

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

株式会社ウィルオブ・コンストラクション（以下「甲」という。）と従業員代表（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。

- 第1条 本協定は、派遣先で別表1-1~1-10に掲げる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。
- 第2条 対象従業員の賃金は、派遣社員給与規程における基準内賃金（基本給、地域手当、職務手当、特殊勤務手当、ライフデザイン手当、指定就業先特別手当、全国転勤手当、帰省旅費、その他手当、前払選択金）、基準外賃金（特殊勤務手当、通勤交通費、契約残業金額、時間外手当、休日手当、深夜手当）（以下「基本給等」という）、および賞与とする。
- 第3条 対象従業員の基本給等、およ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す別表1-1~1-10に、対象従業員が勤務する派遣先の事業所所在地に対応する別表3-1~3-10の地域指数を乗じたものとする。
- 1 「技術社員」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7年8月25日職発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の額」」等について」（以下「通達」という。）別添2に定める「008建築・土木・測量技術者」とする。
- 2 「設備系技術社員」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2に定める「08901ビル設備管理員」とする。
- 3 「製図系技術社員」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2に定める「08004製図工（建物、土木施設）」とする。
- 4 「管理系事務社員」、「設備系事務社員」、「製図系事務社員」、および「一般事務社員」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2に定める「03401一般事務員」とする。
- 5 通勤手当については、基本給、および賞与とは分離し実費支給とし、第6条のとおりとする。
- 6 地域調整については、通達別添3に定める日本全国の都道府県内の指数を用いるものとする。
- 7 別表1-1~1-10の対象従業員の基本給、およ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」については、前項のうち、全国をグルーピングし、そのグループの中で最も高い指数を持つ都道府県の指数により算出するものとする。
- 8 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、その額を別表1-1~1-10に定める地域調整後の額に5%を乗じた額（1円未満の端数切り上げ）とする。
- 第4条 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2-1~2-10のとおりとする。
- 1 別表1-1~1-10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2-1~2-10の各等級の職務と別表1-1~1-10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

職種系統 給与等級	施行管理系		設備系		製図系		一般事務系	
7	技術社員	5年	設備系技術社員	5年	製図系技術社員	5年	一般事務社員	7年
6		2年		2年		2年		4年
5		0年		0年		0年		2年
4	管理系事務社員	2年	設備系事務社員	2年	製図系事務社員	2年		2年
3		1年		1年		1年		1年
2		0年		0年		0年		0年
1		0年		0年		0年		0年

3 令和7年8月25日職発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の額」等について」を支給基準とするが、通達と比べて低かった場合は、手当を支給するものとし、別表2-1～2-10を作成する。

4 対象従業員の基本給、および賞与については、別表3-1～3-10の地域指数を加味した金額を支給し、対象従業員に対する支給額が、別表2-1～2-10のとおり、就業場所の地域に応じた別表1-1～1-10の地域別平均賃金以上の金額となるものとする。

5 甲は、第8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、各給与等級に定められた金額の範囲で能力相当分として、基本給を増額（昇給）することとする。

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、派遣社員給与規程により、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、派遣社員給与規程、および派遣社員旅費規程に基づき、原則、月額50,000円を上限として通勤に要する実費に相当する額を支給する。

第7条 退職手当は支給しない。

第8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ウィルオブ・コンストラクション派遣社員評価規程、および派遣社員評価規程別紙に定め、その評価結果に基づき、給与等級の昇格・降格を決定し、その給与等級に応じた昇給額・降給額の範囲を決定する。

- 2 地域手当の決定は、就業場所の所属するエリアにより行うものとし、その方法は株式会社ウィルオブ・コンストラクション派遣社員給与規程、および派遣社員給与規程別紙に基づき、エリアごとに金額を定め決定する。
- 3 職務手当の決定は、会社が指定した職種に応じた社員区分、および給与等級ごとに行うものとし、その方法は、労働者の経歴、能力を考慮して、株式会社ウィルオブ・コンストラクション派遣社員修行規則、および有期雇用派遣社員就業規則に基づく職種（社員区分）、ならびに派遣社員給与規程、および派遣社員給与規程別紙に基づく給与等級を決定し、職種（社員区分）ごと、給与等級ごとに金額を定め決定する。
- 4 ライフデザイン手当の決定は、確定拠出年金制度への加入と、その拠出額により行うものとし、その方法は、株式会社ウィルオブ・コンストラクション確定拠出年金規程に定める当該加入者に対して、その拠出額の同額を基本給から切り出して、決定する。
- 5 資格手当の決定は、会社が職種ごとに指定した資格の取得状況を確認して行うものとし、その方法は、株式会社ウィルオブ・コンストラクション派遣社員評価規程、および派遣社員評価規程別紙に基づき、職種ごとのその資格の重要性、難易度に応じて、金額を定め決定する。
- 6 指定就業先特別手当の決定は、会社が指定した就業先での就業に対して行うものとし、その方法は、株式会社ウィルオブ・コンストラクション派遣社員給与規程に基づき、会社がその就業先の重要性を鑑みて設定し、金額を決定する。
- 7 全国転勤手当の決定は、会社が転居を伴う転任を命じた際に、その後、労働者から全国への転勤に対して受諾する旨の意向を取得して行うものとし、その方法は、株式会社ウィルオブ・コンストラクション派遣社員給与規程に基づき、会社が金額を決定する。
- 8 その他手当の決定は、激変緩和措置のための手当や、事前申請を伴わない出張報告に対する出張時の宿泊手当（宿泊日当）など、会社が定めた範囲で決定するものとし、その方法は、株式会社ウィルオブ・コンストラクション派遣社員給与規程、派遣社員給与規程別紙に基づき、会社がそれぞれの重要性、妥当性を判断して、金額を決定する。
- 9 賞与の決定は、1年ごとに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ウィルオブ・コンストラクション派遣社員評価規程に定める方法によるものとし、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。

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、派遣社員就業規則、および慶弔見舞金規程に適用される規程のとおりとする。

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」（階層別教育受講項目一覧）に従って、着実に実施する。

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。

第12条 本協定の有効期間は、2026年4月1日から2028年3月31日までとする。

- 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 12月 2 日

甲 株式会社ウィルオブ・コンストラクション
代表取締役社長 田中 謙



乙 従業員代表 高見 悠己

