

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

賀本海運株式会社（以下「甲」という。）と賀本海運株式会社の労働者の過半数を代表する者（以下「乙」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、派遣先で事務用機器操作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、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、対象従業員について、事務用機器操作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。

（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 7 年 8 月 25 日付 職発 0825 第 1 号「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」等について」（以下「通達」という。）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（時給換算）」（厚生労働省）の「043 コンピュータ等事務用機器操作の職業」とする。

（二） 地域調整については、就業地が大阪府内、兵庫県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「大阪府」、「兵庫県」を用いるものとする。

（三） 通勤手当については、基本給及び賞与とは分離し実費支給とし、第 6 条のとおりとする。

(最低賃金法に定める賃金の読み替え)

第3条の2賃金額の読み替えについて労使協定の別表1に定める職業安定業務統計による業種ごとの基準値(0年)の賃金額等が毎年10月ごろより順次発効される都道府県ごとの最低賃金法に定める賃金額(以下、「発効最低賃金」という)と比べて低い場合には発行最低賃金を適用し、当該項目については読み替えるものとする。

(2) 最低賃金の通知方法は発効最低賃金が賃金額及び発効時期を各事務所に掲示すること及び個別に通知するものとする。また最低賃金の通知時期については発効最低賃金の決定の公示があり次第通知する。

(3) 給与額の変更時期は発効最低賃金を下回る賃金額の場合は発効日の属する月の直前の賃金締切日の翌日より改訂し法令違反がないように対応する。

第4条 対象従業員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2のとおりとする。

第5条 対象従業員の時間外労働手当、深夜・休日労働手当は、派遣社員就業規則第27条に準じて、法律の定めに従って支給する。

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を支給する。ただし、交通機関等を利用しなければ通勤することが困難である従業員以外の従業員であって、交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離(一般に利用しうる最短の経路の長さによる。)が片道2km未満であるものを除く。

第7条 対象従業員の退職手当は、特定退職金共済制度対象外の従業員に対しては、別表1の2に定める額の6%の額を前払い退職金として支給する。特定退職金共済制度対象の従業員に対しては、派遣社員就業規則第37条に定める退職金規程(大阪商工会議所との間に特定退職金共済契約を締結するもの)を適用するものとする。

(2) 別表1の1に定める額の6%の額と前項の掛金の額との差額については、退職金前払いの方法により対応するものとする。

(賃金の決定に当たっての評価)

第8条 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、別表2の備考1のとおり勤務評価を実施し、賞与額を決定する。

(賃金以外の待遇)

第9条 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、正社員に適用される就業規則第15条から25条までの規定と不合理な待遇差が生じることとならないものとして、派遣社員就業規則第11条から第23条、までの規定を適用する。

(教育訓練)

第10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「賀本海運株式会社教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

(その他)

第11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12条 本協定の有効期間は2026年4月1日から2029年3月31日までの3年間とする。

2 本有効期間終了後に締結する労使協定についても、労使は、労使協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額を基礎として、協定対象派遣労働者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。

2026年4月1日

甲 賀本海運株式会社
代表取締役社長

中井 清人



乙 賀本海運株式会社
過半数労働者代表

峯下 勝義

峯下勝義



R8 別表1 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(基本給及び賞与の関係)

1 【中小企業退職金共済制度等へ加入の方法をとることになっているが、一般基本給・賞与等の額の6%の額に満たない場合(1%の場合)】

		基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
		0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
1	043コンピュータ等事務用機器操作	1,197	1,362	1,458	1,494	1,599	1,708	2,123
	通達に定める賃金構造 基本統計調査							
2	地域調整	1,286	1,463	1,566	1,605	1,718	1,835	2,281
	兵庫県 102.3	1,225	1,394	1,492	1,529	1,636	1,748	2,172
3	退職金	1,351	1,537	1,645	1,686	1,804	1,927	2,396
	大阪府 退職手当5%							
	上乘せ後	1,287	1,464	1,567	1,606	1,718	1,836	2,281
	兵庫県 退職手当5%							

2 【退職手当を合算する場合(退職金前払いの方法を含む)】

		基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
		0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
1	043コンピュータ等事務用機器操作	1,197	1,362	1,458	1,494	1,599	1,708	2,123
	通達に定める賃金構造 基本統計調査							
2	地域調整	1,286	1,463	1,566	1,605	1,718	1,835	2,281
	大阪府 107.4	1,286	1,463	1,566	1,605	1,718	1,835	2,281
	兵庫県 102.3	1,225	1,394	1,492	1,529	1,636	1,748	2,172
	大阪府 退職手当6%							
3	退職金	1,364	1,551	1,660	1,702	1,822	1,946	2,418
	兵庫県 退職手当6%							
	上乘せ後	1,299	1,478	1,582	1,621	1,735	1,853	2,303
	兵庫県 退職手当6%							

R8 別表2 対象従業員の基本給及び賞与の額

1 【中小企業退職金共済制度等へ加入の方法をとることになっているが、一般基本給・賞与等の額の6%の額に満たない場合（1%の場合）】

等級	職務の内容	基本給額		賞与額	合計額	対応する一般の労働者の平均的な賞金の額	退職手当(5%)	合計額		対応する一般の労働者の能力・経験
		大阪府	兵庫県					合計額	0年	
Aランク	上級事務用機器 操作	大阪府1,550～	兵庫県1,460～	377	1,927～	1,835	92	1,927	10年	
				377	1,837～		88	1,836		
Bランク	中級事務用機器 操作	大阪府1,390～	兵庫県1,310～	296	1,686～	1,605	81	1,686	3年	
				296	1,606～		77	1,606		
Cランク	初級事務用機器 操作	大阪府1,177～	兵庫県1,117～	174	1,351～	1,286	65	1,351	0年	
				174	1,291～		62	1,287		

2 【退職手当を合算する場合（退職金前払いの方法を含む）】

等級	職務の内容	基本給額		賞与額	合計額	退職手当	対応する一般の労働者の平均的な賞金の額	退職手当(6%)	合計額		対応する一般の労働者の能力・経験
		大阪府	兵庫県						合計額	0年	
Aランク	上級事務用機器 操作	大阪府1,550～	兵庫県1,460～	303	1,946～	117	1,835	111	1,946	10年	
				393	1,853～	112	1,748	105	1,853		
Bランク	中級事務用機器 操作	大阪府1,390～	兵庫県1,310～	312	1,702～	103	1,605	97	1,702	3年	
				312	1,622～	98	1,529	92	1,622		
Cランク	初級事務用機器 操作	大阪府1,177～	兵庫県1,117～	187	1,364～	82	1,286	78	1,364	0年	
				182	1,299～	75	1,225	74	1,299		

(備考)

- 賞与については、半期ごとの勤務評価の結果により、A評価(標準より優秀)であれば基本給額の25%相当、B評価(標準)であれば基本給額の20%相当、C評価(標準より物足りない)であれば基本給額の15%相当を支給する。
- 未だ勤務評定を実施していない対象従業員については、C評価(標準より物足りない)とみなして支給する。
- 同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賞金の額と比較するに当たっては、月給を月の所定労働時間数で除して時給換算した額より比較するものとする。
- 同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賞金の額と比較するに当たっては、賞与額は標準的な評価であるB評価の場合の額により比較するものとする。

能力・経験調整指数表

業種	0	Cランク	Bランク	Aランク
コンピュータ 等事務用機 器操作	新入社員	経験3年以上 又は 自社1年以上 及び 社内試験70点～	経験8年以上 又は 自社3年以上 及び 社内試験80点～	経験15年以上 又は 自社10年以上 及び 社内試験90点～

備考：社内試験は1年に2回(通常5月及び11月)OA機器の操作及び各種ソフトに関する知識と実務を中心に実施する。