

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

株式会社アセットヒューマン（以下「当社」という）と従業員代表は、労働派遣法第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、当社以外の企業に派遣され、派遣先企業の指揮命令を受けて業務に従事する派遣労働者として雇用された者（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、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 当社は、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添1のとおりとする。

（1）比較対象となる業務に従事する一般の労働者の職種は、「令和2年10月20日職発1020第3号「労働者派遣法第30条の4第1項第2号イ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について」（以下「通達」という）に定める「令和元年職業安定業務統計」（通達別添2）とする。ただし、業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある「令和元年賃金構造基本統計調査」（通達別添1）を使用する場合は、その理由を別添1に記入するものとする。

（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、就業地が所在する地域について局長通達に定める「令和元年度ハローワーク別地域指数」を適用する。

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とおりとする。

（1）別添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）別添1の職務給において、対象従業員が当社規定の職務基準を超えた社員と評価された場合において、一般労働者の平均の賃金の額との対応関係は次のとおりとする。

「職業安定業務統計」又は「賃金構造基本統計調査」の0年次から10年次の各職務レベルの一般労働者の平均的な賃金と同額以上とする。

(3) 対象従業員の職務に係る経験の蓄積、能力向上があったと確認された場合には、基本給を増額する。

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、社員就業規則第5章に準じて、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、上限内で通勤に要する実費に相当する額を支給する。ただし、交通機関など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又は自転車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2キロ未満であるものを除く。

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賃金の額」は、次の各号に掲げる条件を満たした別表1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年中少企業の賃金・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、もっとも回答が高かったもの（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）の支給月数：「平成30年中小企業賃金・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1のとおりとする。ただし、退職手当制度を開始した令和2年4月1日以前の勤続年数については、勤続年数に算入しない。

(1) 別表1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1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、社員就業規則54条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき別添2の備考1のとおり、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65条の規定を準用する。

(教育訓練)

第 11 条 労働派遣法第 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「株式会社アセットヒューマン教育訓練実施計画」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、別途労使で協議する。

(有効期間)

第 13 条 本協定の有効期間は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 4 年 3 月 31 日とする。

令和 3 年 3 月 26 日

株式会社アセットヒューマン 代表取締役 野村 和亨



株式会社アセットヒューマン 従業員過半数代表者 藤岡 貴美絵



別表1 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（退職手当の関係）

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年
支給率 (月数)	自己都合 退職	0.8	1.4	3.1	5.3	7.6	10.6	13.3	15.3
	会社都合 退職	1.2	1.9	4.1	6.5	9.0	11.8	14.5	16.6

（資料出所）「平成30年中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）における退職金支給率（モデル退職金・大学卒）に、同調査において退職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で定めたもの

（備考）

- 1 退職手当については、退職時の基本給額に退職手当の支給月数を乗じて得た額を支給する。
- 2 退職手当の受給に必要な最低勤続年数は3年とし、退職時の勤続年数が3年未満の場合は支給しない。