

## 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

東日本システム株式会社（以下「甲」という。）と東日本システム株式会社当該労使協定に係る従業員代表者 安食 慶治（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、派遣先の業務（その他の技術者）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 東日本システム株式会社は、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、出張手当（日当）、賞与、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当及び退職手当とする。

### （賃金の決定方法）

第 3 条 対象従業員の基本給及び賞与の比較対象となる「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した別表 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「都道府県別地域指数」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、「令和元年 7 月 8 日職発 0708 第 2 号「令和 2 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 号第 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）（以下「局長通達別添 2」という）」の「その他の技術者」に基づく。
- (2) 通勤手当については、基本給及び賞与とは分離し、第 6 条のとおりとする。
- (3) 地域調整については、「平成 30 年職業安定業務統計による地域指数」（局長通達別添 3）を用い、各派遣先事業所所在地の「都道府県別地域指数」別表 4 により調整

第 4 条 対象従業員の基本給及び賞与は、次の各号に掲げる条件を満たしたものとし、各派遣労働者に、個別の雇用契約書にて、明示する。

- (1) 別表 1 に「都道府県別地域指数」を乗じた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

- (2) 派遣先業務ごとの等級及び同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金との対応関係については、次のとおりとする。なお、等級の定義は別表2に記載。

等級	1 等級	2 等級	3 等級	4 等級	5 等級	6 等級
対応する一般の労働者の能力・経験	0 年	1 年	2 年	3 年	5 年	10 年

2 対象派遣労働者に対して就業規則第 15 条に基づく勤務評価を実施するものとし、その結果、対象派遣労働者の経験の蓄積・能力の向上があると認められた場合には、給与規程第 14 条に基づく改定もしくは手当の支給を行うものとする。

3 前項の勤務評価の結果、対象派遣労働者について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よう努めるものとする。

第 5 条 対象従業員の時間外勤務手当、深夜・休日勤務手当は、給与規程第 11 条~第 13 条に準じて、法律の定めにしたがって支給する。

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。

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別表 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「平成 30 年中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）の「退職一時金受給のための最低勤続年数」において、最も回答割合の高かったもの（自己都合退職及び会社都合退職のいずれも 3 年）

- (2) 退職時の勤続年数ごと（3 年、5 年、10 年、15 年、20 年、25 年、30 年、33 年）の支給月数：

「平成 30 年中小企業の賃金・退職金事情」の高校卒自己都合、高校卒会社都合のそれぞれの勤続年数別の支給月数に退職制度導入割合を掛けた数値として通達に定めるもの

第 8 条 対象従業員の退職手当は、退職金規程に定める。ただし、退職金制度を開始した令和 2 年 3 月以前の勤務年数は含まない。

- (1) 別表 3 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) 別表 3 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以上であること

(賃金の決定に当たっての評価)

第9条 賞与の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は給与規程第15条に定める勤務評価を行い、その評価結果に基づき、賞与額を決定する。

(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し、就業規則第80条から第84条の2までの規定を準用する。

(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当社「教育訓練実施計画」にしたがって、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2年4月1日から令和3年3月31日までの1年間とする。

令和2年2月7日

甲 東日本システム株式会社  
代表取締役

川島 陵徳



乙 東日本システム株式会社  
労使協定従業員代表

安食 慶治

