

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

株式会社フォースエナジー（以下「甲」という）と派遣従業員（以下「」という）は労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項の規定に関し次の通り協定する。

（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 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、対象労働者について、一の労働契約の期間中に、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。

（賃金の決定方法）

第 3 条

対象従業員の基本給及び賞与及び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、次の各号に掲げける条件を満たした別表 1 の「3」のとおりとする。

（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 5 年 8 月 29 日職発 0829 号第 1 号「令和 6 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）のとする。

（二）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、業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある小分類を使用する。

（三）地域調整については、就業地が滋賀県、岐阜県の派遣先で派遣就業を行うことから通達別添 3 に定める滋賀、岐阜県の指数を使用するものとする。ただし、滋賀県は複数の市町村の派遣先において就業を行うことから、都道府県別の指数を使用し、岐阜県は主に関ヶ原町の派遣先において就業を行うことから、ハローワーク大垣の指数を使用するものとする。

(四) 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、社員就業規則に準じて、法律の定めに従って支給する。

() 通勤手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、対象従業員の通勤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、月額 15,000 円（時給換算額 93.75 円）までの範囲内において通勤に要する実費に相当する額とする。

(六) 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人額」については通達の第 3 の 4 に定める合算により比較する方法とし、当該額を別表 1 の「3」に定める額に 5% を乗じた額（1 円未満の端数切り上げ）とする。

なお、令和 4 年度以前より在籍している協定対象派遣労働者については、引き続き従前の額と同等以上の退職金を支給する。

第 4 条

対象従業員の基本給、賞与及び手当は、次の各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らう。

(2) 別表 2 の各等級の職務と別表 1 の業種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。

S-1 ランク：0 年

S-2 ランク：1 年

S-3 ランク：2 年

S-4 ランク：3 年

(3) 通勤手当については、別途定める社員就業規則に従って月額 15,000 円（時給換算 93.75 円）までの範囲内において、通勤に要する実費に該当する人額を支給する。

(4) 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」については通達の第 3 の 4 に定める合算により比較する方法とし、当該額を別表 1 の「2」に定める額に 5% を乗じた額（1 円未満の端数切り上げ）とする。なお、令和 4 年度以前より在籍している協定対象派遣労働者については、引き続き従前の額と同等以上の退職金を支給する。

（賃金の決定に当たっての評価）

第5条

賃金の決定は、1年ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は面接及びチェックシートを基にし、その評価結果に基づき賃金額を決定する。

(賃金以外の待遇)

第6条

教育訓練、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する。

(教育訓練)

第7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」に従って着実に実施する。

(その他)

第8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9条

本協定の有効期間は令和8年6月1日から令和9年5月31日までの1年間とする。

有効期間終了後に締結する労使協定についても、労使は、労使協定に定める対象従業員の賃金の額を基礎として、対象従業員の公正な待遇の確保について誠実に協議するものとする。

令和8年6月1日

甲

株式会社フォースエナジー

代表取締役 北川 裕之



乙

労働者代表

金澤 竜平

