**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（合算方式のイメージ）**

株式会社山口労働（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）

第１条　本協定は、派遣先で一般事務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、○○手当、時間外労働手当及び深夜・休日労働手当とする。

（賃金の決定方法）

第３条　対象従業員の基本給及び○○手当（第２条に掲げる賃金のうち、○○手当をいう。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）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。）に定める別添２「職業安定業務統計」（厚生労働省）の「一般事務員」とする。

（二）地域調整については、派遣先の事業所所在地が山口県内に限られることから、通達別添３に定める「地域指数」の「山口」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、基本給及び○○手当とは分離し、第５条のとおりとする。

（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５％を乗じた額（１円未満の端数切り上げ）とする。

第４条　対象従業員の基本給及び○○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

２　甲は、第６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％の範囲で昇給を行うこととする。

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。

（賃金の決定に当たっての評価）

第６条　基本給及び○○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、第４条第２項の昇給の範囲を決定する。

（賃金以外の待遇）

第７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）

第８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「○○会社教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

（その他）

第９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１０条　本協定の有効期間は、令和６年４月１日から令和７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。

令和６年３月○日

甲　株式会社山口労働　取締役部長 　○○　○○　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○○手当の関係）

(※1)

|  |  |
| --- | --- |
|  | 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 | 25一般事務員 | 通達に定める職業安定業務統計 | 1,075 | 1,237 | 1,357 | 1,377 | 1,450 | 1,580 | 1,968 |
| ２ | 地域調整 | 山口91.8 | 987 | 1,136 | 1,246 | 1,265 | 1,332 | 1,451 | 1,807 |
| ３ | 退職金（５％）上乗せ後 | 1,037 | 1,193 | 1,309 | 1,328 | 1,399 | 1,524 | 1,898 |
| ４ | 通勤手当（72円）上乗せ後 | 1,109 | 1,265 | 1,381 | 1,400 | 1,471 | 1,596 | 1,970 |

***【退職手当や通勤手当を合算する場合の記載例】***

(※2)

(※4)

(※3)

(※5)

(※6)

*※　一般基本給・賞与等（表「１」）に地域指数を乗じ、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、当該額に退職給付の費用の割合（表「３」）の５％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：３年目の場合）*

*一般基本給・賞与等：1,377円×0.918＝1,264.08　　 →　1,265円（切り上げ）*

*退職金(５％)上乗せ：1,265円× 1.05＝1,328.25 　　→　1,329円（切り上げ）*

***【別表１】　記入上の注意　～　当該「合算方式のイメージ」について***

※１　この協定見本（合算方式のイメージ）は、通達に定める一般賃金の取扱いにある、「基本給・賞与・手当等」、「通勤手当」及び「退職金」のうち、対象従業員の賃金は、「賞与」、「通勤手当」及び「退職金」を支給しない場合の「通達第３の４の③」にもとづくイメージ。

※２【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

※３【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

　　　例えば、１年、３年、１０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。

※５【退職金上乗せ後】上記※４で算出した数値に通達第２の３（２）に定める退職給付等の費用の割合を上乗せした数値。その結果、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。

※６【通勤手当上乗せ後】上記※５で算出した数値に通達第２の２（２）に定める１時間当たりの通勤手当の額を上乗せした数値。

　　　この数値が、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なる。

別表２　対象従業員の基本給及び○○手当の額

(※11)

(※12)

(※8)

(※9)

(※7)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 等級 | 職務の内容 | 基本給額 | ○○手当額(※10) | 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 | 上級一般事務（人事・企画等の管理に係わる高度な事務全般） | 1,600～ | 50 | 1,650～ |  | 1,596 | １０年 |
| Ｂランク | 中級一般事務（応用の利いた事務全般） | 1,400～ | 30 | 1,430～ |  | 1,400 | ３年 |
| Ｃランク | 初級一般事務（基本的な応接及び機器操作） | 1,110～ | 20 | 1,130～ |  | 1,109 | ０年 |

（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、越額を月の所定労働時間数で除して時間換算した額により比較するものとする。

２　○○手当額には、○○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２】　記入上の注意～当該「合算方式のイメージ」について***

※７　この協定見本（合算方式のイメージ）は、通達に定める一般賃金の取扱いにある、「基本給・賞与・手当等」、「通勤手当」及び「退職金」のうち、対象従業員の賃金は、「賞与」、「通勤手当」及び「退職金」を支給しない場合の「通達第３の４の③」にもとづくイメージ。

※８【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。

※９【賞与額】支給しないこととしているため記載不要。

※１０【○○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。（当該協定の規定では、「昇給」とした。）

また、基本給・各種手当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）。

※１１【合計額】基本給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。

※１２【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。（別表１の「４」に記載する合算後の額を記載。）