

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 U・T・エンジニアリング（以下「甲」という。）と従業員代表 城 唯美（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）

第 1 条 本協定は、派遣先で測量技術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、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当、退職手当及び現場手当とする。

（賃金の決定方法）

第 3 条 対象従業員の基本給、賞与及び現場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 1 の「2」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 6 年 8 月 27 日付職発 0827 第 1 号「令和 7 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 「賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）」に定める「1093 測量技術者」とする。

（二）地域調整については、派遣先が東京都、神奈川県、福岡県の各市町村内が想定されることから、通達別添 3 に定める東京都、神奈川県、福岡県の各都道県内のハローワーク別の指数のうち、最も高い指数となる「東京都」の指数を用いるものとする。

（三）時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、賞与及び現場手当とは分離し、社員就業規則第 10 条 5－11 に準じて、法律の定めに従って支給する。

（四）通勤手当については、基本給、賞与及び現場手当とは分離し、対象従業員の通勤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、通勤に要する実費に相当する額とする。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 1 km 未満であるものには支給しない。

- （五）退職手当については、基本給、賞与及び現場手当とは分離し、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、定年）の支給月数：

「令和 4 年中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）の大学卒の場合の支給率（月数）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乗じた数値として通達に定めるもの

第 4 条 対象従業員の基本給、賞与及び現場手当は、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。

- （一）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
- （二）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

A ランク：10 年

B ランク：5 年

C ランク：0 年

- （三）通勤手当については、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 1 km 未満であるものには支給しない。

- （四）退職手当については、次に掲げる条件を満たした別表 4 のとおりとする。

- 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、退職時の勤続年数ごとの退職手当の支給月数が同月数以上であること

- 2 甲は、第 5 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、その経験の蓄積及び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 % の範囲で追加の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。

(賃金の決定に当たっての評価)

第5条 基本給の決定は、1年ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価は公正に評価することとし、その方法は株式会社U・T・エンジニアリング社員就業規則第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項の追加の手当の範囲を決定する。

2 賞与の決定は、6か月ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価は公正に評価することとし、その方法は株式会社U・T・エンジニアリング社員就業規則第10条7-1に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、別表2の備考1のとおり、賞与額を決定する。

3 現場手当は、株式会社U・T・エンジニアリング社員就業規則第10条5-4に基づき支給するものとする。

(賃金以外の待遇)

第6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、株式会社U・T・エンジニアリング社員就業規則第7条から第15条までの規定を準用する。

(教育訓練)

第7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U・T・エンジニアリング教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

(その他)

第8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9条 本協定の有効期間は、2025年4月1日から2026年3月31日までの1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、労使協定に定める対象従業員の賃金の額を基礎として、対象従業員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。

2025年4月1日

甲 株式会社U・T・エンジニアリング 代表取締役

原口 照章



乙 株式会社U・T・エンジニアリング 過半数労働者代表

城 唯美



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
(基本給及び賞与等の関係)

			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	1 0 年	2 0 年
			100. 0	116. 0	124. 3	127. 0	133. 0	149. 4	179. 3
1	1093 測量技術者	通達に定める賃金 構造基本統計調査	1, 223	1, 419	1, 520	1, 553	1, 627	1, 827	2, 193
2	地域調整	東京都 112. 7	1, 379	1, 600	1, 714	1, 751	1, 834	2, 060	2, 472

別表２ 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	賞与額	手当額	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
A ラン ク	上級 測量技術者 (測量士or 1 級土木施 工管理技士)	1, 600～	200	300	2, 100～		2, 060	1 0 年
B ラン ク	中級 測量技術者 (測量士補or 2 級土木 施工管理技士)	1, 430～	170	250	1, 850～		1, 834	5 年
C ラン ク	初級 測量技術者 (土木学会 2 級程度)	1, 090～	120	180	1, 390～		1, 379	0 年

(備考)

- 賞与については、6 か月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 1 5 % 相当、B 評価（標準）であれば基本給額の 1 2 % 相当、C 評価（標準より物足りない）であれば基本給額の 1 0 % 相当を支給する。
- 未だ勤務評価を実施していない対象従業員については、C 評価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により比較するものとする。

4 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。

5 手当額には、現場手当が含まれ、直近の事業年度において協定対象派遣労働者に支給された額の平均額により算出するものとする。

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	定年
支給率 (月数)	自己都合退職	0.7	1.4	2.9	4.9	7.0	9.2	11.3	12.9	—
	会社都合退職	1.1	1.8	3.9	6.1	8.4	10.8	13.1	14.5	16.3

（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%）を乗じ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年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 25年未満	25年以上	定年
支給率 (月数)	自己都合退職	2.0	3.0	7.0	15.0	21.0	—
	会社都合退職	3.0	5.0	9.0	19.0	26.0	32.0

IV

別添3（再掲）

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年	定年
支給率 (月数)	自己都合退職	0.7	1.4	2.9	4.9	7.0	9.2	11.3	12.9	—
	会社都合退職	1.1	1.8	3.9	6.1	8.4	10.8	13.1	14.5	16.3

（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。