

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

株式会社ベリティス（以下「甲」という。）と株式会社ベリティス従業員代表（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。

（対象となる派遣労働者の範囲）

- 第1条 本協定は、派遣先でプログラマー及びシステム・エンジニア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。
- 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」とおりとする。

- (一) 「プログラマー」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2年10月20日職発1020第3号「令和3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「ソフトウェア開発技術者」とする。
「システム・エンジニア」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2年10月20日職発1020第3号「令和3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「システム設計技術者」とする。
- (二) 通勤手当については、基本給及び賞与とは分離し実費支給とし、第6条のとおりとする。
- (三) 地域調整については、就業地が東京都内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「東京都」を用いるものとする。

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
 - Aランク：20年
 - Bランク：10年
 - Cランク：5年
 - Dランク：3年
 - Eランク：2年
 - Fランク：1年

2 甲は、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1～5%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、社員就業規則第30条に準じて、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、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。

(一) 退職手当の受給に必要な最低勤続年数：

通達に定める「平成30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）

(二) 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）の支給月数：

「平成30年中小企業の賃金・退職金事情」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。ただし、退職手当制度を開始した2017年3月以前の勤続年数の取扱いについては、労使で協議して別途定める。

- (一) 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
- (二) 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。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19条から第26条までの規定を準用する。

(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「株式会社ベリティス教育訓練実施計画」に従って、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。

(有効期間)

第13条 本協定の有効期間は、2023年4月1日から2025年3月31日までの2年間とする。

2023年3月20日

甲 代表取締役 鎌田 稔



乙 吉本 敬一



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)

			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	ソフトウェア開発技術者	通達別添2に定める賃金	1,371	1,593	1,722	1,770	1,893	2,073	2,624
2	地域調整	(東京都) 114.3	1,567	1,820	1,968	2,023	2,163	2,369	2,999

			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	システム設計技術者	通達別添2に定める賃金	1,390	1,615	1,746	1,794	1,920	2,102	2,660
2	地域調整	(東京都) 114.3	1,588	1,845	1,995	2,050	2,194	2,402	3,040

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	上級システムエンジニア(システム要件定義)	2,510～	580	3,090	3,040	20年
Bランク	中級システムエンジニア(サブシステム機能要件定義)	2,160～	500	2,660	2,402	10年
Cランク	初級システム・エンジニア(個別機能要件定義)	2,010～	470	2,480	2,194	5年

等級	職務の内容	基本給額 (※1)	賞与額 (※2)	合計額 (※4)	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額 (※3)	対応する一般の労働者の能力・経験
Dランク	上級プログラマー (高度なプログラム開発)	1,550～	490	2,040	2,023	3年
Eランク	中級プログラマー (Webアプリケーション開発等)	1,500～	470	1,970	1,968	2年
Fランク	初級プログラマー (単体プログラム開発)	1,385～	435	1,820	1,820	1年

(備考)

- 1 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150%相当、B評価（標準）であれば基本給額の140%相当、C評価（標準より物足りない）であれば基本給額の130%相当を支給する。
ただし、新規学卒については給与体系が異なるため、A評価（標準より優秀）であれば基本給額の200%相当、B評価（標準）であれば基本給額の180%相当、C評価（標準より物足りない）であれば基本給額の160%相当を支給する。
- 2 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。
- 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と比較するに当たっては、月給×12月を所定労働時間数(52週×40時間)で除して時給換算した額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。

記入上の注意

- ※1 派遣労働者の基本給及び各種手当（賞与、超過勤務手当、通勤手当（分離して比較する場合）及び退職手当を除く）の合計を時給換算したものを記載。勤務評価の結果、その経験の蓄積・能力の向上があると認められた場合に別途手当を加算する場合は、その旨を記載。
また、基本給・賞与額等に固定残業代を含める場合は、労使で合意した時間分の固定残業代の額を記載。
 - ※2 賞与額は半期ごとの支給であったとしても時給換算したものを記載。
 - ※3 それぞれの等級の職務の内容が何年の能力・経験に相当するかの対応関係を労使で定め、それに応じた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を記載。通達第3の4に基づく合算による比較方法により対応する場合は、合算後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を記載。
 - ※4 基本給額と賞与額・手当等の合計額を記載。この合計額が対応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同額以上に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	0.8	1.4	3.1	5.3	7.6	10.6	13.3	15.3
	会社都合 退職	1.2	1.9	4.1	6.5	8.9	11.8	14.5	16.6

(資料出所)「平成30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(71.3%)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 20年未満	20年以上 25年未満	25年以上 30年未満	30年以上 35年未満
支給月数	自己都合 退職	1.0	2.0	4.0	6.0	8.0	12.0	16.0
	会社都合 退職	2.0	3.0	5.0	8.0	10.0	14.0	18.0

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
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.4	3.1	5.3	7.6	10.6	13.3	15.3
	会社都合 退職	1.2	1.9	4.1	6.5	8.9	11.8	14.5	16.6

(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。