

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

富士エンタープライズ株式会社（以下「会社」）と過半数労働者代表()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、派遣先で以下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。

- ・ 製袋作業 ・ 自動車部品の製造、加工 ・ 製品の検査
- 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 会社は、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（賞与含む）時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当、退職手当及びその他会社が認めた手当とする。

（賃金の決定方法）

第3条 対象従業員の基本給（賞与含む）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「労働者派遣法第30条の4第1項第2号イ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について」」（以下「通達」という。）に定める「職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額」（厚生労働省）の該当職種とする。該当職種：07308 プラスチック製品製造 07112 金属製器具・建具・金型等製造工 07805 印刷製本検査工 07107 金属プレス工 07113 金属溶接・溶断工
- (2) 通勤手当については、基本給とは分離し、第6条のとおりとする。
- (3) 地域調整については、右の「地域指数」を適用する。（ 所沢 ）
- (4) 前号に関わらず 531 金属プレス工及び537 金属溶接・溶断工の対象従業員については就業地が前橋市に限られることから、地域指数を（ 前橋市 ）とする。

第4条 対象従業員の基本給は、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。

- (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 07107 金属プレス工 07113 金属溶接溶断工 (Aランク:10年 Bランク:3年 Cランク0年) 07308 プラスチック製造 07112 金属製器具・建具・金型等製造工 07805 印刷製本検査工 (Aランク:5年 Bランク:1年 Cランク0年)
- 2 会社は、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、基本給額を1～3%の範囲で昇給して支払うこととする。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38条に準じて、法律の定めにしたがって支給する。

(通勤手当)

第6条 対象従業員の通勤手当は、(通勤手当規程) によるものとする。

(退職手当)

第7条 対象従業員の退職手当については別途定める(退職金規程) によるものとする。

- 2 前項に関わらず 07107 金属プレス工及び 07113 金属溶接・溶断工の対象従業員については6%の額を合算したものと比較することとする。

(賃金の決定にあたっての評価)

第8条 勤務評価は年1回を原則とし個別の契約に基づき実施するものとする。

勤務評価は、派遣スタッフ評価表および面談により公正・公平に行うものとする。

(賃金以外の待遇)

第9条 教育訓練(次条の定めるものを除く。)、福利厚生その他の賃金以外の待遇については正社員との不合理な待遇差が生じることとならないものとして、派遣スタッフ就業規則の規定を適用する。

(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」にしたがって、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12条 本協定の有効期間は、令和7年4月1日から令和8年3月31日までの1年間とする。

令和7年3月21日

富士エンタープライズ株式会社
代表取締役 中村 昌史

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・退職金の関係）

●6%合算による比較の場合

通達に定める職業安定業務統計の金額			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	07113金属溶接・溶断工		¥1,203	¥1,395	¥1,495	¥1,528	¥1,600	¥1,797	¥2,157
	地域指数	(前橋市) 98.8%	¥1,189	¥1,379	¥1,478	¥1,510	¥1,581	¥1,776	¥2,132
	退職金(6%)上乗せ後		¥1,261	¥1,462	¥1,567	¥1,601	¥1,676	¥1,883	¥2,260
2	07107金属プレス工		¥1,117	¥1,296	¥1,388	¥1,419	¥1,486	¥1,669	¥2,003
	地域指数	(前橋市) 98.8%	¥1,104	¥1,281	¥1,372	¥1,402	¥1,469	¥1,649	¥1,979
	退職金(6%)上乗せ後		¥1,171	¥1,358	¥1,455	¥1,487	¥1,558	¥1,748	¥2,098

●退職金の制度による場合

3	07308プラスチック製品製造		¥1,121	¥1,300	¥1,393	¥1,424	¥1,491	¥1,675	¥2,010
	地域指数	(所沢) 105.3%	¥1,181	¥1,369	¥1,467	¥1,500	¥1,571	¥1,764	¥2,117
4	07112金属製器具・建具・金型等製造工		¥1,130	¥1,311	¥1,405	¥1,435	¥1,503	¥1,688	¥2,026
	地域指数	(所沢) 105.3%	¥1,190	¥1,381	¥1,480	¥1,512	¥1,583	¥1,778	¥2,134
5	07805印刷製本検査工		¥1,065	¥1,235	¥1,324	¥1,353	¥1,416	¥1,591	¥1,910
	地域指数	(所沢) 105.3%	¥1,122	¥1,301	¥1,395	¥1,425	¥1,492	¥1,676	¥2,012

別表 2

対象従業員の基本給額（6%合算による比較）

【金属溶接溶断工】

等級	職務の内容	基本給額	合計額
A ランク	上級金属溶接 加工作業	¥ 2,091 ～	¥ 2,091 ～
B ランク	中級金属溶接 加工作業	¥ 1,781 ～	¥ 1,781 ～
C ランク	初級金属溶接 加工作業	¥ 1,385 ～	¥ 1,385 ～

≧

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
¥ 1,749	10年
¥ 1,525	3年
¥ 1,191	0年

【金属プレス工】

等級	職務の内容	基本給額	合計額
A ランク	上級金属プレス 加工作業	¥ 1,950 ～	¥ 1,950 ～
B ランク	中級金属プレス 加工作業	¥ 1,663 ～	¥ 1,663 ～
C ランク	初級金属プレス 工作業	¥ 1,291 ～	¥ 1,291 ～

≧

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
¥ 1,621	10年
¥ 1,413	3年
¥ 1,103	0年

【プラスチック製品製造】

等級	職務の内容	基本給額	合計額
A ランク	上級機械オペレーター 製品製造に関する知識、経験 が有り、新人への 教育も担当させる。	¥ 1,600 ~	¥ 1,600 ~
B ランク	中級機械オペレーター 製品製造に 関しある程度の経験 を持ち、複数の 作業をこなす。	¥ 1,350 ~	¥ 1,350 ~
C ランク	初級機械オペレーター 単純作業を指示通 りにこなす。	¥ 1,250 ~	¥ 1,250 ~

≧

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
¥ 1,571	5年
¥ 1,369	1年
¥ 1,181	0年

【金属製品製造工】

等級	職務の内容	基本給額	合計額
A ランク	上級機械オペレーター 製品製造に 関する知識、経験 が有り、新人への 教育も担当させる。	¥ 1,600 ~	¥ 1,600 ~
B ランク	中級機械オペレーター 製品製造に 関しある程度の経験 を持ち、複数の 作業をこなす。	¥ 1,400 ~	¥ 1,400 ~
C ランク	初級機械オペレーター 単純作業を指示通 りにこなす。	¥ 1,300 ~	¥ 1,300 ~

≧

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
¥ 1,583	5年
¥ 1,381	1年
¥ 1,190	0年

【印刷製本検査工】

等級	職務の内容	基本給額	合計額
A ランク	上級検査員 製品検査に 関する知識、経験 が有り、新人への 教育も担当させる。	¥ 1,550 ~	¥ 1,550 ~
B ランク	中級検査員 自分で検査物の用 意をし検査にあた る。	¥ 1,320 ~	¥ 1,320 ~
C ランク	初級検査員 上司からの具体的 な指示を受け単純 検査を指示通りに こなす。	¥ 1,180 ~	¥ 1,180 ~

≧

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
¥ 1,492	5年
¥ 1,301	1年
¥ 1,122	0年

★職務等級（評価目安）

富士エンタープライズ株式会社

等級	C		B	A
	ベーシック(初級)		エキスパート(中級)	スペシャリスト(上級)
	0年相当(重作業)(危険作業)		3年相当(重作業)(危険作業)	10年相当(重作業)(危険作業)
	0年相当(普通作業)		1年相当(普通作業)	5年相当(普通作業)
職務の内容	派遣先	業務遂行に必要な標準的な知識およびスキルを保有。専門性が必要とされない仕事。指示をされた業務、定型業務に従事。担当業務を適切、迅速に遂行。	業務遂行に必要な比較的高度な知識およびスキルを保有。担当分野において平均的な専門性が必要とされる仕事。イレギュラーな業務にも柔軟に対応できる。	業務遂行に必要な高度な知識、スキルを保有。担当分野において高度な専門性が必要とされる仕事。具体的な業務指示、指導、業務分担や目標の進捗管理を行う。
		役職なし、付与された権限なし。助言や指導等の役割は求められない。問題発生時の報告のみ、自分での対応は行わない。ノルマなどの業務目標はない。業務効率向上は期待される。	新人スタッフおよび新任スタッフへの助言、指導ができる。業務処理上の確認・承諾・連絡調整ができる。問題発生時の初期対応ができる。ノルマなどの業務目標はあるが、達成度が評価されることはない。	自らの業務に加え別ラインとの連絡調整もできる。労務管理・予算管理・契約管理・稟議書等の確認および承認・決済ができる。自分の判断で問題発生時の対応をすることができる。ノルマ等の業務目標があり達成度が評価される。
	派遣元	・一般派遣スタッフ	・現場リーダー/サブリーダー	・マネージャー
		職場での良好な人間関係を築くための標準的な知識能力を保有。規則・指示・命令を守り、TPOに応じた基本的なマナーが身についている。同僚や他社スタッフと積極的に協力し、取得した情報を適切に共有できる。業務に対し、工夫・改善・相談をし前向きに考えられる。	職場のメンバーと分け隔てなく接することができ、周囲を巻き込み、違う立場や意見に共感、受容できる。責任感があり、常に感情をコントロールし、的確な判断ができる。自分の役割を認識し、期待されるレベル以上の成果が出せるよう周囲への影響力を発揮しながら業務遂行できる。	新たな業務や課題に意欲的に関わり、業務の幅を広げることができる。傾聴、説得力、提案力、指導力に優れ、チームの活性化を促進することができる。物事を体系化、概念化し、物事の本質を把握することができる。就業先や職種が変わっても独力で実践していくことができる。

通勤手当規定

1. 通勤手当とは、公共交通機関または自己所有の車、自転車等の交通用具を使用する者に対し、実費を支給する。ただし、以下の者についての実費はゼロ円とし、至急しないものとする。

- ・公共交通機関または交通用具を一切使用しない者
- ・交通用具を使用する者で片道2キロメートル未満の通勤距離の者

2. 公共交通機関を利用する者の通勤経路については、会社が指定する合理的な通勤経路に拠るものとする。ただし、本人の申請により、別経路を選択すべき事情があると会社が認める場合には、その限りではない。

3. 交通用具を使用する者への実費は、就業先と自宅との直線距離に対して、1キロあたり15円の燃料費を見込み額とする。直線距離の測定には、原則としてGoogleマップ(<https://www.google.co.jp/maps/>)を使用するものとする。

4. 通勤手当は、月額15,000円を上限とする。

5. 尚、党規定は物価の変動その他の事情をふまえ改定する場合がある。

令和2年3月1日

富士エンタープライズ株式会社

退 職 金 規 程

(目 的)

第1条 この規程は、富士エンタープライズ株式会社「派遣スタッフ就業規則第48条」に基づき、派遣スタッフの退職金について定めたものである。

(支給対象者)

第2条 退職金は勤続3年以上の社員が退職したときに支給する。ただし31日以上未就労期間がある場合は、継続勤務に当たらない。

(勤続年数の起算日)

第3条 令和2年4月1日以降、弊社と雇用契約を開始した日を起算日とし、雇用契約終了日を退職日とする。ただし、退職手当制度を開始した令和2年4月以前の勤続年数の取扱いについては、退職手当の勤続年数には含めない。

(退職金の比較対象賃金)

第4条 対象従業員の退職金の比較対象となる「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のとおりとする。

- 1 退職金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)の中で最も回答割合が高かったもの(会社都合退職及び自己都合退職いずれも3年)
- 2 退職時の勤続年数ごと(3年、5年、10年、20年、25年、30年、33年)の支給月数
退職事由に応じて、通達に定める「令和2年中小企業の賃金・退職金事情」(東京都)の大卒自己都合、大卒会社都合のそれぞれの勤続年数別の支給月数に退職金制度導入割合(71.5%)を掛けたもの。

(支給月数)

第5条 対象従業員の支給月数は別表2のとおりとする。

(端数処理)

第6条 勤続年数の算定において1年未満は月割とし、勤務日数15日以上を1ヶ月とし14日以下は切り捨てる。

- 2 退職金の計算において100円未満の端数が生じたときは100円単位に切り上げる。

(支給金額の算出)

- 第7条 退職月以前の直近3か月間の基本給を平均した額を1ヶ月分とする。
- 2 基本給とは所定内労働時間に支払われる賃金で、通勤手当、所定外賃金(時間外手当、深夜手当、休日出勤手当)は除かれる。

(退職金の減額又は不支給)

- 第8条 派遣スタッフ就業規則第74条により懲戒解雇された者には、この規程による退職金を支給しない。ただし、情状によって支給額を減じて支給することがある。

(支払先)

- 第9条 この規程による退職金は直接本人に支払う。ただし、本人が死亡した場合にはその遺族で、会社が正当と認めた者とする。

(支払時期と支払手段)

- 第10条 退職日以降初めに到来する賃金締め日を退職金の締め日とし、翌月賃金支給日に賃金振込口座に支払するものとする。

(支払遅延)

- 第11条 前項に規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者については一定期間支払いを遅らせることがある。
- 1 後任者との業務引き継ぎを十分に行わないとき
 - 2 会社の貸与品を返還しないとき
 - 3 会社の貸付金を返済しないとき
 - 4 その他退職にあたり会社に指示命令に従わないとき

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(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
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.7	1.4	2.9	4.9	7	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

(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(71.5%)をかけた数値として通達で定めたもの

別表2

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 20年未満	20年以上 25年未満	25年以上 30年未満	30年以上 33年未満	33年以上
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.7	1.4	2.9	4.9	7	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

Ⅳ

別表2 ① 再掲

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.7	1.4	2.9	4.9	7	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

(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。

令和 7 年 3 月 14 日

令和 7 年度 労働者代表決定のお知らせ

先日、実施いたしました労働者代表選出に伴う投票の結果、
富士エンタープライズ従業員の過半数の信任を得て労働者代表が決定いたしましたので、下記の通りお知らせいたします

川口事業所：山田拓実さん

- 任期期間 令和 7 年 4 月 1 日 ～ 令和 8 年 3 月 31 日