

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

株式会社グローバルキャスト名古屋オフィス（以下「甲」という。）と株式会社グローバルキャスト名古屋オフィスの従業員代表（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、甲より派遣されるすべての派遣社員（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（賞与分含む）、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す別表 1 に、対象従業員が勤務する派遣先の事業所所在地に対応する別表 2 の地域指数を乗じたものとする。『以下「一般賃金の額（令和 5 年度）」という。』

（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 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「令和 5 年度適用の職業安定業務統計」（厚生労働省）に基づくものとする。職業分類は、「中分類」と「当該中分類内の小分類」を使用し、職業分類の決定方法は次のとおりとする。

小分類：業務の実態を踏まえ最も適合する職種がある小分類を使用する

中分類：業務の実態から複数の業務に従事する可能性があることから中分類を使用する

（二）通勤手当については、基本給・賞与とは分離し実費支給とし、第 6 条のとおりとする。

（三）地域調整については、対象従業員それぞれの就業地に基づき、通達に定める「地域指数」を用いるものとする。「地域指数」は、「都道府県の地域指数」を使用する。

第4条 対象従業員の基本給（賞与分含む）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）別添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 Dランク：1年

Bランク：3年 Eランク：0年

Cランク：2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には、基本給の1～3%の範囲で昇給を行うこととする。

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、派遣社員給与規定の定めるところに準じて、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、第3条1項（二）に基づき令和4年度の通勤手当の算出方法を使用するものとする。通勤手当の規定に基づき、1ヶ月の上限を[72円（厚生労働省職業安定局長令和4年8月26日通達に基づく）×所定労働時間×週の所定労働日数×52週÷12ヶ月]の範囲内で支給する。ただし、通勤距離（合理的で経済的な経路）が片道2km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。

（一）退職手当の受給に必要な最低勤続年数：

通達に定める「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）

（二）退職時の勤続年数ごと（3年、5年、10年、15年、20年、25年、30年、35年）の支給月数

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。ただし、退職手当制度を開始した令和2年4月1日以前の勤続年数は通算勤続年数に含まないものとする。

（一）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

(二) 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

(対象従業員の賃金の決定に当たっての評価)

第 9 条 基本給及び賞与の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価は公正に評価することとし、その方法は別添書類 2「派遣社員勤務評価表」に定める方法を用いて、その評価結果に基づき、第 4 条第 2 項の追加の手当の範囲を決定する。

(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。)、福利厚生その他の賃金以外の待遇については正社員と同一で、不合理な待遇差が生じることとならないものとする。

(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「株式会社グローバルキャスト教育訓練実施計画」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。ただし、本協定については、令和 5 年 4 月 1 日に遡って適用する。

令和 5 年 8 月 29 日

甲 株式会社グローバルキャスト名古屋オフィス
代表取締役 高瀬 裕之



乙 従業員代表
派遣事業部 山口 悠介

