

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

株式会社ユニバーサル建設●●支店（以下「会社」という）と労働者代表●●●●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、派遣先で別表 1「業務名」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 会社は、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を含め、就業規則（「賃金規程」等の別冊を含む）に定める賃金とする。

（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 に、対象従業員が勤務する派遣先事業所の所在地に対応する別表 2 の地域指数を乗じたものとする。

- (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、「令和元年 7 月 8 日職発 0708 第 2 号「令和 2 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」(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）」の大分類（業務に対応する大分類は、別表 1「大分類」の通り）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、第 6 条のとおりとする。
- (3) 地域調整については、通達に定める「地域指数」のうち、「都道府県別地域指数」により調整。

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。

特級：20 年

上級：10 年

中級：5 年

初級：3 年

基準：0 年

ただし、能力・経験調整を行うための各業務別の等級と会社推奨資格の難易度及び要件は、別表「業務別等級表」のとおりとする。

(3) 対象従業員の基本給及び賞与については、別表 1 の賃金表に、対象従業員が勤務する派遣先事業所の所在地に対応する別表 2 の地域指数を乗じたものとする。

2 会社は、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%の範囲で昇給することがある。

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、就業規則別冊「賃金規定」及び個別の労働契約書に準じて、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、就業規則別冊「賃金規定」及び個別の労働契約書に準じて、法律の定めに従って支給する。

2 個別の労働契約書において前項と異なる内容とする対象従業員に限り、通達第 3 の 4 に基づく比較方法により対応するものとする。

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「平成 30 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）

(2) 退職時の勤続年数ごと（3 年、5 年、10 年、15 年、20 年、25 年、30 年、35 年）の支給月数：

「平成 30 年中小企業の賃金・退職金事情」の大学卒の場合の支給率（月数）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に定めるもの

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、退職手当制度を改正した令和2年4月1日以前の勤続年数の取扱いについては、就業規則別冊「退職金規定」に従う。

(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

(賞与の決定に当たっての評価)

第9条 賞与の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は、「人事考課規程」の定めを準用し、その評価結果に基づき、賞与額を決定する。

(賃金以外の待遇)

第10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、全社員同一とし、就業規則第13章（教育および福利厚生）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「教育訓練実施計画」にしたがって、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2年4月1日から令和3年3月31日までの1年間とする。

令和2年〇月〇日

株式会社ユニバーサル建設 〇〇支店
代表取締役 境田 健宏 ㊞

株式会社ユニバーサル建設 〇〇支店
労働者代表 〇〇 〇〇 ㊞