

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

株式会社テクノコーポレーション（以下「甲」という。）と株式会社テクノコーポレーション労働者代表 川田千尋（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、すべての派遣労働者（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。

（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1の地域指数を乗じたものとする。

- （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3年8月6日職発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「通達」という。）に定める「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）」（厚生労働省）に記された業務とする。
- （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、京都府京都市、滋賀県高島市の就業地で派遣就業を行うことから、通達別添3に定める京都、滋賀の指数を使うものとする。
- （四）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」については、通達の第3の4に定める合算により比較する方法とし、その額を別表1の「地域調整」に定める額に6%を乗じた額（1円未満の端数切り上げ）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別表2のとおりとする。

- （一）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。

(二) 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、第8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。

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26条に準じて、法律の定めに従って支給する。

(通勤費)

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。

(賞与)

第7条 賞与は支給しない。

(賃金の決定に当たっての評価)

第8条 基本給の決定は、1年ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は、スキル・能力の向上、勤怠状況、積極性、責任性、協調性など派遣先評価も含め、又労務管理の協力及び業務連絡の順守なども含め総合的に判断するものとする。

(賃金以外の待遇)

第9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する。

(教育訓練)

第10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「教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

(その他)

第11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12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3月28日

株式会社テクノコーポレーション
甲 代表取締役 荒木 文子



乙 労働者代表 川田 千尋

