

労働者派遣事業の取り組み状況

(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23条第5項に基づく情報公開)

- 2024年6月3日付 派遣労働者数
9人(無期雇用者)
- 2024年6月3日付 派遣先事業所数(実数)
6事業所

2023年度(2023年2月21日~2024年2月20日)

- 派遣料金の平均額(1日8時間 全業務平均):28,739円(税込)
- 派遣労働者の賃金の平均額(1日8時間 全業務平均):19,462円
- マージン率:32.3%
※ マージン率には有給休暇費用、福利厚生費、社会保険料、雇用保険料等、教育他経費が含まれています。
- 労働者派遣法第30条の4第1項の労使協定を締結
当該労使協定の対象となる派遣労働者の範囲:(全ての派遣労働者)
- 派遣労働者のキャリア形成支援制度に関する事項
<キャリアアップに資する教育訓練計画>
新規採用者訓練、ビジネスマナー訓練、技能訓練、OA操作スキルアップ、リーダー就任研修、情報セキュリティ
(賃金有給、派遣労働者の費用負担無し)
<キャリアコンサルティング>
相談窓口の設置あり、希望の方は無料で対応致します。
- その他
(就業規則にて管理あり)
健康保険・厚生年金保険・雇用保険・年次有給休暇・産前産後休暇・育児・介護休業

株式会社 エイチエ

許可番号 派27-303192

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

株式会社エイチェ と 労働者の過半数を代表する者は、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。

(対象となる派遣労働者の範囲)

第1条 本協定は、短時間・有期雇用派遣労働者及び雇用形態:派遣社員(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 株式会社エイチェは、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「2, 4」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 6 年 8 月 27 日職発 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。)通達別添 2 に定める生産関連の職業「製図工」と「コンピュータ等事務用機器操作」の職業とする。

(2)地域調整については、職業「製図工」、「コンピュータ等事務用機器操作」は就業地が大阪府内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「大阪」を用いるものとする。

(3)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。

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のとおりとする。

(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

上級ランク: 10 年、 中級ランク: 3 年、 初級ランク: 0 年

2 株式会社 エイチェは、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ように努めるものとする。

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、派遣社員就業規則第 25 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。

(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

(賃金の決定に当たっての評価)

第 9 条 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「賃金規定」

第 24 条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。

(賃金以外の待遇)

第 10 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 32 条(特別休暇)、第 34 条(休職)、「社宅・社員寮・下宿補助の運用に関する規則」の規定を準用する。

(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「教育訓練実施計画」にしたがって、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。

(有効期限)

第 13 条 本協定の有効期限は、2025 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日までの 1 年間とする。

2025年 3 月 28 日

株式会社 エイチエ

代表取締役社長

坂本 晃



労働者の過半数代表者

柳澤 勉



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7年度適用の対応より

			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	20年
1	製図工	通達に定める職業安定業務統計	1,259	1,460	1,565	1,599	1,674	1,881	2,257
2	地域調整	(大阪) 108.0	1,360	1,577	1,691	1,727	1,808	2,032	2,438
3	コンピュータ等事務用機器操作	通達に定める職業安定業務統計	1,160	1,346	1,442	1,473	1,543	1,733	2,080
4	地域調整	(大阪) 108.0	1,253	1,454	1,558	1,591	1,667	1,872	2,247

別表2 対象従業員の基本給及び賞与の額

等級	職務の内容	基本給額	賞与額	合計額	対照		
					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	
上級ランク	製図工 (CAD操作及び業務仕様を熟知した上級設計製図)	2,200~	440	2,640	≧	2,032	10年
中級ランク	製図工 (基本知識及びCAD操作が中程度の設計製図)	1,800~	360	2,160		1,727	3年
初級ランク	製図工 (CAD操作及び製図知識が初級のオペレータ)	1,400~	280	1,680		1,360	0年
上級ランク	コンピュータ等事務用機器操作 (PC等操作・仕様を熟知した上級技術)	2,000~	400	2,400		1,872	10年
中級ランク	コンピュータ等事務用機器操作 (基本知識・操作の理解が中程度の技術)	1,650~	330	1,980		1,591	3年
初級ランク	コンピュータ等事務用機器操作 (知識及び操作初級)	1,250~	250	1,500		1,253	0年

(備考)

- 賞与については、半期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25%相当、B評価 (標準) であれば基本給額の20%相当、C評価 (標準より物足りない) であれば基本給額の15%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 (標準より物足りない) 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より比較するものとする。
- 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、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。

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	0.8	1.4	3.0	4.9	7.1	9.2	11.3	12.9	—
	会社都合 退職	1.1	1.9	4.2	6.2	8.8	11.2	13.4	14.6	16.4

(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 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
支給月数	自己都合 退職	1.0	2.1	5.5	10.3	23.0	—
	会社都合 退職	1.8	3.7	8.0	13.5	37.8	50.7

IV

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	定年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.4	3.0	4.9	7.1	9.2	11.3	12.9	—
	会社都合 退職	1.1	1.9	4.2	6.2	8.8	11.2	13.4	14.6	16.4

(備考)

- 1 退職手当については、退職時の基本給額に退職手当の支給月数を乗じて得た額を支給する。
- 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。