

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

株式会社イープラスワンとイープラスワン労働者代表は、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に記載されてい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 株式会社イープラスワンは、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。
- 4 賃金の決定について、派遣先の要望により「労使協定方式」を使用せず「均等・均衡方式」を用いる場合がある。

(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」等について」（以下「通達」という。）に定める「平成30年賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の「職種」とする。
なお派遣先ごとの職種設定については主に小分類とし、正確性を期すため職務内容に準じた分類を使用するが、大分類・中分類をその都度混在させ指定して決定する。
- (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、就業地が関東地区に限られることから、就業地に合致した「地域指数」の「埼玉 105.5」「東京都 114.1」「神奈川 109.5」「千葉 105.5」「群馬 98.5」により調整する。

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

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37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別途支給する。ただし月額の上限は、@72*所定内時間*勤務日数とする。

第7条 対象従業員の退職手当は、派遣労働者の退職手当相当にかかる費用について時給換算し、派遣労働者の賃金に加算。同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準に退職費用分(6%)を上乗せしそのうえで両者を比較し同等以上であること。

第8条 対象従業員の退職手当は、退職手当制度を開始した令和2年4月1日以前の勤続の取扱いについては適用しない。

(賃金・賞与の決定に当たっての評価)

第9条 賞与の決定は、派遣社員として勤務を開始した時点での時給に加算し勤務時間数を乗じて各月ごとに支払う。

(1) 評価については、1~3%の間で別紙「職務遂行のための基本的能力」表による採点で決定する。基準は、50点未満1%・51~70点未満2%・71点以上3%とする。

(2) 株式会社イープラスワンは、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%の範囲で能力手当を支払うことがある。

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。

(賃金以外の待遇)

第10条 教育訓練・福利厚生その他の賃金以外の待遇について正社員と同様とし、慶弔金については「スタッフ慶弔金規程」に準じて対処します。

(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「派遣労働者に関するキャリア形成支援制度について」に従って、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 4 年 3 月 3 1 日までの 2 年間とする。なお法の改正なき場合で労使双方が協議し変更点がなければ引き続いてさらに 2 年毎に延長できる。

令和 2 年 3 月 3 1 日

株式会社イープラスワン 代表取締役社長 浅野 喜宏

株式会社イープラスワン 派遣労働者代表 佐藤 雄