲は、第５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、その経験の蓄積及び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％の範囲で追加の手当を支払う**こととする。***←法第30条の４第１項第２号ロ「賃金の改善」***

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。***←法第30条の４第１項第２号ロ「賃金の改善」***

（賃金の決定に当たっての評価）***←法第30条の４第１項第３号「賃金の決定に当たっての評価」***

第５条　基本給の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価は公正に評価することとし、そ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、第４条第２項の追加の手当の範囲を決定する。

２　賞与の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価は公正に評価することとし、そ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。

３　○○手当の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価は公正に評価することとし、そ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、別に定める「○○手当支給規程」により支給を決定する。

（賃金以外の待遇）***←法第30条の４第１項第４号「賃金以外の待遇」***

第６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○条から第○条までの規定を準用する。

（教育訓練）***←法第30条の４第１項第５号「教育訓練」***

第７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」に従って、着実に実施する。

（その他）

第８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）***←法第30条の４第１項第６号「その他」***

第９条　本協定の有効期間は、令和５年４月１日から令和６年３月31日までの１年間とする。

２　本有効期間終了後に締結する労使協定についても、労使は、労使協定に定める対象従業員の賃金の額を基礎として、対象従業員の公正な待遇の確保について誠実に協議するものとする。

令和５年３月１日

甲　　代表取締役 　○○○○　印

乙　　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

（基本給及び賞与等の関係）

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | 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 | １０年 | ２０年 |
| １ | **104　ソフトウェア開発技術者** | 通達に定める**職業安定業務統計** | 1,371 | 1,593 | 1,722 | 1,770 | 1,893 | 2,073 | 2,624 |
| ２ | 地域調整 | **広島県**  **97.3** | 1,334 | 1,550 | 1,676 | 1,723 | 1,842 | 2,018 | 2,554 |

※　一般基本給・賞与等（表１×２）を算出した結果、１円未満の端数が生じた場合、その時点で、当該端数を切り上げることが必要です。

（例：０年目の場合）

1,371円×0.973＝1,334円（1333.983）

別表２　対象従業員の基本給、賞与及び手当の額

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 等級 | 職務の内容 | 基本給額 | 賞与額 | 手当額 | 合計額 |  | 対応する一般の労働者の平均的な賃金の額 | 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）** | 1,800～ | 360 | 50 | 2,210～ |  | 2,018 | **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）** | 1,500～ | 300 | 30 | 1,830～ | **≧** | 1,723 | **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）** | 1,200～ | 240 | 20 | 1,460～ |  | 1,334 | **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。

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、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。

５　手当額には、○○手当、○○手当、○○手当及び○○手当が含まれ、直近の事業年度において協定対象派遣労働者に支給された額の平均額により算出するものとする。

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 | 1.1 | 2.7 | 4.5 | 6.7 | 8.9 | 11.1 | 12.5 | ― |
| 会社都合退職 | 1.0 | 1.6 | 3.6 | 5.6 | 8.0 | 10.1 | 12.3 | 13.6 | 16.3 |

（資料出所）「令和２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（65.9％）を乗じ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 | | | 定年 |
| 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 | | | 26.0 |
| 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 | 定年 |
| 支給率  （月数） | 自己都合退職 | 0.7 | 1.1 | 2.7 | 4.5 | 6.7 | 8.9 | 11.1 | 12.5 | ― |
| 会社都合退職 | 1.0 | 1.6 | 3.6 | 5.6 | 8.0 | 10.1 | 12.3 | 13.6 | 16.3 |

（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。