

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 H4 熊谷オフィスと従業員の過半数代表は、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、派遣先で派遣先の業務に従事する従業員全員（以下「対象従業員」という）に適用する。

2 株式会社 H4 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、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当とする。

(賃金の決定方法)

第3条 対象従業員の賃金の比較対象となる「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、以下の合計額である表 1 記載の額とする。

「令和 3 年 8 月 6 日 職発 0806 第 3 号（以下「通達」という。）の別添 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）」の「小分類」である「782 軽作業員」に定める時給換算額を、派遣先の事業所が所属する都道府県に応じて、同通達別添 3 の「令和元年度職業安定業務統計による地域指数」に定める「都道府県別地域指数」により調整した額（1 円単位切り上げ）とする。

2 表 3 の各等級の職務と表 1 の同種の業務に従事する一般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

3 表 1 に記載する都道府県以外に所在する派遣先への派遣、あるいは表 1 に記載する職種以外についての派遣の必要が生じたときは、それぞれ、通達別添 2 の「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）」及び通達別添 3 の「令和元年度職業安定業務統計による地域指数」に定める「都道府県別地域指数」を参照する。

表 1

| | | 能力・経験調整指数 | | | | | | |
|-----------------|-----------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 0年 | 1年 | 2年 | 3年 | 5年 | 10年 | 20年 |
| 軽作業員 | 職業安定業務統計 | 1,090 | 1,246 | 1,351 | 1,404 | 1,466 | 1,647 | 2,056 |
| 地域調整 | 埼玉県 105.8 | 1,154 | 1,319 | 1,430 | 1,486 | 1,552 | 1,743 | 2,176 |
| 一般の労働者の平均的な賃金の額 | | 1,154 | 1,319 | 1,430 | 1,486 | 1,552 | 1,743 | 2,176 |

4 対象従業員の基本給は第 1 項の合計額と同等以上の額である表 2 記載の額以上の額とし、賞与を含んだ金額とする。

表 2

| 等級 | 職務の内容 | 基本給・賞与等 | 合計額 | 対応する一般の労働者の平均的な額 | 対応する一般の労働者の能力・経験 | |
|----------|--------------------------|---------|-------|------------------|------------------|-----|
| A ランク | 上級 (管轄単位で管理・監督するレベル) | 1,743 | 1,743 | ≥ | 1,743 | 10年 |
| B ランク | 中級 (事業所単位で管理・監督するレベル) | 1,486 | 1,486 | | 1,486 | 3年 |
| C ランク | 初級 (一般的な作業をするレベル) | 1,154 | 1,154 | | 1,154 | 0年 |

5 対象従業員について原則として 1 年に 1 回、スタッフに対し、同一組織単位における同職務ランク内での業務遂行状況等を評価し昇給することがある。ランクアップ評価は原則として一段階ずつとして、C ランクから B ランクへのランクアップは同一就業先で終業後 1 年半経過していることを、それぞれランクアップのための前提要件とし、当社が実施する試験等と派遣先からの評価とを総合的に勘案して決定する。

6 対象従業員の時間外労働手当、深夜、休日労働手当は、派遣社員就業規則第 39 条に準じて、法律の定めに従って支給する。

(通勤手当)

第4条 対象従業員の通勤手当は通勤に要する実費相当額を支給する。ただし、2キロ以内の徒歩圏内から通勤する対象従業員には通勤手当は支給しない。

2 自転車や徒歩等で通勤する対象従業員には通勤手当は支給しない。

3 自走で出勤する通勤手当は自宅から事業所までの往復距離に対し1kmあたり12円に出勤日数をかけた賃金を支給する。

(退職手当)

第5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平均的な賃金額」は、次の各号に掲げる条件を満たした表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「令和2年中小企業の賃金・退職金事情」(東京都)の中で回答割合が高かったもの(会社都合及び自己都合とともに3年)

(2) 退職時の勤続年数ごと(3年、5年、10年、15年、20年、30年、33年)の支給月数

退職事由に応じて、通達に定める「令和2年中小企業の賃金・退職金事情」(東京都)の大卒自己都合、大卒会社都合のそれぞれの勤続年数別の退職事由に退職制度導入割合(65.9%)を掛けたもの。

2 対象従業員の退職手当は、令和2年4月1日に新たに導入する制度であり、制度導入後の勤続年数に該当する勤続年数の一般退職金と比較する。

表3

| 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 |

(賃金以外の待遇)

第6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、派遣社員就業規則第53条から第60条までの規定を準用する。

(教育訓練)

第7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「株式会社H4教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

(その他)

第8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9条 本協定の有効期間は、令和4年4月1日から令和5年3月31日までの1年間とする。

令和4年2月16日

代表取締役 堀 世至臣



従業員代表 大崎 惣一

