

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ARC（以下、会社」という。）と従業員代表は、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、派遣先で接客・給仕職に従事する従業員（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 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、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当及び退職金とする。

（賃金の決定方法）

第 3 条 対象従業員の基本給及び手当（第 2 条に掲げる賃金のうち、基本給及び本条（三）～（五）の手当を除く。以下同じ。）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。

- （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 3 年 8 月 6 日付職発 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 年賃金構造基本統計調査」厚生労働省）の「1405 身の回り世話従事者」とする。
- （二） 地域調整については、派遣先の事業所所在地が滋賀県内と京都府内に限られることから、通達別添 3 に定める「地域指数」の「滋賀県」京都府」を用いるものとする。
- （三） 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給及び手当とは分離し、第 6 条のとおりとする。
- （四） 通勤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」については、通達の第 3 の 4 に定める合算により比較する方法とし、その額を 71 円（時給換算額）とする。
- （五） 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」については、通達の第 3 の 4 に定める合算により比較する方法とし、その額を別表 1 の「2」に定める額に 6 % を乗じた額（1 円未満の端数切り上げ）とする。

（基本給）

第 4 条 対象従業員の賃金は、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。なお、比較対象となる一般の労働者の平均的な賃金には、基本給の他に定期的に支払われる手当が含まれており、同額以上」を確保した賃金を支給することから、それらが含まれているものとする。

- （一） 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

(二) 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

Cランク：0年

Bランク：3年

Aランク：5年

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、昇給は勤務成績等に応じて決定するものとする。

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。

(特別手当)

第 5 条 特別手当は、会社が特に必要と認めた場合に、支給することがある。ただし、当該手当は会社の業績、能力、勤務地及び職務内容等により異なるものであり、支給が確約されるものではない。

2 前項の金額は、勤務条件の変更、雇用契約の更新及び賃金改定の都度、見直すものとする。

(割増賃金)

第 6 条 対象従業員の時間外労働手当、深夜・休日労働手当は、労働基準法第 37 条の定めに従って支給する。

(通勤手当)

第 7 条 協定対象派遣社員の通勤手当は、労使協定に定める額（時給換算額 71 円）を時給に含めて支給、または時給とは分離して月額 13,000 円（時給換算額 75 円）を上限に 1 km あたり 15 円支給、どちらかの方法により支給するものとし、支給方法は就業条件明示書にて個別に明示する。

(退職金)

第 8 条 対象従業員に対して、別表 1 の一般基本給・賞与等の額の 6 % の額を前払い退職金として支給する。

(賃金の決定に当たっての評価)

第 9 条 賃金の決定は、毎年 4 月に行う勤務評価に基づき、別表 2 のランク表のとおり、時給を決定する。

なお、評価月において勤続 1 年未満の者は、適用を除外する。

(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不合理な相違がないものとする。

(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「教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

(協定期間中の確認事項)

第 12 条 本協定の有効期間中に最低賃金及び一般賃金の額が変更された場合には、有効期間中であっても、本協定に定める対象従業員の賃金額が最低賃金及び一般賃金の額と同等以上の額であるか否かを確認するものとする。

2 前項において、対象従業員の賃金額が最低賃金及び一般賃金の額と同等以上の額でない場合には、本協定に定める賃金の決定方法を変更するために本協定を締結し直すものとする。一方、対象従業員の賃金額が一般の賃金の額と同等以上の額である場合には、会社は、同等以上の額であることを確認した旨の書面を本協定に添付することとする。

(その他)

第 13 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 14 条 本協定の有効期間は、令和 4 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 3 1 日までの 2 年間とする。

2 本有効期間終了後に締結する労使協定についても、労使は、労使協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額を基礎として、協定対象派遣労働者の公正な待遇の確保について誠実に協議するものとする。

令和 4 年 4 月 1 日

株式会社 A R C 代表取締役 野上 みさお

株式会社 A R C 従業員代表 中村 正道

別表1 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
 (基本給及び賞与の関係)

令和4年度適用版

			基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値		
			0年	3年	5年
1	1405身の回り 世話従事者	通達に定める賃 金構造基本統計 調査	960	1236	1291
2	地域調整	滋賀県 98.70%	948	1220	1275
3	退職金(6%)上乘せ後		1005	1294	1352
4	通勤手当(71円) 上乘せ後		1076	1365	1423

			基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値		
			0年	3年	5年
1	1405身の回り 世話従事者	通達に定める賃 金構造基本統計 調査	960	1236	1291
2	地域調整	京都 101.40%	974	1254	1310
3	退職金(6%)上乘せ後		1033	1330	1389
4	通勤手当(71円) 上乘せ後		1104	1401	1460

別表2
ランク表

		時給	号棒	職能評価	時給計		
A	L	1,800	25	10	1,840	<p>①②③④⑤⑥⑦⑧⑨⑩+</p> <p>⑪ミスに対しての的確な対応ができ、再発防止や改善を立案できる。 ⑫教育訓練の指導ができる</p>	
			24	10	1,830		
			23	10	1,820		
			22	10	1,810		
			21	10	1,800		
	K'	1,750	20	10	1,790		職業能力評価(J' ~Lランク)の会社評価の○が9割以上かつ×がない
			19	10	1,780		
			18	10	1,770		
			17	10	1,760		
	K	1,700	16	10	1,750		職業能力評価(J' ~Lランク)の会社評価の○が8割以上かつ×がない
			15	10	1,740		
			14	10	1,730		
	J'	1,650	13	10	1,720		<p>職業能力評価(J' ~Lランク)の会社評価の○が7.5割以上かつ×がない</p> <p>職業能力評価(J' ~Lランク)の会社評価の○が7割以上かつ×がない</p>
			12	10	1,710		
			11	10	1,700		
10			10	1,690			
9			10	1,680			
B	J	1,600	8	10	1,670	<p>①②③④⑤⑥⑦⑧⑨+</p> <p>⑩勤務先でのリーダー・責任者と同じ能力がある</p>	
			7	10	1,660		
			6	10	1,650		
			5	10	1,640		
	I'	1,550	4	10	1,630		職業能力評価(J' ~Lランク)の会社評価の○が9割以上かつ×がない
			3	10	1,620		
			2	10	1,610		
	I	1,500	1	10	1,600		職業能力評価(I' ~Jランク)の会社評価の○が8割以上かつ×がない
			30	10	1,590		
			29	10	1,580		
28			10	1,570			
H'	1,450	27	10	1,560	<p>職業能力評価(I' ~Jランク)の会社評価の○が8割以上かつ×がない</p> <p>職業能力評価(I' ~Jランク)の会社評価の○が7割以上かつ×がない</p>		
		26	10	1,550			
		25	10	1,540			
		24	10	1,530			
		23	10	1,520			
H	1,400	22	10	1,510	<p>職業能力評価(H' ~H' ランク)の会社評価の○が8割以上</p> <p>職業能力評価(H' ~H' ランク)の会社評価の○が7割以上</p>		
		21	10	1,500			
		20	10	1,490			
		19	10	1,480			
C	G'	1,350	18	10	1,470	<p>①②③④⑤⑥⑦⑧+</p> <p>⑨勤務先でのチーフクラスと同等の作業を担当できる</p> <p>①②③④⑤+</p> <p>⑥新しいスタッフの指導・教育ができる。後輩からの評価を得ている ⑦ARCへの貢献度(新しい人材の紹介・声かけなど) ⑧お皿の4枚持ち。チューリンやコーヒーサービスが問題なく対応できる。</p>	
			17	10	1,460		
			16	10	1,450		
	G	1,300	15	10	1,440		<p>①②③④⑤+</p> <p>⑥新しいスタッフの指導・教育ができる。後輩からの評価を得ている ⑦ARCへの貢献度(新しい人材の紹介・声かけなど) ⑧お皿の4枚持ち。チューリンやコーヒーサービスが問題なく対応できる。</p>
			14	10	1,430		
			13	10	1,420		
			12	10	1,410		
	F'	1,250	11	10	1,400		<p>①②③④⑤+</p> <p>⑥新しいスタッフの指導・教育ができる。後輩からの評価を得ている ⑦ARCへの貢献度(新しい人材の紹介・声かけなど) ⑧お皿の4枚持ち。チューリンやコーヒーサービスが問題なく対応できる。</p>
			10	10	1,390		
			9	10	1,380		
8			10	1,370			
7			10	1,360			
F	1,200	6	10	1,350	<p>①②③④⑤+</p> <p>⑥新しいスタッフの指導・教育ができる。後輩からの評価を得ている ⑦ARCへの貢献度(新しい人材の紹介・声かけなど) ⑧お皿の4枚持ち。チューリンやコーヒーサービスが問題なく対応できる。</p>		
		5	10	1,340			
		4	10	1,330			
		3	10	1,320			
E'	1,150	2	10	1,310	<p>①②③④⑤+</p> <p>⑥新しいスタッフの指導・教育ができる。後輩からの評価を得ている ⑦ARCへの貢献度(新しい人材の紹介・声かけなど) ⑧お皿の4枚持ち。チューリンやコーヒーサービスが問題なく対応できる。</p>		
		1	10	1,300			
		20	10	1,290			
		19	10	1,280			
		18	10	1,270			
E	1,100	17	10	1,260	<p>①②③④⑤+</p> <p>⑥新しいスタッフの指導・教育ができる。後輩からの評価を得ている ⑦ARCへの貢献度(新しい人材の紹介・声かけなど) ⑧お皿の4枚持ち。チューリンやコーヒーサービスが問題なく対応できる。</p>		
		16	10	1,250			
		15	10	1,240			
		14	10	1,230			
E	1,100	13	10	1,220	<p>①②③④⑤+</p> <p>⑥新しいスタッフの指導・教育ができる。後輩からの評価を得ている ⑦ARCへの貢献度(新しい人材の紹介・声かけなど) ⑧お皿の4枚持ち。チューリンやコーヒーサービスが問題なく対応できる。</p>		
		12	10	1,210			
		11	10	1,200			
		10	10	1,190			
		9	10	1,180			
		8	10	1,170			
		7	10	1,160			
6	10	1,150					
5	10	1,140					
4	10	1,130					
3	10	1,120					
2	10	1,110					
1	10	1,100					

※別表1「4」の額を下回る場合は、差額を支給する。