

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

株式会社プライムワーク（以下当社という）と当社労働者過半数代表者は、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、原則として派遣先で業務に従事する全従業員（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、派遣先が変更される頻度が高いことから、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ため、本労使協定の対象とする。
3. 当社は、対象従業員について、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(対象従業員の賃金構成)

対象従業員の賃金は、基本給、賞与、前払退職金、時間外労働手当、深夜・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・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各職種別の【別表Ⅰ】のとおりとする。尚、本協定中の期間中であっても同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準、地域指数（以下「局長通達」）に変更が生じた場合は、その同等以上になるよう、その通達等の翌年4月1日以降に見直しを行うこととする。

- (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4年8月26日職発第0826第1号「令和5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。）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）」の、該当する職種別の小分類（業種番号：08804 フォークリフト運転作業員）とする。この職種の選考理由は、当該対象労働者の職種たる作業が職務内容に最も近い職種であるためである。
- (2) 通勤手当については、基本給及び賞与とは分離し、第6条のとおりとする。
- (3) 地域調整については、各地域指数【別表Ⅲ】により調整する。
- (4) 【別表Ⅰ】、【別表Ⅲ】に記載されてない職種、地域が発生した場合は、本協定に準じ追加する。
- (5) 退職手当の比較対象となる「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」については、通達の第3の4に定める合算により比較する方法とし、当該額を【別表Ⅰ】に定める額に5%を乗じた額（1円未満の端数切り上げ）とする。

第4条(基本給及び賞与)

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Ⅳ】対象従業員の基本給及び賞与の額」のとおりとする。

- (1) 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Ⅱ】評価基準の各等級の評価基準と責任区分と【別表Ⅰ】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。

Aランク:10年相当	・	Bランク:3年相当	・	Cランク:0年相当
------------	---	-----------	---	-----------

2. 対象従業員の勤務評価の結果、その経験の蓄積・能力の向上があると認められた場合に、勤務成績等に応じて基本給の昇給を行なう。昇給する場合の昇給幅は、基本給表のAランク・Bランク・Cランクの範囲内

で決定するが、Cランク(0年相当)については、派遣先企業の評価を受け社内承認を得た場合に限り、例えばBランク(3年相当)の金額を超過しても責任区分が無ければCランク(0年相当)のまま昇給できる。合せて技能等評価により技術手当の支給の可否・同支給額を決定する。また、より高いレベル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。

3. 会社は1年に1回、所属長が派遣先担当者の意見を参考に対象従業員の評価や今後のキャリアプランについて面談を行う。評価については、【別表Ⅱ】に定める評価基準に従い、期待される責任・役割の範囲および職務の難易度を総合的に判断し、能力の向上があった場合は昇給を行う等、賃金改定(昇給・降級)を行う。

第5条(割増賃金)

対象従業員の時間外労働手当、深夜・休日労働手当は、当社就業規則に準じて、法律の定めに従って支給する。

第6条(通勤手当)

対象従業員の通勤手当は、当社賃金規定に準じて、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

第7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成績等を勘案して決める。賃金規定に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、「【別表Ⅳ】対象従業員の基本給及び賞与の額」のとおり、賞与額を決定する。なお会社の業績等の勘案し、賞与の額を減額または支給しない場合がある。

第8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し、就業規則の規定を準用する。

第9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」にしたがって、着実に実施する。

第10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11条(有効期間)

本協定の有効期間は、令和 7年 4月 1日から令和 9年 3月 31日までの2年間とする。

令和 7 年 4 月 1 日

株式会社 プライムワーク
代表取締役 岩田 浩治

労働者代表 唐津大夢
(自署)

【別表Ⅰ】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(基本給及び賞与等の関係)

業種番号と種類名	008804 フォークリフト運転作業員		
項目	等 級		
	A ランク(10 年目)	B ランク(3 年目)	C ランク(0 年目)
基本時給 (円)	1,779	1,513	1,191
地域調整	上記に【別表Ⅲ】の地域指数を乗じた額とする。		
退職金(6.0%)上乗せ後 賞 与(4.0%)	前払い退職金として上記に 6.0%を乗じた額とする。 上記金額のうち 4.0%を含む額とする。		

一般労働者の平均的な賃金の額を算出した結果、1 円未満の端数が生じた場合、その時点で当該端数を切り上げるものとする。

【別表Ⅱ】評価基準

等級	評価基準	責任区分
Aランク (10 年目相当)	上級作業者 高度な能力と経験を有し勤務状況・態度も優秀で、安全性、規則を十分理解し行動できる。その能力を活かし指導・教育が出来る。	大きい 職場長格的な役職を有す
B ランク (3 年目相当)	中級作業者 作業能力・経験値が標準以上のである。勤務状況・態度も標準以上で責任をもって作業できる。安全性や規則は相応の理解が出来る行動できる。責任者の指示を受け就業しそれをしっかり遂行できる。	中程度 主任・リーダー格的な役職を有す
Cランク (0 年目相当)	初級作業者 作業能力・経験値が標準並みで、指示、フォローを受け作業でき、作業もある程度は一人で作業できる。勤務状況・態度も標準程度。 安全性や規則は相応の理解を持つ。	小さい 役職を有さない

未経験者など未だ勤務評価を実施していない従業員については、C 評価とみなし支給する。

【別表Ⅲ】地域指数(令和 7 年度適用通達に定める職業安定業務統計による地域指数)

都道府県	管轄職安	所在する市区町村	地域指数
神奈川県	戸塚	横浜市戸塚区、横浜市瀬谷区、横浜市栄区、横浜市泉区	108.2
	平塚	平塚市、伊勢原市、中郡	106.3
	小田原	小田原市、足柄下郡全域	104.1
	藤沢	藤沢市、茅ヶ崎市、鎌倉市、高座郡寒川町	108.4
	相模原	相模原市	110.6
	厚木	厚木市、海老名市、座間市、愛甲郡愛川町、愛甲郡清川村	107.1
	松田	秦野市、南足柄市、足柄上郡全域	105.0

都道府県	管轄職安	所在する市区町村	地域指数
神奈川	大和	大和市、綾瀬市	107.1
	港北	横浜市港北区	110.8
	川崎	川崎区、幸区、横浜市のうち鶴見区	110.1
栃木	栃木	栃木市	98.4
	佐野	佐野市	98.3
	小山	小山市	100.4
東京	八王子	八王子市、日野市	107.5
埼玉	越谷	越谷市、吉川市、北葛飾郡松伏町	107.5

【別表Ⅳ】対象従業員の基本給、賞与及び手当の額

等級	職務の 内 容	基本給額	前払い 退職金	賞与額 (内金)	合計額	
Aランク (10年目相当)	上 級 作 業 者	1,779 円 以上	107 円 以上	69 円 以上	1886 円 以上	各ランク の 【別表Ⅰ】 の 合計額 ≥
Bランク (3年目相当)	中 級 作 業 者	1,513 円 以上	91 円 以上	59 円 以上	1,604 円 以上	
Cランク (0年目相当)	初 級 作 業 者	1,191 円 以上	72 円 以上	45 円 以上	1,263 円 以上	

(備考)

1. 未経験者など未だ勤務評価を実施していない従業員については、C 評価とみなし支給する。