労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく協定書

竹田設計工業株式会社（以下「甲」という。）と従業員代表（以下「乙」という。）は、首題の件に関し、次のとおり協定を締結する。

（対象となる派遣労働者の範囲）

第1条　本協定は、別表1. 2023年度派遣労働従事予定者に示す派遣先での業務に従事する従業員（以下「対象従業員」という。）に対して適用する。

尚、本協定を適用する2023年度の派遣労働従事予定者の派遣就労地域及び業種は、同様に別表1. 2023年度派遣労働従事予定者に示す。

２　対象となる従業員については、新たな派遣労働での就労及び派遣先の変更等が考えられることから、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、当社の就業規則「 第6章 賃金及び旅費」、就業規則類の「賃金規程」及び就業規則類の「退職金規程」による。これらの規程に基づく賃金構成を別表2.賃金の構成 に示す。

（賃金の決定方法）

第3条　対象従業員の賃金の決定方法は、当社の就業規則「 第6章 賃金及び旅費」、就業規則類の「賃金規程」及び「昇給規程」による。

賃金決定に関する概要は、就業実態の向上（能力・能率の向上）に伴う賃金の改善も含め別添資料−１「新人事制度 概要説明書」を参照のこと。

尚、昇給規程の昇給及び昇格に関する成績考課は別添資料−２「人事考課表」、新卒者の基本給は別表３ 、調整給は別表４ 、昇格基準は別表5を参照のこと。

「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」と比較する対象従業員の賃金要素「基本給・地域手当・調整給及び夏季・冬季の賞与」は、別表2.賃金の構成に太枠で示す。

２　比較対象となる同種の業務に従事する一般労働者の職種は、令和4年8月26日 職発0826第1号「令和5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労働者の平均的な賃金の額」」等について」（以下「通達」という。）の「別添２」資料に基づく別表6の職業とする。

尚、この比較職種は、対象従業員が従事する「技術部門の開発設計業務」及び「製造部門の生産技術業務」に最も近い職種として選定したものである。

３　地域指数については、対象従業員の就業地が多数あるため、通達「別添３」資料に定める「都道府県別地域指数」を用いるものとする。

（賃金の額）

第４条　対象従業員の「基本給・調整給・地域手当及び夏季・冬季の賞与」を合わせた当社賃金及び当社人事制度による能力グレードを、別表 7.一般労働者の平均的賃金と当社賃金の比較 に示す。

尚、今回の通達による「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」と当社賃金との比較は、通達「別添２」資料に基づく基準値（０年）を当社人事制度に於ける能力グレード“G1”（基礎的専門知識を修得する段階）に相当するとして対比する。

（１）職種別の基準値（経験０年）

対象従業員の経験０年に於ける職種別の賃金は別表８から別表 17 に示す如く、通達「別添２」資料の基準値（0 年）の額に「別添３」資料による地域指数を乗じた額を上回っており、「派遣労働者が従事する業務と同等の業務に従事する一般の労働者であって、当該労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額」に比べ同等又は同等以上と言える。

（２）能力・経験調整指数を加味した値

対象従業員の基本給・調整給に昇給・昇格基準及び賞与等を合算した賃金の額は、別表 8 から別表 17 に示す如く、通達「別添２」資料の「基準値に能力・経験調整指数を乗じた値」に「別添３」資料による地域指数を乗じた額を上回っており、「派遣労働者が従事する業務と同等の業務に従事する一般の労働者であって、当該労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額」に比べ同等又は同等以上と言える。

（時間外労働手当、深夜・休日労働手当）

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、当社の就業規則類の「賃金規程」第５章　割増賃金の規定による。

上記規程の内容は、労働基準法の要求を満足するものであり、「同種の業務に従事する一般の労働者の取り扱い」に対し同等と言える。

（通勤手当）

第６条　通勤手当は、当社就業規則類の「賃金規程」第４章 通勤交通費補助及び通勤交通費補助規程による。

上記規程では、自宅から会社までの交通費として公共交通機関の定期券又は自家用車／バイク利用時の燃料代等に関する実費相当額の支給を定めており、「実費支給により同等以上を確保する場合」に該当することから一般通勤手当に比べ同等又は同等以上と言える。

（退職金）

第７条　退職金は、当社就業規則類の「退職金規程」による。

上記規程では、基本退職金として独立行政法人勤労者退職金共済機構の中小企業退職金共済事業本部との退職金共済契約締結を定めており、「中小企業退職金共済制度等に加入する場合」に適合する。

当社退職金に関する全体構成は別表 2. 賃金の構成 を参照のこと。

（１）退職金の支給最低勤続年数

退職金の支給最低勤続年数は当社「退職金規程」の中で勤続 3 年以上と定めており、通達「別添 4」資料の［退職手当の受給に必要な所要年数］（平成 30 年就労条件総合調査（厚生労働省））に於いて最も適用割合が多い 3 年以上 4 年未満（会社都合 42.2%、自己都合 56.2%）に含まれることから、一般の労働者の退職金と同等と考えられる。

（２）退職金の積立及び支給額

退職金の積立及び支給は当社「退職金規程」の中に定めており、支給額の大半を占める基本退職金の掛金月額は中退共の掛金月額の種類に示された金額を基準に各グレードに対する掛金月額を規定している。

当社退職金の支給額は別表 18 に示す如く、通達「別添 4」資料の「モデル退職金（調査産業計）（令和 2 年中小企業の賃金・退職金事情（東京都））に退職手当制度導入割合 65.9%を乗じた額」に対し、当社「退職金規程」に基づく支給額に「退職金先払い額」として当社派遣労働者の賃金が一般労働者の賃金を上回っている基準値（0 年）及び経験 1 年目の賃金差額を加算した場合の額はこれを上回っており、一般の労働者の退職金と同等又は同等以上と考えらえる。

【退職金の先払い額】

退職金の先払い額は、当社派遣労働者の賃金が同等の業務に従事する一般労働者の賃金を上回っている基準値（経験 0 年）及び経験 1 年目の差額を退職金の先払い分として加算するものであり、この時の退職金先払い額を別表 19 に示す。

退職金先払い額の算出は、当社派遣労働者が従事する業務の中で一般労働者の賃金が最も高い「自動車開発技術者」及び「機械製造技術者」を基に算出したものである。

（福利厚生）

第８条　福利厚生に関する事項を以下に示す。

（１）転勤者の住居

転勤により任地先で新たな住居を必要とする場合の取り扱いは、当社就業規則類の「旅費規程」第３章 赴任旅費の第26条 住宅の初期費用 による。

この取り扱いは、会社が賃貸住宅の新規契約に必要な「仲介手数料」及び「礼金」を別表 20 に示す上限額の範囲で立て替え払いするものであり、3年経過後には返金も免除されることから、一般の労働者の転勤時に於ける住居費取り扱いと同等と考えられる。

（２）法定外の慶弔等の休暇

法定外の慶弔等に関する有給扱いの休暇は、当社就業規則の第４章 休日及び休暇　第23条 特別休暇 による。

慶弔等の有給扱いになる特別休暇は、別表21に示す休暇日数が付与されており、一般の労働者の法定外休暇取り扱いと同等と考えられる。

（３）健康診断

健康診断に関する勤怠の取り扱い及び賃金の取り扱いは、当社就業規則の第７章 安全衛生及び災害補償、及び 就業規則類の「賃金規程」第７章 その他 による。

健康診断は採用時及び毎年１回の他、法令により必要とされる健康診断の実施を規定、所定時間内での実施を前提としていることから勤怠の取り扱いは「無事故扱い」、当該時間の賃金は「控除しない」旨を定めており、一般の労働者の健康診断取り扱いと同等と考えられる。

（４）病気休職

私傷病等による休職の取り扱いは、当社就業規則の第５章 配置転換、出向、派遣、休職による。

私傷病等によって継続した就業ができない場合の休職期間は、別表22に示す如く定めており、一般の労働者の病気休職等による福利厚生の取り扱いと同等と考えられる。

（教育訓練）

第９条　教育訓練

派遣元が派遣労働者に対して実施する段階的・計画的な教育訓練は、別添資料−３「キャリア形成支援制度に関する計画書 」及び 別添資料−４「キャリアアップに資する教育訓練」に基づいて実施しており、派遣元が実施すべき教育訓練に関する要件は満足していると考えられる。

（有効期間）

第10条　本協定の有効期間は、2023年4月1日から2024年3月31日までの1年間とする。

（協定の改定）

第11条　この協定は第10条の有効期間中であっても甲と乙が同意した場合は改定することができる。ただし、改定した部分の有効期間は甲と乙が別段の定めをした場合を除き、この協定の残存期間と同じとする。

令和5年　3月　24日

甲　竹田設計工業株式会社
代表取締役社長　竹田　大吾　印

乙　竹田設計工業株式会社
従業員代表　[redacted]