

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

シンヨー株式会社 プラント事業本部 テクノ事業部 東京支店（以下、会社という）と、当該事業所における労働者の過半数を代表する者は、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。

* 協定の当事者（労働者の過半数を代表する者）の選出方法：従業員の手挙による選出

(対象となる派遣労働者の範囲)

第1条 本協定は、派遣先で下記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。

- ・ 09 建築・土木技術者等＝各種施工管理業務・安全管理業務等に従事する対象従業員
- ・ 25 一般事務員＝事務系業務に従事する対象従業員
- ・ 64 生産関連・生産類似＝CADオペレーション業務に従事する対象従業員

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 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。 派遣社員就業規則 第41条

(賃金の構成)

第2条 対象従業員の賃金は、基本給、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「派遣社員給与テーブル」の別表2（以下、別表2という）に従って決定する。

- (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「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）（局長通達別添2）（以下、別表1-1という）（同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準／令和3年度適用として厚生労働省HPに掲載）に定める中分類『09 建築・土木技術者等』・『25 一般事務員』・『64 生産関連・生産類似』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、第7条のとおりとする。
- (3) 地域調整については、就業地が東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県が想定されることから、令和元年度職業安定業務統計に定める『地域指数』の「東京都」・「神奈川県」・「千葉県」・「埼玉県」により調整する。その他の県で就業地が発生した場合は、「千葉県」の『地域指数』を準用する。但し、「大阪府」で就業地が発生した場合は、「神奈川県」の『地域指数』を用いることとする。

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別表2を基準として支払う。

- (1) 別表1-1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に、地域加算額・退職金額を加算した、比較値(別表1-2)と同額以上であること(別表1-1の賃金額は、「派遣社員給与テーブル」に基準値として記載する)
- (2) 別表2の各等級の職務と別表1-1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。

Cランク：1年

Bランク：5年

Aランク：10年

※各職種のランクを決定する定義は、「派遣社員給与テーブル」に記載する。

- 2 会社は、第9条の規定による対象従業員の勤務評価の結果、同じ職務の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/本人の努力により一定程度の困難な業務に対応していると認められる場合には、基本金額の1~10%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ように努めるものとする。

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、法律の定めのとおり支給する。(各手当の詳細は、契約締結の都度「派遣労働者労働条件通知書」に記載して交付する)

第6条 出張手当・住宅手当・家族手当の支払いがある場合は、派遣社員国内出張旅費規定・派遣社員就業規則 第42条に基づいて別途支給する。

(各種の手当は賃金として扱う) 派遣社員就業規則 第42条 (下記に記載)

(派遣社員就業規則 第42条)

会社は状況によって、派遣社員に毎月支払う給与とは別に次に定める手当を支給する場合がある。

1. 住宅手当
2. 家族手当

第7条 対象従業員の通勤手当は、通勤に必要な実費を支給する。

第8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2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：なし(前渡し退職金制度)
- (2) 退職手当は、派遣労働者の退職手当相当にかかる費用について時給換算し、派遣労働者の賃金に加算する。同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準に退職費用分(6%)

を上乗せして支払う。【同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準：局長通達本文 第 2 項 3 退職金に記載の費用の割合（令和 3 年度適用として厚生労働省HPに掲載）／6％とは「平成 28 年就労条件総合調査」の「退職給付等の費用」の「現金給付額」（平成 28 年賃金構造基本統計調査により超過勤務手当分を除いた額）に占める割合である】

派遣社員就業規則 第 43 条（下記に記載）

（派遣社員就業規則 第 43 条 退職金）

派遣社員の退職金は「前渡し退職金」とする。支払いについては、同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準に対して、退職手当相当額として 6％（時給換算）を上乗せして支払う。詳細は、別途『派遣社員給与テーブル』に定める。

2. 前項の「前渡し退職金」制度により、派遣契約終了時の退職金の支給はないものとする。ただし、特に功労が顕著であると会社が認めた場合は、功労金を支給することがある。功労金支給額については、その都度取締役会に於いて定める。

（賃金の決定に当たっての評価）

第 9 条 賞与に関しては会社の年俸制正社員の賞与規定を準用し、基本給に「17％」を加算して支給する。（時給換算）

2. 勤務評価は、労働者派遣契約の更新ごとに行う勤務評価を活用する。
3. 本協定書 第 4 条 項 2 に定める能力手当の支給に対する勤務評価の基準は、「派遣社員評価基準」（別表 3）に定める。
4. 賞与の金額に関しては別表 2 及び派遣社員就業規則 第 41 条 に記載し、それに基づいて賞与額を決定する。（別表 2 給与テーブル [基準値]の基本給額及び賞与額）
派遣社員就業規則 第 41 条（下記に記載）

（派遣社員就業規則 第 41 条）

会社は、派遣社員の同一労働同一賃金に関して【労使協定方式】を用いて賃金を決定する。ただし、特段の事情がある場合には【派遣先均等・均衡方式】を用いることがある。

- 2 派遣社員の賃金は、個別に交わした『派遣社員労働条件通知書』の内容により支給する。
※派遣社員の賃金には「給与」と「賞与」が含まれている。「賞与」の支給基準は、会社で勤務する年俸制正社員の給与規定を準用する。派遣社員給与テーブル 各ランクの「基本給額及び賞与額」に記載されている「合計額」の『17％』（時給換算）がこれに該当する。
・年俸制正社員の賞与に関する規定を下記に表記する。

【給与規定 年俸制／（支給基準）第 22 条】

年俸制社員は基本的には賞与の支給はないものとする。但し、やむを得ない事由で賞与の支給を希望する者に対しては所定の届出を行い会社がこれを認めた場合支給するものとする。届出時期は本規定の第 12 条に定める昇給月とし、年俸額の 17％を賞与額（年間賞与）の上限とし、本規定第 20 条に定める時期に支給する。

- 3 派遣社員の給与水準（上記の賞与を含む）は、別途『派遣社員給与テーブル』に定める。
・『派遣社員給与テーブル』の基準値は、毎年 7 月に発表される「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・賞与の額（時給換算）」（局長通達別添 2）の数値

を基準として適用年度分を算定する。職業分類については中分類を用いる。

4 派遣社員の勤務評定は、労働者派遣契約の更新ごとに行う勤務評価を用いて査定する。

5 『派遣社員給与テーブル』の給与水準は、1年ごとに毎年見直しを行い改訂する。

(賃金以外の待遇)

第10条 会社は「労使協定の対象とならない待遇」(教育訓練・福利厚生施設・賃金)を除く派遣労働者の待遇について、派遣元事業主(会社)に雇用される通常の労働者との間で不合理な相違がない様に配慮する。

2.教育訓練(次条に定めるものを除く)、福利厚生その他賃金以外の待遇については派遣社員就業規則 第62条 から 第63条までの規定に定める。

(教育訓練)

第11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、派遣社員就業規則 第61条 に従って着実に実施する。

(その他)

第12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13条 本協定の有効期間は、2021年4月1日から2022年3月31日迄の1年間とする。

2020年12月11日

シンヨー株式会社 プラント事業本部 テクノ事業部 東京支店

事業部長兼支店長 森 崇



当該協定の当事者である労働者の過半数を代表する者