

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

テクマン工業株式会社（以下「会社」という。）と労働者の過半数を代表する者は、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、派遣先で射出成形機の設計・開発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。

対象従業員については、派遣先が変更される可能性もあることから、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為、本労使協定の対象とする。

テクマン工業株式会社は、対象従業員について、労働契約の期間中に特段の事情が無い限り、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（年齢給、勤続給、職能給）、勤務地手当、特別手当、賞与、時間外労働手当、深夜・休日労働手当及び通勤手当とする。

（賃金の決定方法 ー 比較対象となる一般賃金）

第3条 対象従業員の基本給・諸手当及び賞与（以下「基本給・賞与等」という。）を合算した額の比較対象となる「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8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。）別添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・賞与の額（時給換算）」以下「通達別添2」という。）に定める「00603 機械開発技術者」とする。
- （2） 通勤手当については、基本給・賞与等とは分離し、第6条の通りとする。
- （3） 地域調整については、就業地が静岡県に限られていることから、通達に定める「地域指数」の「静岡県」より調整する。
- （4） 対象従業員の退職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」（一般退職金）は、通達第3の4に定める合算により比較する方法とし、表1のとおり、一般基本給・賞与・手当等の額に5%を乗じて計算したものとする。

		基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値					
			1年	2年	3年	5年	10年	20年
機械開発技術者	職業安定業務統計の求人賃金の基準値	1,290	1,496	1,603	1,638	1,716	1,927	2,313
地域調整	静岡県 (100.7)	1,300	1,507	1,615	1,650	1,729	1,941	2,330
退職手当上乗せ後		1,365	1,583	1,696	1,733	1,816	2,039	2,447

【表1】

(賃金の決定方法 - 対象従業員の基本給・賞与等及び退職金)

第4条 対象従業員の基本給・諸手当及び賞与の合算値(時給換算)は次の各号に掲げる条件を満たした表2の通りとする。

- (1) 前項の表1の同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額に退職手当(5%)を上乗せした額(表1の「退職手当上乗せ後」)の額と同等以上であること。
- (2) 表2の各等級の職務と表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通りとすること。

Aランク：10年

Bランク：3年

Cランク：0年

等級	職務の内容	基本給	諸手当	賞与	合計額
Aランク	上級設計者開発者(単独で業務を遂行し、高度な技術を要する製品設計開発ができる)	1,500	210	329	2,039
Bランク	中級設計者開発者(概ね単独で業務を遂行し、中級クラスの製品設計開発ができる)	1,300	195	238	1,733
Cランク	初級設計者開発者(指導を受けながら初級クラスの製品設計開発ができる)	1,100	175	95	1,365

【表2】

(備考)

1. 賞与は、労使協定有効期間起算日の直近事業年度(4月1日～翌年3月31日)において同一等級毎に対象従業員に支給された額の平均額を、月平均所定労働時間数で除した額とする。
2. 諸手当(勤務地手当、特別手当)は、労使協定有効期間起算日の直近事業年度(4月1日～翌年3月31日)において同一等級毎に対象従業員に支給された額の平均額を、月平均所定労働時間数で除した額とする。
- (3) テクマン工業株式会社 就業規則 TKK-J-11(00)職能給等級(能力・昇給)基準規定による対象従業員の勤務評価の結果、その経験・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、基本給のうち職能給を増額することとする。

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様に努めるものとする。

(賃金の決定方法 - 対象従業員の時間外、深夜・休日手当)

第5条 対象従業員の時間外労働手当、深夜・休日手当は、法律の定めに従って支給する。

(賃金の決定方法 - 対象従業員の通勤手当)

第6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(上限は月額2万円)を、従業員就業規則 TKK-J-06(00)諸手当支給基準、第2項の通勤手当により支給する。但し、会社の就業規則により徒歩圏とされる通勤距離片道2km未満は除くものとする。

(賃金の決定方法 - 対象従業員の勤務地手当)

第6条の2 対象労働者の勤務地手当は、社命により自宅を離れて勤務する場合に従業員就業規則 TKK-J-06(00)諸手当支給基準、第3項の勤務地手当により支給する。

(賃金の決定方法 - 対象従業員の特別手当)

第6条の3 対象労働者の特別手当は、労働者が特別の技能を有している場合、又は地域的に賃金格差が大きく調整を要する場合に従業員就業規則 TKK-J-06(00)諸手当支給基準、第6項の勤務地手当により支給する。

(賃金の決定に当たっての評価)

第7条 基本給の決定は、年度毎に行う勤務評価で行い、賞与の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は、従業員就業規則 TKK-J-11(00)職能給等級(能力・昇給)基準規程に準ずる。

(賃金以外の待遇)

第8条 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9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た「キャリア形成支援制度に関する計画書」の中のキャリアアップに資する教育訓練及び、テクマン工業株式会社 従業員就業規則 TKK-J-01(00)第48条【教育訓練】を準用し、着実に実施する。

(その他)

第10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11条 本協定の有効期間は、令和8年4月1日から令和9年3月31日までの1年間とする。

令和 8年 4 月 1 日

テクマン工業株式会社 取締役 管理部長 齋藤 裕



テクマン工業株式会社 従業員代表

岩城 朋希

