

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

有限会社アズ（以下「甲」という。）と有限会社アズ労働者代表（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、派遣先で別表 1 に掲げる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、基本給・手当等（以下「基本給等」という）、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、賞与及び手当（第 2 条に掲げる賃金のうち、基本給、賞与及び本条（三）～（五）の手当を除く。以下同じ。）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 のとおりとする。

- （一）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 6 年 8 月 27 日付職発 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。）別添 2 に定める別表 1 のとおりとする。
- （二）地域調整については、通達に定める「地域指数」により調整し、別表 1 のとおりとする。
- （三）時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、第 5 条のとおりとする。
- （四）通勤手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し実費支給とし、第 6 条のとおりとする。
- （五）退職手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、第 7 条のとおりとする。

第4条 対象従業員の基本給、賞与及び手当は、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。

(一) 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

(二) 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、同じ職務の内容であったとしても、その経験の蓄積及び能力の向上があると認められた場合には、基本給額の1～3%の範囲で追加の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、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、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

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。

(一) 退職手当の受給に必要な最低勤続年数：

通達別添4に定める「令和4年中小企業の賃金・退職金事情」の「退職一時金受給のための最低勤続年数」において、最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）

(二) 退職時の勤続年数ごと（3年、5年、10年、15年、20年、25年、30年、33年）の支給月数：

「令和4年中小企業の賃金・退職金事情」の高校卒又は大学卒の場合の支給率（月数）に、同調査において退職手当制度がある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すものとする。なお、勤続年数の取扱いについては、退職手当制度を開始した令和2年4月1日以降の期間とし、同一の利用者との間で有期労働契約を締結していない期間が、一定以上続いた場合の取扱いは、派遣先が講ずべき措置に関する指針（労働省告示第138号）におけるクーリング期間を準用する。

(一) 別表2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

(二) 別表 2 に示したものと比べて、退職時の勤続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 賃金の決定は、毎年 4 月 1 日に職務の内容・成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態を評価し、第 4 条第 2 項の昇給の範囲を決定する。

(賃金以外の待遇)

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、社員就業規則の規定を準用する。

(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別途定める「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、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。

2 本有効期間終了後に締結する労使協定についても、労使は、労使協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額を基礎として、協定対象派遣労働者の公正な待遇の確保について誠実に協議するものとする。

令和 8 年 3 月 25 日

甲 有限会社アズ 代表取締役 杉本 正人



乙 有限会社アズ 労働者代表 石川 真一



別表 1 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

(基本給及び賞与等の関係)

			基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			0 年	1 年	2 年	3 年	5 年	1 0 年	2 0 年
1	一般事務員	職業安定業務統計	1,122	1,277	1,367	1,400	1,499	1,601	1,990
2	地域調整	大阪 107.4	1,206	1,372	1,469	1,504	1,610	1,720	2,138

(備考)

交通費は実費支給

別表２ 対象従業員の基本給、賞与及び手当の額

等級	職務の内容	基本給額	賞与額	手当額	合計額		対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
A ランク	上級 一般事務 (役員来客対応・ 個人情報管理等)	1,720～	0	0	1,720～		1,720	10年
B ランク	中級 一般事務 (来客対応・会議資料 作成等)	1,510～	0	0	1,510～	≧	1,504	3年
C ランク	初級 一般事務 (電話取つぎ・データ 入力等)	1,210～	0	0	1,210～		1,206	0年

別表 3 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（退職手当の関係）

勤続年数		3 年	5 年	10 年	15 年	20 年	25 年	30 年	33 年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.7	1.4	2.9	4.9	7.0	9.2	11.3	12.9
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.9	6.1	8.4	10.8	13.1	14.5

別表 4 対象従業員の退職手当の額

勤続年数		3 年 以上 5 年 未満	5 年 以上 10 年 未満	10 年 以上 15 年 未満	15 年以上 25 年未満	25 年以上 35 年未満
支給月数	自己都合 退職	1.0	3.0	7.0	10.0	16.0
	会社都合 退職	2.0	5.0	9.0	12.0	18.0

別表 3（再掲）

IIV

勤続年数		3 年	5 年	10 年	15 年	20 年	25 年	30 年	33 年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.7	1.4	2.9	4.9	7.0	9.2	11.3	12.9
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.9	6.1	8.4	10.8	13.1	14.5

（備考）

- 1 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に当たっては、退職手当額は、支給総額を所定内賃金で除して算出することとする。
- 2 退職手当の受給に必要な最低勤続年数は 3 年とし、退職時の勤続年数が 3 年未満の場合は支給しない。