

## 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）

〇〇人材サービス株式会社（以下「甲」という。）と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。

### 【労働契約期間によって対象を限定する場合の記載例】

第1条 本協定は、期間を定めずに雇用される派遣労働者（以下「対象従業員」という。）に適用する。

※ 一の労使協定に、複数の職種を記載することも可能。ただし、各職種において、法第30条の4第1項第2号イに定める派遣労働者が従事する同種の業務に従事する一般の労働者の平均的賃金（以下、「一般賃金」という。）の額と協定対象派遣労働者の賃金の額が同等以上であることを確認できることが必要。

### 【一の労使協定に複数の職種を記載する場合の記載例】

・第1条 本協定は、派遣先でソフトウェア作成及びシステムエンジニア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。

・第1条 本協定は、派遣先で別表〇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。

### （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、退職手当及び〇〇手当とする。

### （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、賞与及び手当（第2条に掲げる賃金のうち、基本給、賞与及び本条（三）～（五）の手当を除く。以下同じ。）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。

**【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】**

第3条 対象従業員の基本給、賞与及び手当（第2条に掲げる賃金のうち、基本給、賞与及び本条（三）～（五）の手当を除く。以下同じ。）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す別表1に、対象従業員が勤務する派遣先の事業所所在地に対応する別表2の地域指数を乗じたものとする。

※ P14の別表【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】も参照。

- (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3年8月6日付職発0806第3号「令和4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「令和2年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 通達で示したデータ以外の独自統計等（通達の第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。

**【① 職種ごとに通達別添1と別添2を使い分ける場合の記載例】**

(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、次のとおりとする。

イ 「ソフトウェア作成者」における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3年8月6日職発0806第3号「令和4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。）別添1に定める「ソフトウェア作成者」とする。

ロ 「事務販売員」における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、通達別添2に定める「小売店販売員」とする。

ハ イについては、実際に支払われていた賃金額である別添1を使用し、ロについては、派遣先が総合スーパーなどの大規模の店舗だけでなく小規模の店舗も想定していることから、業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある別添2を使用するものとする。

**【② 通達別添2を用いる場合であって、職業分類を使い分ける場合の記載例】**

(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、次のとおりとする。

イ 「医薬品営業」における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3年8月6日職発0806第3号「令和4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。）別添2に定める「343 医薬品営業員」とする。

ロ 「イ以外の営業」における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、通達別添2に定める「34 営業の職業」とする。

ハ イについては、業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある小分類を使用し、ロについては、業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから中分類を使用するものとする。

### 【③ 通達で示したデータ以外の独自統計等（通達の第5）を用いる場合の記載例】

（一）「〇〇事務」における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、通達別添〇の「〇〇」の職種と対象従業員が実際に行う業務との間に乖離があることから、令和〇年〇月〇日に〇〇が実施した「〇〇調査」を使用するものとする。

（二）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、通達別添3に定める「地域指数」の「北海道」を用いるものとする。

※ 一つの労使協定において、都道府県別の指数及び公共職業安定所管轄地域別の指数を使い分ける場合には、その理由を労使協定に記載すること。

#### 【地域指数を使い分ける場合の記載例】

（二）地域調整については、埼玉県、千葉県、東京都の派遣先で派遣就業を行うことから、通達別添3に定める埼玉、千葉、東京の指数を使うものとする。ただし、東京都、千葉県は複数の市区町村の派遣先において就業を行うことから、都道府県の指数を使用し、埼玉県は主に●●市内の派遣先において就業を行うことから、公共職業安定所管轄地域の指数を用いるものとする。

※ 一つの労使協定において、複数の地域において就業することが想定され、複数の一般賃金との比較が必要な場合は、最も高い地域指数を乗じた一般賃金額と、協定対象派遣労働者の賃金額を比べる方法でも差し支えない。ただし、その際、協定対象派遣労働者の賃金額は、全ての者がその額の水準以上であることが必要。（労使協定方式に関するQ&A【第2集】問2-3）

#### 【複数の地域指数のうち、最も高い指数を使って比較する場合の記載例】

（二）地域調整については、派遣先が埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、富山県、大阪府の各市町村内が想定されることから、通達別添3に定める埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、富山県、大阪府の都道府県内の公共職業安定所管轄地域のうち、最も高い指数となる三鷹公共職業安定所管轄地域の指数により算出するものとする。

#### 第4条

（〇）別表2の対象従業員の基本給、賞与及び手当については、全ての対象従業員に適用されるものとする。ただし、別表2の対象従業員の基本給、賞与及び手当に加え、派遣先の就業場所に応じて、別途勤務地手当を支給するものとする。

- (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、第5条のとおりとする。
- (四) 通勤手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し実費支給とし、第6条のとおりとする。
- (五) 退職手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、第7条のとおりとする。

**【通勤手当を合算する場合の記載例】**

第3条 対象従業員の基本給、賞与及び手当（第2条に掲げる賃金のうち、基本給、賞与、本条（三）及び（五）の手当を除く。以下同じ。）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「3」のとおりとする。

(一)～(三) (略)

(四) 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」については、通達の第3の4に定める合算により比較する方法とし、その額を71円（時給換算額）とする。

(五) (略)

※ 定額支給等で合算する場合は、第6条の【「一般の労働者の通勤手当に相当する額と「同等以上」を確保する場合」の方法をとりにしているが、一般通勤手当71円とならない場合の記載例】及びP12【通勤手当を合算する場合の記載例】も参照。

**【退職手当を合算する場合の記載例】**

第3条 対象従業員の基本給、賞与及び手当（第2条に掲げる賃金のうち、基本給、賞与、本条（三）及び（四）の手当を除く。以下同じ。）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「3」のとおりとする。

(一)～(四) (略)

(五) 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」については、通達の第3の4に定める合算により比較する方法とし、その額を別表1の「2」に定める額に6%を乗じた額（1円未満の端数切り上げ）とする。

※ 合算する場合は、P12【退職手当（退職金前払いの方法を含む）を合算する場合の記載例】も参照。

**【通勤手当及び退職手当を合算する場合の記載例】**

第3条 対象従業員の基本給、賞与及び手当（第2条に掲げる賃金のうち、基本給、賞与及び本条（三）の手当を除く。以下同じ。）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「4」のとおりとする。

(一)～(三) (略)

(四) 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」については、通達の第3の4に定める合算により比較する方法とし、その額を71円(時給換算額)とする。

(五) 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」については、通達の第3の4に定める合算により比較する方法とし、その額を別表1の「2」に定める額に6%を乗じた額(1円未満の端数切り上げ)とする。

※ 合算する場合は、P13【退職手当(退職金前払いの方法を含む)や通勤手当を合算する場合の記載例】も参照。

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

※ 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。

※ どの能力・経験調整指数を用いるか記載し、一般基本給・賞与等の額が客観的に明らかになるようにすることが必要。例えば、「一般基本給・賞与等の額と同等以上にする」のみ記載することや別表として局長通達の別添1又は別添2をそのまま添付することなどは、対応関係が明らかでなく、問題となり得ること。

【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の記載例】

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ものとする。

(一) (二) (略)

(三) 対象従業員の基本給、賞与及び手当については、別表〇の賃金表に、対象従業員が勤務する派遣先事業所の所在地に対応する別表〇の地域係数を乗じたものとする。

※ P16の別表【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の記載例】も参照。

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。

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。

【各等級の職務と能力・経験調整指数を対応することに加え、号俸（昇給レンジ）により第2号口「職務内容等の向上があった場合の賃金の改善」に対応する場合の記載例】

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、その経験の蓄積及び能力の向上があると認められた場合には、昇給は勤務成績等に応じて1号俸から5号俸までの範囲内で決定するものとする。

【「職務内容等の向上があった場合により高度な業務に係る派遣就業機会を提供」の場合の記載例】

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、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機会を提示するものとする。ただし、これに相当する機会を提示できないときは、同勤務評価の結果に応じて、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。

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。

【通勤手当の支給要件に「徒歩圏」を設けている場合の記載例】

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。ただし、交通機関等を利用しなければ通勤することが困難である従業員以外の従業員であって、交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離（一般に利用しうる最短の経路の長さによる。）が片道2km未満であるものを除く。

【通勤手当に上限額ある場合の記載例】

第6条 通勤手当は、月額○円（時給換算額○円）までの範囲内において、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

※ 通勤手当に上限額がある場合には、その額を労使協定に定めることが必要。当該上限額が71円（※令和4年度適用の場合。以下同じ。）未満の場合は、下記記載例を参照。

【「一般の労働者の通勤手当に相当する額と「同等以上」を確保する場合」の方法をとることになっているが、一般通勤手当 71 円とまらない場合の記載例】

第 6 条 通勤手当は、月額〇千円を全対象従業員に支給する。

2 一般通勤手当との差額（時給換算額〇円）については、通達の第 3 の 4 に基づく合算による比較方法により対応するものとし、別表 2 のとおりとする。

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。

(一) 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）

(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：

「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かけた数値として通達に定めるもの

【退職金前払いの方法をとる場合の記載例】

第 7 条 対象従業員の退職手当は、別表 1 の 2 に定める額の 6 % の額を前払い退職金として支給する。

※ 就業規則上で前払い退職金として支給することが明確になっていない場合は、合算による方法となるため、P4 の【退職手当を合算する場合の記載例】及び P12 の【退職手当（退職金前払いの方法を含む）を合算する場合の記載例】を参照。

【中小企業退職金共済制度等への加入の方法をとる場合の記載例】

第 7 条 対象従業員の退職手当は、独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部との間に退職金共済契約を締結するものとする。

2 前項の掛金月額、別表 1 の 2 に定める額の 6 % の額以上の掛金拠出とし、支給方法などを含む詳細は退職金規則の定めによるものとする。

【中小企業退職金共済制度等への加入の方法をとることになっているが、一般基本給・賞与等の額の 6 % の額とまらない場合の記載例】

第 7 条 対象従業員の退職手当は、独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部との間に退職金共済契約を締結するものとする。

2 前項の掛金月額は、別表 1 の 2 に定める額の総額の 4 % の額以上となるようにし、支給方法などを含む詳細は退職金規則の定めによるものとする。

- ・ 3 別表1の2に定める額の6%の額と前項の掛金の額（4%）との差額については、退職金前払いの方法により対応するものとする。
- ・ 3 別表1の2に定める額の6%の額と前項の掛金の額（4%）との差額については、通達の第3の4に基づく合算による比較方法により対応するものとし、別表2のとおりとする。

※ P14の【中小企業退職金共済制度等への加入の方法をとることになっているが、一般基本給・賞与等の額の6%の額に満たない場合（4%の場合）の記載例】を参照。

**【退職一時金の費用を「中小企業退職金共済制度等に参加する場合」とする場合の記載例】**

第7条 対象従業員の退職手当は、別途定める退職金規則に従って支給する。

2 前項の退職手当の費用は、別表1の2に定める額の6%の額以上のものとし、その計算方法については労使の協議により別途定める。

**【退職金の支払いの方法を労働者の区分ごとで使い分ける場合の記載例】**

第7条 対象従業員の退職手当は、〇〇の従業員に対しては、第〇条及び第〇条に規定する退職金制度に従って支給し、〇〇の従業員に対しては、別表1の2に定める額の6%の額を前払い退職金として支給する。

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。

- (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

※ 協定対象派遣労働者の退職手当の額が客観的に明らかとなるよう記載することが必要。例えば、「対象従業員の退職手当は、別途定める退職金規程による」のみの記載であると、対象従業員の退職手当の額が客観的に明らかとならないものと考えられる。

(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〇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「○○手当支給規定」により支給を決定する。

【職務の内容に密接に関連して支払われるもののうち、一定の要件の下で必ず支払われることとして就業規則等に定められている手当の場合の記載例】

- 3 ○○手当は、社員就業規則○条に基づき支給するものとする。

※ 法第30条の4第1項第3号については、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、能力、経験等の向上を公正に評価しその結果を勘案した賃金を決定することを労使協定で定めることが要件であるため、一般的に職務の内容、職務の成果、能力、経験等に応じて支給されることが考えられる職務の内容に密接に関連して支払われるものは全て労使協定に規定する必要があることに留意すること。また、第9条の記載ぶりのとおり、自社の就業規則等を準用することでも差し支えないが、当該就業規則等には法第30条の4第1項第3号における、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、能力、経験等の向上を公正に評価することが具体的に定まっていることが必要となる。

(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○条から第○条までの規定を準用する。

【正社員と別規程を使用している場合の記載例】

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、正社員に適用される○○就業規則第○条から○条までの規定と不合理な待遇差が生じることとならないものとして、○○就業規則第○条から第○条までの規定を適用する。

(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「○○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、○○年○月○日から○○年○月○日までの○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、労使協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額を基礎として、協定対象派遣労働者の公正な待遇の確保について誠実に協議するものとする。

※ 労使協定の有効期間中に一般賃金の額が変更された場合には、有効期間中であっても、労使協定に定める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るか否か確認することが必要。

その結果、派遣労働者の賃金の額が次年度の一般賃金の額と同等以上の額でない場合には、労使協定に定める賃金の決定方法を変更するために労使協定を締結し直さなければならない。

一方、派遣労働者の賃金の額が次年度の一般賃金の額と同等以上の額である場合には、派遣元事業主が、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に添付することで差し支えない。

※ 労使協定方式については、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援など、派遣労働者の長期的なキャリア形成に配慮した雇用管理を行うことができるようにすることを目的としたものである。このため、当該目的を達成する観点から、見直し前の労使協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額を基礎として、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議論することが望まれるものである。

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	ソフトウェア作成者	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,303	1,489	1,614	1,678	1,753	1,969	2,457
2	地域調整	北海道 92.7	1,208	1,381	1,497	1,556	1,626	1,826	2,278

記入上の注意

- ※1 【職種】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 【地域調整】「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。
- ※4 通達別添1又は別添2に示される数値に通達別添3の地域指数を乗じ、一般基本給・賞与等を算出した結果、1円未満の端数が生じた場合には、当該端数は切り上げをすることが必要。

【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	クリーニング職、洗張職	通達に定める賃金構造基本統計調査	904	1,033	1,120	1,164	1,216	1,366	1,705
2	地域調整	北海道 92.7	839(※)	958	1,039	1,080	1,128	1,267	1,581
3	基準値(0年)を地域別最低賃額とした額		889	1,017	1,102	1,146	1,196	1,344	1,677

※ 地域調整した結果、北海道の地域別最低賃金額 889 円(令和3年10月1日時点)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(1円未満の端数切り上げ)。

【通勤手当を合算する場合の記載例】

			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	ソフトウェア作成者	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,303	1,489	1,614	1,678	1,753	1,969	2,457
2	地域調整	北海道 92.7	1,208	1,381	1,497	1,556	1,626	1,826	2,278
3	通勤手当（71円） 上乗せ後		1,279	1,452	1,568	1,627	1,697	1,897	2,349

【退職手当（退職金前払いの方法を含む）を合算する場合の記載例】

			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	ソフトウェア作成者	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,303	1,489	1,614	1,678	1,753	1,969	2,457
2	地域調整	北海道 92.7	1,208	1,381	1,497	1,556	1,626	1,826	2,278
3	退職金（6%） 上乗せ後		1,281	1,464	1,587	1,650	1,724	1,936	2,415

※ 一般基本給・賞与等（表1×表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。また、一般基本給・賞与等に6%を乗じ、1円未満の端数が生じた際も当該端数の切り上げが必要。

（例：0年目の場合）

$$1,303 \text{ 円} \times 0.927 = 1,208 \text{ 円} \text{ (1207.881)}$$

$$1,208 \text{ 円} \times 1.06 = 1,281 \text{ 円} \text{ (1280.48)}$$

【退職手当（退職金前払いの方法を含む）や通勤手当を合算する場合の記載例】

			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	ソフトウェア作成者	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,303	1,489	1,614	1,678	1,753	1,969	2,457
2	地域調整	北海道 92.7	1,208	1,381	1,497	1,556	1,626	1,826	2,278
3	退職金（6%） 上乗せ後		1,281	1,464	1,587	1,650	1,724	1,936	2,415
4	通勤手当（71円） 上乗せ後		1,352	1,535	1,658	1,721	1,795	2,007	2,486

※ 一般基本給・賞与等（表1×表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。また、一般基本給・賞与等に6%を乗じ、1円未満の端数が生じた際も当該端数の切り上げが必要。

（例：0年目の場合）

$$1,303 \text{円} \times 0.927 = 1,208 \text{円} (1207.881)$$

$$1,208 \text{円} \times 1.06 = 1,281 \text{円} (1280.48)$$

【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】

【別表1】「基準値（0年）×能力・経験調整指数」（通達に定める令和2年賃金構造基本統計調査）

	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
ソフトウェア作成者	1,303	1,489	1,614	1,678	1,753	1,969	2,457
システムコンサルタント・設計者	1,618	1,849	2,005	2,084	2,176	2,445	3,052

【別表2】地域指数（通達に定める職業安定業務統計による地域指数）

北海道	92.7
青森	83.8
.	.
.	.
.	.
鹿児島	86.8
沖縄	85.2

【中小企業退職金共済制度等へ加入の方法をとることになっているが、一般基本給・賞与等の額の6%の額に満たない場合（4%の場合）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	ソフトウェア作成者	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,303	1,489	1,614	1,678	1,753	1,969	2,457
2	地域調整	北海道 92.7	1,208	1,381	1,497	1,556	1,626	1,826	2,278
3	退職金（2%） 上乗せ後		1,233	1,409	1,527	1,588	1,659	1,863	2,324

※ 一般基本給・賞与等（表1×表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。また、一般基本給・賞与等に2%を乗じ、1円未満の端数が生じた際も当該端数の切り上げが必要。

（例：0年目の場合）

$$1,303 \text{ 円} \times 0.927 = 1,208 \text{ 円} \quad (1207.881)$$

$$1,208 \text{ 円} \times 1.02 = 1,233 \text{ 円} \quad (1232.16)$$

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）	1,600～	320	50	1,970～	1,826	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）	1,350～	270	30	1,650～	1,556	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	20	1,340～	1,208	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数で除して時給換算した額に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。
- 手当額には、〇〇手当、〇〇手当、〇〇手当及び〇〇手当が含まれ、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。

**【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、令和3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時間数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4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)の合計時間数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の記載例】**

(別表〇 対象従業員の賃金表 (共通))

等級	職務の内容	基本給額	賞与額	手当額	合計額
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	50	1,970~
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)	1,350~	270	30	1,650~
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	20	1,340~

(別表〇 地域係数)

〇〇県	〇
〇〇県	〇
〇〇県	〇

×



---

## 記入上の注意

---

- ※1【基本給額】個々の協定対象派遣労働者に実際に支給される基本給額を時給換算したものを記載。
  - ※2【賞与額】賞与額は半期ごと等の支給であったとしても時給換算したものを記載。
  - ※3【手当額】協定対象派遣労働者の各種手当（賞与、超過勤務手当、通勤手当及び退職手当を除く（※通勤手当及び退職手当を合算して比較する場合は、「手当」に含めることもある））の合計を時給換算したものを記載。勤務評価の結果、その経験の蓄積及び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・賞与等の額に固定残業代の額を含める場合は、労使で合意した時間分の固定残業代の額を記載（労使協定方式に関するQ&A【第2集】問2-1を参照）。
  - ※4【合計額】基本給額、賞与額及び手当額の合計額を記載。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。
  - ※5【対応する一般の労働者の平均的な賃金の額】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。  
通達の第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、P11の【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】の表「3」又は「4」に記載する合算後の額を記載。
-

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	0.7	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

(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
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

#### 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
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

(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。