労使協定（労働者派遣法第30条の4第1項）

株式会社ヒューマンアイズ●●統括事業所（以下「統括」という。）と統括従業員代表とは、労働者派遣法に定める雇用契約書（兼）就業条件明示書を締結した従業員（以下「対象従業員」という。）の待遇に関する事項（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、別表1に掲げる業務に従事する派遣従業員全員を対象に適用する。

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　統括は、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、時間外勤務手当、深夜勤務手当・休日出勤手当、通勤手当、資格手当、皆勤手当、家族手当、赴任手当、別居手当、地域手当、住宅手当、技術手当、みなし残業手当、生産協力金、調整手当、特別手当、役職手当、報奨金、職務手当、ライフプラン手当および退職金とする。

（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1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3年8月6日職発0806第3号「令和4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「令和2年度職業安定業務統計」（厚生労働省）の「各対象職種の中分類」を採用する。

（2）通勤手当については、基本給及び賞与とは分離し、第6条のとおりとする。

（3）地域調整については、各派遣先事業所の所在地、地域に限られることから通達に定める「地域指数」の「都道府県別地域指数」により調整

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1-2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）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

＜能力・経験調整指数＞

指数	0	1	2	3	5	10	20
階層･条件	製造未経験 又は 新入社員	製造経験 3 年 以上または 会社 1 年以上	製造経験 5 年 以上または 会社 2 年以上	製造経験 8 年 以上または 会社 3 年以上	製造経験 10 年 以上または 会社 5 年以上	製造経験 15 年 以上または 会社 10 年以上	製造経験 20 年 以上または 会社 15 年以上
		及び スキル評価 Ⅳ	及び スキル評価 Ⅲ 以上	及び スキル評価 Ⅱ 以上	及び スキル評価 Ⅰ 以上	及び スキル評価 Ⅰ 以上	及び スキル評価 Ⅰ 以上
		及び 直近(6 カ月)の 出勤率 90% 以上	及び 直近(6 カ月)の 出勤率 90% 以上	及び 直近(6 カ月)の 出勤率 90% 以上	及び 直近(6 カ月)の 出勤率 95% 以上	及び 直近(6 カ月)の 出勤率 95% 以上	及び 直近(6 カ月)の 出勤率 100% 以上
			及び 班長 C 以上	及び 班長 B 以上	及び 班長 A 以上 3 年	及び 班長 A 以上 5 年	及び 班長 A 以上 10 年

【留意事項】

◆製造経験は中分類における会社入社前及び入社後の経験を足したものとする

◆製造以外の業種に関しては製造の部分を該当の業種にあてはめて都度決定するものとする

◆協定成立時において既存社員は「班長 C 以上」で「指数 2」、「班長 B 以上」で「指数 3」、「班長 A」で「指数 5 以上」に配置（縦列の全てに該当して指数の職位に就任したものとする）

◆協定成立時において「役職なし」は「製造経験 3 年」又は、「会社 1 年以上」で「指数 1」に配置、その他社員は「指数 0」に配置

◆降格時は出勤率及び出勤率以外の数値の 1.5 倍(端数切上)の各々の数値をクリアすることで昇格を認める

◆60 歳で定年再雇用制度を採用しているため定年後の待遇は協議により変更することがある

◆スキル評価Ⅰは定期の人事査定においてAを 16 回以上／スキル評価Ⅱは人事査定においてAを 10 回以上

スキル評価Ⅲは人事査定においてAを４回以上／スキル評価Ⅳは人事査定において派遣元の総合評価Aを２回以上または派遣元の総合評価Bを３回以上

2　統括は、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 0～80%の範囲で調整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、賃金規定第 42 条に準じて、法律の定めにしたがって支給する。

第6条　対象従業員の通勤手当は賃金規定第 44 条及び第 45 条に定める通勤に要する実費に相当する額とする。

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２の通りとする。

（１）退職手当の受給に必要な最低勤続年数：３年
　通達に定める「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に（3 年、5 年、10 年、15 年、20 年、25 年、30 年、35 年、37 年、定年）の支給金額

「令和２年中小企業の賃金・退職金事情」の高校卒の場合の支給金額に、同調査において退職金手当制度があると回答した企業の割合（65.9%）をかけた数値として通達に定めるもの

第8条　退職手当は令和 2 年 4 月 1 日を起算とする派遣従業員の勤務期間を通算して算出する。
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別表 2-1 のとおりとする。

（一）別表 2-1 に示したものと比べて、退職金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金の支給額が同等以上であること

（賃金の決定に当たっての評価）

第9条　基本給は就業規則第 56 条及び賃金規定第 21 条並びに第 26 条をもとに決定するものとする。また賞与額は別表 1 -2 に定める時間給に含んだ前払い制度を導入する。

（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就業規則第 17 条、19 条、20 条、21 条、22 条、62 条、63 条については令和２年 4 月 1 日より正社員と同等のものを支給する。

（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」にしたがって、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 4 年 4 月 1 日から令和 5 年 3 月 31 日までの 1 年間とする。

令和４年　　月　　日

株式会社ヒューマンアイズあかし統括事業所　　役職/氏名

株式会社ヒューマンアイズ　●●事業所 従業員代表者名

職業安定業務統計（職業・都道府県別指数）早見表　参照

＜別表 2-1＞

退職金

派遣契約在籍年数(満)	支給(自己都合)	支給(会社都合)
3 年	¥131,192	¥199,640
5 年	¥246,698	¥368,621
10 年	¥640,274	¥874,851
15 年	¥1,213,526	¥1,589,990
20 年	¥1,993,548	¥2,453,433
25 年	¥3,019,555	¥3,599,937
30 年	¥4,120,427	¥4,832,714
35 年	¥5,368,890	¥6,152,477
37 年	¥5,771,735	¥6,570,295
定年	—	¥8,034,084

モデル退職金（調査産業計）令和２年中小企業の賃金・退職金事情

＜別表２＞

モデル退職金（調査産業計）　　令和２年中小企業の賃金・退職金事情（東京都）

（企業の割合（65.9%）をかけた数値）

勤続年数	高校卒（自己都合）	高校卒（会社都合）
3 年	¥121,256	¥168,704
5 年	¥224,060	¥297,209
10 年	¥590,464	¥756,532
15 年	¥1,109,756	¥1,377,969
20 年	¥1,837,292	¥2,195,788
25 年	¥2,684,107	¥3,109,821
30 年	¥3,580,347	¥4,103,593
35 年	¥4,560,280	¥5,104,614
37 年	¥4,904,937	¥5,498,037
定年	―	¥6,796,926