

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

株式会社もったいないと株式会社もったいない従業員代表 里吉 智子 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。

(対象となる派遣労働者の範囲)

第1条 本協定は派遣先での「事務的職業」、「生産工程の職業」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、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 株式会社もったいないは、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。

(賃金の構成)

第2条 対象従業員の賃金は、基本給(賞与を含む)、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。

- 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「事務的職業」及び「生産工程の職業」の賃金を適用する(詳細は別表1)
- 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、就業地が広範囲になることから、通達に定める「地域指数」の「ハローワーク別」を参照に、それぞれの就業地の地域指数により調整。

第4条 対象従業員の基本給及び賞与は、別表2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とする。また、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は次の通りとすること(詳細は別表2)。

- 1 級:0年基準値
 - 2 級:3年基準値。3年以上就労かつ、配属部署3工程以上を習熟し、指導ができること。
もしくは、担当工程の作業変更、設備の日常点検ができること。
 - 3 級:5年基準値。5年以上就労かつ、習熟工程の指導、能力評価ができること。
もしくは、担当工程の保守点検、トラブル復旧ができること。
 - 4 級:10年基準値。ISO9001、ISO14001を加味した、作業手順書、作業マニュアルを作成することができること。
 - 5 級:20年基準値。生産管理の視点から、担当工程の原価管理を実施し、改善を計画的に進められること。
- 2 株式会社もったいないは、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、昇給する。
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。

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、社員就業規則の第30条に準じて、法律の定めにしたがって支給する。

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。

第7条 対象従業員の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」は、次の各号に掲げる条件を満たした別表3のとおりとする。

- 1 退職手当の受給に必要な最低勤続年数：
通達別添4に定める「令和4年中小企業の賃金・退職金事情」(東京都)の「退職一時金受給のための最低勤続年数」において、最も回答割合の高かったもの(自己都合退職及び会社都合退職のいずれも3年)
- 2 退職時の勤続年数ごと(3年、5年、10年、15年、20年、25年、30年、33年)の支給月額：
「令和4年中小企業の賃金・退職金事情」の大学卒の場合の支給率(月額)に、同調査において退職手当制度があると回答した企業の割合をかけた数値として通達に定めるもの

第8条 対象従業員の退職手当は、次の各号に掲げる条件を満たした別表4のとおりとする。ただし、退職手当制度を開始した令和2年以前の勤務年数の取扱いについては、労使で協議して別途定める。

- 1 別表3に示したものと比べて、退職手当の受給に必要な最低勤続年数が同年数以下であること
- 2 別表3に示したものと比べて、退職時の勤務年数ごとの退職手当の支給月額が同月額以上であること

(賃金の決定に当たっての評価)

第9条 基本給の決定は、年1回行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は社員給与規定第10条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、第4条第2項の昇給の範囲を決定する。

(賃金以外の待遇)

第10条 教育訓練、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「株式会社もったいない教育訓練実施計画」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、令和6年4月1日から令和7年3月31日までの1年間とする。

令和6年 3月 31日

株式会社もったいない 代表取締役 高橋 温



株式会社もったいない 従業員代表

里吉 智子



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）

令和6年度適用職業安定業務統計の求人賃金を基準とした一般基本給・賞与等の額（時給換算）			基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値				
各等級			1級	2級	3級	4級	5級
NO.	産業統計	業務内容	0年	3年	5年	10年	20年
1	272	出荷・受荷係事務員	1,115	1,428	1,504	1,639	2,042
	地域指数（黒磯96.5）を乗じた賃金		1,076	1,379	1,452	1,582	1,971
2	551	食肉加工品製造工	1,101	1,410	1,485	1,618	2,016
	地域指数（黒磯96.5）を乗じた賃金		1,063	1,361	1,434	1,562	1,946
3	572	電気機械組立工	1,068	1,368	1,441	1,570	1,956
	地域指数（春日部104.1）を乗じた賃金		1,112	1,425	1,501	1,635	2,037
4	572	電気機械組立工	1,068	1,368	1,441	1,570	1,956
	地域指数（黒磯96.5）を乗じた賃金		1,031	1,321	1,391	1,516	1,888
5	573	電気通信機械器具組立工	1,052	1,348	1,419	1,546	1,926
	地域指数（大田原97.4）を乗じた賃金		1,025	1,313	1,383	1,506	1,876
6	573	電気通信機械器具組立工	1,052	1,348	1,419	1,546	1,926
	地域指数（米沢89.9）を乗じた賃金		955	1,224	1,289	1,404	1,749
7	575	電子機械器具組立工等	1,032	1,322	1,392	1,517	1,890
	地域指数（大河原88.9）を乗じた賃金		973	1,247	1,313	1,431	1,782
8	575	電子機械器具組立工等	1,032	1,322	1,392	1,517	1,890
	地域指数（福島89.6）を乗じた賃金		955	1,224	1,289	1,404	1,749
9	587	光学機械器具組立工	1,049	1,344	1,415	1,542	1,921
	地域指数（大田原97.4）を乗じた賃金		1,022	1,310	1,379	1,502	1,872

別表2 対象従業員の基本給、賞与及び手当の額

272 出荷・受荷係事務員（黒磯）

等級	職務の内容	基本給額	合計額	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
1級	出荷・受荷係事務員の簡単な業務ができること	1080	1080	1,076	0年
2級	3年基準値。3年以上就労かつ、配属部署3工程以上を習熟し、指導ができること。もしくは、担当工程の作業変更、設備の日常点検ができること。	1380	1380	1,379	3年
3級	5年基準値。5年以上就労かつ、習熟工程の、指導、能力評価ができること。もしくは、担当工程の保守点検、トラブル復旧ができること。	1460	1460	1,452	5年
4級	10年基準値。ISO9001、ISO14001を加味した、作業手順書、作業マニュアルを作成することができること。	1590	1590	1,582	10年
5級	20年基準値。生産管理の視点から、担当工程の原価管理を実施し、改善を計画的に進められること。	1980	1980	1,971	20年

≡

別表2 対象従業員の基本給、賞与及び手当の額

551 食肉加工品製造工（黒磯）

等級	職務の内容	基本給額	合計額	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
1級	食肉加工品製造の簡単な業務ができること	1070	1070	1,063	0年
2級	3年基準値。3年以上就労かつ、配属部署3工程以上を習熟し、指導ができること。もしくは、担当工程の作業変更、設備の日常点検ができること。	1370	1370	1,361	3年
3級	5年基準値。5年以上就労かつ、習熟工程の、指導、能力評価ができること。もしくは、担当工程の保守点検、トラブル復旧ができること。	1440	1440	1,434	5年
4級	10年基準値。ISO9001、ISO14001を加味した、作業手順書、作業マニュアルを作成することができること。	1570	1570	1,562	10年
5級	20年基準値。生産管理の視点から、担当工程の原価管理を実施し、改善を計画的に進められること。	1950	1950	1,946	20年

≡

別表2 対象従業員の基本給、賞与及び手当の額

572 電気機械組立工（春日部）

等級	職務の内容	基本給額	合計額	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
1級	電気機械組立の簡単な業務ができること	1120	1120	1,112	0年
2級	3年基準値。3年以上就労かつ、配属部署3工程以上を習熟し、指導ができること。もしくは、担当工程の作業変更、設備の日常点検ができること。	1430	1430	1,425	3年
3級	5年基準値。5年以上就労かつ、習熟工程の、指導、能力評価ができること。もしくは、担当工程の保守点検、トラブル復旧ができること。	1510	1510	1,501	5年
4級	10年基準値。ISO9001、ISO14001を加味した、作業手順書、作業マニュアルを作成することができること。	1640	1640	1,635	10年
5級	20年基準値。生産管理の視点から、担当工程の原価管理を実施し、改善を計画的に進められること。	2040	2040	2,037	20年

≡

別表2 対象従業員の基本給、賞与及び手当の額

572 電気機械組立工（黒磯）

等級	職務の内容	基本給額	合計額	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
1級	電気機械組立の簡単な業務ができること	1040	1040	1,031	0年
2級	3年基準値。3年以上就労かつ、配属部署3工程以上を習熟し、指導ができること。もしくは、担当工程の作業変更、設備の日常点検ができること。	1330	1330	1,321	3年
3級	5年基準値。5年以上就労かつ、習熟工程の、指導、能力評価ができること。もしくは、担当工程の保守点検、トラブル復旧ができること。	1400	1400	1,391	5年
4級	10年基準値。ISO9001、ISO14001を加味した、作業手順書、作業マニュアルを作成することができること。	1520	1520	1,516	10年
5級	20年基準値。生産管理の視点から、担当工程の原価管理を実施し、改善を計画的に進められること。	1890	1890	1,888	20年

≡

別表2 対象従業員の基本給、賞与及び手当の額

573 電気通信機械器具組立工（大田原）

等級	職務の内容	基本給額	合計額	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
1級	電気通信機械器具組立の簡単な業務ができること	1030	1030	1,025	0年
2級	3年基準値。3年以上就労かつ、配属部署3工程以上を習熟し、指導ができること。もしくは、担当工程の作業変更、設備の日常点検ができること。	1320	1320	1,313	3年
3級	5年基準値。5年以上就労かつ、習熟工程の、指導、能力評価ができること。もしくは、担当工程の保守点検、トラブル復旧ができること。	1390	1390	1,383	5年
4級	10年基準値。ISO9001、ISO14001を加味した、作業手順書、作業マニュアルを作成することができること。	1510	1510	1,506	10年
5級	20年基準値。生産管理の視点から、担当工程の原価管理を実施し、改善を計画的に進められること。	1880	1880	1,876	20年

≡

別表2 対象従業員の基本給、賞与及び手当の額

573 電気通信機械器具組立工 (米沢)

等級	職務の内容	基本給額	合計額	≡	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
1級	電気通信機械器具組立の簡単な業務ができること	960	960		955	0年
2級	3年基準値。3年以上就労かつ、配属部署3工程以上を習熟し、指導ができること。もしくは、担当工程の作業変更、設備の日常点検ができること。	1230	1230		1,224	3年
3級	5年基準値。5年以上就労かつ、習熟工程の、指導、能力評価ができること。もしくは、担当工程の保守点検、トラブル復旧ができること。	1290	1290	≡	1,289	5年
4級	10年基準値。ISO9001、ISO14001を加味した、作業手順書、作業マニュアルを作成することができること。	1410	1410		1,404	10年
5級	20年基準値。生産管理の視点から、担当工程の原価管理を実施し、改善を計画的に進められること。	1750	1750		1,749	20年

別表2 対象従業員の基本給、賞与及び手当の額

575 電子機械器具組立工等（大河原）

等級	職務の内容	基本給額	合計額	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
1級	電子機器器具組立の簡単な業務ができること	980	980	973	0年
2級	3年基準値。3年以上就労かつ、配属部署3工程以上を習熟し、指導ができること。もしくは、担当工程の作業変更、設備の日常点検ができること。	1250	1250	1,247	3年
3級	5年基準値。5年以上就労かつ、習熟工程の、指導、能力評価ができること。もしくは、担当工程の保守点検、トラブル復旧ができること。	1320	1320	1,313	5年
4級	10年基準値。ISO9001、ISO14001を加味した、作業手順書、作業マニュアルを作成することができること。	1440	1440	1,431	10年
5級	20年基準値。生産管理の視点から、担当工程の原価管理を実施し、改善を計画的に進められること。	1790	1790	1,782	20年

別表2 対象従業員の基本給、賞与及び手当の額

575 電子機械器具組立工等（福島）

等級	職務の内容	基本給額	合計額	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
1級	電子機器器具組立の簡単な業務ができること	960	960	955	0年
2級	3年基準値。3年以上就労かつ、配属部署3工程以上を習熟し、指導ができること。もしくは、担当工程の作業変更、設備の日常点検ができること。	1230	1230	1,224	3年
3級	5年基準値。5年以上就労かつ、習熟工程の、指導、能力評価ができること。もしくは、担当工程の保守点検、トラブル復旧ができること。	1290	1290	1,289	5年
4級	10年基準値。ISO9001、ISO14001を加味した、作業手順書、作業マニュアルを作成することができること。	1410	1410	1,404	10年
5級	20年基準値。生産管理の視点から、担当工程の原価管理を実施し、改善を計画的に進められること。	1750	1750	1,749	20年

別表2 対象従業員の基本給、賞与及び手当の額

587 光学機械器具組立工（大田原）

等級	職務の内容	基本給額	合計額	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
1級	光学機械器具組立の簡単な業務ができること	1030	1030	1,022	0年
2級	3年基準値。3年以上就労かつ、配属部署3工程以上を習熟し、指導ができること。もしくは、担当工程の作業変更、設備の日常点検ができること。	1310	1310	1,310	3年
3級	5年基準値。5年以上就労かつ、習熟工程の、指導、能力評価ができること。もしくは、担当工程の保守点検、トラブル復旧ができること。	1380	1380	1,379	5年
4級	10年基準値。ISO9001、ISO14001を加味した、作業手順書、作業マニュアルを作成することができること。	1510	1510	1,502	10年
5級	20年基準値。生産管理の視点から、担当工程の原価管理を実施し、改善を計画的に進められること。	1880	1880	1,872	20年

別表3 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（退職手当の関係）

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年
支給率 (月数)	自己都合 退職	1.0	1.9	4.1	6.8	9.8	12.8	15.8	18.0
	会社都合 退職	1.5	2.5	5.4	8.5	11.8	15.1	18.3	20.3

(資料出所) 「令和4年中小企業の賃金・退職金事情」(東京都)における退職金の支給率(モデル退職金・大学卒)に、同調査において退職手当制度があると回答した企業の割合(71.5%)をかけた数値として通達で定めたもの

別表4 対象従業員の退職手当の額

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年
支給率 (月数)	自己都合 退職	1.0	1.9	4.1	6.8	9.8	12.8	15.8	18.0
	会社都合 退職	1.5	2.5	5.4	8.5	11.8	15.1	18.3	20.3

II V

別表3 (再掲)

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年
支給率 (月数)	自己都合 退職	1.0	1.9	4.1	6.8	9.8	12.8	15.8	18.0
	会社都合 退職	1.5	2.5	5.4	8.5	11.8	15.1	18.3	20.3

(備考)

- 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と比較するに当たっては、退職手当額は、支給総額を所定内賃金で除して算出することとする。
- 2 退職手当の受給に必要な最低勤続年数は3年とし、退職時の勤続年数が3年未満の場合は支給しない。