

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

株式会社 マインズ（以下「甲」という。）と株式会社マインズ従業員代表（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、派遣先の変更もしくは同一の派遣先において従事する業務が変更されることにともなう所得の不安定化を防ぎ、中長期的なキャリア形成を行う等のため、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、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。なお、賞与相当額は時間給に含むものとする。

（賃金の決定方法 1）

第 3 条 対象従業員の基本給、賞与、通勤手当及び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 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 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。）に定める別添 2「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）」の「小分類」から各派遣先での業務に応じた職種を選定する。
- （2）地域調整については、就業地が静岡県に限られることから、通達別添 3 に定める「地域指数」の「静岡県」を用いるものとする。
- （3）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。
- （4）通勤手当については、基本給及び賞与とは分離し、対象従業員の通勤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」は通勤に要する実費に相当する額とする。
- （5）退職手当については、基本給、賞与とは分離し、第 6 条のとおりとする。

（賃金の決定方法 2）

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 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 : 3 年

C ランク : 0 年

- (3) 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。ただし、交通機関等を利用しなければ通勤することが困難である従業員以外の従業員であって交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離（一般に利用しうる最短の経路の長さによる。）が片道 2 km 未満である者及び会社の送迎車により通勤する者には支給しない。

- ②乗用車等（軽車両・自転車を除く）を利用して通勤する対象従業員の通勤手当については、その者の自宅から通勤場所までの距離に応じて 1 日当たりの額として以下の通り支給する。

通勤距離 1 km あたり (10) 円 × 通勤距離 (往復) × 出勤日数

- ③通勤手当の上限額は、月額 15,000 円とする。(時給換算額「85 円」)

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・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% の範囲で昇給することとする。

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。

(時間外・休日・深夜労働手当)

第 5 条 対象従業員の時間外・休日・深夜労働手当は、社員就業規則に準じて、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。

- (1) 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 2 年中小企業の賃金・退職金事情」(東京都) 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)

- (2) 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)の支給月数前号と同じ「令和 2 年中小企業の賃金・退職金事情」の場合の「退職手当の支給月数」(支給率)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 7 条 対象従業員の退職手当は、退職時の基本給(時間給相当額)に月平均所定労働時間乗じた額に別表 4 にそれぞれ該当する勤続年数の支給率を乗じた額とする。ただし、退職手当制度を開始した令和 2 年 4 月以前の勤続年数の取扱いについては通算しない。

2. 社員就業規則に定める定年年齢(60 歳)以上の対象従業員のうち、当社において定年時に退職金の支給を受けた派遣従業員及び定年年齢(60 歳)以降に当社に雇用された派遣従業員

のうち 60 歳以上の年齢で退職金を既に受給している者については、本条の規定は適用せず、退職手当は支給しない。

3. 57 歳を過ぎて当社に雇用された派遣従業員のうち、勤続年数 3 年を経過する前に定年年齢を迎えた派遣従業員については、定年前の期間と再雇用後の期間が通算 3 年となった時点で勤続年数 3 年として退職手当を計算し、再雇用後の退職時に退職手当を支給する。

4. 別表 4 の支給率は次の各号に掲げる条件を満たすこととする。

(1) 別表 3 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。

(2) 別表 3 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。

(3) 別表 3 に示した勤続年数に表示のない勤続年数の支給率については、対象労働者の勤続年数を上位の勤続年数で除した支給率とする。

(賃金の決定に当たっての評価)

第 8 条 基本給及び賞与の額の決定は、1 年毎に行う勤務評価を活用する。その方法は社員就業規則第 23 条を準用し、その評価結果に基づき、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 9 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 10 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社員就業規則第 22 条の定めに従って、着実に実施する。

(その他)

第 11 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 12 条 本協定の有効期間は令和 7 年 4 月 1 日から令和 8 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 7 年 4 月 1 日

甲 代表取締役社長 内山浩之

乙 従業員代表 山本ジンキー