

労働者派遣法 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。
- 4 当社は、各職種において、法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号イに定める派遣労働者が従事する同種の業務に従事する一般の労働者の平均的賃金（以下、「一般賃金」という。）の額と協定対象派遣労働者の賃金の額が同等以上であることを確認する。

（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及び手当（第 2 条に挙げる賃金のうち、基本給、賞与及び（3）から（5）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労働者の平均的な賃金の額」は、次の各号に挙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 6 年 8 月 27 日付職発 0827 第 1 号「令和 7 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「職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算）」（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「賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金」（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、月額 12,264 円（時給換算額 73 円）を上限として、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。

- (3) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、派遣社員就業規則第5章に定める方法を準用し、労働基準法その他関係法令に従い支給する。
- (4) 退職手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、退職金制度もしくは前払い退職金として支払う。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1のとおりとする。なお①および②は退職金制度、③は前払い退職金について示したものである。

- 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年中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）の大学卒の場合の支給率（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を乗じた数値として通達に定めるもの

- ③ 前払い退職金について、別添1の実払時給の額に5%を乗じた額（1円未満の端数切り上げ）を支払うものとする。

- ④ ①及び②に規定する退職金制度については、別添2の退職金支払い方法で退職金制度と定めた従業員に対して適用する。③に規定する前払い退職金については、別添2の退職金支払い方法で前払い退職金と定めた従業員に対して適用する。

- (5) 地域調整については、通達別添3に定める派遣先の就業地に対応する「ハローワーク別地域指数」を用いるものとする。

第4条 対象従業員の基本給及び賞与は次の各号に挙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 退職手当については、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6条 基本給・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、派遣社員就業規則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、基本給・賞与額を決定する。

(賃金以外の待遇)

第7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、正社員の待遇と比較し不合理な待遇差が生じないものとする。

(教育訓練)

第8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9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10条 本協定の有効期間は、令和7年4月1日から令和8年3月31日とする。

令和7年3月1日

代表取締役 野村和亨

過半数労働者代表 寺田美保



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	定年
支給率（月数）	自己都合退職	0.7	1.4	2.9	4.9	7.0	9.2	11.3	12.9	—
	会社都合退職	1.1	1.8	3.9	6.1	8.4	10.8	13.1	14.5	16.3

（資料出所）「令和 4 年中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）における退職金の支給率（モデル退職金・大学卒）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で定めたもの。

（備考）

- 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と比較するに当たっては、退職手当額は、支給総額を所定内賃金で除して算出することとする。
- 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 年以内の場合は支給しない。
- 3 退職手当の支給方法などを含む詳細は株式会社アセットヒューマン退職金規定の定めによるものとする。

