

## 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

東京建物スタッフィング株式会社と東京建物スタッフィング株式会社（以下、「甲」という）の労働者の過半数を代表する者（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。

### 第 1 条（対象となる派遣労働者の範囲）

1. 本協定は、派遣先で別表 1 に掲げる業務に従事する従業員（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. 甲は、対象従業員について、派遣社員雇入通知書（兼）就業条件明示書で締結した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。

### 第 2 条（賃金の構成）

1. 対象の従業員の賃金は、基本給、時間外労働手当、深夜・休日労働手当及び通勤手当とする。
2. 別表 1 の基準となる基本給与額時間単価は、退職金相当分 6%を加味した金額とする。

### 第 3 条（賃金の決定方法）

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の 1 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、「令和元年 7 月 8 日職発 0708 第 2 号「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 号の 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）」（厚生労働省）の第 1 条 1 項に定める業務
- (2) 通勤手当については、基本給とは分離し実費支給とし、第 6 条のとおりとする。
- (3) 地域調整については、就業地（派遣先）を基準とした、通達に定める「地域指数」の「都道府県」別に調整を行う。
- (4) 基本給の決定にあたっての勤務評価は、別に定める方法により行い、その評価結果に基づき、原則 1 年ごとに賃金の見直しを行うこととする。

#### 第4条（基本給）

1. 対象従業員の基本給の決定方法は、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。
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別表2のとおりとすること
3. 第3条（4）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・ビジネススキルの向上があると認められた場合には、別表2の基本給額の範囲内で昇給を行うこともある。  
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5条（手当等）

対象従業員の時間外労働手当、深夜・休日手当は就業規則内に定める給与規程第20条、第24条に準じて、法律の定めに従って支給する。

#### 第6条（通勤手当）

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。

#### 第7条（賃金以外の待遇）

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、就業規則第47条～第60条までの規定を準用する。

#### 第8条（教育訓練）

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「東京建物スタッフィング株式会社 教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

#### 第9条（その他）

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。

#### 第10条（有効期間）

本協定の有効期間は2020年4月1日～2022年3月31日までの2年間とする。



## 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

東京建物スタッフィング株式会社と東京建物スタッフィング株式会社（以下、「甲」という）の労働者の過半数を代表する者（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。

### 第 1 条（対象となる派遣労働者の範囲）

1. 本協定は、派遣先で別表 1 に掲げる業務に従事する従業員（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. 甲は、対象従業員について、派遣社員雇入通知書（兼）就業条件明示書で締結した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。

### 第 2 条（賃金の構成）

1. 対象の従業員の賃金は、基本給、時間外労働手当、深夜・休日労働手当及び通勤手当とする。
2. 別表 1 の基準となる基本給与額時間単価は、退職金相当分 6%を加味した金額とする。

### 第 3 条（賃金の決定方法）

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の 1 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、「令和元年 7 月 8 日職発 0708 第 2 号「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 号の 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）」（厚生労働省）の第 1 条 1 項に定める業務
- （2）通勤手当については、基本給とは分離し実費支給とし、第 6 条のとおりとする。
- （3）地域調整については、就業地（派遣先）を基準とした、通達に定める「地域指数」の「都道府県」別に調整を行う。
- （4）基本給の決定にあたっての勤務評価は、別に定める方法により行い、その評価結果に基づき、原則 1 年ごとに賃金の見直しを行うこととする。

#### 第4条（基本給）

1. 対象従業員の基本給の決定方法は、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。
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別表2のとおりとすること
3. 第3条（4）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・ビジネススキルの向上があると認められた場合には、別表2の基本給額の範囲内で昇給を行うこともある。  
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5条（手当等）

対象従業員の時間外労働手当、深夜・休日手当は就業規則内に定める給与規程第20条、第24条に準じて、法律の定めに従って支給する。

#### 第6条（通勤手当）

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。

#### 第7条（賃金以外の待遇）

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、就業規則第47条～第60条までの規定を準用する。

#### 第8条（教育訓練）

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「東京建物スタッフィング株式会社 教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

#### 第9条（その他）

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。

#### 第10条（有効期間）

本協定の有効期間は2020年4月1日～2022年3月31日までの2年間とする。

2020年 2月 28日

東京建物スタッフィング株式会社 代表取締役 近藤 学



労働者の過半数を代表する者 堤 久美子



## 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

東京建物スタッフィング株式会社と東京建物スタッフィング株式会社（以下、「甲」という）の労働者の過半数を代表する者（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。

### 第 1 条（対象となる派遣労働者の範囲）

1. 本協定は、派遣先で別表 1 に掲げる業務に従事する従業員（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. 甲は、対象従業員について、派遣社員雇入通知書（兼）就業条件明示書で締結した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。

### 第 2 条（賃金の構成）

1. 対象の従業員の賃金は、基本給、時間外労働手当、深夜・休日労働手当及び通勤手当とする。
2. 別表 1 の基準となる基本給与額時間単価は、退職金相当分 6%を加味した金額とする。

### 第 3 条（賃金の決定方法）

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の 1 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、「令和元年 7 月 8 日職発 0708 第 2 号「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 号の 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）」（厚生労働省）の第 1 条 1 項に定める業務
- (2) 通勤手当については、基本給とは分離し実費支給とし、第 6 条のとおりとする。
- (3) 地域調整については、就業地（派遣先）を基準とした、通達に定める「地域指数」の「都道府県」別に調整を行う。
- (4) 基本給の決定にあたっての勤務評価は、別に定める方法により行い、その評価結果に基づき、原則 1 年ごとに賃金の見直しを行うこととする。

#### 第4条（基本給）

1. 対象従業員の基本給の決定方法は、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。
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別表2のとおりとすること
3. 第3条（4）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・ビジネススキルの向上があると認められた場合には、別表2の基本給額の範囲内で昇給を行うこともある。  
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5条（手当等）

対象従業員の時間外労働手当、深夜・休日手当は就業規則内に定める給与規程第20条、第24条に準じて、法律の定めに従って支給する。

#### 第6条（通勤手当）

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。

#### 第7条（賃金以外の待遇）

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、就業規則第47条～第60条までの規定を準用する。

#### 第8条（教育訓練）

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「東京建物スタッフィング株式会社 教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

#### 第9条（その他）

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。

#### 第10条（有効期間）

本協定の有効期間は2020年4月1日～2022年3月31日までの2年間とする。



2020年 2月 28日

東京建物スタッフィング株式会社 代表取締役 近藤 学



労働者の過半数を代表する者

米盛 絵里子



## 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

東京建物スタッフィング株式会社と東京建物スタッフィング株式会社（以下、「甲」という）の労働者の過半数を代表する者（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。

### 第 1 条（対象となる派遣労働者の範囲）

1. 本協定は、派遣先で別表 1 に掲げる業務に従事する従業員（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. 甲は、対象従業員について、派遣社員雇入通知書（兼）就業条件明示書で締結した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。

### 第 2 条（賃金の構成）

1. 対象の従業員の賃金は、基本給、時間外労働手当、深夜・休日労働手当及び通勤手当とする。
2. 別表 1 の基準となる基本給与額時間単価は、退職金相当分 6%を加味した金額とする。

### 第 3 条（賃金の決定方法）

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の 1 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、「令和元年 7 月 8 日職発 0708 第 2 号「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 号の 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）」（厚生労働省）の第 1 条 1 項に定める業務
- （2）通勤手当については、基本給とは分離し実費支給とし、第 6 条のとおりとする。
- （3）地域調整については、就業地（派遣先）を基準とした、通達に定める「地域指数」の「都道府県」別に調整を行う。
- （4）基本給の決定にあたっての勤務評価は、別に定める方法により行い、その評価結果に基づき、原則 1 年ごとに賃金の見直しを行うこととする。

#### 第4条（基本給）

1. 対象従業員の基本給の決定方法は、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。
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別表2のとおりとすること
3. 第3条（4）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・ビジネススキルの向上があると認められた場合には、別表2の基本給額の範囲内で昇給を行うこともある。  
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5条（手当等）

対象従業員の時間外労働手当、深夜・休日手当は就業規則内に定める給与規程第20条、第24条に準じて、法律の定めに従って支給する。

#### 第6条（通勤手当）

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。

#### 第7条（賃金以外の待遇）

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、就業規則第47条～第60条までの規定を準用する。

#### 第8条（教育訓練）

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「東京建物スタッフィング株式会社 教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

#### 第9条（その他）

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。

#### 第10条（有効期間）

本協定の有効期間は2020年4月1日～2022年3月31日までの2年間とする。

2020年 2月28日

東京建物スタッフィング株式会社 代表取締役 近藤 学



労働者の過半数を代表する者

平尾 奈津子