

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

株式会社エイブルスタッフ（以下会社）と株式会社エイブルスタッフ社員代表
鶴岡法子は、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

- 1 本協定は、派遣先で派遣労働者として業務に従事する者（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 会社は、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、通勤手当とする。

（賃金の決定方法）

第 3 条 対象従業員の基本給の比較対象となる「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「2」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 7 年 8 月 25 日付職発 0825 第 1 号「令和 8 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 条イ号に定める同種の業務に従事する一般の平均的な賃金の額」等について（以下通達と言う。）
- （2）地域調整については、派遣先の事業所在地が広島県内に限られることから、通達別紙 3（職業安定義務統計による地域指数）に定める広島県の指数を用いるものとする。

（賃金テーブル）

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 2 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

上級職：10 年

中級職：3 年

初級職：0 年

2 甲は、第 8 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 1～2%の範囲で能力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。

（時間外労働手当等）

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 19 条（派遣元）に準じて、法律の定めに従って支給する。

（通勤手当）

第 6 条 対象従業員の通勤手当は、通勤距離が片道 2km 以上を対象とし、自宅から勤務先まで公共交通機関の最短経路の実費を補助する。また勤務先への交通機関が無く、マイカー・バイク等を利用して通勤する場合の燃料費・高速道路通行料・駐車場利用料などの取り扱いは個別に協議の上決定する。通勤手当は実費とし、但し非課税限度額をもって支給限度額とする。通勤距離が片道 2km 未満の徒歩通勤者は対象外とする。

（退職手当）

対象従業員の退職手当は、会社に雇用され勤務する正社員に適用します。

詳しくは就業規則第 10 章第 1 条に記載。

（賃金の決定に当たっての評価）

第 8 条 基本給の決定は、勤務評価を年 1 回活用する。勤務評価の方法は次項に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、第 4 条 2 項の昇給の範囲を決定する。

2 派遣社員全員の賃金の改定（昇給・降給）は原則として毎年 6 月に実施することを基本とするが、派遣先での就業開始日が不統一であり、個別に派遣先と協議の上就業開始日から勤続年数に応じて賃金を改定する方法とする

- （1）賃金の改定は各派遣社員の勤務評価を考慮して決定します。対象は基本給を原則対象とします。
- （2）派遣社員の勤務評価により無断欠勤他就業条件に違反した場合は昇給を見合わせたり、賃金の減額を行うこともあります。
- （3）前項の場合、会社は事前に十分な説明を派遣社員に行うものとします。
- （4）次に掲げる者は賃金改定の対象とはしません。

- ① 傷病などの業務外の事由により、実勤務日数が所定の就業日数の 3 分の 2 に達しない者
- ② 休職中の者
- ③ その他賃金改定が不適当と会社が認められる者

(5) 昇給・降給の算定対象期間は次のとおりとします。

算定対象期間 前年 4 月 1 日～当年 3 月 31 日

支給日 当年 5 月 15 日

籍し、算定対象期間 12 ヶ月以上在籍した者が対象となります。

(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正社員と同一とし、正社員就業規則の規定を準用する。

(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」に従って、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 8 年 4 月 1 日から令和 9 年 3 月 31 日までとする。

令和 8 年 4 月 1 日

株式会社エイブルスタッフ 代表取締役 前田 政登己

株式会社エイブルスタッフ 鶴岡 法子