

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



マックスアルファ株式会社(以下「甲」という。)とマックスアルファ株式会社労働者代表(以下「乙」という。)は、労働者派遣法第30条の4第1項の規定に関して、次のとおりに協定する。

第1条(対象となる派遣労働者の範囲)

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。)に関しては、本労使協定により待遇を決定する適用対象者とする。

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。

第2条(賃金の構成)

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。なお、基本給、賞与、各種手当等の呼称については、法令の趣旨を踏まえつつ、変更することを妨げないものとし、また必要に応じて、例えば、能力役職手当や業績報奨手当等も設けることができるものとする。

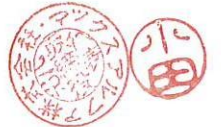
第3条(賃金の決定方法)

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、別表1のとおり、職業安定業務統計の基準値に、対象従業員が勤務する派遣先の事業所所在地に対応する地域指数を乗じたものとする。

(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4年8月26日職発0826第1号「令和5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3年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)」(以下「別添2」)に記載されている職種を用いるものとする。

(二)通勤手当については、基本給及び賞与とは分離し実費支給とし、第6条のとおりとする。

(三)地域調整については、原則として就業地毎に、通達に定める「令和3年度職業安定業務統計による地域指数」(以下「別添3」)に記載の「都道府県別地域指数」を使うものとする。但し、「都道府県別地域指数」が派遣先の実態や相場に対して不適であり、それでも適用に強硬に努めることが却って当該対象従業員が、就業を希望する職場における就業機会の確保に懸念が生じ、さらには対象従業員が安定継続的に就業を希望する職場における就業機会が、喪失する等の危険にさらされる対象従業員が生じる懸念がある場合等において、当該対象従業員本人が合意した際等は、別添3に記載の「ハローワーク別地域指数」を用いることもできる。



第4条(対象従業員の基本給及び賞与)

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。

(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。ただし仮に個々の対象従業員毎に一定額の支払いを求めることとした場合、賞与・手当等の機能や賃金体系の柔軟性が失われるおそれがあるものもあることから、「個々の対象従業員に実際に支給される額」のほか、「直近の事業年度において対象従業員に支給された額の平均額」、「対象従業員に支給される見込み額の平均額」又は「標準的な対象従業員に支給される額」等を労使で選択することができるものとする。

(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:5年

Bランク:3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、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、昇給または能力手当を支払うことができるものとする。

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(深夜・休日労働手当)

対象従業員の時間外労働手当、深夜・休日労働手当は、社員派遣従業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(通勤手当)

対象従業員の毎月の通勤手当は、原則として通勤定期券代の1ヵ月分とするも、実就業時間や日数を考慮のうえ、通勤に要した実費に相当した額、若しくは、局長通達で示された一般通勤手当の額を支給することができる。

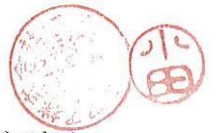
2. ただし毎月の通勤手当の合計が、局長通達で示された一般通勤手当の額を超過する際は、毎月の通勤手当に上限を設定することができる。

その場合、1日当たり71円×8時間=568円(税込)となることから1日の上限を600円(税込)とし、568円×月平均勤務日数20日=11,360円(税込)となることから、月による出勤日数変動が有る事を考慮して、1ヵ月の上限を13,000円(税込)と設定することができる。

なお、月の途中での入社・退社・就労日数の変更等により、1ヵ月分の定期代と日毎の通勤手当を出勤日数にて算出した金額とで比べた際に、経費が抑えられる金額にて支給が出来るものとする。

3. 原則として禁止であるも、会社が特別に自家用車やバイク等、ガソリン等燃料代が発生する手段による通勤を認めた場合、通勤手当として妥当な燃料代を支給することができる。

なお、その移動手段が専ら通勤のみの際は燃料代実費を支給し、通勤以外にも利用している際は、例えば自動車の場合は、15km/1リットル等の燃費等を鑑み、1リットル150円(税込)≒1km10円(税込)を目安として支給することができる。バイクの場合は、30km/1リットルの燃費と想定し、1リットル150円(税込)≒1km5円(税込)を目安として支給することができる。



4. なお3の計算結果が2の上限を上回るときは、2に記載した金額を燃料代等の支給上限とすることができる。

5. また、公共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公共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(一般に利用する最短の経路の長さによる。)が片道2km未満であるもの、自転車通勤の者は「徒歩圏内」とし通勤手当を支給しないことができる。

第7条(退職手当の比較対象)

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「退職手当制度」(以下「別添4」)に記載の「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)

(二)退職時の勤続年数ごと(3年、5年、10年、15年、20年、25年、30年、35年)の支給月数:「令和2年中小企業の賃金・退職金事情」の高卒・高専短大卒・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とする。なお、最終学歴の申告は自己申告ではなく、証明提出を元に適用するものとする。

第8条(退職手当)

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4のとおりとする。ただし、退職手当制度を開始した2020年以前の勤続年数の取扱いについては、原則として考慮しないものとする。ただし、退職手当制度を開始した2020年以前の勤続年数の取扱いについては、原則として考慮しないものとする。

(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

。

第9条(賃金の決定に当たっての評価)

賞与の決定は、「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」を超えた賃金が支給されているものについては、原則として行わない。なお、「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」に未達のものについては、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は社員評価の方法を準用し、その評価結果に基づき、賞与額を決定することができる。

第10条(賃金以外の待遇)

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、就業規則の規程を準用する。

第11条(教育訓練)

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」等に従って、着実に実施する。また対象従業員を含む甲の全従業員は、甲が実施する教育訓練の実施について積極的に参加協力するものとする。

第12条(誠実協議)

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13条(有効期間)

本協定の有効期間は、2023年4月1日から2024年3月31日までの1年間とする。なお、本協定の有効期間満了前までに、甲または乙から通知がない限り、本協定はさらに1年間有効とし、その後も同様とする。

2023年4月20日

甲 マックスアルファ株式会社 代表取締役 渡辺 真人



乙 マックスアルファ株式会社 従業員代表 小田 一平



別表1 - 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)



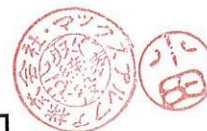
			基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
1	25 一般事務員	職業安定 業務統計の 求人賃金 (時給換算)	1,058	1,229	1,329	1,366	1,461	1,600	2,025
2	地域調整	東京都 114.3	1,210	1,405	1,520	1,562	1,670	1,829	2,315
		神奈川県 109.5	1,159	1,346	1,456	1,496	1,600	1,752	2,218
		千葉県 105.9	1,121	1,302	1,408	1,447	1,548	1,695	2,145
		埼玉県 106.2	1,124	1,306	1,412	1,451	1,552	1,700	2,151
		茨城県 100.8	1,067	1,239	1,340	1,377	1,473	1,613	2,042
		兵庫県 102.1	1,081	1,255	1,357	1,395	1,492	1,634	2,068

			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	57 機械組 立の職 業	職業安定 業務統計の 求人賃金 (時給換算)	1,080	1,255	1,356	1,394	1,491	1,633	2,067
2	地域調整	東京都 114.3	1,235	1,435	1,550	1,594	1,705	1,867	2,363
		神奈川県 109.5	1,183	1,375	1,485	1,527	1,633	1,789	2,264
		千葉県 105.9	1,144	1,330	1,437	1,477	1,579	1,730	2,189
		埼玉県 106.2	1,147	1,333	1,441	1,481	1,584	1,735	2,196
		茨城県 100.8	1,089	1,266	1,367	1,406	1,503	1,647	2,084
		兵庫県 102.1	1,103	1,282	1,385	1,424	1,523	1,668	2,111

			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	66 自動車 運転の 職業	職業安定 業務統計の 求人賃金 (時給換算)	1,262	1,466	1,585	1,629	1,743	1,908	2,415
2	地域調整	東京都 114.3	1,443	1,676	1,812	1,862	1,993	2,181	2,761
		神奈川県 109.5	1,382	1,606	1,736	1,784	1,909	2,090	2,645
		千葉県 105.9	1,337	1,553	1,679	1,726	1,846	2,021	2,558
		埼玉県 106.2	1,341	1,557	1,684	1,730	1,852	2,027	2,565
		茨城県 100.8	1,273	1,478	1,598	1,643	1,757	1,924	2,435
		兵庫県 102.1	1,289	1,497	1,619	1,664	1,780	1,949	2,466

別表1 - ② 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)



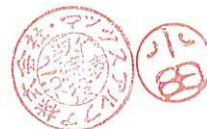
			基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
1	68 その他の輸送の職業	職業安定業務統計の求人賃金(時給換算)	1,137	1,321	1,428	1,468	1,570	1,719	2,176
2	地域調整	東京都 114.3	1,300	1,510	1,633	1,678	1,795	1,965	2,488
		神奈川県 109.5	1,246	1,447	1,564	1,608	1,720	1,883	2,383
		千葉県 105.9	1,205	1,399	1,513	1,555	1,663	1,821	2,305
		埼玉県 106.2	1,208	1,403	1,517	1,560	1,668	1,826	2,311
		茨城県 100.8	1,147	1,332	1,440	1,480	1,583	1,733	2,194
		兵庫県 102.1	1,161	1,349	1,458	1,499	1,603	1,756	2,222

			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	75 運搬の職業	職業安定業務統計の求人賃金(時給換算)	1,143	1,328	1,436	1,476	1,578	1,728	2,188
2	地域調整	東京都 114.3	1,307	1,518	1,642	1,688	1,804	1,976	2,501
		神奈川県 109.5	1,252	1,455	1,573	1,617	1,728	1,893	2,396
		千葉県 105.9	1,211	1,407	1,521	1,564	1,672	1,830	2,318
		埼玉県 106.2	1,214	1,411	1,526	1,568	1,676	1,836	2,324
		茨城県 100.8	1,153	1,339	1,448	1,488	1,591	1,742	2,206
		兵庫県 102.1	1,168	1,356	1,467	1,507	1,612	1,765	2,234

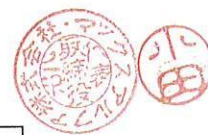
			基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
1	77 包装の職業	職業安定業務統計の求人賃金(時給換算)	1,001	1,163	1,257	1,292	1,382	1,514	1,916
2	地域調整	東京都 114.3	1,145	1,330	1,437	1,477	1,580	1,731	2,190
		神奈川県 109.5	1,097	1,274	1,377	1,415	1,514	1,658	2,099
		千葉県 105.9	1,061	1,232	1,332	1,369	1,464	1,604	2,030
		埼玉県 106.2	1,064	1,236	1,335	1,373	1,468	1,608	2,035
		茨城県 100.8	1,010	1,173	1,268	1,303	1,394	1,527	1,932
		兵庫県 102.1	1,023	1,188	1,284	1,320	1,412	1,546	1,957

別表1 - 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

(基本給及び賞与の関係)



		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	78 その他 の運搬 等の職 業	職業安定 業務統計の 求人賃金 (時給換算)	1,102	1,281	1,384	1,423	1,522	1,666	2,109
2	地 域 調 整	東京都 114.3	1,260	1,465	1,582	1,627	1,740	1,905	2,411
		神奈川県 109.5	1,207	1,403	1,516	1,559	1,667	1,825	2,310
		千葉県 105.9	1,168	1,357	1,466	1,507	1,612	1,765	2,234
		埼玉県 106.2	1,171	1,361	1,470	1,512	1,617	1,770	2,240
		茨城県 100.8	1,111	1,292	1,396	1,435	1,535	1,680	2,126
		兵庫県 102.1	1,126	1,308	1,414	1,453	1,554	1,701	2,154



別表2-① 対象従業員の基本給及び賞与の額

当社の職務レベルの考え方

ランク	経験年数・能力	役職・役割	能力・必要資格・職務内容
A	5年	シニア レギュラー	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定型非定型とも後進に教育し、できるように育成できている。 ・ 所定フルタイム勤務で、原則無遅刻無欠勤を5年継続できている。 ・ 職場の人間関係の良好を維持するムードメーカーである。 ・ 職場における色々な仕事ができて頼りになる。 ・ 顧客対応において一連の業務に機転を利かせた対応ができる。 ※1. 自身の派遣料金を5年次相当適正料金に値上げ実現できる。
B	3年	レギュラー	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定型非定型とも指示がなくても自律的に遂行できている。 ・ 所定フルタイム勤務で、原則無遅刻無欠勤を3年継続できている。 ・ 周囲の人間関係に問題等があれば改善に努めている。 ・ 仕事を選ばず、新しい挑戦を続け、仕事の幅を広げている。 ・ 業務に必要な一定レベル以上の専門知識・技能および関連知識を有する。 ・ 3年程度の実務経験者かつ民間（国家）資格保有者である。 ※2. 自身の派遣料金を3年次相当適正料金に値上げ実現できる。
C	0年	スタッフ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 原則職場の定型業務に従事し、非定型業務にも柔軟に対応できる。 ・ 所定フルタイム勤務で、原則無遅刻無欠勤を継続中である。 ・ 周囲の人間関係の良好を維持するよう立振る舞っている。 ・ 心身健康、家族交友関係も安定し、安心して任せられる。 ・ コンプライアンスを遵守している。帰属意識を持っている。 ・ 独立して業務遂行ができる。

(備考)

- ①※1. ※2については、業績貢献として、対象従業員の職務内容や能力により評価を得るものとする。
- 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ランクとみなして支給する。

25一般事務員

等級	基本給額	賞与額	合計
A	1,461	0	1,461
B	1,366	0	1,366
C	1,058	0	1,058

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
1,461	5年
1,366	3年
1,058	0年

地域指数
東京都⇒114.3
神奈川県⇒109.5
千葉県⇒105.9
埼玉県⇒106.2
茨城県⇒100.8
兵庫県⇒102.1

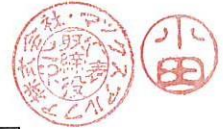
57機械組立の職業

等級	基本給額	賞与額	合計
A	1,491	0	1,491
B	1,394	0	1,394
C	1,080	0	1,080

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
1,491	5年
1,394	3年
1,080	0年

地域指数
東京都⇒114.3
神奈川県⇒109.5
千葉県⇒105.9
埼玉県⇒106.2
茨城県⇒100.8
兵庫県⇒102.1

別表2-② 対象従業員の基本給及び賞与の額



66自動車運転の職業

等級	基本給額	賞与額	合計
A	1,743	0	1,743
B	1,629	0	1,629
C	1,262	0	1,262

≒

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
1,743	5年
1,629	3年
1,262	0年

地域指数
東京都⇒114.3
神奈川県⇒109.5
千葉県⇒105.9
埼玉県⇒106.2
茨城県⇒100.8
兵庫県⇒102.1

68その他の輸送の職業

等級	基本給額	賞与額	合計
A	1,570	0	1,570
B	1,468	0	1,468
C	1,137	0	1,137

≒

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
1,570	5年
1,468	3年
1,137	0年

地域指数
東京都⇒114.3
神奈川県⇒109.5
千葉県⇒105.9
埼玉県⇒106.2
茨城県⇒100.8
兵庫県⇒102.1

75運搬の職業

等級	基本給額	賞与額	合計
A	1,578	0	1,578
B	1,476	0	1,476
C	1,143	0	1,143

≒

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
1,578	5年
1,476	3年
1,143	0年

地域指数
東京都⇒114.3
神奈川県⇒109.5
千葉県⇒105.9
埼玉県⇒106.2
茨城県⇒100.8
兵庫県⇒102.1

77包装の職業

等級	基本給額	賞与額	合計
A	1,382	0	1,382
B	1,292	0	1,292
C	1,001	0	1,001

≒

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
1,382	5年
1,292	3年
1,001	0年

地域指数
東京都⇒114.3
神奈川県⇒109.5
千葉県⇒105.9
埼玉県⇒106.2
茨城県⇒100.8
兵庫県⇒102.1

別表2-③ 対象従業員の基本給及び賞与の額



78 その他の運搬等の職業

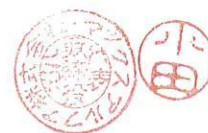
等級	基本給額	賞与額	合計
A	1,522	0	1,522
B	1,423	0	1,423
C	1,102	0	1,102

≒

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
1,522	5年
1,423	3年
1,102	0年

地域指数
東京都⇒114.3
神奈川県⇒109.4
千葉県⇒105.7
埼玉県⇒105.8
茨城県⇒100.4
兵庫県⇒102.1

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 支給率(月数)		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年
		大学卒	自己都合退職	0.7	1.1	2.7	4.5	6.7	8.9
会社都合退職	1.0		1.6	3.6	5.6	8.0	10.1	12.3	13.6
短高大専卒	自己都合退職	0.7	1.1	2.5	4.3	6.3	8.4	10.4	12.3
	会社都合退職	0.9	1.4	3.2	5.3	7.6	9.7	11.7	13.6
高校卒	自己都合退職	0.6	1.1	2.6	4.3	6.3	8.5	10.4	12.3
	会社都合退職	0.9	1.4	3.2	5.3	7.6	9.8	11.9	13.7

(資料出所)「令和2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)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(65.9%)をかけた数値として通達で定めたものである。

別表4 対象従業員の退職手当の額



勤続年数		3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上 25年未満	25年以上 30年未満	30年以上 35年未満	35年以上
大学卒	自己都合退職	0.7	1.1	2.7	4.5	6.7	8.9	11.1	12.5
	会社都合退職	1.0	1.6	3.6	5.6	8.0	10.1	12.3	13.6
短大・ 高専卒	自己都合退職	0.7	1.1	2.5	4.3	6.3	8.4	10.4	12.3
	会社都合退職	0.9	1.4	3.2	5.3	7.6	9.7	11.7	13.6
高校卒	自己都合退職	0.6	1.1	2.6	4.3	6.3	8.5	10.4	12.3
	会社都合退職	0.9	1.4	3.2	5.3	7.6	9.8	11.9	13.7

別表3(再掲)

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年
大学卒	自己都合退職	0.7	1.1	2.7	4.5	6.7	8.9	11.1	12.5
	会社都合退職	1.0	1.6	3.6	5.6	8.0	10.1	12.3	13.6
短大・ 高専卒	自己都合退職	0.7	1.1	2.5	4.3	6.3	8.4	10.4	12.3
	会社都合退職	0.9	1.4	3.2	5.3	7.6	9.7	11.7	13.6
高校卒	自己都合退職	0.6	1.1	2.6	4.3	6.3	8.5	10.4	12.3
	会社都合退職	0.9	1.4	3.2	5.3	7.6	9.8	11.9	13.7

(備考)

1. 退職手当額は、協定対象派遣労働者の退職時の所定内賃金額と対象従業員の退職手当の額(別表4)に該当する月数を乗じて算出する。

(補足) 所定内賃金額につきましては、退職日に適用されている労働契約書の「基本時給」と「所定内労働時間数」と「直近1年間の月平均出勤日数」をかけて算出する。

2. 退職手当の受給に必要な最低勤続年数は3年とし、退職時の勤続年数が3年未満の場合は支給の対象としない。

3. 別表3の平均と同等の支給率(月数)にて、対象従業員の最終学歴に合わせて支給することとする。但し、最終学歴における証明は必須とする。証明が出来ない場合は、「高校卒」の指数が適用となる。