

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

有限会社三和エンジニアリング（以下、甲と称する）と甲の従業員代表者（以下、乙と称する）は、労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項の規定に関し、甲の正社員に対しては第 1 条から第 11 条および第 22 条から第 23 条を適用し、甲の契約社員に対しては第 12 条から第 21 条および第 22 条から第 23 条を適用することで次の通り協定する。

■甲の正社員に対して

（対象となる派遣労働者の範囲）

- 第1条 本協定は、甲の正社員として雇用され、派遣先で建築設計に関する業務ならびに事務作業に従事する甲の従業員に適用する。
- 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、一般基本給（基本給、技術料、役職手当、扶養手当、業務手当、その他等を含む）、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当及び賞与、退職手当とする。

（賃金の決定方法）

- 第3条 対象従業員の賃金の比較対象となる「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6年8月29日職発0827第 1 号「令和 7 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」（厚生労働省）の「大分類 生産工程の職業 中分類 生産関連・生産類似の職業、小分類 その他の生産関連・生産類似の職業、細分類 製図工」とする。
- (2) 通勤手当については、基本給及び賞与とは分離し、第 7 条のとおりとする。
- (3) 地域調整については、就業地が大阪府内で就業している実態を踏まえ、通達に定める「地域指数」の「大阪」により調整している。

- 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 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) 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

＜等級と能力経験指数の関係＞

職務内容と名称	(参考)対応一般労働者の能力経験年数
A ランク	20年以上
B ランク	10年～19年
C ランク	5年～9年
D ランク	1年～4年
E ランク	0年

※例えば A ランクとは業務を遂行する上で能力・経験指数が20年以上に相当すると当社及び派遣先が認める実力・実績を有する者であり、本人の入社経歴年数を示すものではない。

- 第5条 甲は、派遣先から派遣従業員の業務遂行に対して支払われる代価が示す能力・経験評価と、甲自身の人事評価システムに基づく能力経験評価を反映してランク設定を行い賃金を決定する。
- 2 従業員の賃金改善を図るために、次の①②を推進する。
- ① 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努めるものとする。
- ② より高い等級の職務に従事するに必要な能力を身に付ける為に、甲は対象従業員に対して正社員対象の就業規則に基づいて教育訓練を行う。

- 第6条 対象従業員の時間外労働手当、深夜・休日労働手当は、就業規則に従い、法律の定めに従って支給する。

- 第7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。

（賞与）

- 第8条 対象従業員の賞与の決定は、甲の人事評価システムに基づいて行う勤務評価を活用する。その評価決定に基づき、就業規則に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、賞与額を決定する。
- 2 賞与額については、第 3 条（賃金決定）で決定される賃金との合計が、比較対象となる一般労働者の合計賃金と同等以上になるものとする。

（退職手当）

- 第9条 従業員の退職手当は、大阪商工会議所特定退職金共済制度に加入するものとする。
- 2 前項の掛金月額は、別表 2 の一般基本給・賞与等の総額の 3 % の額以上となるようにし、支給方法などを含む詳細は退職金規則の定めによるものとする。
- 3 別表 2 の一般基本給・賞与等の額 5 % の額と前項の掛金の額との差額については、退職前払いの方法により対応するものとする。

（賃金以外の待遇）

- 第10条 健康診断については、「毎年 1 回春季に健康診断を実施する」などを骨子とする現在の就業規則を適用する。
- 2 派遣先現場での派遣先企業の正社員が利用する福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室など）を当社派遣社員も同一に利用できる旨、派遣先と同意に努め、派遣契約書に織り込む。
- 3 慶事休暇などの各種休暇、有給休暇については就業規則を適用する。

（教育訓練）

- 第11条 派遣従業員規定に定める通り、本人の資質に応じて会社の負担で
1. 入社時教育訓練研修 2. CAD 教育研修 3. BIM 研修を実施する。
- 2 派遣先職場において、職場の実施を円滑に行うに必要な教育（情報セキュリティ研修、防災研修、ハラスメント研修など）を派遣先社員と同等に受けることが出来るよう、派遣先と協議して派遣契約書の中に織り込む。

■甲の派遣社員に対して

（対象となる派遣労働者の範囲）

- 第12条 本協定は、甲の契約社員として雇用され、派遣先で建築設計に関する業務ならびに事務作業に従事する甲の従業員に適用する。従って、甲の従業員であっても派遣業務に従事しない社員は対象外である。

- 2 対象従業員については、派遣先が変更されることを考慮し、中長期的なキャリア形成を行い所得の不安定化を防ぐため、本労使協定の対象とする。
- 3 甲は、対象従業員について労働契約の契約期間中に、特段の事情がないかぎり、本協定の適用を除外しないものとする。

(賃金の構成)

第13条 対象従業員の賃金は、一般基本給（基本給、技術料、業務手当、その他等を含む）、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当とする。

(賃金の決定方法)

第14条 対象従業員の賃金の比較対象となる「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、本協定内の第3条と同じとする。

第15条 対象従業員の基本給は、本協定内の第4条に掲げる条件を満たした別表3のとおりとする。

第16条 甲は、甲の派遣先から派遣従業員の業務遂行に対する代価が示す能力・経験評価と甲の人事評価システムに基づく能力・経験評価を反映してランク設定を行い、賃金を決定する。

- 2 従業員の賃金改善を図るために、次の①②を推進する。
- ① 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努めるものとする。
- ② より高い等級の職務に従事するに必要な能力を身に着ける為に、甲は対象従業員に対して契約社員対象の就業規則「教育訓練」に基づいて教育訓練を受ける権利を対象従業員に提供する。

第17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。

(賞与)

第18条 対象従業員には特別の事情がない限り、賞与の支給は行わない。

(退職手当)

第19条 対象従業員には「退職金の前払い制」を適用し、退職時には退職手当を支給しない。但し、基本給には基本給の5%が退職金の前払い金額が加算されているとみなす。

(賃金以外の待遇)

第20条 本協定内の第10条と同じとする。

(教育訓練)

第21条 本協定内の第11条と同じとする。

■甲の正社員及び契約社員に対する共通事項

(その他)

第22条 本協定に定めない事項については、別途、労使で誠実に協議する。

(有効期限)

第23条 本協定の有効期限は、2025年4月1日から2027年3月31日までの2年間とし、その後3年間保管するものとする。但し、締結後に法令の変更があった場合や、両者いずれか一方から変更の申出があつて両者が了承した場合には、この協定書に定めた期間の満了を待たずして変更することが出来る。

2025年 3月 31日

甲： 有限会社三和エンジニアリング
代表取締役 松本 宜丈

乙： 有限会社三和エンジニアリング
従業員代表 山本 浩太

別表1 同種の業務に従事する一般労働者の平均的な時給換算賃金額(基本給及び賞与の関係)

(円/時間)

職業安定業務統計	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
製 図 工	1,259	1,460	1,565	1,599	1,674	1,881	2,257
地域調整 大阪 108.0%	1,360	1,577	1,690	1,727	1,808	2,031	2,438
退職金(5.0%)上乗せ後	1,428	1,656	1,775	1,813	1,898	2,133	2,560

別表2 正社員の基本給及び賞与の額(時給換算)

等級	職務の内容	基本給	賞与額	退職積立	合計額	対応する一般労働者の平均的な賃金額	対応する一般労働者の能力・経験
Aランク	対外的な折衝及び調整能力を有し、部下に指揮命令し、マネジメントを統括・管理できる。	2,000～	537	151	2,688	2,560	20年以上
Bランク	専門的知識、経験をもって、複雑な業務を遂行できる。	1,800～	406	121	2,327	2,133	10年～19年
Cランク	指示された業務がすべて独力で主体的にできる。	1,500～	383	103	1,986	1,898	5年～9年
Dランク	限られた範囲での業務を処理し、調整できる。	1,400～	284	86	1,770	1,656	1年～4年
Eランク	管理下において指示された業務を処理できる。	1,300～	109	74	1,483	1,428	0年

別表3 契約社員の基本給の額(時給換算)

等級	職務の内容	基本給	合計額	対応する一般労働者の平均的な賃金額	対応する一般労働者の能力・経験
Aランク	対外的な折衝及び調整能力を有し、部下に指揮命令し、マネジメントを統括・管理できる	3,000～	3,000	2,560	20年以上
Bランク	専門的知識、経験をもって、複雑な業務を遂行できる。	2,500～	2,500	2,133	10年～19年
Cランク	指示された業務がすべて独力で主体的にできる。	2,100～	2,100	1,898	5年～9年
Dランク	限られた範囲での業務を処理し、調整できる。	1,700～	1,700	1,656	1年～4年
Eランク	管理下において指示された業務を処理できる。	1,500～	1,500	1,428	0年