

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

株式会社大源エンジニアリング(以下「甲」という。)と株式会社大源エンジニアリングの労働者代表(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、派遣先で設計業務補助(コンピュータ操作)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、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。

(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日付職発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

「令和6年度の職業安定業務統計」(厚生労働省)の「313 コンピュータ操作員」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。

(三) 地域調整については、就業地が兵庫県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「兵庫県」を用いるものとする。

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

2 甲は、社員就業規則 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5条

- (一) 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16条に準じて、法律の定めに従って支給する。
- (二) その他手当については社員就業規則第11条、第12条、第15条に準じて支給する。

第6条 対象従業員の通勤手当は、社員就業規則第14条に準じて、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

第7条 退職手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、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4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、定年)の支給月数「令和4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乗じ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31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20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1条から第73条までの規定を準用する。

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「㈱大源エンジニアリング教育訓練実施計画」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13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31日

甲 代表取締役社長

大源 徹

乙 労働者代表

小不 眞実



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)

			基準値及び基準値能力・経験調整指数を準じた値						
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
1	コンピュータ 操作員	職業安定業務統計	1,154	1,328	1,456	1,478	1,557	1,696	2,113
2	地域 調整	(兵庫県) (102.1)	1,179	1,356	1,487	1,510	1,590	1,732	2,158

別表2 対象従業員の基本給及び賞与の額

等級	業務の内容	基本給額	賞与額	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	上級設計者 強度設計等の 高度な設計知識を必要とする 設計	1,746～	350	2,096	≧	1,732	10年
Bランク	中級設計者 強度設計等の 知識を必要とする 設計	1290～	258	1,548		1,510	3年
Cランク	初級設計者 設計に伴う指導 及び参考資料を常に必要とする 設計	1050～	210	1,260		1,179	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。

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	定年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.7	1.4	2.9	4.9	7.0	9.2	11.3	12.9	—
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.9	6.1	8.4	10.8	13.1	14.5	16.3

(資料出所)「令和4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(71.5%)を乗じ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	定年
支給率 (月数)	自己都合 退職	1.4	2.9	4.9	9.2	12.9	—
	会社都合 退職	1.8	3.9	6.1	10.8	14.5	16.3

IV

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	定年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.7	1.4	2.9	4.9	7.0	9.2	11.3	12.9	—
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.9	6.1	8.4	10.8	13.1	14.5	16.3

(備考)

- 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。
- 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。