

## 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）（素案）

〇〇人材サービス株式会社と〇〇人材サービス労働組合は、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 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 〇〇人材サービス株式会社は、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、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。

（1）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、「平成〇〇年〇月〇日職発第〇〇〇〇〇号「労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号イ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について（仮称）」（以下「通達」という。）に定める「平成〇年賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の「プログラマー」

※ 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を求める予定

- ① 職種ごとに賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計を使い分ける場合
- ② 職業安定業務統計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 職業安定局長通知で示したデータ以外の他の公式統計又は独自統計を用いる場合

- (2) 通勤手当については、基本給及び賞与とは分離し、第6条のとおりとする。
- (3) 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」により調整

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

2 ○○人材サービス株式会社は、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ように努めるものとする。 ←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

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。

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。

(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28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）の支給月数：

「平成 28 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

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平成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

（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。

（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。

（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、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの〇年間とする。

平成〇年 〇月〇日

〇〇人材サービス株式会社 取締役人事部長 〇〇〇〇 印

〇〇人材サービス労働組合 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	1,160	1,349	1,449	1,538	1,632	1,885	2,339
2	地域調整 ※2	(北海道) 91.7	1,064	1,237	1,329	1,410	1,497	1,729	2,145

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 派遣先事業所の所在する場所に応じて、通達に定める地域指数を乗じた数値を記載

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	≧	1,729	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		1,410	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		1,064	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、賞与額は標準的な評価であるB評価の場合の額によることとする。

#### 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は、1～3%の範囲で能力手当を加算
- ※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
- ※4 基本給額と賞与額の合計額を記載。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

※ 協定締結後に厚労省が公表する賃金データが改訂された場合、別表2と別表4に定める賃金の額は、改訂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と同額以上であることを確認した旨の書面を添付すること。

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	1.3	2.9	5.0	7.2	10.1	12.4	14.0
	会社都合 退職	1.2	1.8	3.8	6.2	8.7	11.6	14.1	15.7

(資料出所)「平成28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	15.0
	会社都合 退職	2.0	5.0	9.0	12.0	17.0

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	1.3	2.9	5.0	7.2	10.1	12.4	14.0
	会社都合 退職	1.2	1.8	3.8	6.2	8.7	11.6	14.1	15.7

(備考)

- 1 退職手当については、退職時の基本給額に退職手当の支給月数を乗じて得た額を支給する。
- 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。

※ 協定締結後に厚労省が公表する賃金データが改訂された場合、別表2と別表4に定める賃金の額は、改訂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と同額以上であることを確認した旨の書面を添付すること。