

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（以下「甲」という。）と従業員の過半数を代表する者（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、派遣先で別表 1 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。

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、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当とする。

（協定対象労働者については、賃金構造基本統計調査の「勤続 0 年」の特別給与により計算した賞与指数「1.02」を乗じた毎年局長通達において示される「職業安定業務統計」を採用するため、別途で賞与は支給しない。）

（賃金の決定方法）

第 3 条 対象従業員の基本給の比較対象となる「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。

(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、令和 7 年 8 月 25 日職発 0825 第 1 号「令和 8 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者に関する法律第 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。）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）」を適用する。

(2) 地域調整については、全国各地の派遣先事業所所在地が適用となることが想定されることから、同通達別添 3 の「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。

(3) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給及び手当とは分離し第 5 条のとおりとする。

(4) 通勤手当については、基本給及び手当とは分離し実費支給とし、第 6 条のとおりとする。

(5) 退職手当については、基本給及び手当とは分離し、第7条のとおりとする。

第4条 対象従業員の基本給は、次の各号に掲げる条件を満たしたものとする。

(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別表2の地域指数を乗じた額と同額以上であること。

(2) 別表3の各等級の職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、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、その経験の蓄積及び能力の向上があると認められた場合には、基本総額の1～3%の範囲で追加の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 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41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、自宅から就業先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実費相当額として支給する。ただし、以下の者についての実費は0円とし、支給しないものとする。

- ・自転車や徒歩等で通勤する者
- ・片道2キロメートル未満の通勤距離の者

2 距離の測定には、原則として Google マップ (<https://www.google.co.jp/maps/>) を使用するものとする。

3 通勤手当は、月額15,000円を上限とする。

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平均的な賃金の額」は、次の各号に掲げる条件を満たした表1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6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 6 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（64.2%）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。

3 勤続年数は退社したタイミングでリセットされることとする。

表 1

勤続年数	3 年	5 年	10 年	15 年	20 年	25 年	30 年	33 年	定年
自己都合	0.6	1.1	2.6	4.3	6.3	8.4	11.5	11.7	—
会社都合	0.9	1.5	3.3	5.3	7.5	10.2	11.9	13.0	16.0

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表 2 のとおりとする。

(1) 表 2 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) 表 2 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

表 2

勤続年数	3 年	5 年	10 年	15 年	20 年	25 年	30 年	33 年～
自己都合	0.6	1.1	2.6	4.3	6.3	8.4	11.5	11.7
会社都合	0.9	1.5	3.3	5.3	7.5	10.2	11.9	13.0

(賃金の決定に当たっての評価)

第 9 条 基本給の決定は、原則として年度毎に公正で適正な勤務評定を行い、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。なお、その決定の基準に関しては、就業形態が派遣先の指揮命令者を受けての労務提供となることから、評価の一部については派遣先の担当者の評価が反映される場合があることに留意すること。

(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、派遣社員就業規則第 55 条から第 62 条までの規定を準用する。

(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「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 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 8 年 4 月 1 日から令和 9 年 3 月 31 日までとする。

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 8 年 1 月 9 日

代表取締役 堀 世至臣

従業員代表 大崎 惣一