

## 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 antz 大阪支店（以下「甲」という。）と従業員代表 中山 知栄（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、甲事業所で雇用され派遣先で業務に従事する全ての従業員（以下「対象従業員」という。）に適用する。但し紹介予定派遣にて6カ月以内に派遣先に雇用が移行する者については派遣先均等均衡方式を用いることとする。

一方、待遇決定方式を変更しなければ派遣労働者が希望する就業機会を提供出来ない場合であって当該派遣労働者から合意を得た場合等のやむを得ないと認められる事情がある場合などには、この限りでない。

- 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、退職金、職場手当、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各業種における地域調整を加味したものとする。添付する各業種における地域指数を加味した「株式会社 antz 大阪支店賃金テーブル職業安定業務統計と比較」のとおりとする。

- (一) 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日職発0806第1号「令和4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」（厚労省）とする。
- (二) 地域調整については、東京都、大阪府、兵庫県、京都府、滋賀県、愛知県の派遣先で派遣就業を行うことから通達別添3に定める東京、大阪、京都、滋賀、愛知の指数を使うものとする。ただし兵庫県内においては主に尼崎市、西宮市、伊丹市、神戸市内の派遣先において就業を行う事が多く、概ね通達3に定める兵庫県の地域指数よりも高い公共職業安定所管轄地域の指数を用いるものとする。
- (三) 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。
- (四) 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、第5条のとおりとする。
- (五) 退職手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、前払い退職金とする。

また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、「株式会社 antz 大阪支店賃金テーブル職業安定業務統計と比較」に定める基本給と賞与の合計額に5%を乗じた額とする。

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「株式会社 antz 大阪支店賃金テーブル職業安定業務統計と比較」のとおりとする。

- (1) 職業安定業務統計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) 各業種における地域指数を加味した「株式会社 antz 大阪支店賃金テーブル職業安定業務統計との比較」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

S ランク：10年      A ランク：5年      B ランク：3年

C ランク：2年      D ランク：1年      E ランク：0年

- 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また従事する派遣先において業務の難易度や求める基準が違う事から、基本給額の1～30%の範囲で職務能力にあたる職場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、就業規則（派遣スタッフ用を含む）33条34条35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つ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を除く。自転車については駐輪場等への実費が発生する場合はこの限りではない。

（賃金の決定に当たっての評価）

第7条 基本給・賞与・退職金の決定は、毎期末ごとに行う年次評価を活用する。年次評価の方法は「株式会社 antz 大阪支店評価テーブル職業安定業務統計との比較」に示した年次評価表を用いて毎期末に行い、その評価結果に基づき、各業種における地域指数を加味した「株式会社 antz 大阪支店賃金テーブル職業安定統計との比較」のとおり賃金額・賞与額・退職金額を決定する。

（賃金以外の待遇）

第8条 教育訓練（次号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内勤職員を含む正社員に適応される就業規則と不合理的な待遇差が生じることとならないものとして、派遣スタッフ用就業規則の規定を適用する。

(教育訓練)

第9条 労働者派遣第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 antz 大阪支店教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

(その他)

第10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11条 本協定の有効期間は、2023年4月1日から2024年3月31日までの1年間とする。

2023年3月29日

甲 株式会社 antz 大阪支店

取締役 松川 将人



乙 労働者の過半数を超える代表者

中山 知栄



令和 5 年 3 月 29 日

## 協定対象派遣労働者の賃金の額に関する確認書

株式会社 antz 大阪支店は、令和 5 年 3 月 29 日付けで過半数代表者廣田 裕  
誉と締結した「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」（労  
使協定の有効期間：令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日）について、別紙  
のとおり、当該協定対象派遣労働者の賃金の額が、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「通知」という）の第 2 に定める「一般  
賃金」の額と同等以上であることを確認しました。

事業主名：株式会社 antz 大阪支店

取締役 松川 將人



労働者の過半数を超える代表者

中山 知栄

