

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 佐賀田 理紗(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、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③」の通りとする。

- (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、令和4年8月26日職発0806第3号「令和5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「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「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。
(2)通勤手当については、基本給とは分離、実費支給とし、第6条のとおりとする。
(3)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は、次の各号に掲げる条件を満たしたものとする。

- (1)「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同額以上であること
(2)各職種の等級と「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)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」については、通達の第3の4に定める合算により比較する方法とし、その額「別表2の②」に定める額に6%を乗じた額(1円未満の端数切り上げ)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基本給の賃金改定(昇給・降給)を行う。また、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。

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。

(賃金の決定に当たっての評価)

第7条 賃金の改定は派遣スタッフ就業規則第36条に基づき行うこととし、経験、能力の向上、勤務評価を踏まえ基本給の昇給額を決定する。

(賃金以外の待遇)

第8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規定と不合理な待遇差が生じることに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9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10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11条 本協定の有効期間は、2024年4月1日 から 2025年3月31日 までの1年間とする。

2024年2月15日

株式会社一心堂 代表取締役 中岩 健一 印



株式会社一心堂 労働者代表 佐賀田 理紗 印

