

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

株式会社ワクスタと株式会社ワクスタの労働者の代表は、労働者派遣法第30条の4第1項の規定に関し、次のとおり協定する。

第1条（対象となる派遣労働者の範囲）

本協定は、派遣先で製造業務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、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（賞与分および前払退職金含）、時間外労働手当、深夜労働手当、法定休日労働手当、通勤手当とする。

第3条（賃金の決定方法）

対象従業員の基本給の比較対象となる「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、通達に定める「2021年職業安定業務統計」（厚生労働省）とする。

①実際の業務内容に見合った賃金を確定させるため、職種ごとに賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計を使い分ける

(2) 通勤手当については、基本給とは分離し、実費相当額を支給する。

(3) 地域調整については、別表1のとおりとする。

第4条（基本給）

対象従業員の基本給は、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) 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) 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別表2のとおりとすること

2 第6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、基本給額の1～3%の範囲で能力に応じた手当を支払うこととする。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ように努めるものとする。

第5条（前払退職金）

対象従業員の退職金は、別表1のとおり、基本給に含めて支給する。

第6条（賃金の決定に当たっての評価）

賞与の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用し、勤務成績、出勤率、貢献度合い、将来への貢献期待度合い等を考慮して査定の上、金額を決定する。

第7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、正社員と同一とする。

第8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」に従って、着実に実施する。

第9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。

第10条（有効期間）

本協定の有効期間は、2024年4月1日から2025年3月31日までの1年間とする。

2024年3月31日

株式会社ワクスタ 代表取締役 伊田 仁司



株式会社ワクスタ 労働者代表 瀧口 昌孝

