

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

株式会社グラント（以下「甲」という。）と株式会社グラント労働者代表 古閑 和（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、次のとおり協定する。

（対象となる派遣労働者の範囲） ←法第30条の4第1項第1号「適用される派遣労働者の範囲」+第6号「その他厚生労働省令で定める事項」の一部

第1条 本協定は、派遣先でプログラマー及びシステムエンジニア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 甲は、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、役職手当、職務手当、調整手当、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2号イ「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「3」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、次のとおりとする。

イ、「システムエンジニア」における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2年10月20日職発1020第3号「令和3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1に定める「システムエンジニア」とする。

ロ、「プログラマー」における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、通達別添1に定める「プログラマー」とする。

（二）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。

（三）地域調整については、就業地が東京都内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「東京都」を用いるものとする。

（四）賞与の有無については、対象従業員本人の選択によるものとする。

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のとおりにする。

- (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2の各等級の職務と別表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の対応関係は次のとおりとすること

ランク	対応年数	SE/PG	必要となる主な能力、経験等
Aランク	20年	S E	ユーザーヒアリング等により、ゼロからのシステム設計・デザインが可能。
	15年		本番反映後の運用計画、保守計画の検討および、作成が可能。
	10年		コンティンジェンシープランの策定が可能。リーダー経験必須
Bランク	5年		要件がある程度固まっている状態からのシステム設計・デザインが可能。
	3年		コンティンジェンシープランの策定が可能。サブリーダー経験必須
Cランク	0～2年		要件が固まっているものに対して、システム要件以降の作業を1人称で実行可能。
Dランク	20年	P G	リーダー等の指示に従い、システム要件以降の作業を1人称で実行可能。
	15年		総合テストケース表の通りにテストデータ作成を1人称で実行可能。
	10年		結合テストケース表の通りにテストデータ作成を1人称で実行可能。
Eランク	5年		システム要件書作成者の指示に従い、基本設計以降の作業を1人称で実行可能。
	3年		結合テストケース表の通りにテストデータ作成を1人称で実行可能。
Fランク	0～2年		基本設計書作成者の指示に従い、プログラム設計、コーディング、テストを1人称で実行可能。

2 甲は、第9条の規定による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は、基本給額の1～3%の範囲で能力手当を支払うこととする。

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ものとする。 ←第2号口「職務内容等の向上があった場合の賃金の改善」

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、社員就業規則第36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、独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部との間に退職金共済契約を締結するものとする。

- 2 前項の掛金月額は、別表1の一般基本給・賞与等の総額の1.32%の額以上となるようにし、支給方法などを含む詳細は退職金規則の定めによるものとする。
- 3 別表1の一般基本給・賞与等の額の6%の額と掛金の額（一律5,000円）との差額については、通達第3の4に基づく合算による比較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3号「賃金の決定に当たっての評価」

第8条 基本給の決定は半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は社員就業規則第32条及び、第45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。

2 賞与の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は社員就業規則第45条から第46条に定める方法を準用し賞与額を決定する。

(賃金以外の待遇) ←第4号「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と同一とし、社員就業規則第1条から第67条までの規定を準用する。

(教育訓練) ←第5号「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「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6号「その他厚生労働省令で定める事項」

第12条 本協定の有効期間は、令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間とする。また、本協定は、令和3年4月1日から令和4年3月31日まで運用するものとする。

※ 労使協定の有効期間中に一般賃金の額が変更された場合には、有効期間中であっても、労使協定に定める派遣労働者の賃金の額が一般賃金の額と同等以上の額であるか否か確認することが必要。

その結果、派遣労働者の賃金の額が次年度の一般賃金の額と同等以上の額でない場合には、労使協定に定める賃金の決定方法を変更するために労使協定を締結し直さなければならない。

一方、派遣労働者の賃金の額が次年度の一般賃金の額と同等以上の額である場合には、派遣元事業主が、同等以上の額であることを確認した旨の書面を労使協定に添付することで差し支えない。

令和3年9月24日

甲 株式会社グラント
代表取締役 八尋 和男 印

乙 労働者代表 古閑 和 印

【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)

職種：システムエンジニア			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	15年	20年
1	通達に定める賃金構造基本統計調査		1,526	1,782	1,914	1,976	2,088	2,402	2,703	3,003
2	地域調整	(東京都) 114.5	1,748	2,041	2,192	2,263	2,391	2,751	3,095	3,439
3	退職金 (4.68%) 上乗せ後		1,830	2,137	2,295	2,369	2,503	2,880	3,240	3,600

※15年：10年と20年の金額を合算し、2で除算した金額を15年とする。
(15年=10年と20年の中間の金額)

職種：プログラマー			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	15年	20年
1	通達に定める賃金構造基本統計調査		1,253	1,464	1,571	1,623	1,714	1,972	2,219	2,466
2	地域調整	(東京都) 114.5	1,435	1,677	1,799	1,859	1,963	2,258	2,541	2,824
3	退職金 (4.68%) 上乗せ後		1,503	1,756	1,884	1,947	2,055	2,364	2,660	2,957

※15年：10年と20年の金額を合算し、2で除算した金額を15年とする。
(15年=10年と20年の中間の金額)



厚生労働省
労働政策局

調査課

印

3

【別表 2】 対象従業員の基本給及び賞与の額

<賞与あり>

等級	職務の内容	基本 給額 (※ 1)	賞与額 (※ 2)	各種 手当 (※ 3)	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
Aランク	・ システム設計	3,097	517	162	3,776	≥	3,600	20年(SE)
	・ システムデザイン	2,775	463	108	3,346	≥	3,240	15年(SE)
	・ 保守、運用計画	2,452	409	108	2,969	≥	2,880	10年(SE)
Bランク	・ システム要件の調整	2,065	345	108	2,518	≥	2,503	5年(SE)
	・ システム要件書							
	・ テスト計画、移行等	1,968	328	87	2,383	≥	2,369	3年(SE)
Cランク	・ システム要件書	1,904	318	87	2,309	≥	2,295	2年(SE)
	・ テスト計画、移行等	1,807	302	70	2,179	≥	2,137	1年(SE)
		1,742	291	70	2,103	≥	1,830	0年(SE)
Dランク	・ 基本設計書	2,484	414	87	2,985	≥	2,957	20年(PG)
	・ 各テストデータ作成	2,259	377	87	2,723	≥	2,660	15年(PG)
	・ 総合テスト実施	2,100	234	87	2,421	≥	2,364	10年(PG)
Eランク	・ 基本設計書	1,742	291	70	2,103	≥	2,055	5年(PG)
	・ 各テストデータ作成							
	・ 結合テスト実施	1,646	275	54	1,975	≥	1,947	3年(PG)
Fランク	・ プログラム設計	1,581	264	54	1,899	≥	1,884	2年(PG)
	・ コーディング	1,560	248	33	1,841	≥	1,756	1年(PG)
	・ 単体テスト実施	1,355	226	0	1,581	≥	1,503	0年(PG)

(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、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。
- ※ 2 賞与については、前年実績より時給換算した金額を記載する。
- ※ 2 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、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。
- ※ 3 各種手当については、前年実績より時給換算した金額を記載する。

<賞与なし>

等級	職務の内容	基本 給額 (※1)	賞与額	各種 手当 (※2)	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
Aランク	・ システム設計	3,614	0	162	3,776	≥	3,600	20年(SE)
	・ システムデザイン	3,238	0	108	3,346	≥	3,240	15年(SE)
	・ 保守、運用計画	2,861	0	108	2,969	≥	2,880	10年(SE)
Bランク	・ システム要件の調整	2,410	0	108	2,518	≥	2,503	5年(SE)
	・ システム要件書							
	・ テスト計画、移行等	2,296	0	87	2,383	≥	2,369	3年(SE)
Cランク	・ システム要件書	2,222	0	87	2,309	≥	2,295	2年(SE)
	・ テスト計画、移行等	2,109	0	70	2,179	≥	2,137	1年(SE)
		2,033	0	70	2,103	≥	1,830	0年(SE)
Dランク	・ 基本設計書	2,898	0	87	2,985	≥	2,957	20年(PG)
	・ 各テストデータ作成	2,636	0	87	2,723	≥	2,660	15年(PG)
	・ 総合テスト実施	2,334	0	87	2,421	≥	2,364	10年(PG)
Eランク	・ 基本設計書	2,033	0	70	2,103	≥	2,055	5年(PG)
	・ 各テストデータ作成							
	・ 結合テスト実施	1,921	0	54	1,975	≥	1,947	3年(PG)
Fランク	・ プログラム設計	1,845	0	54	1,899	≥	1,884	2年(PG)
	・ コーディング	1,808	0	33	1,841	≥	1,756	1年(PG)
	・ 単体テスト実施	1,581	0	0	1,581	≥	1,503	0年(PG)

(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、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。

※2 各種手当については、前年実績より時給換算した金額を記載する。