

1. 局長通達で示す方法を用いる場合

選択肢1～3のいずれかを労使の話し合いで選択する。

選択肢1 退職手当の導入割合、最低勤続年数及び支給月数の相場について、国が各種調査結果を示し、その中のいずれかを選択し、それと退職手当制度を比較

※ 退職手当制度は、「全ての協定対象派遣労働者に適用されるものであること」、「退職手当の決定、計算及び支払の方法(例えば、勤続年数、退職事由等の退職手当額の決定のための要素、退職手当額の算定方法及び一時金で支払うのか年金で支払うのか等の支払の方法をいう。)」及び「退職手当の支払の時期」が明確なものであることが必要。

選択肢2 派遣労働者の退職手当相当にかかる費用について時給換算し、派遣労働者の賃金に加算。同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準に退職費用分(6%)を上乗せ。その上で両者を比較

- 退職手当相当にかかる費用については、厚生労働省「平成28年就労条件総合調査」より、退職給付等の費用は18,834円。
- 就労条件総合調査の現金給与額には、超過勤務手当も含まれていることから、平成28年賃金構造基本統計調査を使い超過勤務手当分を調整した現金給与額に占める比率は6%

選択肢3 派遣労働者が中小企業退職金共済制度(確定給付企業年金や確定拠出年金等の掛金も含む)に(給与の6%以上で)加入している場合は、退職手当については同種の業務に従事する一般労働者と同等以上であるとする

※ 一人の協定対象派遣労働者について、選択肢2及び3を併用することが可能であり、その場合には選択肢2の賃金と3の掛金の合計額が、一般基本給・賞与等に退職給付等の費用の割合(6%)を乗じた額(一般退職金)と比較し、同等以上であることが必要。

2. 局長通達で示す統計以外を用いる場合

局長通達で示す統計は、調査対象が中小企業であることなど、一般の労働者の退職金として示す数値に限りがあるため、以下のいずれかの条件を満たせば局長通達で示す統計以外を用いることが可能

- ・ 公的統計(国又は地方公共団体が作成)であること
- ・ 集計項目ごとに実標本数を一定数以上確保するよう標本設計した上で無作為抽出で調査を実施する場合

選択肢1の比較方法の例

(例①)

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「平成30年中小企業の賃金・退職金事情」(東京都)の中で最も回答割合が高かったもの(会社都合及び自己都合とともに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)の支給月数

退職事由に応じて、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)の大卒自己都合、大卒会社都合のそれぞれの勤続年数別の支給月数に退職制度導入割合(71.3%)を掛けたもの。

勤続年数	3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年
自己都合	0.8	1.4	3.1	5.3	7.6	10.6	13.3	15.3
会社都合	1.2	1.9	4.1	6.5	8.9	11.8	14.5	16.6

以下の退職金テーブル(例)をもつ派遣会社の退職手当制度は上記のテーブルの平均支給月数を上回っているので「同等以上」

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
自己都合	1.0	3.0	7.0	10.0	16.0
会社都合	2.0	5.0	9.0	12.0	18.0

(例②)

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「平成30年就労条件総合調査」の中で最も回答割合が高かったもの(会社都合及び自己都合とともに3年以上4年未満)

(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、35年)の支給月数

退職事由に応じて、通達に定める「平成29年賃金事情等総合調査」(中央労働委員会)の大卒(総合職)の支給月数に、退職制度導入割合(91.1%)を掛けたもの。

勤続年数	3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年
自己都合	1.2	2.1	5.0	9.3	15.0	21.9	29.1	36.6
会社都合	2.6	4.1	8.6	13.6	18.3	25.3	32.4	39.5

以下の退職金テーブル(例)をもつ派遣会社の退職手当制度は上記のテーブルの平均支給月数を上回っているので「同等以上」

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	35年以上
自己都合	2.0	3.0	5.0	16.0	30.0	37.0
会社都合	3.0	5.0	9.0	20.0	35.0	40.0

(例③)

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「平成30年就労条件総合調査」の中で最も回答割合が高かったもの(会社都合及び自己都合とともに3年以上4年未満)

(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、35年)の支給月数

<会社都合>

調査対象企業の特性がより合致している「2018年9月退職金・年金に関する実態調査結果」(日本経済団体連合会)の大卒の支給月数に、退職制度導入割合(80.5%。平成30年就労条件総合調査)を掛けたもの。

<自己都合>

自己都合は日本経済団体連合会の調査では公表されていないため、資本金5億円以上、労働者1,000人以上の企業を対象にしている「平成29年賃金事情等総合調査」(中央労働委員会)の大卒((総合職)事務・技術労働者)の支給月数の自己都合と会社都合の比(自己都合/退職都合)を用い、自己都合の支給月数を推計。そのうえで、退職制度導入割合(80.5%。平成30年就労条件総合調査)を掛けたもの。

勤続年数	3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年
自己都合	1.0	1.9	4.3	6.8	11.6	15.9	21.2	26.3
会社都合	2.2	3.7	7.4	10.0	14.2	18.4	23.6	28.2

以下の退職金テーブル(例)をもつ派遣会社の退職手当制度は上記のテーブルの平均支給月数を上回っているので「同等以上」

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	35年以上
自己都合	2.0	3.0	7.0	16.0	22.0	27.0
会社都合	3.0	5.0	9.0	18.0	25.0	30.0