

## 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

電通工業株式会社福岡サービスセンター（名称：レイワンスタッフ）（以下「甲」という。）とレイワンスタッフ労働者過半数代表（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。

### 第1条

本協定は、派遣先で介護、看護及び保育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。

### 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。

### 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す別表1に、対象従業員が勤務する派遣先の事業所所在地に対応する別添3の地域指数を乗じたものとする。

（一）「看護」における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。）別添2に定める「133 看護師、准看護師」とする。

（二）「介護」における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、通達別添2に定める「36 介護サービスの職業」とする。

（三）「保育」における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、通達別添1に定める「221 保育士（保母・保父）」とする

（四）（1）（3）については、業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある小分類を使用し、（2）については、業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから中分類を使用するものとする。

(二) 通勤手当については、基本給及び賞与とは分離し実費支給とし、第6条のとおりとする。

(三) 地域調整については、福岡県、鹿児島県の就業地で派遣就業を行うことから、通達別添3に定める福岡、鹿児島の指数を使うものとする。

#### 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

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、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。

#### 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、派遣社員就業規則第11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。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により通勤するものとした場合の通勤距離（一般に利用しうる最短の経路の長さによる。）が片道2km未満であるものを除く。

#### 第7条

対象従業員に対して、一般基本給・賞与等の額の6%の額を前払い退職金として支給する。

#### 第8条

基本給の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。決定方法は派遣社員就業規則第37

条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、第4条第2項の昇給の範囲を決定する。

#### 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同一とし、派遣社員就業規則第68条から第69条までの規定を準用する。

#### 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「キャリアアップ形成」に従って、着実に実施する。

#### 第11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。

第12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31日までとする。

但し、労使協定の有効期間中に一派賃金の額が変更された場合には有効期間中であっても、労使協定に定める派遣労働者の賃金の額が一般賃金の額と同等以上の額であるか否か確認することとし、派遣労働者の賃金の額が次年度の一般賃金の額と同等以上の額でない場合には、労使協定を締結し直さなければならない。賃金の額が次年度の一般賃金の額と同等以上の額である場合には、派遣元事業主が、同等以上の額であることを確認した旨の書面を労使協定に添付することとする。

令和2年 4月1日

甲 電通工業株式会社福岡サービスセンター  
センター長 長谷 勇佑



乙 レイワンスタッフ労働者代表 山下 伸悟

