

# 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1条 対象となる派遣スタッフの範囲

- 1 本協定は、会社の活動領域内における派遣先の業務に従事する全ての派遣スタッフに適用する。
- 2 派遣スタッフについては、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。

## 第2条 派遣スタッフの賃金構成

派遣スタッフの賃金は、基本給、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当とし、調整能力給・賞与・退職金は基本給に含まれるものとする。

## 第3条 派遣スタッフの賃金決定方法

- 1 派遣スタッフ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『賃金一覧 ※別紙1.』のとおりとする。
  - (1) 比較対象となる同種の業務に従事する一般労働者の職種は、厚生労働省職業安定局長より示された最新の職業安定業務統計の求人賃金一般基本給、賞与等の額（時給換算）の基準値のうち、協定対象派遣スタッフが従事する業務と最も近いと考えられるもの（「与えられた職務に本質的または不可欠な要素である業務」、「その成果が事業に対して大きな影響を与える業務」及び「派遣スタッフ本人の職務全体に占める時間的割合・頻度が大きい業務」の基準に従って総合的に判断）を中分類項目より選択し、これに最新の職業安定業務統計による都道府県別地域指数を反映させたものを当該派遣スタッフの基本給と定める
  - (2) 職種別地域別基準値を算出した結果、最低賃金を下回る場合は最低賃金を用いて基本賃金を算出する
  - (3) 賞与については、前項のとおり前払い方式を採択し、基本給に含むものとする
  - (4) 退職金については、最新の「就労条件総合調査」の「退職給付等の費用」の「現金給与額（最新の賃金構造基本統計調査により超過勤務手当分を除いた額）に占める割合である6パーセントを前項で算出された基本給に乗じる（基本給に含むものとする）
  - (5) 通勤手当については、前項の基本給とは分離し、第3条第3項のとおりとする
  - (6) 派遣スタッフの基本給は、賃金一覧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とする
  - (7) 賃金一覧の各等級の職務と賃金一覧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、『職種別ランクモデル』、『要素別点数法による標準的な職務（役割）評価』、『平等な賃金実現のためのジェンダー中立的な職務（役割）評価』、『派遣スタッフ考課（派遣先評価）』を使用

し、その総評からA・B・C・Dの4段階に導き出すものとする（『派遣社員の考課・評価および昇給について』）

(8) 『職種別ランクモデル』に該当する職種が見当たらない場合は、大分類別ランク、ビジネススキル追加表、OAスキル追加表、英語スキル追加表などを使用し、実態により近い総評をおこなうものとする

(9) 会社は、第4条の規定による派遣スタッフの勤務評価の結果、同じ職務の内容であったとしても、その経験ならびに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%の範囲で調整能力給を支払う場合がある。また調整能力給は、関係法令改定の際に派遣スタッフの賃金変更が不利益とならない為の調整給として取り扱うこともある

(10) 会社はより高い等級の職務を遂行する能力があると認めた場合に、派遣スタッフと十分な協議のうえ、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

※派遣先での対象職務における必要技能レベルと当該職場に派遣されるスタッフの技能レベルが、派遣経過（技能向上）とともに乖離した場合は、次のいずれかを三者間で協議のうえ決定する

- ① 当該職場に派遣スタッフの技能向上に即した職務を追加してもらい、これに併せて昇給する
- ② 当該職場では派遣スタッフの技能向上に即した職務を派遣先で用意できないため、賃金は据え置きとする。当該職場での就業はそのまま継続する
- ③ 当該職場では派遣スタッフの技能向上に即した職務を派遣先で用意できないため、会社は当該派遣契約を解除し、別の派遣先での職務機会を提供するように努める（②の選択肢が残されている場合は、別の派遣先を提供できなかったとしても休業補償等はおこなわない）

2 派遣スタッフの時間外労働手当、深夜・休日労働手当は、派遣スタッフ就業規則第45条に準じて、法律の定めに従って支給する。

3 派遣スタッフの通勤手当は、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

(1) 各自の居住地の最寄り駅から派遣就業場所の最寄り駅まで公共交通機関で往復した際に掛かる実費を1日単位で算出し、勤務実績に応じて全額支給する

※通勤ルートにおいて複数の経路が存在する場合は、料金の安いものを選択する

※運賃支払いにおいて複数の手段が存在（例えば現金払いとIC払いなど）する場合は、料金の安いものを選択する

(2) 自家用車を利用する場合は、居住地から派遣就業場所までの片道最短距離1kmあたりに30円を乗じて算出したものを1日当たりの通勤手当とする

※電気自動車、ハイブリッドカーの普及やガソリン自動車の低燃費化が進んでいるため、個々の燃費性能の考慮や、為替レートおよび世界情勢の影響を受けやすいガソリンレートを逐一算出基準とはしない

※車通勤の場合の計算式は、自宅から職場までの片道最短距離が13.6km（往復27.2km）の場合、

$13.6 \times 30 = 408$  円/日となる。この場合の1か月間の通勤手当は、20日出勤した場合、 $408 \times 20 = 8,160$  円/月となる

(3) 公共交通機関利用、自家用車利用を問わず、1.5km未満の距離については、通勤手当の支給対象から除外する

(4) 通勤手当の上限は1日あたり1500円までとし、実労働日数を乗じて月一回支給する

※1日当たりの通勤手当が上限の1,500円で定められた派遣スタッフが1か月間に20日出勤した場合、

1 か月間の通勤手当は、 $1,500 \times 20 = 30,000$  円/月と算出される

- (5) 当該労使協定締結以前より上限を超える通勤手当を支給されていた場合に於いては、派遣スタッフの不利益にならないことを十分に配慮し、上限を超えたまま継続的に支給する場合がある

#### 第4条 派遣スタッフの賃金決定に当たっての評価

派遣契約および労働契約更新時に、会社の担当営業あるいはキャリアカウンセラーは直接的に派遣スタッフ評価をおこない、職務上の成果や能力向上が確認されたときは、第3条第1項で記された賃金決定方法に準じ、派遣就業状況の確認等によって派遣スタッフの実態と照らし合わせる。

※労働者派遣法第30条の4第1項の趣旨に則って、技能向上に伴わない昇給や定期昇給は原則としておこなわない

※会社は、派遣スタッフの段階的かつ体系的な賃金決定基準を確立するように努める一方で、派遣事業の社会的役割である需給調整機能についても十分に考慮し、双方のマッチングに努めるものとする

※会社は、派遣スタッフから特段の申し出が無い限り、派遣スタッフの技能レベルに合わせた厳格な評価及びそれに伴う昇給よりも、雇用の確保を最優先に考慮のうえ、この運用に則るものとする

#### 第5条 派遣スタッフの賃金以外の待遇

教育訓練（次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47条から第52条および慶弔見舞金規定を準用する。

- (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、派遣スタッフが就労に必要な技能および知識を取得することができるよう、会社は各種研修やその他の教育訓練を e-ラーニングなどにより実施する
- (2) 会社は、派遣スタッフの職務が派遣先の通常の労働者と同一であれば、派遣先の通常の労働者が受講する教育訓練を派遣先の通常の労働者と同様に受講できるように派遣先に便宜を図る

#### 第6条 その他事項

- (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
- (2) 本協定の有効期間は、2020年4月1日から2022年3月31日までの2年間とする
- (3) 特段の事情により本協定に定める賃金の決定方法を変更する必要がある場合は、本協定の有効期間内であったとしても、本協定を締結しなおすことがある
- (4) 特段の事情が無い限り、労働契約の期間中に派遣先の変更を理由として、協定の対象となる派遣スタッフをその対象から外さないものとする