

## 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、派遣先で別表 1 に記載する業務に従事する派遣労働者（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 6 年 8 月 27 日職発 0827 第 1 号「令和 7 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、滋賀県高島市の派遣先の事業所所在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 5 % 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、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機会を提示するものとする。ただし、これに相当する機会を提示できないときは、同勤務評価の結果に応じて、基本総額の 1～3% の範囲で昇給することとする。

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、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 7 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 1 年間とする。

令和 7 年 4 月 1 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

