

労働者派遣法第 30 条の4第1項の規定に基づく
労使協定書

有効期間

【 2024(令和6)年 4 月 1 日 ~ 2025(令和7)年 3 月 31 日 】

株式会社エッジパイオニア

株式会社エッジパイオニア(以下「甲」という。)と労働者過半数の代表者(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「54 製品製造・加工処理」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。

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、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当、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5年8月29日付職発0829第1号「令和6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。))の別添2に定める「54 製品製造・加工処理」とする。

(2)地域調整については、派遣先の事業所所在地が京都府内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「京都」を用いるものとする。

(3)通勤手当については、基本給、各種手当とは分離し、第6条のとおりとする。

(4)時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、各種手当とは分離し、第5条のとおりとする。

(5)退職手当について、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」については、通達の第3の4に定める合算により比較する方法とし、その額を別表1の2に定める額に5%を乗じた額(1円未満の端数切り上げ)とする。

第4条 対象従業員の基本給は、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1の3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: 5年 Cランク: 0年 」

2 甲は、第8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、就業規則(派遣社員)第54条の5に準じて、法律の定めに従って支給する。

第6条 対象従業員の通勤手当は、日額750円(時給換算94円)を上限として、基本給とは分離して支給する。ただし、徒歩及び自転車、または通勤距離(一般に利用する最短の経路による)が片道2km未満の従業員は対象外とする。

第7条 対象従業員の退職手当は、別表1の2に定める額の5%の額を前払い退職金として基本給に上乗せして、前払支給する。

(賃金の決定に当たっての評価)

第8条 賃金の決定に当たっての評価は、キャリアマップを整備し、派遣社員の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験、その他の就業実態に鑑みて、一定期間ごとに行い、その内容に能力や意欲の向上があった場合に賃金の改善を行うこととする。

(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、派遣元事業主に雇用される通常の労働者と同一とする。

(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「教育訓練実施計画」に従って実施する。

(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。

第12条 本協定の有効期間は、2024(令和6)年4月1日から2025(令和7)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。

2024(令和6)年4月1日

甲 株式会社エッジパイオニア
代表取締役 品川 傑

乙 株式会社エッジパイオニア
労働者代表 柚口 進



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)

別表1の1

基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値							
通達に定める2023(令和5)年職業安定業務統計	0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
54 製品製造・加工処理	1,067	1,228	1,347	1,367	1,439	1,568	1,954

別表1の2

基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値							
通達に定める2023(令和5)年職業安定業務統計	0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
54 製品製造・加工処理 (地域調整指数 京都101.6)	1,085	1,248	1,369	1,389	1,463	1,594	1,986
退職金前払い分(5%)上乗せを反映	1,140	1,311	1,438	1,459	1,537	1,674	2,086

別表1の3 対象従業員の基本給の額

等級	職務の内容	業務	基本給額	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	上級製造・加工技能者 高度技能と知識を有し、精密作業やトラブル解決を独自で行い、製品の高付加価値化に貢献すると共に、中小規模組織の責任者としての管理・監督を行える能力水準	54 製品製造・加工処理	1,700～	1,674	10年
Bランク	中級製造・加工技能者 グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らし、自主的判断、改善、提案を積極的に行いながら、業務を遂行する能力水準	54 製品製造・加工処理	1,550～	1,537	5年
Cランク	初級製造・加工技能者 作業担当者として、上司の指示・助言を踏まえ、定期的業務を確実に遂行する能力水準	54 製品製造・加工処理	1,150～	1,140	0年

≧