

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

株式会社リセントキャリア岐阜（以下、「会社」という。）と従業員代表は、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、すべての派遣従業員（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、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当及び退職金とする。

（賃金の決定方法）

第3条 対象従業員の基本給及び手当（第2条に掲げる賃金のうち、基本給及び本条（四）～（六）の手当を除く。以下同じ。）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の「2」のとおりとする。

- （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5年8月29日付職発 0829 第1号「令和6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。）に定める別添2の「小分類」とし、対象職種は別表1のとおりとする。
- （二）前号にかかわらず、業務の実態から複数の業務に従事する可能性がある場合は、「中分類」を使用するものとする。
- （三）地域調整については、通達別添3に定める「地域指数」の派遣先の事業所所在地を管轄する「公共職業安定所管轄の地域の指数」を用いるものとする。
- （四）時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給及び手当とは分離し、第5条のとおりとする。
- （五）通勤手当については、基本給及び手当とは分離し、対象従業員の通勤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、通勤に要する実費に相当する額とする。
- （六）退職手当については、基本給及び手当とは分離し、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：

通達別添4に定める「令和4年版 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、33年、定年）の支給月数：

「令和4年版 中小企業の賃金・退職金事情（東京都）」の高校卒の場合の支給率（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（71.5%）を乗じた数値として通達に定めるもの。

（基本給と職務手当）

第4条 対象従業員の賃金は、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。

なお、比較対象となる一般の労働者の平均的な賃金には、基本給の他に定期的に支払われる手当及び特別給与が含まれており、「同額以上」を確保した賃金を支給することから、対象従業員の基本給及び職務手当には、それらが含まれているものとする。

- (一) 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

- (二) 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：5年

Bランク：3年

Cランク：0年

- 2 会社は、第8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、昇給は勤務成績等に応じて1号俸から2号俸までの範囲内で決定するものとする。

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ものとする。

（割増賃金）

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、労働基準法第37条を適用し、法律の定めに従って支給する。

（通勤手当）

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。ただし、交通機関等を利用しなければ通勤することが困難である従業員以外の従業員であって交通機関等を利用しないで徒歩または自転車により通勤するものを除く。

- 2 通勤手当の上限は、15,000円とするものとする。上限額を1年間における月平均所定労働時間（労働基準法上の上限となる173時間で確認するものとする）1時間あたりに換算した額は、「86円」であり、一般の労働者の通勤手当に相当する額である「72円」と「同等以上」であることを確認する。

(退職金)

第7条 対象従業員の退職金は、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、株式会社リセントより転籍した対象従業員の勤続年数については、退職金制度を開始する令和2年3月31日以前の勤続年数の取扱いについては、算入しないものとする。

- (一) 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
- (二) 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

(賃金の決定に当たっての評価)

第8条 賃金の決定は、入社日から1年ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価は公正に評価することとし、派遣従業員人事考課規程を適用する。その評価結果に基づき、別表2の賃金テーブルのとおり、職能評価額を決定する。

(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と不合理な待遇差が生じることとならないものとする。

(教育訓練)

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「教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

(協定期間中の確認事項)

第11条 本協定の有効期間中に最低賃金及び一般賃金の額が変更された場合には、有効期間中であっても、本協定に定める対象従業員の賃金額が最低賃金及び一般賃金の額と同等以上の額であるか否かを確認するものとする。

- 2 前項において、対象従業員の賃金額が最低賃金及び一般賃金の額と同等以上の額でない場合には、本協定に定める賃金の決定方法を変更するために本協定を締結し直すものとする。一方、対象従業員の賃金額が一般の賃金の額と同等以上の額である場合には、会社は、同等以上の額であることを確認した旨の書面を本協定に添付することとする。

(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6年4月1日から令和7年3月31日までの1年間とする。

2 本有効期間終了後に締結する労使協定についても、労使は、労使協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額を基礎として、協定対象派遣労働者の公正な待遇の確保について誠実に協議するものとする。

(別表の差替え)

第14条 職業安定局長通達（令和6年5月24日付）の改正に伴い、令和6年3月31日付で締結した労使協定書の別表1及び別表2に変更があったため、この度差替えるものとする。締結日に関わらず、本協定は令和6年4月1日より有効とし、適用するものとする。

令和 6年 6月 13 日

株式会社リセントキャリア岐阜 代表取締役

亀山 太志



株式会社リセントキャリア岐阜 従業員代表

藤根 菜穂

