

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

アートバンライン株式会社人材派遣事業部（以下、「甲」という。）とアートスタッフィング従業員代表（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。

（対象となる派遣労働者の範囲）

第1条 本協定は、派遣先での業務に従事するアートスタッフィング従業員（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。

（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1の「比較表」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4年8月26日付 職発 0826 第1号「令和5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」の中分類による。

(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、通達に定める「都道府県別地域指数」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「基準賃金表」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3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年相当

Bランク：3年相当

Cランク：2年相当

Dランク：1年相当

Eランク：0年相当（基準値）

2 甲は、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%の範囲で昇給させることとする。

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ように努めるものとする。

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13条、第14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、労働時間1時間当たり71円を通勤に要する費用に相当するものとして支給する。

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4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2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）の支給月数：

「令和2年中小企業の賃金・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手当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5のとおりとする。

(1) 別表4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4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 賃金及び賞与は、派遣就業開始から1年を経過した時点での勤怠、職務の内容、態度、能力、意欲、経験、成果等を公正に評価して決定する。

2 前項により決定した評価を、第4条第1項第2号に定める対象従業員の等級及び同条第2項に定める能力手当決定の判断に用いる。

（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。）、福利厚生その他の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66条から第70条までの規定を準用する。

（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「キャリア形成支援マニュアル」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5年4月1日から令和6年3月31日までの1年間とする。

令和5年 3月20日

甲
アートバンライン株式会社
代表取締役社長 木谷 誠二



乙
アートスタッフィング従業員代表

事業所

東京

オフィス

氏名

