

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

株式会社プライムワーク

制 定 日 令和3年4月1日

有効期限 令和5年3月31日

## 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

株式会社プライムワーク（以下当社という）と当社労働者過半数代表者は、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（対象となる派遣労働者の範囲）

本協定は、原則として派遣先で業務に従事する全従業員（以下「対象従業員」という。）に適用する。

- 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。尚、派遣先が派遣先均等・均衡方式を希望した場合であって、事前に対象従業員の同意を得た上で、この協定の対象から除外することがある。
- 当社は、対象従業員について、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（対象従業員の賃金構成）

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（賃金の決定方法）

対象従業員の基本給・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各職種別の（別表Ⅰ）のとおりとする。尚、本協定中の期間中であっても同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準、地域指数（以下「局長通達」）に変更が生じた場合は、その同等以上になるよう、その通達等の翌年4月1日以降に見直しを行うこととする。

- 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1年7月8日職発第0708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。）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）」の、該当する職種別の小分類とする。この職種の選考理由は、当該対象労働者の職種たる作業が職務内容に最も近い職種であるためである。
- 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。
- 退職手当については第7条により算定した額とする。
- 地域調整については、各地域指数（別表Ⅲ）により調整する。
- 別表Ⅰ、別表Ⅲに記載されてない職種、地域が発生した場合は、本協定に準じ追加する。

#### 第4条（基本給及び賞与）

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Ⅰ）対象従業員の基本給及び賞与の額」のとおりとする。

（1）「（別表Ⅲ）評価基準」の各種別の対応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Ⅱ）評価基準の各等級の評価基準と責任区分と（別表Ⅰ）対象従業員の基本給及び賞与の額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の目安は次のとおりとすること。

Aランク：10年相当	・	Bランク：3年相当	・	Cランク：0年相当
------------	---	-----------	---	-----------

2. 対象従業員の勤務評価の結果、その経験の蓄積・能力の向上があると認められた場合に、勤務成績等に

応じて基本給の昇給を行なう。昇給する場合の昇給幅は、基本給表のAランク・Bランク・Cランクの範囲内

で決定する。合せて技能等評価により技術手当の支給の可否・同支給額を決定する。また、より高いレベ

ル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。

3. 会社は1年に1回程度、所属長が派遣先担当者の意見を参考に対象従業員の評価や今後のキャリアプランに

ついて面談を行う。評価については、別表Ⅱに定める評価基準に従い、期待される責任・役割の範囲および

職務の難易度を総合的に判断し、賃金改定（昇給・降級）を行う。

#### 第5条（割増賃金）

対象従業員の時間外労働手当、深夜・休日労働手当は、当社就業規則に準じて、法律の定めに従って支給する。

#### 第6条（通勤手当）

対象従業員の通勤手当は、当社賃金規定に準じて、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

#### 第7条（退職手当）

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Ⅳ）対象従業員の退職手当の額の通りとする。

2. 退職手当の受給に必要な最低勤続年数は、令和2年4月1日から起算して勤続3年以上の者とする。但し、当社就業規則に規定される懲戒解雇や、契約不履行、債務不履行による退職者については、支給を行わない。

3. 退職手当の額については、（別表Ⅳ）に定める退職時の勤続年数区分ごとの支給割合に

過去12か月間の基本給額の月平均額を乗じた額を支給する。

4. (別表Ⅳ)でいう自己都合退職とは、本条第2項に該当する場合はそれに準じ、対象従業員の責による都合で、勤務不良、怠慢等であると会社が判断した場合の退職も含む。

#### **第8条 (賃金の決定に当たっての評価)**

賞与の決定は、半期ごとに行う勤務成績等を勘案して決める。賃金規定に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、「(別表Ⅰ)対象従業員の基本給及び賞与の額」のとおり、賞与額を決定する。なお会社の業績等の勘案し、賞与の額を減額または支給しない場合がある。

#### **第9条 (賃金以外の待遇)**

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、就業規則の規定を準用する。

#### **第10条 (教育訓練)**

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」にしたがって、着実に実施する。

#### **第11条 (その他)**

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 (有効期間)**

本協定の有効期間は、令和3年4月1日から令和5年3月31日までの2年間とする。

令和3年4月1日

株式会社プライムワーク  
代表取締役 岩田 浩治