

## マージン率などの情報について

- ① 令和6年6月1日付け 派遣労働者数 169人
- ② 令和6年度 派遣先事業所数(実数) 13事業所
- ③ 令和6年度 労働者派遣に関する料金の額の平均額 16,519円(8時間全業務平均)
- ④ 令和6年度 派遣労働者の賃金の額の平均額 11,150円(8時間全業務平均)
- ⑤ 令和6年度 マージン率平均 32.5%

$$\text{マージン率(\%)} = \frac{\text{③} - \text{④}}{\text{③}}$$

(小数点第一位未満の端数は四捨五入)

### ⑥ 派遣労働者のキャリア形成支援制度に関する事項

#### 訓練内容

訓練種別	対象者となる派遣労働者 雇入時・派遣中・待機中など	訓練方法 OJT・OFF-JT	訓練費用負担額 無償・有償	賃金支給 有給・無給
新規採用者訓練	雇入時	OJT	無償	有給
機器等操作訓練	派遣中	OJT	無償	有給
リーダー就任研修	派遣中	OJT	無償	有給

キャリア・コンサルティング相談窓口及び連絡先

相談窓口営業・管理部 深谷 電話番号0564-54-8011

### ⑦ その他労働音派遣事業の業務に関し参考となる事項(福利厚生など)

社会保険、有給休暇、健康診断、産休・育休、交通費規定支給

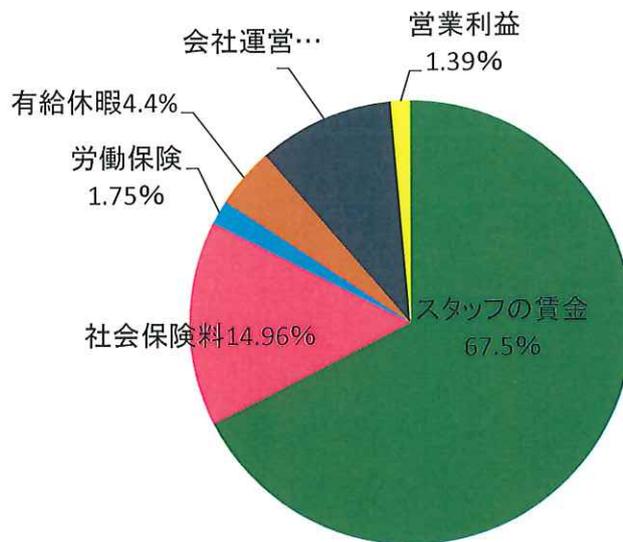
### ⑧ 派遣労働者の待遇の決定に係る労使協定を締結しているか否かの別

- 労使協定を締結していない
- 労使協定を締結している (協定書の有効期間終期令和8年3月31日)  
・協定労働者の範囲 (全業務に従事する従業員)

## 派遣料金のマージン率

項目	%
スタッフ賃金	67.50
社会保険料 健5.81%(40歳以上)・厚9.15%	14.96
雇用保険・労災保険 雇0.95%・労0.6%	1.75
有給休暇	4.40
会社運営費	10.00
営業利益	1.39
合計	100

## 派遣料金の内訳



## 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

株式会社サンヨウと労働者代表の都筑 章江は、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、派遣先で製品製造・加工処理工（食料品等）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 株式会社サンヨウは、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、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」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、次のとおりとする。
- イ 「072 製品製造・加工処理工（食料品等）」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6年8月27日職発0827第1号「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」（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（時給換算）」（厚生労働省）の「072 製品製造・加工処理工（食料品等）」とする。
- ロ イについては業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある別添2を使用するものとする。
- ハ イについては 業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから中分類を使用するものとする。
- (2) 地域調整については、就業地が愛知県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「愛知県、岡崎」により調整
- (3) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、手当とは分離し、第5条のとおりとする。
- (4) 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。
- (5) 退職手当については、基本給、手当とは分離し、第7条のとおりとする。

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  
Aランク：2年  
Bランク：1年  
Cランク：0年

2 株式会社サンヨウは、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%の範囲で支払うこととする。

また、より高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、社員就業規則第10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(上限無し)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)

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令和2年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。

- (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 基本給の決定は、毎年4月に行う人事評価を活用する。人事評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第43条 賃金規定第10条に定める方法を準用し、株式会社サンヨウの人事評価表の結果に基づき、基本給を決定する。

**(賃金以外の待遇)**

第10条 教育訓練、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「株式会社サンヨウ教育訓練実施計画」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、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31日

株式会社 サンヨウ 代表取締役 深谷 守保



労働者代表 都筑 章江

都筑



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	製品製造・加工処理工(食料品等)	通達に定める職業安定業務統計の求人賃金を基準値	1,103	1,279	1,371	1,401	1,467	1,648	1,978
2	地域調整	(愛知県・岡崎) 103.0	1,137	1,318	1,413	1,444	1,512	1,698	2,038

別表2 対象従業員の基本給の額

等級	職務の内容	基本給額	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	上級製造・加工処理工（機械オペレーション能力、リーダーシップ能力が可能）	1,413～	1,413	1,413	2年
Bランク	中級製造・加工処理工（食材の検品スキルが可能）	1,318～	1,318	1,318	1年
Cランク	初級製造・加工処理工（食品衛生の基礎知識が可能）	1,137～	1,137	1,137	0年

≡

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	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(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・高卒)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	35年 以上 37年 未満	37年 以上 定年
支給月数	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.9	9.6	11.9	14.4	15.1
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	6.1	8.5	11.4	14.0	16.5	17.2

## IIV

別表3 (再掲)

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(備考)

- 1 退職手当については、退職時の所定内賃金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。

## 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

株式会社サンヨウと労働者代表の都筑 章江は、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、派遣先で製品製造・加工処理工（食料品等）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 株式会社サンヨウは、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、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」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、次のとおりとする。
- イ 「072 製品製造・加工処理工（食料品等）」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6年8月27日職発0827第1号「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」（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（時給換算）」（厚生労働省）の「072 製品製造・加工処理工（食料品等）」とする。
- ロ イについては業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある別添2を使用するものとする。
- ハ イについては 業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから中分類を使用するものとする。
- (2) 地域調整については、就業地が愛知県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「愛知県、半田」により調整
- (3) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、手当とは分離し、第5条のとおりとする。
- (4) 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。
- (5) 退職手当については、基本給、手当とは分離し、第7条のとおりとする

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  
Aランク：3年  
Bランク：1年  
Cランク：0年

2 株式会社サンヨウは、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、社員就業規則第10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(上限無し)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)

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令和2年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。

- (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 基本給の決定は、毎年4月に行う人事評価を活用する。人事評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第43条 賃金規定第10条に定める方法を準用し、株式会社サンヨウの人事評価表の結果に基づき、基本給を決定する。

**(賃金以外の待遇)**

第10条 教育訓練、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、社員就業規則を準用する。

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「株式会社サンヨウ教育訓練実施計画」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、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31日

株式会社 サンヨウ 代表取締役 深谷 守保



労働者代表 都筑 章江



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	製品 製造・ 加工 処理 工(食 料品 等)	通達に定 める職業 安定業務 統計の求 人賃金を 基準値	1,103	1,279	1,371	1,401	1,467	1,648	1,978
2	地域 調整	(愛知県・ 半田) 101.9	1,124	1,304	1,398	1,428	1,495	1,680	2,016

別表2 対象従業員の基本給の額

等級	職務の内容	基本給額	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	上級製造・加工処理工（機械オペレーション能力、リーダーシップ能力が可能）	1,428～	1,428	1,428	3年
Bランク	中級製造・加工処理工（麺検品スキルが可能）	1,304～	1,304	1,304	1年
Cランク	初級製造・加工処理工（食品衛生の基礎知識が可能）	1,124～	1,124	1,124	0年

≡

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	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

（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・高卒）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	35年 以上 37年 未満	37年 以上 定年
支給月数	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.9	9.6	11.9	14.4	15.1
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	6.1	8.5	11.4	14.0	16.5	17.2

## IIV

別表3 (再掲)

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(備考)

- 1 退職手当については、退職時の所定内賃金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。

## 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

株式会社サンヨウと労働者代表の都筑 章江は、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、派遣先で選別作業員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 株式会社サンヨウは、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、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」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、次のとおりとする。
- イ 「09801 選別作業員」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 6 年 8 月 27 日職発 0827 第 1 号「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」(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(時給換算)」(厚生労働省)の「09801 選別作業員」とする。
- ロ イについては業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある別添 2 を使用するものとする。
- ハ イについては 業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから小分類を使用するものとする。
- (2) 地域調整については、就業地が愛知県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「愛知県、刈谷」により調整
- (3) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、手当とは分離し、第 5 条のとおりとする。
- (4) 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。
- (5) 退職手当については、基本給、手当とは分離し、第 7 条のとおりとする。

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  
Aランク：2年  
Bランク：1年  
Cランク：0年

2 株式会社サンヨウは、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、社員就業規則第10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(上限無し)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)

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令和2年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。

- (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 基本給の決定は、毎年4月に行う人事評価を活用する。人事評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第43条 賃金規定第10条に定める方法を準用し、株式会社サンヨウの人事評価表の結果に基づき、基本給を決定する。

**(賃金以外の待遇)**

第10条 教育訓練、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「株式会社サンヨウ教育訓練実施計画」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、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31日

株式会社 サンヨウ 代表取締役 深谷 守保



労働者代表 都筑 章江



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	選別 作業 員	通達に定 める職業 安定業務 統計の求 人賃金を 基準値	1,157	1,342	1,438	1,469	1,539	1,729	2,075
2	地域 調整	(愛知県・ 刈谷) 103.1	1,193	1,384	1,483	1,515	1,587	1,783	2,140

別表2 対象従業員の基本給の額

等級	職務の内容	基本給額	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	選別作業員（入荷検品スキルが可能）	1,483～	1,483	1,483	2年
Bランク	選別作業員（コーチングスキルが可能）	1,384～	1,384	1,384	1年
Cランク	選別作業員（仕分けが可能）	1,193～	1,193	1,193	0年

≡

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	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(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・高卒)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	35年 以上 37年 未満	37年 以上 定年
支給月数	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.9	9.6	11.9	14.4	15.1
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	6.1	8.5	11.4	14.0	16.5	17.2

別表3 (再掲)

IIV

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(備考)

- 1 退職手当については、退職時の所定内賃金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。

## 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

株式会社サンヨウと労働者代表の都筑 章江は、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、派遣先での一般事務員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 株式会社サンヨウは、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、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。
- (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、次のとおりとする。
    - イ 「03401 一般事務員」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6年8月27日職発0827第1号「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」（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（時給換算）」（厚生労働省）の「03401 一般事務員」とする。
    - ロ イについては業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある別添2を使用するものとする。
    - ハ イについては 業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから小分類を使用するものとする。
  - (2) 地域調整については、就業地が愛知県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「愛知県、刈谷」により調整
  - (3) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、手当とは分離し、第5条のとおりとする。
  - (4) 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。
  - (5) 退職手当については、基本給、手当とは分離し、第7条のとおりとする。

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  
Aランク：2年  
Bランク：1年  
Cランク：0年

2 株式会社サンヨウは、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、社員就業規則第10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(上限無し)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)

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令和2年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。

- (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 基本給の決定は、毎年4月に行う人事評価を活用する。人事評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第43条 賃金規定第10条に定める方法を準用し、株式会社サンヨウの人事評価表の結果に基づき、基本給を決定する。

**(賃金以外の待遇)**

第10条 教育訓練、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「株式会社サンヨウ教育訓練実施計画」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、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31日

株式会社 サンヨウ 代表取締役 深谷 守保



労働者代表 都筑 章江



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	一般事務員	通達に定める職業安定業務求人賃金を基準値	1,082	1,255	1,345	1,374	1,439	1,617	1,940
2	地域調整	(愛知県・刈谷) 103.1	1,116	1,294	1,387	1,417	1,484	1,668	2,001

別表2 対象従業員の基本給の額

等級	職務の内容	基本給額	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	上級一般事務員（エクセル応用スキル可能）	1,387～	1,387	1,387	2年
Bランク	中級一般事務員（クレーム対応スキルが可能）	1,294～	1,294	1,294	1年
Cランク	初級一般事務員（基礎的なPCスキルが可能）	1,116～	1,116	1,116	0年

≡

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	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(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・高卒)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	35年 以上 37年 未満	37年 以上 定年
支給月数	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.9	9.6	11.9	14.4	15.1
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	6.1	8.5	11.4	14.0	16.5	17.2

別表3 (再掲)

IIV

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(備考)

- 1 退職手当については、退職時の所定内賃金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。

## 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

株式会社サンヨウと労働者代表の都筑 章江は、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、派遣先でその他の製品製造・加工処理工（金属製品）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 株式会社サンヨウは、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、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」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、次のとおりとする。
- イ 「7199 その他の製品製造・加工処理工（金属製品）」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6年8月27日職発0827第1号「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」（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（時給換算）」（厚生労働省）の「07199 その他の製品製造・加工処理工（金属製品）」とする。
- ロ イについては業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある別添2を使用するものとする。
- ハ イについては 業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから小分類を使用するものとする。
- (2) 地域調整については、就業地が愛知県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「愛知県、刈谷」により調整
- (3) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、手当とは分離し、第5条のとおりとする。
- (4) 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。
- (5) 退職手当については、基本給、手当とは分離し、第7条のとおりとする。

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  
Aランク：2年  
Bランク：1年  
Cランク：0年

2 株式会社サンヨウは、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%の範囲で支払うこととする。

また、より高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、社員就業規則第10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(上限無し)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)

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令和2年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。

- (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 基本給の決定は、毎年4月に行う人事評価を活用する。人事評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第43条 賃金規定第10条に定める方法を準用し、株式会社サンヨウの人事評価表の結果に基づき、基本給を決定する。

**(賃金以外の待遇)**

第10条 教育訓練、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「株式会社サンヨウ教育訓練実施計画」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、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31日

株式会社 サンヨウ 代表取締役 深谷 守保



労働者代表 都筑 章江

都筑



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	その他の金属製品製造・加工処理工(金属製品)	通達に定める職業安定業務統計の求人賃金を基準値	1,154	1,339	1,434	1,466	1,535	1,724	2,069
2	地域調整	(愛知県・刈谷) 103.1	1,190	1,381	1,479	1,512	1,583	1,778	2,134

別表2 対象従業員の基本給の額

等級	職務の内容	基本給額	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	上級その他の製品製造・加工処理工（金属製品）（品質管理の基礎知識が可能）	1,479～	1,479	≧	1,479	2年
Bランク	中級その他の製品製造・加工処理工（金属製品）（機械設備操作熟練化が可能）	1,381～	1,381		1,381	1年
Cランク	初級その他の製品製造・加工処理工（金属製品）（安全作業が可能）	1,200～	1,200		1,190	0年

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	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.6	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(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・高卒)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	35年 以上 37年 未満	37年 以上 定年
支給月数	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.9	9.6	11.9	14.4	15.1
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	6.1	8.5	11.4	14.0	16.5	17.2

別表3 (再掲)

IIV

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(備考)

- 1 退職手当については、退職時の所定内賃金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。

## 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

株式会社サンヨウと労働者代表の都筑 章江は、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、派遣先で営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）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 株式会社サンヨウは、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、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」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、次のとおりとする。

イ 「1615 営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）」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6年8月27日職発0827第1号「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」

（以下「通達」という。）に定める「賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）」（厚生労働省）の「1615 営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）」とする。

ロ イについては業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある別添1（大型車を除くの記載がある為）を使用するものとする。

ハ イについては 業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある細分類を使用するものとする。

(2) 地域調整については、就業地が愛知県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「愛知県、春日井」により調整

(3) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、手当とは分離し、第5条のとおりとする。

(4) 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。

(5) 退職手当については、基本給、手当とは分離し、第7条のとおりとする。

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
  - Aランク：2年
  - Bランク：1年
  - Cランク：0年

2 株式会社サンヨウは、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、社員就業規則第10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(上限無し)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)

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令和2年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。

- (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 基本給の決定は、毎年4月に行う人事評価を活用する。人事評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第43条 賃金規定第10条に定める方法を準用し、株式会社サンヨウの人事評価表の結果に基づき、基本給を決定する。

#### **(賃金以外の待遇)**

第10条 教育訓練、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「株式会社サンヨウ教育訓練実施計画」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、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31日

株式会社 サンヨウ 代表取締役 深谷 守保



労働者代表 都筑 章江

都筑



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	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	1,088	1,262	1,352	1,382	1,447	1,625	1,951
2	地域調整	(愛知県・春日井) 105.7	1,151	1,334	1,430	1,461	1,530	1,718	2,063

別表2 対象従業員の基本給の額

等級	職務の内容	基本給額	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	上級営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）（コーチングスキルが可能）	1,470～	1,470	≧	1,430	2年
Bランク	中級営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）（店舗カルテの読解力が可能）	1,360～	1,360		1,334	1年
Cランク	初級（営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）ルート配送が可能）	1,200～	1,200		1,151	0年

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	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(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・高卒)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	35年 以上 37年 未満	37年 以上 定年
支給月数	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.9	9.6	11.9	14.4	15.1
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	6.1	8.5	11.4	14.0	16.5	17.2

## IV

別表3 (再掲)

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(備考)

- 1 退職手当については、退職時の所定内賃金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。

## 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

株式会社サンヨウと労働者代表の都筑 章江は、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、派遣先で選別作業員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 株式会社サンヨウは、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、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」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、次のとおりとする。
- イ 「09801 選別作業員」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 6 年 8 月 27 日職発 0827 第 1 号「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」(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(時給換算)」(厚生労働省)の「09801 選別作業員」とする。
- ロ イについては業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある別添 2 を使用するものとする。
- ハ イについては 業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから小分類を使用するものとする。
- (2) 地域調整については、就業地が愛知県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「愛知県、春日井」により調整
- (3) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、手当とは分離し、第 5 条のとおりとする。
- (4) 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。
- (5) 退職手当については、基本給、手当とは分離し、第 7 条のとおりとする。

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  
Aランク：2年  
Bランク：1年  
Cランク：0年

2 株式会社サンヨウは、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、社員就業規則第10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(上限無し)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)

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令和2年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。

- (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 基本給の決定は、毎年4月に行う人事評価を活用する。人事評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第43条 賃金規定第10条に定める方法を準用し、株式会社サンヨウの人事評価表の結果に基づき、基本給を決定する。

**(賃金以外の待遇)**

第10条 教育訓練、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「株式会社サンヨウ教育訓練実施計画」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、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31日

株式会社 サンヨウ 代表取締役 深谷 守保



労働者代表 都筑 章江



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	選別 作業 員	通達に定 める職業 安定業務 統計の求 人賃金を 基準値	1,157	1,342	1,438	1,469	1,539	1,729	2,075
2	地域 調整	(愛知県・ 春日井) 105.7	1,223	1,419	1,520	1,553	1,627	1,828	2,194

別表2 対象従業員の基本給の額

等級	職務の内容	基本給額	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	選別作業員（入荷検品スキルが可能）	1,520～	1,520	1,520	2年
Bランク	選別作業員（コーチングスキルが可能）	1,419～	1,419	1,419	1年
Cランク	選別作業員（仕分けが可能）	1,223～	1,223	1,223	0年

≧

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	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(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・高卒)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	35年 以上 37年 未満	37年 以上 定年
支給月数	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.9	9.6	11.9	14.4	15.1
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	6.1	8.5	11.4	14.0	16.5	17.2

## IV

別表3 (再掲)

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(備考)

- 1 退職手当については、退職時の所定内賃金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。

## 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

株式会社サンヨウと労働者代表の都筑 章江は、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、派遣先でその他の製品製造・加工処理工（金属製品）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 株式会社サンヨウは、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、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」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、次のとおりとする。
- イ 「07199 その他の製品製造・加工処理工（金属製品）」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 6 年 8 月 27 日職発 0827 第 1 号「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」（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（時給換算）」（厚生労働省）の「07199 その他の製品製造・加工処理工（金属製品）」とする。
- ロ イについては業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある別添 2 を使用するものとする。
- ハ イについては 業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから小分類を使用するものとする。
- (2) 地域調整については、就業地が愛知県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「愛知県、一宮」により調整
- (3) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、手当とは分離し、第 5 条のとおりとする。
- (4) 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。
- (5) 退職手当については、基本給、手当とは分離し、第 7 条のとおりとする。

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  
Aランク：2年  
Bランク：1年  
Cランク：0年

2 株式会社サンヨウは、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、社員就業規則第10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(上限無し)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)

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令和2年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。

- (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 基本給の決定は、毎年4月に行う人事評価を活用する。人事評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第43条 賃金規定第10条に定める方法を準用し、株式会社サンヨウの人事評価表の結果に基づき、基本給を決定する。

**(賃金以外の待遇)**

第10条 教育訓練、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「株式会社サンヨウ教育訓練実施計画」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、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31日

株式会社 サンヨウ 代表取締役 深谷 守保



労働者代表 都筑 章江



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	その他の製品製造・加工処理工(金属製品)	通達に定める職業安定業務統計の求人賃金を基準値	1,154	1,339	1,434	1,466	1,535	1,724	2,069
2	地域調整	(愛知県・一宮) 103.6	1,196	1,388	1,486	1,519	1,591	1,787	2,144

別表2 対象従業員の基本給の額

等級	職務の内容	基本給額	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	上級その他の製品製造・加工処理工（金属製品）（品質管理の基礎知識が可能）	1,486～	1,486	≧	1,486	2年
Bランク	中級その他の製品製造・加工処理工（金属製品）（機械設備操作熟練化が可能）	1,388～	1,388		1,388	1年
Cランク	初級（その他の製品製造・加工処理工（金属製品）安全作業が可能）	1,200～	1,200		1,196	0年

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	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(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・高卒)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	35年 以上 37年 未満	37年 以上 定年
支給月数	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.9	9.6	11.9	14.4	15.1
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	6.1	8.5	11.4	14.0	16.5	17.2

## IIV

別表3 (再掲)

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(備考)

- 1 退職手当については、退職時の所定内賃金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。

## 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

株式会社サンヨウと労働者代表の都筑 章江は、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、派遣先で金属溶接・溶断工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 株式会社サンヨウは、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、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」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、次のとおりとする。
    - イ 「07113 金属溶接・溶断工」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6年8月27日職発0827第1号「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」（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（時給換算）」（厚生労働省）の「07113 金属溶接・溶断工」とする。
    - ロ イについては業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある別添2を使用するものとする。
    - ハ イについては 業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから小分類を使用するものとする。
  - (2) 地域調整については、就業地が愛知県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「愛知県、一宮」により調整
  - (3) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、手当とは分離し、第5条のとおりとする。
  - (4) 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。
  - (5) 退職手当については、基本給、手当とは分離し、第7条のとおりとする。

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  
Aランク：2年  
Bランク：1年  
Cランク：0年

2 株式会社サンヨウは、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、社員就業規則第10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(上限無し)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)

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令和2年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。

- (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 基本給の決定は、毎年4月に行う人事評価を活用する。人事評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第43条 賃金規定第10条に定める方法を採用し、株式会社サンヨウの人事評価表の結果に基づき、基本給を決定する。

**(賃金以外の待遇)**

第10条 教育訓練、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「株式会社サンヨウ教育訓練実施計画」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、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31日

株式会社 サンヨウ 代表取締役 深谷 守保



労働者代表 都筑 章江



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	金属溶接・溶断工	通達に定める職業安定業務統計の求人賃金を基準値	1,203	1,395	1,495	1,528	1,600	1,797	2,157
2	地域調整	(愛知県・一宮) 103.6	1,247	1,446	1,549	1,584	1,658	1,862	2,235

別表2 対象従業員の基本給の額

等級	職務の内容	基本給額	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	上級金属溶接・溶断工（品質管理の基礎知識が可能）	1,549～	1,549	≧	1,549	2年
Bランク	中級金属溶接・溶断工（機械設備操作熟練化が可能）	1,446～	1,446		1,446	1年
Cランク	初級金属溶接・溶断工（安全作業が可能）	1,247～	1,247		1,247	0年

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	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(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・高卒)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	35年 以上 37年 未満	37年 以上 定年
支給月数	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.9	9.6	11.9	14.4	15.1
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	6.1	8.5	11.4	14.0	16.5	17.2

## IIV

別表3 (再掲)

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(備考)

- 1 退職手当については、退職時の所定内賃金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。

## 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

株式会社サンヨウと労働者代表の都筑 章江は、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、派遣先で塗装工（建物を除く）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 株式会社サンヨウは、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、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」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、次のとおりとする。
    - イ 「08002 塗装工（建物を除く）」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 6 年 8 月 27 日職発 0827 第 1 号「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」（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（時給換算）」（厚生労働省）の「08002 塗装工（建物を除く）」とする。
    - ロ イについては業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある別添 2 を使用するものとする。
    - ハ イについては 業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから小分類を使用するものとする。
  - (2) 地域調整については、就業地が愛知県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「愛知県、瀬戸」により調整
  - (3) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、手当とは分離し、第 5 条のとおりとする。
  - (4) 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。
  - (5) 退職手当については、基本給、手当とは分離し、第 7 条のとおりとする。

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  
Aランク：2年  
Bランク：1年  
Cランク：0年

2 株式会社サンヨウは、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、社員就業規則第10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(上限無し)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)

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令和2年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。

- (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 基本給の決定は、毎年4月に行う人事評価を活用する。人事評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第43条 賃金規定第10条に定める方法を用い、株式会社サンヨウの人事評価表の結果に基づき、基本給を決定する。

**(賃金以外の待遇)**

第10条 教育訓練、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「株式会社サンヨウ教育訓練実施計画」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、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31日

株式会社 サンヨウ 代表取締役 深谷 守保



労働者代表 都筑 章江

都筑



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	塗装工 (建物を除く)	通達に定める職業安定業務統計の求人賃金を基準値	1,186	1,376	1,474	1,506	1,577	1,772	2,126
2	地域調整	(愛知県・瀬戸) 101.3	1,202	1,394	1,494	1,526	1,598	1,796	2,154

別表2 対象従業員の基本給の額

等級	職務の内容	基本給額	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	上級塗装工(建物を除く)(塗装作業の品質管理の基礎知識が可能)	1,507~	1,507	1,507	2年
Bランク	中級塗装工(建物を除く)(塗装作業の熟練化が可能)	1,394~	1,394	1,394	1年
Cランク	初級塗装工(建物を除く)(安全作業が可能)	1,202~	1,202	1,202	0年

≧

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	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(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・高卒)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	35年 以上 37年 未満	37年 以上 定年
支給月数	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.9	9.6	11.9	14.4	15.1
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	6.1	8.5	11.4	14.0	16.5	17.2

## IV

別表3 (再掲)

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(備考)

- 1 退職手当については、退職時の所定内賃金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。

## 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

株式会社サンヨウと労働者代表の都筑 章江は、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、派遣先で板金工（自動車を除く）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 株式会社サンヨウは、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、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」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、次のとおりとする。
    - イ 「07110 板金工（自動車を除く）」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 6 年 8 月 27 日職発 0827 第 1 号「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」（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（時給換算）」（厚生労働省）の「07110 板金工（自動車を除く）」とする。
    - ロ イについては業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある別添 2 を使用するものとする。
    - ハ イについては 業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから小分類を使用するものとする。
  - (2) 地域調整については、就業地が愛知県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「愛知県、瀬戸」により調整
  - (3) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、手当とは分離し、第 5 条のとおりとする。
  - (4) 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。
  - (5) 退職手当については、基本給、手当とは分離し、第 7 条のとおりとする。

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  
Aランク：2年  
Bランク：1年  
Cランク：0年

2 株式会社サンヨウは、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、社員就業規則第10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(上限無し)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)

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令和2年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。

- (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 基本給の決定は、毎年4月に行う人事評価を活用する。人事評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第43条 賃金規定第10条に定める方法を準用し、株式会社サンヨウの人事評価表の結果に基づき、基本給を決定する。

**(賃金以外の待遇)**

第10条 教育訓練、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「株式会社サンヨウ教育訓練実施計画」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、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31日

株式会社 サンヨウ 代表取締役 深谷 守保



労働者代表 都筑 章江

都筑

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	板金工 (自動車を除く)	通達に定める職業安定業務統計の求人賃金を基準値	1,203	1,395	1,495	1,528	1,600	1,797	2,157
2	地域調整	(愛知県・瀬戸) 101.3	1,219	1,414	1,515	1,548	1,621	1,821	2,186

別表2 対象従業員の基本給の額

等級	職務の内容	基本給額	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	上級板金工(自動車を除く)(板金作業の品質管理の基礎知識が可能)	1,515~	1,515	1,515	2年
Bランク	中級板金工(自動車を除く)(板金作業の熟練化が可能)	1,414~	1,414	1,414	1年
Cランク	初級板金工(自動車を除く)(安全作業が可能)	1,219~	1,219	1,219	0年

≧

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	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(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・高卒)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	35年 以上 37年 未満	37年 以上 定年
支給月数	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.9	9.6	11.9	14.4	15.1
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	6.1	8.5	11.4	14.0	16.5	17.2

## IIV

別表3 (再掲)

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(備考)

- 1 退職手当については、退職時の所定内賃金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。

## 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

株式会社サンヨウと労働者代表の 都筑 章江は、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、派遣先で電気機械組立工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 株式会社サンヨウは、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、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」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、次のとおりとする。
    - イ 「07402 電気機械組立工」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 6 年 8 月 27 日職発 0827 第 1 号「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」(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(時給換算)」(厚生労働省)の「07402 電気機械組立工」とする。
    - ロ イについては業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある別添 2 を使用するものとする。
    - ハ イについては 業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから小分類を使用するものとする。
  - (2) 地域調整については、就業地が愛知県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「愛知県、瀬戸」により調整
- 3) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、手当とは分離し、第 5 条のとおりとする。
  - (4) 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。
  - (5) 退職手当については、基本給、手当とは分離し、第 7 条のとおりとする。

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  
Aランク：2年  
Bランク：1年  
Cランク：0年

2 株式会社サンヨウは、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、社員就業規則第10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(上限無し)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)

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令和2年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。

- (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 基本給の決定は、毎年4月に行う人事評価を活用する。人事評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第43条 賃金規定第10条に定める方法を準用し、株式会社サンヨウの人事評価表の結果に基づき、基本給を決定する。

**(賃金以外の待遇)**

第10条 教育訓練、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「株式会社サンヨウ教育訓練実施計画」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、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31日

株式会社 サンヨウ 代表取締役 深谷 守保



労働者代表 都筑 章江



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	電気機械組立工	通達に定める職業安定業務統計の求人賃金を基準値	1,107	1,284	1,376	1,406	1,472	1,654	1,985
2	地域調整	(愛知県・瀬戸) 101.3	1,122	1,301	1,394	1,425	1,492	1,676	2,011

別表2 対象従業員の基本給の額

等級	職務の内容	基本給額	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	上級電気機械組立工 (品質管理の基礎知識が可能)	1,394~	1,394	1,394	2年
Bランク	中級電気機械組立工 (機械設備操作熟練化が可能)	1,301~	1,301	1,301	1年
Cランク	初級電気機械組立工 (安全作業が可能)	1,122~	1,122	1,122	0年

≡

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	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(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・高卒)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	35年 以上 37年 未満	37年 以上 定年
支給月数	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.9	9.6	11.9	14.4	15.1
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	6.1	8.5	11.4	14.0	16.5	17.2

## IIV

別表3 (再掲)

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(備考)

- 1 退職手当については、退職時の所定内賃金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。

## 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

株式会社サンヨウと労働者代表の都筑 章江は、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、派遣先で工場業務員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 株式会社サンヨウは、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、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」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、次のとおりとする。
- イ 「09901 工場業務員」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6年8月27日職発0827第1号「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」（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（時給換算）」（厚生労働省）の「09901 工場業務員」とする。
- ロ イについては業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある別添2を使用するものとする。
- ハ イについては業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから小分類を使用するものとする。
- (2) 地域調整については、就業地が愛知県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「愛知県、豊田」により調整
- (3) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、手当とは分離し、第5条のとおりとする。
- (4) 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。
- (5) 退職手当については、基本給、手当とは分離し、第7条のとおりとする。

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  
Aランク：2年  
Bランク：1年  
Cランク：0年

2 株式会社サンヨウは、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、社員就業規則第10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(上限無し)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)

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令和2年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。

- (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 基本給の決定は、毎年4月に行う人事評価を活用する。人事評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第43条 賃金規定第10条に定める方法を採用し、株式会社サンヨウの人事評価表の結果に基づき、基本給を決定する。

**(賃金以外の待遇)**

第10条 教育訓練、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「株式会社サンヨウ教育訓練実施計画」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、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31日

株式会社 サンヨウ 代表取締役 深谷 守保



労働者代表 都筑 章江

都筑



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	工場 業務 員	通達に定 める職業 安定業務 統計の求 人賃金を 基準値	1,150	1,334	1,429	1,461	1,530	1,718	2,062
2	地域 調整	(愛知県・ 豊田) 102.3	1,177	1,365	1,462	1,495	1,566	1,758	2,110

別表2 対象従業員の基本給の額

等級	職務の内容	基本給額	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	工場業務員（入荷検品スキルが可能）	1,462～	1,462	1,462	2年
Bランク	工場業務員（コーチングスキルが可能）	1,365～	1,365	1,365	1年
Cランク	工場業務員（仕分けが可能）	1,177～	1,177	1,177	0年

≡

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	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(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・高卒)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	35年 以上 37年 未満	37年 以上 定年
支給月数	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.9	9.6	111.9	14.4	15.1
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	6.1	8.5	11.4	14.0	16.5	17.2

## IV

別表3 (再掲)

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(備考)

- 1 退職手当については、退職時の所定内賃金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。

## 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

株式会社サンヨウと労働者代表の都筑 章江は、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、派遣先で営業用貨物自動車運転者(大型車を除く)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 株式会社サンヨウは、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、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」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、次のとおりとする。

イ 「1615 営業用貨物自動車運転者(大型車を除く)」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 6 年 8 月 27 日職発 0827 第 1 号「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」(以下「通達」という。)に定める「賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金(時給換算)」(厚生労働省)の「1615 営業用貨物自動車運転者(大型車を除く)」とする。

ロ イについては業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある別添 1 (大型車を除く)の記載がある為)を使用するものとする。

ハ イについては 業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある細分類を使用するものとする。

(2) 地域調整については、就業地が愛知県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「愛知県、豊川」により調整

(3) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、手当とは分離し、第 5 条のとおりとする。

(4) 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。

(5) 退職手当については、基本給、手当とは分離し、第 7 条のとおりとする。

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
  - Aランク：2年
  - Bランク：1年
  - Cランク：0年

2 株式会社サンヨウは、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、社員就業規則第10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(上限無し)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)

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令和2年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。

- (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 基本給の決定は、毎年4月に行う人事評価を活用する。人事評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第43条 賃金規定第10条に定める方法を準用し、株式会社サンヨウの人事評価表の結果に基づき、基本給を決定する。

#### **(賃金以外の待遇)**

第10条 教育訓練、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「株式会社サンヨウ教育訓練実施計画」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、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31日

株式会社 サンヨウ 代表取締役 深谷 守保



労働者代表 都筑 章江



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	営業用貨物自動車運転者 (大型車を除く)	通達に定める令和4年賃金構造基本統計調査	1,088	1,262	1,352	1,382	1,447	1,625	1,951
2	地域調整	(愛知県・豊川) 100.0	1,088	1,262	1,352	1,382	1,447	1,625	1,951

別表2 対象従業員の基本給の額

等級	職務の内容	基本給額	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	上級営業用貨物自動車運転者(大型車を除く)(コーチングスキルが可能)	1,430~	1,430	≧	1,423	2年
Bランク	中級営業用貨物自動車運転者(大型車を除く)(店舗カルテの読解力が可能)	1,350~	1,350		1,298	1年
Cランク	初級営業用貨物自動車運転者(大型車を除く)(ルート配送が可能)	1,200~	1,200		1,128	0年

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	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(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・高卒)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	35年 以上 37年 未満	37年 以上 定年
支給月数	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.9	9.6	11.9	14.4	15.1
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	6.1	8.5	11.4	14.0	16.5	17.2

別表3 (再掲)

IIV

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(備考)

- 1 退職手当については、退職時の所定内賃金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。

## 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

株式会社サンヨウと労働者代表の都筑 章江は、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、派遣先でプラスチック製品製造工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 株式会社サンヨウは、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、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」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、次のとおりとする。

イ 「07308 プラスチック製品製造工」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 6 年 8 月 27 日職発 0827 第 1 号「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」(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(時給換算)」(厚生労働省)の「07308 プラスチック製品製造工」とする。

ロ イについては業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある別添 2 を使用するものとする。

ハ イについては 業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから中分類を使用するものとする。

(2) 地域調整については、就業地が群馬県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「群馬県、館林」により調整

(3) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、手当とは分離し、第 5 条のとおりとする。

(4) 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。

(5) 退職手当については、基本給、手当とは分離し、第 7 条のとおりとする。

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
  - Aランク：2年
  - Bランク：1年
  - Cランク：0年

2 株式会社サンヨウは、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、社員就業規則第10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(上限無し)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)

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令和2年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。

- (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 基本給の決定は、毎年4月に行う人事評価を活用する。人事評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第43条 賃金規定第10条に定める方法を準用し、株式会社サンヨウの人事評価表の結果に基づき、基本給を決定する。

**(賃金以外の待遇)**

第10条 教育訓練、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「株式会社サンヨウ教育訓練実施計画」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、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31日

株式会社 サンヨウ 代表取締役 深谷 守保



労働者代表 都筑 章江





別表2 対象従業員の基本給の額

等級	職務の内容	基本給額	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	上級プラスチック製品製造工（機械オペレーション能力、リーダーシップ能力が可能）	1,388～	1,388	1,388	2年
Bランク	中級プラスチック製品製造工（製品の検品スキルが可能）	1,295～	1,295	1,295	1年
Cランク	初級プラスチック製品製造工（安全衛生の基礎知識が可能）	1,117～	1,117	1,117	0年

≡

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	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(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・高卒)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	35年 以上 37年 未満	37年 以上 定年
支給月数	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.9	9.6	11.9	14.4	15.1
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	6.1	8.5	11.4	14.0	16.5	17.2

## IIV

別表3 (再掲)

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(備考)

- 1 退職手当については、退職時の所定内賃金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。

## 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

株式会社サンヨウと労働者代表の都筑 章江は、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、派遣先でフォークリフト運転作業員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 株式会社サンヨウは、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、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」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、次のとおりとする。
    - イ 「08804 フォークリフト運転作業員」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6年8月27日職発0827第1号「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」(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(時給換算)」(厚生労働省)の「08804 フォークリフト運転作業員」とする。
    - ロ イについては業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある別添2を使用するものとする。
    - ハ イについては 業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから小分類を使用するものとする。
  - (2) 地域調整については、就業地が群馬県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「群馬県、館林」により調整
  - (3) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、手当とは分離し、第5条のとおりとする。
  - (4) 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。
  - (5) 退職手当については、基本給、手当とは分離し、第7条のとおりとする。

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  
Aランク：2年  
Bランク：1年  
Cランク：0年

2 株式会社サンヨウは、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、社員就業規則第10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(上限無し)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)

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令和2年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。

- (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 基本給の決定は、毎年4月に行う人事評価を活用する。人事評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第43条 賃金規定第10条に定める方法を準用し、株式会社サンヨウの人事評価表の結果に基づき、基本給を決定する。

**(賃金以外の待遇)**

第10条 教育訓練、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「株式会社サンヨウ教育訓練実施計画」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、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31日

株式会社 サンヨウ 代表取締役 深谷 守保



労働者代表 都筑 章江

都筑



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	フォークリフト運転作業員	通達に定める安定業務の求人賃金を基準値	1,191	1,382	1,480	1,513	1,584	1,779	2,135
2	地域調整	(群馬県・館林) 99.6	1,187	1,377	1,475	1,507	1,578	1,772	2,127

別表2 対象従業員の基本給の額

等級	職務の内容	基本給額	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	上級フォークリフト 運転作業員（入荷検 品スキルが可能）	1,475～	1,475	1,475	2年
Bランク	中級フォークリフト 運転作業員（コーチ ングスキルが可能）	1,377～	1,377	1,377	1年
Cランク	初級フォークリフト 運転作業員（仕分けが 可能）	1,187～	1,187	1,187	0年

≧

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	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(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・高卒)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	35年 以上 37年 未満	37年 以上 定年
支給月数	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.9	9.6	11.9	14.4	15.1
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	6.1	8.5	11.4	14.0	16.5	17.2

## IIV

別表3 (再掲)

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(備考)

- 1 退職手当については、退職時の所定内賃金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。

## 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

株式会社サンヨウと労働者代表の都筑 章江は、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、派遣先でビル・建物清掃員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 株式会社サンヨウは、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、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」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、次のとおりとする。
    - イ 「09601 ビル・建物清掃員」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6年8月27日職発0827第1号「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」（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（時給換算）」（厚生労働省）の「09601 ビル・建物清掃員」とする。
    - ロ イについては業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある別添2を使用するものとする。
    - ハ イについては 業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから小分類を使用するものとする。
  - (2) 地域調整については、就業地が群馬県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「群馬県、館林」により調整
  - (3) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、手当とは分離し、第5条のとおりとする。
  - (4) 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。
  - (5) 退職手当については、基本給、手当とは分離し、第7条のとおりとする。

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  
Aランク：2年  
Bランク：1年  
Cランク：0年

2 株式会社サンヨウは、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、社員就業規則第10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(上限無し)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)

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令和2年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。

- (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 基本給の決定は、毎年4月に行う人事評価を活用する。人事評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第43条 賃金規定第10条に定める方法を準用し、株式会社サンヨウの人事評価表の結果に基づき、基本給を決定する。

**(賃金以外の待遇)**

第10条 教育訓練、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「株式会社サンヨウ教育訓練実施計画」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、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31日

株式会社 サンヨウ 代表取締役 深谷 守保



労働者代表 都筑 章江



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	ビル・ 建物 清掃 員	通達に定 める職業 安定業務 統計の求 人賃金を 基準値	1,094	1,269	1,360	1,389	1,455	1,634	1,962
2	地域 調整	(群馬県・ 館林) 99.6	1,090	1,264	1,355	1,384	1,450	1,628	1,955

別表2 対象従業員の基本給の額

等級	職務の内容	基本給額	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	上級ビル・建物清掃員（清掃検査の基礎知識が可能）	1,355～	1,355	1,355	2年
Bランク	中級ビル・建物清掃員（機械設備操作熟練化が可能）	1,264～	1,264	1,264	1年
Cランク	初級ビル・建物清掃員（安全作業が可能）	1,090～	1,090	1,090	0年

≧

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	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(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・高卒)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	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	37年
		以上 5年 未満	以上 10年 未満	以上 15年 未満	以上 20年 未満	以上 25年 未満	以上 30年 未満	以上 35年 未満	以上 37年 未満	以上 定年
支給月数	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.9	9.6	111.9	14.4	15.1
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	6.1	8.5	11.4	14.0	16.5	17.2

別表3 (再掲)

IIV

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合 退職	1.1	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

(備考)

- 1 退職手当については、退職時の所定内賃金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。