

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

使用者である株式会社レップワン（以下、甲という）と、甲と労働契約を締結する従業員の過半数代表者（以下、過半数代表者を乙、従業員各員を丙という）は、労働者派遣法第30条の4第1項の規定（以下、当該規定）に関し、次のとおり協定する。

本協定の改廃履歴

版	交付日	協定日	改廃内容
1	2020/3/1	2020/3/18	初版
2	2021/6/9	2021/6/16	2021年5月17日の大阪労働局の是正指導による修正（赤字部分）

●はじめに（基本方針）

甲、乙および丙は「利益共同体」であることを理解する。また、甲と乙および丙は利益相反関係であるが、甲は利益の再分配の責任を負い、乙（つまり丙）は付加価値の最大化を目指す。そのため以下を基本方針とする。

対象	内容
甲	自ら設定する経営ポリシー、市場価値の向上責任を遵守する。ホームページでも掲げる「賃金ファースト」を社内に宣言し、同様のスキル、成果に関しては競合他社より多くの賃金や付帯利益（FRINGE・ベネフィット）を提供すること。
乙 丙	自らの付加価値の最大化に努める。甲からの労働条件提示を不服とする場合、定量的な根拠を示し、合理的論理的な主張をする。

●労使協定で定められるべき6事項

当該規定では、以下6項目を明記、順守することが求められている。内容と本協定での該当番号を記す。

	定められるべき内容	本協定で明記している箇所
1	労使協定の対象となる派遣労働者の範囲	第1条
2	賃金の決定方法 ①派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等もしくはそれ以上の額であること。 ②派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力、経験などの向上があった場合、通勤手当を除く、職務内容に関連して支払われる賃金が改善されること	第2条 および 第3条
3	派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力、経験などを公正に評価して賃金を決定すること	第3条
4	賃金以外の待遇 ・派遣先からの福利厚生に関する情報採取 ・派遣元で、労働契約種別による差別がないこと	第4条
5	派遣労働者に対する段階的、体系的な教育訓練の実施	第5条

6	その他事項 ・有効期間(2年以内が望ましい) ・労使協定対象を1部の派遣労働者に限定する場合はその理由 ・労働契約期間中に、派遣先の変更を理由として、協定対象となる派遣労働者であるか否かを変えようとしていないこと。	第6条
---	--	-----

第1条 (対象となる派遣労働者の範囲 および 本協定の効力)

1. 本協定は、甲の主たる事業であるネットワークエンジニアリング※に、派遣先で従事する丙すべてに適用する。

※ネットワークエンジニアリング・・・ITシステムの企画 構築 / 運用 / 保守など

2. 本協定の締結に、丙が異議、不服がある場合、個別の「労使協定対象外の労働者」とする。

3. 2項の対象外の丙が従業員の過半数を超えた場合、本協定は無効とし、再締結を行う。

4. 甲は、丙と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除外はしない。

第2条 (賃金の構成と決定、比較結果の合意)

1. 本協定 初版 本条について、2021年5月に大阪労働局から「比較不備」との指摘を受けた。甲は労働者派遣事業運営の基本原則として「賃金は他社より支払う」を持っている。指摘への対応必要上、本協定別紙1を作成して比較を行った。本条比較に際し、丙は疑義があるときは直ちに甲に申し立て、その原因と対応策を協議・合意する。当たり前のことであるが賃金設定について「甲のビジネスモデル(派遣)」での限界はある。丙は一切、甲や本協定(手段の目的化の最たる例)に固執することはない。「転職活動」が丙の解決手段であり、甲は応援する。甲は自社の利益より、丙の生涯利益を考慮することが、ひいては社会の向上に役立つと考えている。

2. 当該規定の対象となる、「丙の賃金」は以下表で定義する(内容は「労働契約書」、当社就業規則「賃金規程」と同一である)。その結果、当該規定で求められている基準が、数値的、合理的に証明されていることを甲乙で確認した。

3. 以下表に確認項目と比較結果を記載する。なお、定量的比較の根拠となる詳細は別紙に記載する。

	対象賃金と当社状況	当該規定で定められた比較対象	比較結果
1	基本賃金、管理職手当、専門職手当、ごく主専門職手当、業績手当1、業績手当2	平成30年賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金(時給換算) https://www.mhlw.go.jp/content/000526706.pdf 比較対象・・・別紙1:別表1,2	比較対象より、「丙の賃金」が超過していることを確認した。 根拠:別表1の数値より、別表2の数値が上回っているため。
2	通勤手当 当社ではかかった実費を全額支給	実費支給の場合は比較不要	←

3	退職金 当社では退職金はなく、「前払い方式＝毎月の賃金に付加」としている。	比較対象・・・別紙1:別表3,4	問題がないことを確認した。 別表1の数値より、別表2の数値が上回っているため(退職金上乗せ後の賃金)。 例えば、10年在籍して自己都合退職の場合、月間賃金の3か月分を退職時に支給することになるが、仮に月間賃金が40万円だったばあい、120万円。120÷10年÷12か月=在籍時1万円/月の付加は達成されているため。
---	--	------------------	---

4.賃金の地域調整が必要な遠隔地(例えば北海道など)に当社は派遣事業展開を行わないため考慮外とする

第3条 (評価と昇給)

1.甲は就業規則でも定められている以下規定に従って、丙の評価、必要に応じた昇給を行う。

就業規則内の規程

	評価、昇給に関する就業規則
1	就業規則「賃金規程」
2	就業規則「人事考課および賞罰規程」

2.甲は従前より実施済みの、「派遣先への請求単価が上がった場合、連動して丙の賃金を上げる」ことを継続する。

3.甲及び乙丙は、「評価主権者は顧客」であることを認識し、高付加価値＝高賃金であることを意識して就業する。

また、甲の派遣事業の品質目標は、「派遣先に引き抜かれること」であることを乙丙は認識する。

第4条 (賃金以外の待遇・・・フリンジベネフィットについて)

1.甲は、丙全員について、労働契約種別にかかわらず、教育訓練、福利厚生などその他の賃金以外の待遇について同等に適用する。

就業規則内のフリンジベネフィットの一覧

	フリンジ・ベネフィット
1	健康診断など、各種キャンペーン(労働契約時にすべての丙に通知)
2	就業規則「特別休暇および育児介護休暇規程」
3	就業規則「慶弔見舞金規程」

2.甲は派遣先企業に対して、「福利厚生情報」をもとめる。

第5条(教育訓練)

1.労働者派遣法第30条の2に規定する教育訓練について、労働者派遣法に基づき別途定める「株式会社レップワン教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

計画の明記箇所:キャリア形成支援制度に関する計画書 >様式第3号-2第1面 > 4.キャリアアップに資する教育訓練

および、「株式会社レップワン キャリアアップに資する教育訓練(整理用シート:20200312 策定)」

2.ただし、運用の実態として甲は「機会の平等」を提供するだけで、「結果」についての責任は丙にある。つまり、甲は教育訓練の仕組みの周知と提供をするのみで、丙が教育を受けるかどうか、結果がでるかどうかは本人意思と行動にゆだねる。

3.セキュリティ啓蒙、事故防止訓練など、労働安全衛生法第 59 条の規定に基づく安全衛生教育は全ての丙の義務とする。

計画の明記箇所:労働者派遣事業計画書>様式第 3 号第 2 面 > 6. 労働安全衛生法第 59 条の規定に基づく安全衛生教育

第 6 条 (その他厚生労働省令で定める事項)

1. 本協定(初版)の有効期間は、2020 年 4 月 1 日から 2022 年 3 月 31 日までの 2 年間とする。

以降、最新の版の有効期間は、締結日より 2 年間とする。

2.本協定更新時はその時のデータを採取、比較し甲乙丙双方に疑義がない状態で更新とする。

3.本件労使協定は、一部の派遣労働者に限定しない。

4.甲は、丙との労働契約において、労働期間中の派遣先変更を理由として、協定対象内であった丙を協定対象外としない。

第 7 条 (その他)

1. 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。

2. 本協定は、有効な協定の版を会社の公式ホームページに掲載する。

甲、乙および丙は、上記すべての条文について理解、納得、合意し、労使協定を締結した。

2020 年 3 月 18 日 (初版)

2021 年 6 月 10 日 (第 2 版)

2023 年 6 月 10 日 (第 3 版)

(乙) 労働者代表氏名

山本 卓明 (印・署名)



(甲) 使用者職代表者氏名

株式会社レップワン

代表取締役 福田 兼児

(署名)

別紙 1：賃金および退職金の定量的比較結果資料

■賃金の比較

別表 1：比較元数値：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）+表中の（）内数値：「別表 4 退職金前払いの計算根拠 =%を上乗せした数値」

No	職種（通達に定める賃金構造基本統計調査）	基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値 単位：円					
		0年（基準値）	1年	3年	5年	10年	20年
1	プログラマー	1,221 (1,245)	1,416 (1,444)	1,610 (1,642)	1,695 (1,728)	1,996 (2,035)	2,491 (2,540)
2	システムエンジニア	1,427 (1,455)	1,655 (1,688)	1,882 (1,919)	1,981 (2,020)	2,333 (2,379)	2,911 (2,969)

別表 2：比較先数値：当社労使対象従業員の基本給及び賞与の額

No	職種（通達に定める賃金構造基本統計調査）	基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値 単位：円					
		0年（基準値）	1年	3年	5年	10年	20年
1	プログラマー	1,250	1,450	1,650	1,750	2,050	2,600
2	システムエンジニア	1,460	1,700	2,000	2,050	2,400	3,000

■退職金の比較

別表 3：比較元数値：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）

No	勤続年数	3年	5年	10年	20年
支給率（月数）	自己都合退職	0.8	1.4	3.1	7.6
	会社都合退職	1.2	1.9	4.1	8.9

（資料出所）「平成 30 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・大学卒）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（71.9%）をかけた数値として通達で定めたもの

別表 4：比較先数値：当社労使対象従業員の退職手当相当の額+（）の数値・・・当社に「退職時の退職金制度」はない。「退職金前払いの計算根拠」となる月額賃金の乗せ%とする。

No	勤続年数	3年	5年	10年	20年
支給率（月数）	自己都合退職	0.8 (36 カ月等分：2%)	1.4 (60 カ月等分：2%)	3.1 (120 カ月等分：2%)	7.6 (240 カ月等分：2%)
	会社都合退職	1.2 (36 カ月等分：3%)	1.9 (60 カ月等分：3%)	4.1 (120 カ月等分：3%)	8.9 (240 カ月等分：3%)

（備考）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、退職手当額は、支給総額を所定内賃金で除して算出することとする。