

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

株式会社ヒューマンパワー（以下「当社」）とヒューマンパワーの労働者の過半数代表者は、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

- 1 本協定は、派遣先でソフトウェア開発技術者、ITシステム運用管理者、データ入力事務、プログラマーの業務に従事する社員（以下「対象社員」という。）に適用する。
- 2 対象社員については、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理由から、本協定の対象とする。
- 3 当社は、対象社員について、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。

（賃金の構成等）

第2条

対象社員の賃金は、次のとおりとする。

- ① 基本給、役付手当、調整金、現場手当、資格手当
- ② 賞与
- ③ 時間外労働手当、定額残業手当、休日労働手当及び深夜労働手当
- ④ 通勤手当
- ⑤ 退職手当

（賃金の決定方法）

第3条

対象社員の基本給・賞与等の額（前条①の賃金の額と②の賃金の額を合算した額をいう。以下同じ。）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 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7年8月25日付職発0825第1号「令和8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。）の別添1に定めるに定める「職業安定業務統計の求人賃金を基準とした一般基本給・賞与等の額」（厚生労働省）の「ソフトウェア開発技術者（WEB・オープン系）、ITシステム運用管理者、データ入力事務員、プログラマー」とする。
- ② 地域調整については、就業地が東京、神奈川、兵庫となることから、通達に定める

「地域指数」のおもな就業地である東京により調整する。

- ③ 退職手当相当分を加えた額については、通達に定める５％分を加えた額とし、**別表 1**の「２」の額に 100 分の 105 を乗じて求めるものとする。

第 4 条

- 1 対象社員の基本給・賞与等の額は、次の各号に掲げる条件を満たすものとし、その額は**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：10 年
B ランク：3 年
C ランク：0 年
- 2 前項①の同額以上であるか否かの比較は、第 3 条の③とおとりし、通達第 3 の 4 に定める合算により比較する方法により支給する。
- 3 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対象社員については、基本給の額の 1 ～ 3 ％の範囲で昇給させる。
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対象社員については、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

対象社員の時間外労働手当、休日労働手当、深夜労働手当は、当社賃金規程第 5 条の規定を準用し、支給する。

第 6 条

対象社員の通勤手当は、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は、独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部との間に退職金共済契約を締結するものとする。ただし、退職金共済契約を締結するものは、サブリーダー以上の者とする。

- 2 前項の掛金月額、**別表 1**の「２」の一般基本給・賞与等の総額の 2 ％の額以上となるようにし、支給方法などを含む詳細は賃金規程の定めによるものとする。
- 3 **別表 1**の「２」の一般基本給・賞与等の額の 5 ％の額と前項の掛金の額との差額については、退職金前払いの方法により対応するものとする。

- 4 別表 1の「2」の一般基本給・賞与等の額の5%の額と掛金の額（2%）との差額については、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ものとする。

（賃金の決定に当たっての評価）

第8条

基本給、諸手当および賞与の決定は、一年ごとに行う勤務評価（本人の能力、勤務態度、成果、客先からの評価等）、本人との面談等を活用して行うものとし、その評価結果に基づき賞与の額を決定する。

（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、正社員と同一とし、当社就業規則第10章の規定を準用する。

（教育訓練）

第10条

労働者派遣法第30条の2の規定に基づき当社が実施する段階的かつ体系的な教育訓練については、同条の規定に従って、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8年4月1日から令和9年3月31日までの1年間とする。

令和8年3月31日

株式会社ヒューマンパワー	代表取締役 小林 浩二	印
--------------	-------------	---

株式会社ヒューマンパワー	労働者代表 福田真由香	印
--------------	-------------	---

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）に退職手当相当分を加えた額

1 - 1			基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			基準値 (0 年)	1 年	2 年	3 年	5 年	10 年	20 年
単位：円									
1	00901 ソフトウェア開発技術者 (W E B・オープン系)	通達に定める職業安定統計	1,496	1,702	1,822	1,867	1,999	2,135	2,654
2	地域指数：東京	111.4	1,667	1,897	2,030	2,080	2,227	2,379	2,957
3	退職手当相当分を加えた額	上記 2 の額 ×100 分の 105	1,751	1,992	2,132	2,184	2,339	2,498	3,105

1 - 2			基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			基準値 (0 年)	1 年	2 年	3 年	5 年	10 年	20 年
単位：円									
1	01004 I T システム運用管理者	通達に定める職業安定統計	1,384	1,575	1,686	1,727	1,849	1,975	2,455
2	地域指数：東京	111.4	1,542	1,755	1,879	1,924	2,060	2,201	2,735
3	退職手当相当分を加えた額	上記 2 の額 ×100 分の 105	1,620	1,843	1,973	2,021	2,163	2,312	2,872

1 - 3			基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			基準値 (0 年)	1 年	2 年	3 年	5 年	10 年	20 年
単位：円									
1	04302 データ入力事務員	通達に定める職業安定統計	1,166	1,327	1,420	1,455	1,558	1,664	2,068
2	地域指数：東京	111.4	1,299	1,479	1,582	1,621	1,736	1,854	2,304
3	退職手当相当分を加えた額	上記 2 の額 ×100 分の 105	1,364	1,553	1,662	1,703	1,823	1,947	2,420

			基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			基準値 (0 年)	1 年	2 年	3 年	5 年	10 年	20 年
1 - 4		単位：円							
1	00903 プログラマー	通達に定める 職業安定統計	1,412	1,607	1,720	1,762	1,886	2,015	2,505
2	地域指数：東京	111.4	1,573	1,791	1,917	1,963	2,102	2,245	2,791
3	退職手当相当分を加えた額	上記 2 の額 × 100 分の 105	1,652	1,881	2,013	2,062	2,208	2,358	2,931

別表 2 対象社員の基本給・賞与等の額

1-1

等級	職務の内容	基本給・諸手当	賞与	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
	00901 ソフトウェア開発技術者 (WEB・オープン系)	※1	※2			
A	上級：マネージャー 全社ビジネス戦略を担当組織に展開する為の責任と役割を担う。	2,426 円	72 円	2,498 円	2,498 円	10 年
B	中級：リーダー 各種サービスの提供やプロダクトの提供において独自の判断と経験により、担当する業務を中核に行う等の役割を担う。	2,112 円	72 円	2,184 円	2,184 円	3 年
C	初級：スタッフ 上級者から指示された定型業務および一部非定型業務について、各担当業務に関する基本的な知識、技術を基に、一定の範囲内で独自に判断・工夫を加えながら、それらの実務を遂行する役割を担う。	1,679 円	72 円	1,751 円	1,751 円	0 年

≧

1-2

等級	職務の内容	基本給・諸手当	賞与	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
	01004 I T システム運用管理者						
A	上級：マネージャー 全社ビジネス戦略を担当組織に展開する為の責任と役割を担う。	2,240 円	72 円	2,312 円	≡	2,312 円	10 年
B	中級：リーダー 各種サービスの提供やプロダクトの提供において独自の判断と経験により、担当する業務を中核にな って行う等の役割を担う。	1,949 円	72 円	2,021 円		2,021 円	3 年
C	初級：スタッフ 上級者から指示された定型業務および一部非定型業務について、各 担当業務に関する基本的な知識、 技術を基に、一定の範囲内で独自 に判断・工夫を加えながら、それ らの実務を遂行する役割を担う。	1,548 円	72 円	1,620 円		1,620 円	0 年

1-3

等級	職務の内容	基本給・諸手当	賞与	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
	04302 データ入力事務員	※1	※2				
A	上級：マネージャー 全社ビジネス戦略を担当組織に展開する為の責任と役割を担う。	1,875 円	72 円	1,947 円	≡	1,947 円	10 年
B	中級：リーダー 各種サービスの提供やプロダクトの提供において独自の判断と経験により、担当する業務を中核にな って行う等の役割を担う。	1,631 円	72 円	1,703 円		1,703 円	3 年
C	初級：スタッフ 上級者から指示された定型業務および一部非定型業務について、各 担当業務に関する基本的な知識、 技術を基に、一定の範囲内で独自 に判断・工夫を加えながら、それ らの実務を遂行する役割を担う。	1,292 円	72 円	1,364 円		1,364 円	0 年

1-4

等級	職務の内容	基本給・諸手当	賞与	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
	00903 プログラマー	※1	※2			
A	上級：マネージャー 全社ビジネス戦略を担当組織に展開する為の責任と役割を担う。	2,286 円	72 円	2,358 円	2,358 円	10 年
B	中級：リーダー 各種サービスの提供やプロダクトの提供において独自の判断と経験により、担当する業務を中核にな って行う等の役割を担う。	1,990 円	72 円	2,062 円	2,062 円	3 年
C	初級：スタッフ 上級者から指示された定型業務および一部非定型業務について、各 担当業務に関する基本的な知識、技術を基に、一定の範囲内で独自 に判断・工夫を加えながら、それらの実務を遂行する役割を担う。	1,580 円	72 円	1,652 円	1,652 円	0 年

※1 対象社員の基本給、役付手当、調整金、現場手当、資格手当の合計を時給換算したものを記載。

時給換算の方法は次のとおりとする。

……月間支給額×12（月）÷52（週）÷週の所定労働時間

※2 賞与の額を時給換算したものを記載。時給換算の方法は次のとおりとする。

……賞与の年間支給額÷52（週）÷週の所定労働時間