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

株式会社イカイコントラクト藤枝工場（以下「当事業所」という。）　と当事業所の従業員代表は、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（以下「労働者派遣法」という。）第３０条の４第１項の規定に関し、次のとおり協定する。

第１条（対象となる従業員の範囲）

１　この協定は、派遣先で業務に従事する当事業所の正社員（以下単に「正社員」という。）並びに派遣先で業務に従事する当事業所の準社員、期間契約社員、パート社員、シニア正社員及びシニア準社員（以下単に「準社員等」という。）（以下、これらの正社員及び準社員等を総称して「対象従業員」という。）に適用する。

２　対象従業員については、派遣先の変更等にかかわらず、継続して安定した処遇が確保されるようにするため、この協定の対象とする。

３　対象従業員については、一の労働契約の契約期間中は、特段の事情がない限り、この協定の適用を除外しない。

第２条（賃金の種類）

１　正社員の賃金の種類は、次のとおりとする。

（１）　給与

ア　基本給

イ　諸手当（ウの通勤補助金以外の手当をいう。以下同じ。）

ウ　通勤補助金

エ　時間外労働割増賃金、休日労働割増賃金及び深夜労働割増賃金

（２）　賞与

（３）　退職金

２　準社員等の賃金の種類は、次のとおりとする。

（１）給与

ア　基本給（賞与相当給及び退職金相当給を含む。）

イ　諸手当（ウの通勤補助金以外の手当をいう。以下同じ。）

ウ　通勤補助金

エ　時間外労働割増賃金、休日労働割増賃金及び深夜労働割増賃金

第３条（賃金の支給基準等）

１　前条各項各号に掲げる賃金の支給基準等は、正社員及び準社員等に適用されるそれぞれの賃金規程等で定めるものとするが、それらの支給基準等による支給額等は、次項及び次条から第８条までに定める要件を満たすものとする。

2　前項前段の場合において、準社員等の賃金規程等においては、準社員等の賃金のうち基本給については、賞与相当給及び退職金相当給を含めて支給することを定めるものとする。

第４条（一般基本給・賞与等の額）

1　正社員及び準社員等が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金のうち基本給、諸手当及び賞与の合計額（以下「一般基本給・賞与等の額」という。）は、次の算式により算定する。なお、この算定の結果１円未満の端数が生じたときは、これを切り上げる。

一般の労働者の職種別の基本給、諸手当及び賞与等の合計額×能力・経験調整指数×地域指数

2　前項の「一般の労働者の職種別の基本給、諸手当及び賞与等の合計額」は、令和３年８月６日付け職発０８０６第３号「令和４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「令和３年通達」という。）別添２：「職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算）」に定める職業分類の中分類の職種ごとの基準値の額とする。

3　第１項の「能力・経験調整指数」は、第８条第１項の規定による正社員及び準社員等の毎年の勤務評価における能力・経験の評価結果（別紙２－１に記載する１～１０の等級及び別紙２－２に記載するA～Jのランク）に対応する令和３年通達における一般の労働者の能力・経験調整指数（その対応関係は下記の表のとおり）とする。

正社員及び準社員等の能力・経験の評価結果と一般の労働者の能力・経験調整指数との対応関係

正社員の能力・経験の評価結果（等級）	1～4	5	6	7	8	9	10
準社員等の能力・経験の評価結果（ランク）	A～D	E	F	G	H	I	J
対応する一般の労働者の能力・経験の程度	0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
対応する能力・経験調整指数（%）	100.0	114.3	123.9	128.8	134.5	151.1	188.6

4　第１項の「地域指数」は、令和３年通達別添３：「職業安定業務統計による地域指数」に定める公共職業安定所管轄地域別の地域指数とする。

5　第１項から前項までの規定により一般基本給・賞与等の額を算定する場合において、第２項の規定による職種（以下単に「職種」という。）ごとの基準値の額に第４項の規定による地域指数を乗じて得た額が当該地域又は事業等に適用される地域別最低賃金又は特定最低賃金の額を下回るときは、第１項の規定にかかわらず、当該地域別最低賃金又は特定最低賃金の額を職種ごとの基準値の額とした上、これに第３項の規定による能力・経験調整指数を乗じて一般基本給・賞与等の額を算定する。なお、この算定の結果１円未満の端数が生じたときは、これを切り上げる。

第５条（基本給、諸手当及び賞与等）

1　正社員の基本給、諸手当及び賞与の合計額は、前条の規定により算定した一般基本給・賞与等の額と同等以上の額とし、その最低金額は別紙１－１に記載のとおりとする。

2　準社員等の基本給（賞与相当給及び退職金相当給を含む。以下同じ。）及び諸手当の合計額は、前条の規定により算定した一般基本給・賞与等の額及び第７条第２項に定める一般退職金の額の合計額と同等以上の額とし、その最低金額は別紙１－２に記載のとおりとする。

3　前２項の場合において、正社員の基本給、諸手当及び賞与の合計額と一般基本給・賞与等の額との比較並びに準社員等の基本給及び諸手当の合計額と一般基本給・賞与等の額及び一般退職金の額の合計額との比較は、それぞれについての時間額に換算した額により行う。

4　前項の規定による正社員の基本給、諸手当及び賞与の合計額並びに準社員等の基本給及び諸手当の合計額の時間額への換算の方法は、次のとおりとする。なお、この換算の結果１円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てる。

（１）　基本給及び諸手当で、月額で支給されるもの

月額÷１か月平均の所定労働日数÷１日平均の所定労働時間数

（２）　基本給及び諸手当で、日額で支給されるもの

日額÷１日平均の所定労働時間数

（３）　賞与

支給額　÷　当該賞与の算定期間における総所定労働時間数（ただし、遅刻、早退及び欠勤の時間数を除く。）

第６条（通勤補助金）

1　正社員及び準社員等の通勤補助金は、自宅から就業の場所までの通勤距離が片道２ｋｍ以上である者に対し、１か月当たりの上限額の範囲内で、通勤に要する実費相当額を支給する。

2　前項の「１か月当たりの上限額」は、一般の労働者の１時間当たりの通勤手当相当額（７１円）に、正社員及び準社員等のうち１か月平均の所定労働時間が最も長い者の当該１か月平均の所定労働時間数を乗じて得た額（その額に１円未満の端数が生じたときは、これを切り上げる。）と同等以上の額とする。ただし、会社の命令等会社の都合により当該上限額を超えて通勤する正社員及び準社員等については、役員会で通勤補助金額を決定する。

第７条（退職金等）

1　正社員に対しては、令和３年通達別添４の調査結果のうち「令和２年中小企業の賃金・退職金事情（東京都）」の調査結果をもとに次の条件を満たすものとして設定した一般の労働者の退職金制度（その勤続年数別の支給月数は下記の表のとおり）に基づく退職金の額と同等以上の額の退職金を支給することとし、その支給基準等については退職金規程で定めるものとする。

（１）　退職金の受給に必要な最低勤続年数は、上記調査の「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が高かったもの（自己都合退職及び会社都合退職のいずれの場合も３年）とすること。

（２）　退職金の勤続年数別の支給月数は、上記調査における大学卒の場合の退職事由ごとの支給月数に、同調査において退職金制度があると回答した企業の割合（６５．９％）を乗じて得た

月数とすること。

退職金の勤続年数別の支給月数

勤続年数	3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年
自己都合	0.7	1.1	2.7	4.5	6.7	8.9	11.1	12.5
会社都合	1.0	1.6	3.6	5.6	8.0	10.1	12.3	13.6

2　準社員等に対しては、一般退職金の額（第４条の規定により算定した一般基本給・賞与等の額に６％を乗じて得た額をいい、これに１円未満の端数が生じたときは、これを切り上げる。）と同等以上の額の退職金相当給を、基本給に含めて支給する。

3　前２項の規定にかかわらず、正社員及び準社員等のうち、当社及び当社のグループ会社を定年退職した後再雇用されたシニア正社員及びシニア準社員並びに他社を定年退職した後当社に採用された者に対しては、原則として、退職金又は退職金相当給を支給しない。

第８条（勤務評価に基づく賃金の決定等）

1　正社員及び準社員等に対しては、毎年、勤務評価を行い、正社員については、その勤務評価の結果等をもとに別に定める資格等級制度により格付けされた等級（その定義は別紙２－１のとおり）に基づき、基本給等の賃金を決定し、準社員等については、その勤務評価の結果等から明らかな能力・経験の程度により振り分けられたランク（その定義は別紙２－２のとおり）に基づき、基本給等の賃金を決定する。

2　正社員及び準社員等について、前項の規定による勤務評価等の結果、職務の内容、職務の成果、意欲、能力その他の就業の実態に関する事項について向上が認められた場合には、その評価結果等に基づき基本給等を昇給する。また、より高度の職務を遂行する能力があると認められた場合には、その能力に応じた就業の機会を提供するよう努める。

3　第１項の規定による勤務評価等の結果、準社員、期間契約社員又はパート社員で一定の水準に達したと認められる者については、所属長は、正社員又は準社員への登用試験受験の推薦を行う。

第９条（賃金以外の待遇）

1　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、対象従業員と通常の従業員との間で不合理な相違が生じることがないものとして、それぞれの就業規則等で定める。

第１０条（教育訓練）

1　労働者派遣法第３０条の２第１項に定める教育訓練は、同法の規定に基づいて定める会社の教育訓練実施計画に従って、着実に実施する。

第１１条（その他）

1　この協定に定めのない事項については、別途、労使で誠実に協議して定める。

第１２条（有効期間）

１　　この協定の有効期間は、２０２２年４月１日から２０２３年３月３１日までの１年間とする。

附　則

１　　この協定の有効期間中に、別紙１－１及び別紙１－２に記載された職種及び地域以外の職種若しくは地域について新たに労働者派遣が行われることとなった場合、又は、労働者派遣が行われる地域若しくは事業等に適用される地域別最低賃金若しくは特定最低賃金の額が改定され、本則第４条第５項の規定により、改定後の地域別最低賃金若しくは特定最低賃金の額を職種ごとの基準値とすることが必要となった場合には、その都度、別紙１－１及び別紙１－２に所要の事項（正社員及び準社員等の賃金の最低金額等）を追加記載し、又はこれらに記載された所要の事項を改正するとともに、労使間でこれらのことを含むこの協定の適用に関し覚書を締結する。

２０２２年３月１８日

株式会社イカイコントラクト藤枝工場

取締役社長　小山　徹也　印

従業員代表　松田　陽介　印