

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、派遣先でプログラマー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、一般賃金の額と協定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、派遣先でプログラマー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。

【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。

※ P10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、令和元年7月8日職発0708第2号「令和2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「平成30年賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)の「プログラマー」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】

- (1) 「プログラマー」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、令和元年7月8日職発0708第2号「令和2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「プログラマー」とする。
- (2) 「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。
- (3) (1)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、(2)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】

- (1) 「秘書」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、令和元年7月8日職発 0708 第2号「令和2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「255 秘書」とする。
- (2) 「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2に定める「25 一般事務員」とする。
- (3) (1) 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、(2) 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を用いる場合の記載例】

- (1) 「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、令和元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) 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。

※ 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」の方法をとることにしているが、一般通勤手当72円とならない場合の記載例」及びP10「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」も参照。

- (三) 地域調整については、就業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。

※ 一つの労使協定において、都道府県内の指数及び公共職業安定所管轄地域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例】

- (3) 地域調整については、埼玉県、千葉県、東京都の就業地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例】

(三) 地域調整については、就業地が埼玉県、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指数を用いるものとする。

(四) 別表2の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」については、前項のうち、最も高い指数を持つ三鷹の指数により算出するものとする。

(五) 別表2の対象従業員の基本給及び賞与については、すべ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及び賞与に加え、派遣先の就業場所に依りて、別途勤務地手当を支給するものとする。

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。

【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】

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ものとする。

(1) (2) (略)

(3) 対象従業員の基本給及び賞与については、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。

※ P12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】」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・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号ロ「職務内容等の向上があった場合の賃金の改善」

※ 第2号ロ「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。

【等級で能力・経験調整指数を使い、号俸（昇給レンジ）で第2号ロ「職務内容等の向上があった場合の賃金の改善」を使う場合の記載例】

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・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。

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。

【「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72円とならない場合の記載例】

第6条 通勤手当は、月額○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については、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ものとする。

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：

通達に定める「平成30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：

「平成30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

【退職金前払いの方法をとる場合の記載例】

第7条 対象従業員に対して、別表〇の一般基本給・賞与等の額の6%の額を前払い退職金として支給する。

【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、別表〇の一般基本給・賞与等の総額の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%の額とな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、別表〇の一般基本給・賞与等の総額の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 別表〇の一般基本給・賞与等の額の6%の額と前項の掛金の額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 別表〇の一般基本給・賞与等の額の6%の額と掛金の額（4%）との差額については、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ものとする。

【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」で見ると記載例】

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、別表〇の一般基本給・賞与等の総額の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 対象従業員に対して、〇〇の従業員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、〇〇の従業員は別表〇の一般基本給・賞与等の額の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

(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 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1のとおり、賞与額を決定する。

【基本給の評価の記載例】

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項の昇給の範囲を決定する。

(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。

【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〇〇就業規則第〇条から〇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、〇〇就業規則第〇条から第〇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「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。

※ 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。

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	10年	20年
1	プログラマー ※1	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,221	1,416	1,549	1,610	1,695	1,996	2,491
2	地域調整 ※2	(北海道) 92.0	1,124	1,303	1,426	1,482	1,560	1,837	2,292

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。

【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	製材工	通達に定める賃金構造基本統計調査	865	1,003	1,098	1,141	1,201	1,414	1,765
2	地域調整	(北海道) 92.0	796 (※)	923	1,011	1,050	1,105	1,301	1,624
3	基準値(0年)を地域別最低賃額とした額		861	999	1,093	1,136	1,196	1,408	1,757

※ 地域調整した結果、北海道の地域別最低賃金額861円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。

【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】

			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	プログラマー	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,221	1,416	1,549	1,610	1,695	1,996	2,491
2	地域調整	(北海道) 92.0	1,124	1,303	1,426	1,482	1,560	1,837	2,292
3	退職金（6%） 上乗せ後		1,192	1,382	1,512	1,571	1,654	1,948	2,430
4	通勤手当（72円） 上乗せ後		1,264	1,454	1,584	1,643	1,726	2,020	2,502

【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】賃金構造基本統計調査を基準値とした一般基本給・賞与等の額

	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
プログラマー	1,221	1,416	1,549	1,610	1,695	1,996	2,491
システムエンジニア	1,427	1,655	1,811	1,882	1,981	2,333	2,911

【別表2】地域指数（平成30年度職業安定業務統計による地域指数）

北海道	92.0
青森	83.6
・	
・	
・	
鹿児島	86.4
沖縄	84.4

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	上級プログラマー (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	≧	1,837	10年
Bランク	中級プログラマー (Webアプリ作成等の中程度の難易度の開発)	1,250～	250	1,500		1,482	3年
Cランク	初級プログラマー (Excelのマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発)	1,000～	200	1,200		1,124	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。

【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、平成 30 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額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 2 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)の合計額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】

(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 (※ 1)	賞与額 (※ 2)	合計額 (※ 4)
A ランク	上級プログラマー (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
B ランク	中級プログラマー (Web アプリ作成等の中程度の難易度の開発)	1,250～	250	1,500
C ランク	初級プログラマー (Excel のマクロ等、簡易なプログラム言語を用いた開発)	1,000～	200	1,200

(別表〇 地域係数)

〇〇県 ○
 〇〇県 ○
 〇〇県 ○

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・手当等の合計額を記載。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
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.4	3.1	5.3	7.6	10.6	13.3	15.3
	会社都合 退職	1.2	1.9	4.1	6.5	8.9	11.8	14.5	16.6

(資料出所)「平成30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(71.3%)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	0.8	1.4	3.1	5.3	7.6	10.6	13.3	15.3
	会社都合 退職	1.2	1.9	4.1	6.5	8.9	11.8	14.5	16.6

(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。