

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

株式会社一心堂(以下「甲」という。)と労働者代表 野口 勝也(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、派遣先で下記の別表1の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 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2の②の通りとする。

- (一)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。)に定める「平成30年職業安定業務統計」を使用し、(1の①)に定める各業務と、比較対象となる「平成30年職業安定業務統計」における職種との対応は別表1の②のとおりとする。  
(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、派遣先の事業所所在地が富山県内に限られることから、通達別添3に定める「地域指数」の「富山」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ものとする。

- (1)2の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③の各等級の職務と別表2の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 業務全体の内容を把握し他の作業者に指示を出せるもの。また、業務上の問題点を解決できるもの。  
Bランク:3年 一部の業務内容を把握し、正確かつ迅速に業務を遂行できるもの。  
Cランク:0年 比較的簡易な業務を任せられリーダーの指示に従い作業をするもの。  
(3)1円未満の端数が生じた場合は当該端数を切上げとする。

2 甲は、第8条の規定による対象従業員の勤務評価の結果を踏まえ賃金改定(昇給・降給)を行う。また甲はその能力に応じた派遣就業の機会を提示するよう努めるものとする。

3 賞与は、半期ごとに行う勤務評価によって額を決定する。ただし、「同種の業務に従事する一般の労働者平均的な賃金の額」と比較するにあたっては、標準的な評価の者の賞与の額を時給換算とした額とする。

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。就業規則第30条の上限規定は15,000円とする。

第7条 対象従業員に対して、2の②の一般基本給・賞与等の額の6%の額の前払い退職金として支給する。  
1円未満の端数が生じた場合は、当該端数を切上げとする。

(賃金の決定に当たっての評価)

第8条 勤務評価の方法は派遣スタッフ就業規則第36条に基づき行うこととし、勤務評価を踏まえ昇給および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、正社員に適用される就業規則第45条の規定と不合理な待遇差が生じることとならないものとして、派遣スタッフ就業規則第33条から第34条までの規定を適用する。

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「(株)一心堂 教育訓練実施計画」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、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15日

甲 代表取締役 中岩 健一



乙 労働者代表 野口 勝也



**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に記載されている就業規則内容**

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

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、**派遣スタッフ就業規則第30条**に準じて、法律の定めに従って支給する。

**派遣スタッフ就業規則 第30条(給与)**

給与は、次表のとおりとする。次表以外に支給する手当がある場合は、個別の雇用契約書に記載する。

基本給	基本給は、原則として時給制とし、年齢、職歴、勤続年数、職務内容、職務遂行能力、成果、勤務態度、会社の業績、地域相場等を考慮して各人ごとに決定し支給する。
通勤手当	通勤手当は、交通機関を利用する場合、その実費を支給する。マイカーを通勤に使用する場合は、15,000円を上限として支給する。ただし、原則として片道2km未満の場合は支給しない。
皆勤手当	無遅刻、無早退、無欠勤の場合、5,000円を上限として支給する。
職務手当	職場内において、リーダー的役割を果たしているは会社が判断した場合に支給する。
特別手当	職場内において、清掃をはじめとして本来の業務以外の業務に従事し、職場の風紀向上に貢献していると会社が判断した場合に支給する。
調整手当	年次有給休暇を取得した場合に支給する。
時間外手当	時間外手当は、法定労働時間を超えて勤務した場合、勤務1時間あたりの算定額に100分の125を乗じて得た額を支給する。
休日手当	休日手当は、法定休日に勤務した場合、勤務1時間あたりの算定額に100分の135を乗じて得た額を支給する。
深夜手当	深夜手当は、午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務した場合、勤務1時間あたりの算定額に100分の25を乗じて得た額を支給する。

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

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、正社員に適用される **就業規則第45条**の規定と不合理な待遇差が生じることならないものとして、**派遣スタッフ就業規則第33条から第34条**までの規定を適用する。

**正社員に適用される就業規則 第45条(教育研修)**

1. 会社は、従業員に対して、業務に関する知識を高め、技術の向上を図るため必要な教育を行う。  
また、会社は、従業員に対して、業務上の必要により国家試験又は公共団体の各種認定試験等の受験を命ずることがある。  
従業員は、会社が行う教育の受講を命じられたとき、又は、国家試験又は公共団体の各種認定試験等の受験を命じられたときは、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
2. 前項に関して、会社は該当する従業員に対して、必要な費用の全部又は一部を貸与することができる。  
教育又は各種認定試験等の受験終了後、5年以上勤務した場合は、前項の費用の返還を免除する。  
(この場合、会社と従業員は、当該教育又は各種認定試験等の受験の前に、教育費用又は各種認定試験等の受験費用返還に関する覚書を取り交わすものとする。)

**派遣スタッフ就業規則 第33条(キャリアアップに資する教育訓練)**

1. 会社は、派遣スタッフに対して、キャリアアップに資する教育訓練を行う。  
会社からキャリアアップに資する教育訓練の受講を命じられたとき、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
2. 前項に関して、会社は該当する派遣スタッフに対して、必要な費用の全部を支給する。
3. 教育訓練を受講するためにかかる交通費については、派遣先との間の交通費より高くなる場合は派遣元事業主において負担する。

**派遣スタッフ就業規則 第34条(キャリアアップに資する教育訓練時間の給与)**

キャリアアップに資する教育訓練の受講時間については勤務時間として扱い、相当する給与を支給する。  
なお、派遣労働者が段階的かつ体系的な教育訓練を受講するためにかかる交通費については、派遣先との間の交通費より高くなる場合は派遣元事業主において負担する。