

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 ZERO-1（以下「甲」という。）と労働者代表（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、派遣先でシステム運用管理者、一般事務員、電話応接事務員、パソコン操作員、営業の職業及び器具販売営業員（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、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、賞与及び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。

（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 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。）の別紙 1 に定める「職業安定業務統計 時給換算（令和 6 年度適用）」（厚生労働省）の「105 システム運用管理者」「25 一般事務員」「256 電話応接事務員」「311 パソコン操作員」「34 営業の職業」「344 機械器具販売営業員」とする。

（二）地域調整については、派遣先の事業所所在地が主に関西圏内に限られることから、通達別添 3 に定める「地域指数」の「大阪」を用いるものとする。

（三）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。

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：20年

Bランク：10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の評価については給与規程によるものとする。

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、給与規程第10条及び別紙に準じて、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、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：

通達に定める「令和4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年以上4年未満）

(二) 退職時の勤続年数ごと（3.5年、5年、10年、15年、20年、25年、30年、33年）の支給月数：

労使協議の上、「令和4年中小企業の賃金・退職金事情（東京都）」の高校卒の場合の支給率（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7条の2 対象従業員の退職手当は、次の各号に掲げる条件を満たした場合には給与規程内の退職金規定の定めのとおりとする。ただし、退職手当制度を開始した令和5年3月1日前の勤続年数の取扱いについては、労使協議の上、参入しないこととして別途定める。

(一) 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

(二) 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

（賃金の決定に当たっての評価）

第8条 基本給の決定は、1年ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は給与規程に定める方法を準用し、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。

2 賞与の決定は、1 年ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は給与規程に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、別表 2 の備考 1 のとおり、賞与額を決定する。

（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し、就業規則等の規定を準用する。

（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別途定める「株式会社 ZERO-1 教育訓練実施計画」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、2024 年 8 月 10 日から 2025 年 8 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 年 8 月 10 日

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	10 年	20 年
1	システム運用管理者	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,316	1,515	1,661	1,686	1,775	1,935	2,410
2	地域調整	大阪 108.4	1,426	1,642	1,800	1,827	1,924	2,097	2,612

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	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	施設の支配人クラスの役割を果たすもの	2,612～	54	2,666		2,612	20 年
B ランク	施設のマネージャークラスの役割を果たすもの	2,097～	34	2,131		2,097	10 年
C ランク	指示を受けて業務を行うもの	1,426～	0	1,426		1,426	0 年

(備考)

1 賞与については、1 年ごとの勤務評価の結果により、A 評価（標準より優秀）であれば基本給額の 25% 相当、B 評価（標準）であれば基本給額の 20% 相当、C 評価（標準より物足りない）であれば支給しない。

→A ランクの賞与の 54 円の計算式は 2612 円×130 時間（月の平均労働時間）×25% /130 時間×12 か月

→B ランクの賞与の 34 円の計算式は 2097 円×130 時間（月の平均労働時間）×20% /130 時間×12 か月

→C ランクの賞与は勤務評価を実施していないので C 評価のために支給は 0 円

- 2 未だ勤務評価を実施していない対象従業員については、C評価（標準より物足りない）とみなして支給する。
- 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と比較するに当たっては、月給を月の所定労働時間数で除して時給換算した額により比較するものとする。
- 4 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、賞与額は標準的な評価であるB評価の場合の額により比較するものとする。

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	10年	20年
1	一般事務員	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,075	1,237	1,357	1,377	1,450	1,580	1,968
2	地域調整	大阪 108.4	1,165	1,340	1,470	1,492	1,571	1,712	2,133

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	合計額	$\geq$	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	施設の支配人クラスの役割を果たすもの	2,133～	44	2,177		2,133	20年
B ランク	施設のマネージャークラスの役割を果たすもの	1,712～	28	1,740		1,712	10年

C ランク	指示を受けて業務を行うもの	1,165～	0	1,165	1,165	0 年
----------	---------------	--------	---	-------	-------	-----

(備考)

- 賞与については、1年ごとの勤務評価の結果により、A評価（標準より優秀）であれば基本給額の25%相当、B評価（標準）であれば基本給額の20%相当、C評価（標準より物足りない）であれば支給しない。
→Aランクの賞与の44円の計算式は $2133 \text{ 円} \times 130 \text{ 時間（月の平均労働時間）} \times 25\% / 130 \text{ 時間} \times 12 \text{ か月}$
→Bランクの賞与の28円の計算式は $1712 \text{ 円} \times 130 \text{ 時間（月の平均労働時間）} \times 20\% / 130 \text{ 時間} \times 12 \text{ か月}$
→Cランクの賞与は勤務評価を実施していないのでC評価のために支給は0円
- 未だ勤務評価を実施していない対象従業員については、C評価（標準より物足りない）とみなして支給する。
- 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と比較するに当たっては、月給を月の所定労働時間数で除して時給換算した額により比較するものとする。
- 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と比較するに当たっては、賞与額は標準的な評価であるB評価の場合の額により比較するものとする。

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	10 年	20 年
1	電話応接事務員	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,150	1,324	1,451	1,473	1,551	1,691	2,106
2	地域調整	大阪 108.4	1,246	1,435	1,572	1,596	1,681	1,833	2,282

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	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	施設の支配人クラスの役割を果たすもの	2,282～	47	2,329	≧	2,282	20 年
B ランク	施設のマネージャークラスの役割を果たすもの	1,833～	30	1,863		1,833	10 年
C ランク	指示を受けて業務を行うもの	1,246～	0	1,246		1,246	0 年

(備考)

- 賞与については、1 年ごとの勤務評価の結果により、A 評価（標準より優秀）であれば基本給額の 25% 相当、B 評価（標準）であれば基本給額の 20% 相当、C 評価（標準より物足りない）であれば支給しない。
→A ランクの賞与の 47 円の計算式は 2282 円 × 130 時間（月の平均労働時間）× 25% / 130 時間 × 12 か月
→B ランクの賞与の 30 円の計算式は 1833 円 × 130 時間（月の平均労働時間）× 20% / 130 時間 × 12 か月
→C ランクの賞与は勤務評価を実施していないので C 評価のために支給は 0 円
- 未だ勤務評価を実施していない対象従業員については、C 評価（標準より物足りない）とみなして支給する。
- 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と比較するに当たっては、月給を月の所定労働時間数で除して時給換算した額により比較するものとする。
- 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と比較するに当たっては、賞与額は標準的な評価である B 評価の場合の額により比較するものとする。

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	10 年	20 年

1	パソコン操作員	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,128	1,298	1,424	1,445	1,522	1,658	2,065
2	地域調整	大阪 108.4	1,222	1,407	1,543	1,566	1,649	1,797	2,238

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	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	施設の支配人クラスの役割を果たすもの	2,238～	46	2,284	≧	2,238	20年
B ランク	施設のマネージャークラスの役割を果たすもの	1,797～	29	1,826		1,797	10年
C ランク	指示を受けて業務を行うもの	1,222～	0	1,222		1,222	0年

(備考)

1 賞与については、1年ごとの勤務評価の結果により、A評価（標準より優秀）であれば基本給額の25%相当、B評価（標準）であれば基本給額の20%相当、C評価（標準より物足りない）であれば支給しない。

→Aランクの賞与の46円の計算式は2238円×130時間（月の平均労働時間）×25%/130時間×12か月

→Bランクの賞与の29円の計算式は1797円×130時間（月の平均労働時間）×20%/130時間×12か月

→Cランクの賞与は勤務評価を実施していないのでC評価のために支給は0円

2 未だ勤務評価を実施していない対象従業員については、C評価（標準より物足りない）とみなして支給する。

- 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と比較するに当たっては、月給を月の所定労働時間数で除して時給換算した額により比較するものとする。
- 4 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、賞与額は標準的な評価であるB評価の場合の額により比較するものとする。

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	10年	20年
1	営業の職業	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,278	1,471	1,613	1,637	1,724	1,879	2,340
2	地域調整	大阪 108.4	1,385	1,594	1,748	1,774	1,868	2,036	2,536

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	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	施設の支配人クラスの役割を果たすもの	2,536～	52	2,588		2,536	20年
B ランク	施設のマネージャークラスの役割を果たすもの	2,036～	33	2,069		2,036	10年
C ランク	指示を受けて業務を行うもの	1,385～	0	1,385		1,385	0年

(備考)

- 1 賞与については、1年ごとの勤務評価の結果により、A評価（標準より優秀）であれば基本給額の25%相当、B評価（標準）であれば基本給額の20%相当、C評価（標準より物足りない）であれば支給しない。
 →Aランクの賞与の52円の計算式は $2536 \text{ 円} \times 130 \text{ 時間（月の平均労働時間）} \times 25\% / 130 \text{ 時間} \times 12 \text{ か月}$
 →Bランクの賞与の33円の計算式は $2036 \text{ 円} \times 130 \text{ 時間（月の平均労働時間）} \times 20\% / 130 \text{ 時間} \times 12 \text{ か月}$
 →Cランクの賞与は勤務評価を実施していないのでC評価のために支給は0円
- 2 未だ勤務評価を実施していない対象従業員については、C評価（標準より物足りない）とみなして支給する。
- 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と比較するに当たっては、月給を月の所定労働時間数で除して時給換算した額により比較するものとする。
- 4 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、賞与額は標準的な評価であるB評価の場合の額により比較するものとする。

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	10年	20年
1	機械器具販売営業員	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,227	1,412	1,548	1,572	1,655	1,804	2,247
2	地域調整	大阪 108.4	1,330	1,530	1,678	1,704	1,794	1,955	2,435

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	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	施設の支配人クラスの役割を果たすもの	2,435～	50	2,485	$\geq$	2,435 20 年
B ランク	施設のマネージャークラスの役割を果たすもの	1,955～	32	1,987		1,955 10 年
C ランク	指示を受けて業務を行うもの	1,330～	0	1,330		1,330 0 年

(備考)

- 賞与については、1年ごとの勤務評価の結果により、A評価（標準より優秀）であれば基本給額の25%相当、B評価（標準）であれば基本給額の20%相当、C評価（標準より物足りない）であれば支給しない。

→Aランクの賞与の50円の計算式は 2435 円 × 130 時間（月の平均労働時間）× 25% / 130 時間 × 12 か月

→Bランクの賞与の32円の計算式は 1955 円 × 130 時間（月の平均労働時間）× 20% / 130 時間 × 12 か月

→Cランクの賞与は勤務評価を実施していないのでC評価のために支給は0円

- 未だ勤務評価を実施していない対象従業員については、C評価（標準より物足りない）とみなして支給する。

- 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と比較するに当たっては、月給を月の所定労働時間数で除して時給換算した額により比較するものとする。

- 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と比較するに当たっては、賞与額は標準的な評価であるB評価の場合の額により比較するものとする。

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	35 年
支給率 （月数）	自己都合 退職	0.7	1.2	2.7	4.6	6.9	9.5	11.9	14.4
	会社都合 退職	1.0	1.7	3.7	6.1	8.4	11.4	13.9	16.5

(資料出所)「令和4年中小企業の賃金・退職金事情」(東京都)における退職金の支給率
(モデル退職金・高校卒)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
(71.3%)をかけた数値として通達で定めたもの