

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 Opus Studio（以下「甲」という。）と従業員代表 土屋めぐみ（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

1. 本協定は、派遣先で別表1に掲げる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

1. 対象従業員の賃金は、基本給、技能手当、資格手当、出向手当、評価手当、裁量労働手当、固定残業手当、通勤手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、深夜勤務手当とする。

（賃金の決定方法）

第3条

1. 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のとおりとする。
 - (1) 「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3年8月6日職発0806第3号「令和4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「109. その他の情報処理技術者等」とする。
 - (2) 「グラフィックアーティスト」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、通達別添2に定める「109. その他の情報処理技術者等」とする。
 - (3) 「ゲームデザイナー」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、通達別添2に定める「24. その他の専門的職業」とする。
 - (4) 「プロジェクトマネージャー」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、通達別添2に定める「103. プロジェクトマネージャー」とする。
 - (5) (1)、(2)、(4)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小分類を使用し、(3)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. 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7条のとおりとする。

3. 地域調整については、就業地が東京内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「東京」を用いるものとする。

(基本給及び賞与)

第4条

1. 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『プログラマー』『グラフィックアーティスト』『ゲームデザイナー』『プロジェクトマネージャー』のとおりとする。
2. 基本給及び賞与は、技能手当、資格手当、出向手当、評価手当、が含まれるものとする。
 - (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『プログラマー』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
 - Sランク：20年
 - Aランク：10年
 - Bランク：3年
 - Cランク：0年
 - (3) 別表『グラフィックアーティスト』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
 - Sランク：10年
 - Aランク：2年
 - Bランク：1年
 - Cランク：0年
 - (4) 別表『ゲームデザイナー』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
 - S・Aランク：20年
 - Bランク：5年
 - Cランク：0年
 - (5) 別表『プロジェクトマネージャー』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
 - S・Aランク：10年
 - Bランク：1年
 - Cランク：0年
3. 甲は、第10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・能力向上・勤務成績に応じて、別表『プログラマー』『グラフィックアーティスト』『ゲームデザイナー』『プロジェクトマネージャー』のランクごとの金額の範囲内で基本給及び賞与を改定する。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。

(裁量労働手当)

第5条

1. 対象従業員の裁量労働手当は、裁量労働制適用者に対して、時間外労働 37 時間分相当の固定残業代として固定的に支給する。

(固定残業手当)

第 6 条

1. 対象従業員の固定残業手当は、固定残業対象者に対して、時間外労働 37 時間相当額として固定的に支給する。

(通勤手当)

第 7 条

1. 対象従業員の通勤手当は、公的交通機関を利用する者で、勤務先から半径 2 キロ以上の地に居住する者に対し、最も経済的、合理的な通常経路により通勤する場合の 1 ヶ月定期乗車券による乗車料金を支給する。ただし、実働日（出張を除く）が少ない場合は 1 日の乗車料金額に労働日数を乗じた額と、1 ヶ月通勤定期代相当額と比較し少ない金額を支給する。
2. 対象従業員の通勤手当の上限は 50,000 円までとする。
3. 勤務先から半径 2 キロ以上の地に居住する徒歩通勤者、及び、本人の住居より最寄り駅までの距離が 2 キロ以上の徒歩通勤者に対しては、月額 1,000 円の通勤手当を支給する。

(時間外労働手当・休日労働手当・深夜勤務手当)

第 8 条

1. 対象従業員の時間外労働手当、休日労働手当、深夜勤務手当は、社員給与規程第 21 条、第 22 条、第 23 条に準じて、法律の定めに従って支給する。

(退職金)

第 9 条

1. 対象従業員に対して、前払い退職金として、別表 1 のとおり基準値に地域調整指数を乗じた額の 6%を、基本給及び賞与に含み支給する。

(賃金の決定に当たっての評価)

第 10 条

1. 賃金については、原則として毎年対象従業員の職務の内容、職務の成果、意欲、能力、又は経験その他の就業の実態に基づいて勤務評価を行うこととする。

(賃金以外の待遇)

第 11 条

1. 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 87 条の規定を準用する。

(教育訓練)

第 12 条

1. 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「教育訓練計画」に従って、着実に実施する。

(その他)

第 13 条

1. 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 14 条

1. 本協定の有効期間は、2022 年 4 月 1 日から 2023 年 3 月 31 日までの 1 年間とする。

2022 年 3 月 9 日

甲 株式会社 Opus Studio 代表取締役 柳沢 知秀



乙 従業員代表 土屋 めぐみ

