

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 米 努(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・輸送、運転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)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 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「令和 7 年職業安定業務統計調査」(厚生労働省)の各職種「別表 1」のとおりとする。

(2)通勤手当については、基本給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。

(4)退職手当については、前払い退職金として基本給に含めて支給する。

第 4 条 対象従業員の基本給(時間給)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。

(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： 5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～5.0 km	1,000 円(日割 50 円/日)
5.1 km～10.0 km	2,000 円(日割 100 円/日)
10.1 km～20.0 km	3,000 円(日割 150 円/日)
20.1 km～30.0 km	5,000 円(日割 250 円/日)
30.1 km～40.0 km	7,000 円(日割 350 円/日)
40.1 km～50.0 km	10,000 円(日割 500 円/日)
50.1 km～60.0 km	12,000 円(日割 600 円/日)
60.1 km～	16,000 円(日割 800 円/日)

※上記、交通費は 2025.10 月より

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。

<賃金の決定に当たっての評価>

第7条 基本給の決定は、年1回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、その評価結果の具体的な内容については「別紙1,2,3」に基づき、第4条第2項の昇給の範囲を決定する。

第 8 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 9 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 10 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 11 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 日までの 1 年間とする。

附則

(1)令和 7 年 3 月 31 日時点で勤続 3 年以上の方に関しては、令和 6 年 3 月 1 日付で締結した労使協定に基づき、実際に退職時に退職金を支給する。但し、勤続年数の計算に関しては令和 7 年 3 月 31 日までとする。

(2)別表 1、別表 2 の訂正及び第 3 条(4)項追加により、令和 7 年 4 月 1 日に遡って適用する。

令和 8 年 3 月 13 日

甲	取締役社長	内藤修一	Ⓜ
乙	労働者代表	米 努	Ⓜ