

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

朝日航洋株式会社（以下「甲」という。）と朝日航洋株式会社航空事業本部川越メンテナンスセンター従業員（以下「乙」という。）は、甲の川越メンテナンスセンターにおける業務について労働者派遣法第30条の4第1項の規定に関し、次の通り協定する。

（対象となる派遣労働者の範囲）

- 第1条 本協定は、派遣先で航空機他に関する、航空機整備、装備品整備ならびに钣金工作等に従事する従業員（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、派遣先が変更となっても、長期的なキャリア形成を行い、派遣労働以外の一般の従業員と不合理な差が出ないように、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、甲の定める基幹職賃金規程ならびに実務職賃金規程（以下「賃金規程」という。）による賃金とする。
- 賃金規程による賃金には基本給、賞与、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当、その他個別手当を含む。
- 2 退職金については退職金規程に定める。

（賃金の決定方法）

- 第3条 対象従業員の賃金は、一般の従業員と同じく賃金規程に基づき算定し決定する。
- その際に、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等以上を確保する。
- （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5月24日付改正職発0829第1号「令和6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。）の別添2に定める「60 機械整備・修理の職業 内 604 輸送用機械器具整備等」とする。
 - （二）地域調整については、派遣先が東京都、埼玉県、千葉県等の各都道府県市町村内が想定される通達別添3に定める指数は最も高い指数となる「東京 新宿計(1308) 116.6」の指数を用いる。当該指数は職発0829第1号改正前後で数値の変更は無い。
 - （三）時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、賃金規程に基づき、法律の定めに従って支給する。
 - （四）通勤手当は第4条（三）の通り実費を支給する。
 - （五）退職金については第6条の通りとする。

（基本給、賞与）

第4条 対象従業員の基本給、賞与は、賃金規程に基づき算定し支給し、次の各号に掲げる条件を満たした別表2の通りとする。

- (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の対応関係は次のとおりとすること

Aランク : 18年

Bランク : 5年

Cランク : 4年

Dランク : 0年

- (三) 通勤手当は賃金規程に基づき実費を支給すること

2 甲は、第5条に記載の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、同条の規定内容に基づき賃金の改善を行う。

(基本給、賞与の決定に当たっての評価)

第5条 基本給の決定は、勤務評価を公正に評価することとし、自社の他の従業員と同様の方法で所定の職能考課及び業績考課に基づき評価し、同じ職務の内容であったとしても、その経験や能力の向上があると認められた者については、賃金規程の定めにより賃金の加算を行う。

2 賞与の決定は、勤務評価を公正に評価することとし、自社の他の従業員と同様の方法で所定の業績考課に基づき評価し、同じ職務の内容であったとしても、その経験や能力の向上があると認められた者については、賃金規程の定めにより賃金の加算を行う。

3 より高度な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・経験に応じた派遣就業の機会や相応な自社の業務を提示するように努めるものとする。

(退職金)

第6条 対象従業員の退職金は、甲の定める退職金規程に基づき算定し決定する。

(一) 退職金の支給に必要な最低勤続年数は、退職金規程に基づき3年とする。

(二) 別表4に示すように退職金は、別表3「令和4年度中小企業の賃金・退職金事情(東京都)大卒の場合」に示す一般の労働者の平均的な退職金の額と同等以上である。

(賃金以外の待遇)

第7条 対象従業員の福利厚生その他の賃金以外の待遇については、甲の定める就業規則に基づき待遇する。

(教育訓練)

第8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、対象従業員の教育訓練は、甲の従業員に予定された所定の教育訓練を同じく行う。

なお、その教育内容は年度教育計画に従って行うものとし、その際労働者派遣法第30条の2に規定する教育訓練を含むものとする。

(その他)

第9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10条 本協定の有効期間は2024年4月1日からの2025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。

2024年4月1日

甲 代表取締役社長 加藤 浩士



乙 乙の選出代表者 五十嵐雅人



労働者派遣に関する労使協定（一般賃金に関する確認表）

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

（単位：円）

		基準値に能力・経験調整指数を乗じた値								
		0年	3年	4年	5年	10年	15年	18年	20年	
1	604 その他の技 術者	職業安定 業務統計	1,149	1,472	1,511	1,550	1,689	1,897	2,021	2,104
2	地域調整	東京新宿計 116.6	1,340	1,716	1,762	1,807	1,969	2,212	2,356	2,453

記入上の注意

- ※1 賃金構造基本統計調査又は職業安定業務統計の対応する職種について、基準値及び基準値に能力・経験調査指数を乗じた数値を記載
- ※2 派遣先事業所の所在する都道府県、最大の地域指数である東京 新宿計 116.6を採用

別表2 対象従業員の基本給および賞与の額

（等級ごとの業務所掌概要）

	装備品整備	钣金工作	整備士（整備事業）
A (18年)	下記装備品について、O/H相当作業を作業主務者として実施できる者 ①B412 T/M または①B206 T.M, TGB ②B412 MAST, H&S, S/P, IGB, TGBのうち、4つ以上の装備品の作業を作業主務者として実施できる者 または品質監査員の発令を受け、業務監査実績を有する者	SBもしくは機体製造者が個別に発行する難易度の高い図面を理解し、一次構造部材の交換、修理に相当する修理作業を钣金主務者として担当できる者 または、多数の機能の追加または変更、多数の装備品で構成されるシステムなど、計画工期が概ね3カ月を超える最大規模に相当する修理改造検査の钣金作業主務（主担当者）の実績を有する者	規程に基づく社内資格のうち、下記のいずれかに該当する者 ①T類2機種種の確認整備士または指定作業員発令（航空工場整備士資格はT類1種に相当するものとする） ②品質監査員の初発を受け、業務監査実績を有する者 または一等航空整備士の資格（1機種）を有し、業務規程に基づく社内資格のうち、検査者の発令を受け、複数回の検査業務の実績を有する者 （整備事業） 以上に加えて一等航空整備士の資格を有し、整備事業による顧客機整備（自社運航機を除く）でT類機種の作業主務者の実績を有する者 業務規程に基づく社内資格のうち、検査者の発令を受け、複数回の検査業務の実績を有する者
B (5年)	複雑な工程及び調整を伴わない下記装備品の点検/修理作業、及び、これらと同等の作業を作業主務者として実施できる者 ①AS350/355系MRS 6Y点検②B206T/M, TGB Inspection または下記装備品のO/H相当の作業を作業主務者として実施できる者 ①B206 MRH, T/R, S/PF/W, MAST ②B412 T//R または製造者等による特別教育を修了し、下記作業、及びこれと同等の高い技量が 必要な部分的修理作業を実施できる指定作業員 ①AW139 MRH プッシング交換修理	Cランクに加え、機体構造を理解し、リペアマニュアル、SB等による標準的な修理作業を钣金主務者として担当できる者、または機体システムとの接続変更を伴う単一または少数の機能の追加 等 社内で定める技量を持つ者	2機種以上の二等航空整備士の資格を有し、当該機種種の確認整備士または指定作業員の発令を受けた者 航空従事者資格のうち、一等航空整備士の資格を有し、社外にて整備の確認行為の実績を有する者
C (4年)	装備品の指定作業員の発令を受けた者 または実務経験が3年以上で、製造者による装備品の訓練（O/H相当）を修了した者	钣金の指定作業員の発令を受けた者 または自社で適用している種類の溶接技術検定資格の1つ以上を保有する者で、実務経験（作業）3年以上を有する者	二等航空整備士の資格を有し、当該機種種の確認整備士または指定作業員の発令を受けた者 航空従事者資格のうち、二等航空整備士の資格を有し、社外にて整備の確認行為の実績を有する者
D(0年)	A～Cランクの従業員の指示を受けて補佐を行う。		

(単位：円)

等級	基本給額	賞与額	合計額
A	1,779 ~	638	2,417
B	1,569 ~	582	2,151
C	1,350 ~	569	1,919
D	1,330 ~	373	1,703

(単位：円)

対応する一般の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
2,356	18年
1,807	5年
1,762	4年
1,340	0年

III

記入上の注意

- ※1 派遣労働者（派遣業申請時の対象者）の基本給及び賞与の合計を時給換算したものを記載
（習熟加算等は数値に含まれる）
- ※2 等級別に基本給額は最低値を記載、賞与は前年度支給額の平均を記載
- ※3 別表2の金額が別表1で示す一般的な労働者の平均的な賃金と同等以上となっていることを確認

別表3 同種の業務に従事する一般的な労働者の平均的な賃金の額（退職手当の関係）

(単位：千円)

勤続年数	5年	10年	15年	20年	25年	30年	定年
大学卒（会社都合）	458	1,071	1,900	2,965	4,134	5,393	7,806
大学卒（自己都合）	336	802	1,522	2,453	3,508	4,673	-

（資料出所）「令和4年度中小企業の賃金・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。

判定

IIA

別表4 当社の退職金の額

(単位：千円)

勤続年数	5年	10年	15年	20年	25年	30年	定年
定年退職金	800	2,100	3,600	6,100	9,280	13,480	18,520
自己都合退職金	640	1,785	3,240	6,100	9,280	13,480	18,520

（備考）退職金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。

