

## 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. 2025 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 2025 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. 2025 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」、「昇給規程」及び「退職金規程」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」（以下「一般賃金」という。）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」及び退職金要素「基本退職金・日本機械設計業企業年金基金給付金・日本機械設計業企業型年金給付金」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 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。

4 退職金については、一般賃金に地域指数を乗じた値に、通達の第2の3項（3）に定める退職給付等の費用の割合「5%」を適用して算出した金額とする。

上記金額と当社退職金（以下「中退共等」という。）における掛金平均額を比較し、中退共等の掛金平均額が下回る場合に限り、その差額を一般賃金に地域指数を乗じて算出した金額に加算し、比較対象賃金額とする。

尚、中退共等については、当社就業規則類の「退職金規程」に基づくものとし、主たる基本退職金としては、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の締結をもって対応しており、「中小企業退職金共済制度等に参加する場合」に適合する。

#### （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、今回の通達による一般賃金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の額は、通達の第3の4項に定める表の②の合算による比較方法を用いるものとし、別表8から別表16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、さらに通達の第2の3項における「退職給付等の費用の割合」で算出した額と中退共等の掛金平均額の差を加味した結果、当社の賃金がこれを上回っており、「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、通達の第3の4項に定める表の②の合算による比較方法を用いるものとし、別表8から別表16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、さらに通達の第2の3項における「退職給付等の費用の割合」で算出した額と中退共等の掛金平均額の差を加味した結果、当社の賃金がこれを上回っており、「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。

(福利厚生)

第7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 17 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 18 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回その他、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19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取り扱いと同等と考えられる。

(教育訓練)

第8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9条 本協定の有効期間は、2025年4月1日から2026年3月31日までの1年間とする。

(協定の改定)

第10条 この協定は第9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7年 9 月 2 日

甲 竹田設計工業株式会社  
代表取締役社長 竹田 大吾



乙 竹田設計工業株式会社  
従業員代表

