

## 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

株式会社アンフィニー（以下「甲」という。）と株式会社アンフィニー 従業員代表 浅井 美江（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、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、職務給、手当、役付手当、賞与、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、職務手当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「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 6 年 8 月 27 日付職発 0827 第 1 号「令和 7 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。）の別添 2「小分類」に定める職種とし、別表 1 に掲げるものとする。

（二） 前号にかかわらず、業務の実態から複数の業務に従事する可能性がある場合は、「中分類」を使用するものとする。

（三） 地域調整については、通達別添 3 に定める派遣先の事業所所在地の都道府県別の指数を用いるものとする。

（四） 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、法律の定めに従って支給する。

（五） 通勤手当については、時給とは分離し、対象従業員の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」は、通勤に要する実費に相当する額とする。

（六） 退職手当については、時給とは分離し、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、次に掲げる条件を満たした別表 3 のとおりとする。

① 退職手当の受給に必要な最低勤続年数：

通達別添 4 に定める「令和 4 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（3 年、5 年、10 年、15 年、20 年、25 年、30 年、33 年、定年）の支給月数：

「令和 4 年中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）の大学卒の場合の支給率（月数）に、同調査において退職手当制度があると回答した企業の割合を乗じた数値として通達に定めるもの

第4条 対象従業員の基本給、職務手当及び賞与は、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。

- (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

Aランク：10年（能力・経験調整指数：151.2）

Bランク：3年（能力・経験調整指数：129.1）

Cランク：0年（能力・経験調整指数：100.0）

※能力・経験調整指数の年数は、協定対象派遣労働者の勤続年数を示すものではない。

- (三) 手当については、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、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。当該手当の金額は、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
- (四) 役付手当は、役付に応じ、次の通り支給する。

リーダー相当職：300円（時給）

マネージャー相当職：500円（時給）

- (五) 賞与については、別表1の2に定める額の2%の額を時給に含めて支給する。
- (六) 通勤手当については、通勤に要する実費に相当する額を支給する。ただし、交通機関等を利用しなければ通勤することが困難である従業員以外の従業員であって、交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離（一般に利用しうる最短の経路の長さによる。）が片道2km未満であるものには支給しない。なお、車通勤の場合は次表に定めるものとする。

直線距離	3km 未満	5km 未満	10km 未満	10km 以上
日払金額	150円	250円	500円	1,000円

- (七) 退職手当については、次に掲げる条件を満たした別表4のとおりとする。  
ただし、退職手当制度を開始した平成31年1月1日以前の勤続年数の取扱いについては、労使で協議して別途定める。
- ① 別表3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
- ② 別表3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

2 甲は、第5条の規定による対象従業員の人事考課に基づき、以下の基準で時給を昇給又は降給させるものとする。ただし、別表1の同種の業務に従事する一般の労働者の基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値のランクごとの各年数の額を下回らないものとする。

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。

人事考課表の評価	昇給額
S	基本給を3%昇給
A	基本給を1%昇給
B	現状維持
C	基本給を1%降給
D	基本給を2%降給

(賃金の決定に当たっての評価)

第5条 基本給の決定は、1年ごとに行う人事考課表を活用する。評価は公正に評価することとし、その評価結果に基づき、第4条第2項の昇降給の範囲を決定する。

(賃金以外の待遇)

第6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7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8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9条 本協定の有効期間は、令和7年4月1日から令和9年3月31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、労使協定に定める対象従業員の賃金の額を基礎として、対象従業員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7年1月21日

甲 株式会社アンフィニー 代表取締役 中島 晋也



乙 株式会社アンフィニー 労働者代表 浅井 美江

