

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 OK I プロサーブと OK I プロサーブ社員会は、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、別表 1 で示す職種の範囲で、派遣契約に基づき派遣就業する労働者（以下「対象労働者」という）に適用する。
- 2 対象労働者は、派遣先の変更により所得等が不安定となり、中長期的なキャリア形成を妨げたりすることを防ぐため、本労使協定の対象とする。
- 3 原則として、合理的な事由および対象労働者の同意なく、対象労働者を本協定の対象から除外することはしないものとする。

(賃金の構成)

- 第 2 条 対象労働者の賃金は、以下の構成とする。
- ① 基本給・賞与・退職手当（時給として支給）
 - ② 通勤手当
 - ③ 時間外・深夜・休日労働割増手当

(賃金の決定方法)

- 第 3 条 対象労働者の基本給及び賞与の比較対象となる「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 の通りとする。
- (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 5 年 8 月 29 日職発第 0829 第 1 号（改正 令和 6 年 5 月 24 日）「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）の別添 2 に定める「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」（厚生労働省）の該当職種中分類による。
 - (2) 通勤手当については、基本給・賞与・退職手当とは分離し、第 6 条の通りとする。
 - (3) 地域調整については、就業地ごとに通達に定めるハローワーク単位の「地域指数」により調整。

(基本給及び賞与)

- 第 4 条 対象労働者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 1 の通りとする。
- (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 1 の各等級の職務と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の目安は次のとおりとすること

(*)適用経験年数は、ランクに対応する職業安定業務統計の経験年数を示す。

ランク	適用経験年数 (*)	ランク別の要件目安
レベル A :	0 年	(同一業務に従事してから 3 年以内)
レベル B :	1 年	人に教育できるレベル (経験 3 年超)
レベル C :	2 年	正社員に準じる責任・業務のレベル (経験 10 年超)

(3) 別表 1 の地域別・職種別・ランク別時給は、当該ランクに格付けられた対象労働者に対する最低保証額であり、これを上回ることを妨げない。

2 第 9 条の規定による対象労働者の勤務評価の結果、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、その能力に応じ、基本時給を 10 円単位で昇給させる。

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。

なお、職務の内容(ランク)が変更となった場合は、随時、時給を見直し、新ランクの保証額を保証する。

(時間外・深夜・休日労働手当)

第 5 条 対象労働者の時間外・深夜・休日労働手当については、派遣社員就業規則第 15 条および無期派遣社員就業規則第 41 条に基づき、法律の定めに従って支給する。

(通勤手当)

第 6 条 対象労働者の通勤手当については、以下の通りとし、当社従業員通勤費支給規程に準じて通勤に要する実費相当額を支給する。

- ① 公共交通機関を利用する者については、合理的最短・最安ルート of 指定乗車券代を支給する。
- ② 自家用車・自転車を利用する者については、所定の車両手当を支給する。
- ③ 徒歩通勤者、近距離で自家用車・自転車での通勤を認めていない者については支給しない。

(退職手当)

第 7 条 対象労働者の退職手当については、該当職種・ランクに対応する局長通達に定める基本給・賞与等の保証額に 5% を乗じた額を、時給に含めて前払いで支給する。

(賞与)

第 8 条 対象労働者の賞与は、評価によらず、時給に含めて支給する。

(賃金の決定に当たっての評価)

第 9 条 対象労働者の賃金の決定にあたっては、1 年に 1 回以上(時期は派遣先との調整による)、派遣先に意見照会して行う勤務評価を活用する。その評価結果に基づき、昇給額を決定する。

(賃金以外の待遇)

第 10 条 対象労働者の福利厚生その他の賃金以外の待遇については、正社員と不合理な待遇差が生じることとならないものとし、具体的には下記の通り取り扱う。

(1) 慶弔休暇 (有休)

結婚 …………… 5 日間

子女の出生 …………… 5 日間

親族の死亡

イ. 配偶者、子 (養子を含む) または父母 (本人が養子のときは、養父母) …………… 7 日間

ロ. 配偶者の父母または本人が養子のときの実父母 …………… 5 日間

ハ. 兄弟姉妹、祖父母 …………… 3 日間

ニ. 兄弟姉妹の配偶者および子 (養子を含む) の配偶者 … 1 日間

(2) バリユー健診

沖電気工業健康保険組合員として正社員と同基準で受診可能

(3) 各種サービスの利用

ベネフィットステーション (総合福利厚生サービス)、チケット割引、
リゾート施設・保養所、等が正社員と同基準で利用可能

(教育訓練)

第 11 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「株式会社 OKI プロサーブ派遣社員教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

(その他)

第 12 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 13 条 本協定の有効期間は、2024 年 10 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日までの半年間とする。

2024 年 9 月 17 日

株式会社 OKI プロサーブ

代表取締役社長 八反田 徹



OKI プロサーブ社員会

会長 (従業員代表) 荒田 祐輔



