

労使協定（労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項）

株式会社オフィスブラウンエイ（以下「会社」という。）と会社従業員代表とは、派遣従業員（以下「対象従業員」という。）の待遇に関する事項（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、派遣労働者全員に適用する。

- 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 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、夜勤・休日労働手当、通勤手当、役職手当、交替手当、入社祝金、住宅補助、特別奨励金、正月出勤手当、morning 手当、営業手当、休業手当、調整手当および退職金とする。

（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 の通りとする。

- （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 3 年 8 月 6 日職発 0806 第 3 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「令和 2 年職業安定業務統計調査」（厚生労働省）の「別表 1 と 2」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、第 5 条のとおりとする。
- （3）地域調整については、製造事業部は派遣先地域が広島県内の多岐にわたるため通達に定める「地域指数」の「広島県のハローワーク別地域指数」により調整するものとし、サービス事業部は限定されているため広島県の都道府県指数を採用する。

第 3 条の 2 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）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別表 2 のとおりとすること

- 2 会社は、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 1～50%の範囲で調整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ように努めるものとする。

第4条 対象従業員の時間外労働手当、深夜・休日労働手当は、賃金規定に準じて、法律の定めにしたがって支給する。

第5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ことを基本とする。

第6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ものとする。なお、当該協定の有効日前の勤務期間は通算されないものとする。

(1) 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)

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

「令和2年中小企業の賃金・退職金事情(東京)」の大学卒の支給率(月数)に、同調査において退職金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7条 対象従業員の退職手当は、前条および別表3に定める水準を満たした別に定める退職金規定を適用する。

(賃金の決定に当たっての評価)

第8条 賞与の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は別紙2の評価基準に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、待遇を決定する。

(賃金以外の待遇)

第9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令和2年4月1日より正社員と同等のものを支給する。

(教育訓練)

第10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「教育訓練実施計画」にしたがって、着実に実施する。

(その他)

第11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12条 本協定の有効期間は、令和4年4月1日から令和5年3月31日までの1年間とする。

令和4年
株式会社オフィスブラウンエイ 代表取締役
従業員代表

日
瀬川志保美
小里さとし

別表 1

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）

無期雇用かつフルタイム労働者の平均求人賃金（月額×12÷52÷40で時給換算）に賃金構造基本統計調査の賞与指数と能力・経験調整指数を掛けて計算

令和2年度職業安定業務統計による地域指数（ハローワーク別）より算出

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）より算出別に定める。

別表 2

基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値					
	1	2	3	5	10	20
新入社員	経験3年以上 又は 自社3年以上 及び スキルチェックシートB以上2回 及び 直近1年の出勤率95%以上	経験5年以上 又は 自社5年以上 及び スキルチェックシートB以上4回 及び 直近1年の出勤率95%以上 及び リーダー以上	経験10年以上 又は 自社10年以上 及び スキルチェックシートB以上8回 及び 直近1年の出勤率95%以上 及び リーダー以上3年	経験15年以上 又は 自社15年以上 及び スキルチェックシートB以上12回 及び 直近1年の出勤率98%以上 及び 管理補佐以上	経験20年以上 又は 自社20年以上 及び スキルチェックシートA以上10回 及び 直近1年の出勤率98%以上 及び 管理補佐1年以上	経験30年以上 又は 自社30年以上 及び スキルチェックシートA以上18回 及び 直近1年の出勤率98%以上 及び 管理者以上

別表 3

派遣勤続年数	3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年以上
自己都合（月分）	0.8	1.4	3.2	5.3	7.7	10.6	13.4	15.4
会社都合（月分）	1.3	2.0	4.1	6.5	9.0	11.8	14.5	16.7

労使協定（労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項）

株式会社オフィスブラウンエイ（以下「会社」という。）と会社従業員代表とは、派遣従業員（以下「対象従業員」という。）の待遇に関する事項（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、派遣労働者全員に適用する。

- 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 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、夜勤・休日労働手当、通勤手当、役職手当、交替手当、入社祝金、住宅補助、特別奨励金、正月出勤手当、morning 手当、営業手当、休業手当、調整手当および退職金とする。

（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 の通りとする。

- （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 3 年 8 月 6 日職発 0806 第 3 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「令和 2 年職業安定業務統計調査」（厚生労働省）の「別表 1 と 2」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、第 5 条のとおりとする。
- （3）地域調整については、製造事業部は派遣先地域が広島県内の多岐にわたるため通達に定める「地域指数」の「広島県のハローワーク別地域指数」により調整するものとし、サービス事業部は限定されているため広島県の都道府県指数を採用する。

第 3 条の 2 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）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別表 2 のとおりとすること

- 2 会社は、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 1～50%の範囲で調整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ように努めるものとする。

別表 1

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）

無期雇用かつフルタイム労働者の平均求人賃金（月額×12÷52÷40で時給換算）に賃金構造基本統計調査の賞与指数と能力・経験調整指数を掛けて計算

令和2年度職業安定業務統計による地域指数（ハローワーク別）より算出

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）より算出別に定める。

別表 2

基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値					
	1	2	3	5	10	20
新入社員	経験3年以上 又は 自社3年以上 及び スキルチェックシートB以上2回 及び 直近1年の出勤率95%以上	経験5年以上 又は 自社5年以上 及び スキルチェックシートB以上4回 及び 直近1年の出勤率95%以上 及び リーダー以上	経験10年以上 又は 自社10年以上 及び スキルチェックシートB以上8回 及び 直近1年の出勤率95%以上 及び リーダー以上3年	経験15年以上 又は 自社15年以上 及び スキルチェックシートB以上12回 及び 直近1年の出勤率98%以上 及び 管理補佐以上	経験20年以上 又は 自社20年以上 及び スキルチェックシートA以上10回 及び 直近1年の出勤率98%以上 及び 管理補佐1年以上	経験30年以上 又は 自社30年以上 及び スキルチェックシートA以上18回 及び 直近1年の出勤率98%以上 及び 管理者以上

別表 3

派遣勤続年数	3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年以上
自己都合（月分）	0.8	1.4	3.2	5.3	7.7	10.6	13.4	15.4
会社都合（月分）	1.3	2.0	4.1	6.5	9.0	11.8	14.5	16.7

※2022年4月21日 第5条改定 朱記にて追記

