

## 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書

株式会社キャリアメイト(以下、「会社」という)と株式会社キャリアメイトの従業員の過半数代表者(以下、「代表者」)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、派遣先で自動車運転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、定年退職後再就職者が多く、年金支給年齢までの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、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大型自動車陸送の労働者は別表1の「2」、別表3の「2」のとおりとする。  
自動車部品配送の労働者は別表2の「2」、別表4の「2」のとおりとする。
- (1) 大型自動車陸送の労働者の職種は、「令和6年賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）」の「1614営業用大型貨物自動車運転者」
  - (2) 自動車部品配送の労働者の職種は、「令和6年賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）」の「1615営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）」
  - (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。
  - (4) 地域調整については、就業地が静岡県内に限られることから、「令和6年職業安定業務統計」に定める「地域指数」の「静岡」により調整

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5、別表6、別表7、別表8のとおりとする。

- (1) 別表5、別表6、別表7、別表8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額以上であること。
- (2) 別表5、別表7の各等級の職務と別表1、別表3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

Aランク：10年

Bランク：5年

Cランク：0年

- (3) 別表6、別表8の各等級の職務と別表2、別表4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

Aランク：10年

B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、能力手当を支払う。

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44条に準じて、法律の定めに従って支給する。（就業規則の内容は最終頁別資料1参照）

第6条 対象従業員の通勤手当は、通勤に要する費用に相当する額を支給する。公共交通機関を利用する者については、通勤定期代又は通勤に要する額のいずれか少ない方の額を、車又はバイクにて通勤する者については、1km10円×通勤距離に応じた費用を支給する。ただし、通勤経路及び方法は、最も合理的かつ経済的であると会社が認めたものに限る。

- 2 前項の通勤手当の支給額は、所得税法施行令により1ヶ月当たりの保稅限度額を毎月支給する。

- 3 通勤手当は徒歩または自転車にて通勤する者については支給しない。

第 7 条 対象従業員の退職手当は入社3年経過後の翌年度4月1日に中央会と契約を締結する。締結後、2年間は5口、3年目からは10口、10年目はから15口、13年目以降は20口を掛け金とする。

ただし、中央会締結時に60歳を過ぎている者、60歳を過ぎて新規雇用した者、再雇用した者は中央会との締結はなく、退職手当を支給しない。

- 2 前項の掛け金は別表 1 の2、別表 2 の2に定める額の 6 %の額と前項の日割り掛金の額との差額については、積立とし退職時に支払う。
- 3 前職において、退職手当の支給の無がなく新規採用し中央会締結時60歳を過ぎる者は、別表3,別表4の一般基本賃金・賞与等の6%の額を積立とし、退職時に支払う。
- 4 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。

(賃金の決定に当たっての評価)

第 8 条 基本給の決定は、別表9の半期ごとに行う勤務評価を活用する。その評価結果に基づき、第4条第2項・第3項の昇給の範囲を決定する。

- 2 賞与の決定は、半期ごとに行う別表9の賞与評価表により決定し、社員就業規則第49条に準じて支給する。(就業規則の内容は最終頁別資料 1 参照)

(賃金以外の待遇)

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社員と同一とする。

(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「キャリアアップに資する教育訓練計画」に従って、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6年4月1日から令和7年3月31日までの1年間とする。

- 2 本契約期間終了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協定対象派遣労働者の賃金の額を基礎として、協定対象派遣労働者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。

令和 6 年 3 月 31 日

株式会社 キャリーメイト 代表取締役 竹尾久仁彦 印

株式会社 キャリーメイト 社員代表 森 進哉 印  
(労働者の過半数を代表する者は選挙を行い選出)

空白

別表1 大型自動車陸送業務に従事する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	営業用大型貨物自動車運転者	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,187	1,366	1,498	1,521	1,601	1,745	2,173
2	地域調整	(静岡) 100.5	1,193	1,373	1,506	1,529	1,610	1,754	2,184
3	中央会 退職金積立					29	59	89	119
4	退職金(6%)		72	83	91	92	97	106	132
5	上乗せ退職金		72	83	91	63	38	17	13
6	退職金上乗せ後		1,265	1,456	1,597	1,592	1,648	1,771	2,197

別表2 部品配送業務に従事する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	営業用貨物自動車運転者(大型車を除く)	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,112	1,280	1,403	1,424	1,500	1,635	2,036
2	地域調整	(静岡) 100.5	1,118	1,287	1,411	1,432	1,508	1,644	2,047
3	中央会 退職金積立					29	59	89	119
4	退職金(6%)		68	78	85	86	91	99	123
5	上乗せ退職金		68	78	85	57	32	10	4
6	退職金上乗せ後		1,186	1,365	1,496	1,489	1,540	1,654	2,051

別表3 大型自動車陸送業務に従事する労働者の平均的な賃金の額（前職退職金無し）

（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	乗用自動車運転者	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,187	1,366	1,498	1,521	1,601	1,745	2,173
2	地域調整	(静岡) 100.5	1,193	1,373	1,506	1,529	1,610	1,754	2,184
3	退職金（6%）		72	83	91	92	97	106	132
4	退職金（6%） 上乗せ後		1,265	1,456	1,597	1,621	1,707	1,860	2,316

別表4 部品配送業務に従事する労働者の平均的な賃金の額（前職退職金無し）

（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	自家用乗用自動車運転者	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,112	1,280	1,403	1,424	1,500	1,635	2,036
2	地域調整	(静岡) 100.5	1,118	1,287	1,411	1,432	1,508	1,644	2,047
3	退職金（6%）		68	78	85	86	91	99	123
4	退職金（6%） 上乗せ後		1,186	1,365	1,496	1,518	1,599	1,743	2,170

※1 令和6年賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）

※2 令和6年職業安定業務統計による地域指数

別表5 大型自動車陸送業務従業員の基本給及び賞与の額

等級	業務	基本給額	賞与額	手当額	合計額		対応する一般労働者の平均的賃金	対応する一般労働者の能力経験
Aランク	県外登録業務	1,500		254	1,754	≥	1,754	10年
Bランク	登録業務	1,350		260	1,610		1,610	5年
Cランク	大型車の運転	1,100		93	1,193		1,193	0年

別表6 部品配送業務従業員の基本給及び賞与の額

等級	業務	基本給額	賞与額	手当額	合計額		対応する一般労働者の平均的賃金	対応する一般労働者の能力経験
Aランク	部品配達 入出庫管理	1,200		444	1,644	≥	1,644	10年
Cランク	部品配達	1,050		68	1,118		1,118	0年

別表7 大型自動車陸送業務従業員の基本給及び賞与の額（前職退職金無し）

等級	業務	基本給額	賞与額	手当額	合計額		対応する一般労働者の平均的賃金	対応する一般労働者の能力経験
Aランク	県外登録業務	1,500		254	1,754	≥	1,754	10年
Bランク	登録業務	1,350		260	1,610		1,610	5年
Cランク	大型車の運転	1,100		93	1,193		1,193	0年



別表8 部品配送業務従業員の基本給及び賞与の額（前職退職金無し）

等級	業務	基本給額	賞与額	手当額	合計額	≥	対応する一般労働者の平均的賃金	対応する一般労働者の能力経験	
Aランク	部品配達 入出庫管理	1,200		444	1,644			1,644	10年
Cランク	部品配達	1,050		68	1,118			1,118	0年

（備考）

- 1) 賞与については、別表6の半期賞与評価表により半期ごとの勤務評価の結果により、
  - 5（全てに申し分無し） 基本給の24%相当
  - 4（十分である） 基本給の19%相当
  - 3（ふつうである） 基本給の14%相当
  - 2（やや不十分） 基本給の9%相当
  - 1（至って不十分） 基本給の4%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、大型自動車陸送業務従業員については、基本給の14%相当を支給、部品配送業務従業員については0年目の支給は無し。
- 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。
- 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“3”の場合の額により比較するものとする。
- 5) 手当額には、勤続手当、家族手当、役付手当、駐在員手当、技能手当、特別手当、その他手当、無事故手当が含まれ、直近の事業年度において、協定対象派遣労働者に支給された額の平均額により算出するものとする。

賞与評価表

2/夏・冬

所属

評価用語(該当評価を数字で記入して下さい)

- 5 = 全でに申し分ない
- 4 = 十分である
- 3 = 普通である
- 2 = やや不十分
- 1 = 至って不十分

2次	印
1次	印

2次評価者.....支店長・営業所長  
1次評価者.....直属所属長

評価	仕事		成果		意欲			総合評価	
	目標達成度	規律性	協調性	積極性	責任性	積極性	責任性	2次	修正
2	目標達成に貢献した実績度合	規律を守り、社内秩序の維持に努力した業務の遂行を円滑にする度合	周囲との関係を良好な状態に維持し、自らに遅んで他人と強調する心構えの度合	困難な条件下でも進んで立ち向かう程度	与えられた仕事を完全にやりとげようとする熱意の度合				
1	①チームの目標達成に実務に貢献したか	①遅刻、早退、無届欠勤はなかったか ②服装はきちんとしていたか ③休憩は所定の場所で行っていたか ④無断な立ち話を頻りにしていたか ⑤時間ルールを破ったか ⑥事故は自己責任に上るものか ⑦職場の風紀を乱すことばなかったか ⑧他の人に対して礼儀正しかったか	①常に相手の立場を理解しようとしていたか ②チームの一員として上司や同僚と一歩進んで協力して進んで協力したか ③他の仕事に対して引き受けたか ④仕事のえりごみはしなかったか ⑤担当業務だけに固執しなかったか ⑥明るく働きやすい職場をつくらうと努力したか	①よりわずかに困難な仕事に挑戦していたか ②与えられた仕事に意欲的に取り組んでいたか	①自己の仕事の役割をよま認識し、最後までやりとげようとする熱意の度合				
2									
1									
2									
1									
2									
1									

年齢・勤続は4/1現在

## 別資料1

### 【就業規則】

第44条 1年単位の変形制労働時間に関する労使協定で定めた所定労働時間を超え、もしくは同協定で定めた所定の休日に労働させた場合または深夜に労働させた場合には、次表に掲げる算式によって計算した割増賃金を支給する。

時間外労働 割増賃金	$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当（除通勤手当）} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}}{1\text{ヶ月平均所定労働時間}}$
法定休日労働 割増賃金	$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当（除通勤手当）} \times 1.35 \times \text{時間外労働時間数}}{1\text{ヶ月平均所定労働時間}}$
休日労働 割増賃金	$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当（除通勤手当）} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}}{1\text{ヶ月平均所定労働時間}}$
深夜労働 割増賃金	$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当（除通勤手当）} \times 0.25 \times \text{時間外労働時間数}}{1\text{ヶ月平均所定労働時間}}$

### （賞与）

第49条 賞与の支給対象期間は年度を上期と下期に区分し、支給日は原則として上期分は12月20日、下期分は翌年度7月20日に会社の業績を勘案して支給する。ただし、会社業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給期日を変更し、または支給しないことがある。

- 2 前項の賞与の額は、対象期間における社員の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定するものとする。
- 3 支給対象者となる資格は、対象期間満了日現在在籍し、かつ支給日に在籍する者とする。