

## 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

アイング株式会社大手町営業所（以下「会社」という）と労働者代表 渋谷徹 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 - 1 および別表 1 - 2 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 会社は、対象従業員について、労働契約の契約期間中に、派遣先均等・均衡方式による待遇としなければ、派遣先労働者が希望する就業機会を提供できない場合等、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（賞与含む）、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。

### （一般労働者の平均的な賃金の額）

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 - 1 および別表 1 - 2 の額に別表 2 の地域指数を乗じた額とする。

- （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 7 年 8 月 25 日職発 0825 第 1 号「令和 8 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「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」の職種とする。
- （2） 地域調整については、対象従業員の就業場所の都道府県ごとに通達に定める「地域指数」により調整。
- （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、基本給とは分離し、第 6 条のとおりとする。
- （5） 退職手当については、第 7 条のとおりとする。

### （賃金の決定方法）

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 3 - 1 および別表 3 - 2 の額に別表 2 の地域指数を乗じた額とする。

- （1） 別表 1 に定める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3の各等級の職務と別紙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の対応関係は次のとおりとする。

|       |      |       |    |
|-------|------|-------|----|
| 4年目相当 | 2年   | 3年目相当 | 1年 |
| 2年目相当 | 0.5年 | 1年目相当 | 0年 |

- 2 会社は、第9条の規定による対象従業員の職務評価の結果、同じ職務の内容であったとしても、能力の向上が高いことが認められた場合には、基本給を昇給するものとする。また、より高い能力が必要な職務を遂行することが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。

(割増賃金)

第5条 対象従業員の時間外手当、深夜・休日手当は、法律の定めに従って支給する。

(通勤手当)

第6条 対象従業員の通勤手当は、勤務地と居住地との距離が2km以上ある場合、通勤に要する実費に相当する額を支給する。ただし、30日以内の雇用契約で就業する対象従業員の通勤手当については、1日あたり1,000円を上限として交通費を支給する。

- 2 私有車・バイクにより通勤する場合は、通勤距離に応じて「私有車・バイクによる通勤に関する規程」の定めるところにより支給する。

(比較対象となる退職手当)

第7条 別表1-1の業務に従事する対象従業員（令和6年4月1日以後に雇用された乗用自動車運転手、看護助手を除く）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4の通りとする。

- (1) 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6年度中小企業の賃金・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、もっとも回答の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：「令和6年中小企業の賃金・退職金事情」の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。

(退職手当)

第8条 別表1-1の業務に従事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5の通りとする。ただし、乗用自動車運転手、看護助手の業務に従事する対象従業員の退職手当は、令和6年3月31日以前に雇用された者のみ適用し、令和6年4月1日以後に雇用された者は、第2項を適用する。

- (1) 別表4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4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。

- 2 別表 1 - 2 の業務に従事する対象従業員に対して、それぞれ適用される一般基本給・賞与額の 5% の額を前払退職金として支給する。

(評価)

第 9 条 対象従業員の基本給は、公正な勤務評価によるものとし、職務の内容、成果、業績、勤務状況を評価して決定する。

(賃金以外の待遇)

第 10 条 教育訓練、福利厚生、その他賃金以外の待遇については、会社が雇用する通常の労働者の待遇との間において、当該対象従業員と通常の労働者の職務内容、職務内容及び配置変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理な相違が生じることがないものとする。

(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「教育訓練計画（エンカレッジオンライン等）」に従って、着実に実施する。

第 12 条 その他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 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。

令和 8 年 3 月 31 日

東京都千代田区麹町二丁目 14 番地

アイング株式会社

代表取締役社長 飯嶋 一晃



(印)

労働者代表

沢井 徹





## 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

アイング株式会社西日本営業所（以下「会社」という）と労働者代表 坂本恵理子は、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 - 1 および別表 1 - 2 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 会社は、対象従業員について、労働契約の契約期間中に、派遣先均等・均衡方式による待遇としなければ、派遣先労働者が希望する就業機会を提供できない場合等、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（賞与含む）、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。

### （一般労働者の平均的な賃金の額）

- 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 - 1 および別表 1 - 2 の額に別表 2 の地域指数を乗じた額とする。
- （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 7 年 8 月 25 日職発 0825 第 1 号「令和 8 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「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」の職種とする。
  - （2） 地域調整については、対象従業員の就業場所の都道府県ごとに通達に定める「地域指数」により調整。
  - （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、基本給とは分離し、第 6 条のとおりとする。
  - （5） 退職手当については、第 7 条のとおりとする。

### （賃金の決定方法）

- 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 3 - 1 および別表 3 - 2 の額に別表 2 の地域指数を乗じた額とする。
- （1） 別表 1 に定める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3の各等級の職務と別紙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の対応関係は次のとおりとする。

|       |      |       |    |
|-------|------|-------|----|
| 4年目相当 | 2年   | 3年目相当 | 1年 |
| 2年目相当 | 0.5年 | 1年目相当 | 0年 |

- 2 会社は、第9条の規定による対象従業員の職務評価の結果、同じ職務の内容であったとしても、能力の向上が高いことが認められた場合には、基本給を昇給するものとする。また、より高い能力が必要な職務を遂行することが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。

#### (割増賃金)

第5条 対象従業員の時間外手当、深夜・休日手当は、法律の定めに従って支給する。

#### (通勤手当)

第6条 対象従業員の通勤手当は、勤務地と居住地との距離が2km以上ある場合、通勤に要する実費に相当する額を支給する。ただし、30日以内の雇用契約で就業する対象従業員の通勤手当については、1日あたり1,000円を上限として交通費を支給する。

- 2 私有車・バイクにより通勤する場合は、通勤距離に応じて「私有車・バイクによる通勤に関する規程」の定めるところにより支給する。

#### (比較対象となる退職手当)

第7条 別表1-1の業務に従事する対象従業員（令和6年4月1日以後に雇用された乗用自動車運転手、看護助手を除く）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4の通りとする。

- (1) 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6年度中小企業の賃金・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、もっとも回答の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：「令和6年中小企業の賃金・退職金事情」の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。

#### (退職手当)

第8条 別表1-1の業務に従事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5の通りとする。ただし、乗用自動車運転手、看護助手の業務に従事する対象従業員の退職手当は、令和6年3月31日以前に雇用された者のみ適用し、令和6年4月1日以後に雇用された者は、第2項を適用する。

- (1) 別表4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4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。

- 2 別表 1 - 2 の業務に従事する対象従業員に対して、それぞれ適用される一般基本給・賞与額の 5%の額を前払退職金として支給する。

(評価)

第 9 条 対象従業員の基本給は、公正な勤務評価によるものとし、職務の内容、成果、業績、勤務状況を評価して決定する。

(賃金以外の待遇)

第 10 条 教育訓練、福利厚生、その他賃金以外の待遇については、会社が雇用する通常の労働者の待遇との間において、当該対象従業員と通常の労働者の職務内容、職務内容及び配置変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理な相違が生じることがないものとする。

(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「教育訓練計画 (エンカレッジオンライン等)」に従って、着実に実施する。

第 12 条 その他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 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。

令和 8 年 3 月 31 日

東京都千代田区麴町二丁目 14 番地

アイング株式会社

代表取締役社長 飯嶋 一晃



印

労働者代表

坂本 恵理子



