

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。

●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）は利益の最大化を目指す。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（フリンジ・ベネフィット）を提供すること。
乙	利益の最大化に努める。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。
丙	

●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、決定と比較）

1. 当該規定の対象となる、「丙の賃金」は以下する。内容については、労働契約書、当社就業規則「賃金規程」と同一である。

2. 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確認結果を記載する。

	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	①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 ②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） https://www.mhlw.go.jp/content/000526707.pdf	比較対象より、「丙の賃金」が超過していることを確認した。
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。	下記項目4の数値との比較	問題がないことを確認した。 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。 $120 \div 10 \text{年} \div 12 \text{か月} = \text{在籍時 } 1 \text{万円}/\text{月}$ の付加は達成されているため。

4. 一般労働者の退職金制度例

退職理由	勤続年数				
	3年	5年	10年	20年	30年
自己都合(か月分)	0.8	1.3	2.9	7.2	12.4
会社都合(か月分)	1.2	1.8	3.8	8.7	14.1

5. 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）

- 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、当社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）

- 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）

- 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。
- ただし、運用実態として甲は「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、結果ができるかどうかは本人意思と行動にゆだねる。
- セキュリティ啓蒙、事故防止訓練など「事故予防／法令順守のための必須教育」は全ての丙の義務とする。

第6条（その他厚生労働省令で定める事項）

- 本協定の有効期間は、2020年4月1日から2022年3月31日までの2年間とする。
- 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。
- 本件労使協定は、1部の派遣労働者に限定しない。
- 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）

- 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、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

(乙) 労働者代表氏名

(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

(印・署名)