

## 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

ウィンクル株式会社(以下「甲」という。)と労働者代表 斎藤崇博(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、派遣先で製造全般(リフト作業含む)・事務全般の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、中期的なキャリア形成を行い所得の不安定化を防ぐため、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、本協定の提供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(賞与を含む。時間給)、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(時間給)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 の「2」のとおりとする。

(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 日職初 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 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「平成 30 年職業安定業務統計調査」(厚生労働省)の「製造全般(リフト作業も含む)・事務全般」とする。

(2)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。

(3)地域調整については、就業地が滋賀県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「滋賀県」を用いるものとする。

第 4 条 対象従業員の基本給(時間給)及び賞与は、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。

(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同額以上であること

(2)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 9 条の規定による対象従業員の勤務評価の結果、同じ職務内容であったとしても、その経験の蓄積・能力の向上があると認められた場合には、基本給の 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 31 条から第 33 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、通勤に要する自宅から派遣先(就業先)までの実費相当額(下記の通り)支給する。

月途中の入退社については下記金額から日割り計算し支給する。

総距離(往復距離)	通勤手当
0.0 km～1.0 km	0 円
1.1 km～3.0 km	2,000 円(日割 100 円/日)
3.1 km～15.0 km	3,000 円(日割 150 円/日)
15.1 km～30.0 km	5,000 円(日割 250 円/日)
30.1 km～60.0 km	10,000 円(日割 500 円/日)
60.1 km～	16,000 円(日割 800 円/日)

上記のほか公共交通機関を利用する場合は、領収書を以って翌月に給与と合算し支給する。領収書が提出できない場合はタイムカードの出勤から計算し、翌月に給与と合算し支給する。

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 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、もっと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) 退職時の勤務年数ごと(3年、5年、10年、15年、20年、25年)

支給月数:

「平成30年中小企業の賃金・退職事情」の大学卒の場合の支給率(月数)に、同調査においても退職金制度があるものと回答した企業の割合をか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、次の各号に掲げる条件を満たした別表4のとおりとする。  
ただし、退職手当制度を開始した令和2年4月1日以前の勤務年数の取り扱いについては、労使で協議して別途定める。

- (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、退職時の勤務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

<賃金の決定に当たっての評価>

第9条 基本給の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は派遣社員就業規則第30条に定める方法を準用し、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。

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40条の規定を準用する。

<教育訓練>

第11条 労働派遣法第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「ウインクル株式会社教育訓練実施計画」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2年4月1日から令和4年3月31日までの2年間とする。

令和2年3月1日

甲 取締役社長 内藤修一 ㊟  
乙 労働者代表 斎藤崇博 ㊟