

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

株式会社セゾンパーソナルプラスと従業員代表者は、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。

(対象となる労働者の範囲)

第 1 条 本協定は、派遣契約により就業する労働者(以下、対象労働者)に適用する。

2 対象労働者については、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 株式会社セゾンパーソナルプラスは、対象労働者について、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 対象労働者の賃金は、基本給、賞与、時間外労働手当、深夜休日労働手当、通勤手当及び退職手当とする。

(賃金の決定方法)

第 3 条 対象労働者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、次の各号を満たす別表 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『労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項第 2 号イ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の基準値」の「人事事務員」「受付・案内事務員」「秘書」「電話応接事務員」「総合事務員」「その他の一般事務の職業」「経理事務員」「営業・販売事務員」「小売店販売員」「その他の営業の職業」「広告宣伝人」「軽作業員」
- (2)通勤手当については、基本給及び賞与とは別に、第 6 条のとおりとする。
- (3)地域調整については、就業地に応じて「東京」「埼玉」「神奈川」「千葉」「大阪」「兵庫」「滋賀」「新潟」により調整。

第 4 条 対象労働者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。

C ランク:リーダー

B ランク: サブリーダー

A ランク: 一般職

2 第 8 条の規程による対象労働者の人事考課の結果、同じ職務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 10～250 円の範囲で加算給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機会を提示するように努めるものとする。

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、有期派遣スタッフ就業規則第 40 条及び無期派遣スタッフ就業規則第 39 条に準じて、法律の定めにしたがって支給する。

第 6 条 対象労働者の通勤手当は、会社が承認した経路により公共交通機関を利用して通勤する者に対して、次のルールに基づき、実費に相当する額を支給する。

(1)会社が承認する経路は、最も経済的な経路とする。

(2)「一ヶ月定期代」と「日額交通費×出勤日数」で計算した額を比較し、低い方の額を支給する。

(3)自宅から最寄り駅までバスを使用する場合、距離証明書に基づき片道 2 km 以上の場合に支給する。(2 km 未満の場合は支給しない)

第 7 条 対象労働者の退職手当は、一般の労働者の退職金に相当する額と「同等以上」を確保するため、一般の労働者の現金給与額に占める退職給付等の費用の割合(以下「退職給付等の費用の割合」という)を基本給及び賞与に乗じた額を退職金とし、当該割合を「6%」とする。当該退職金を算出した結果、1 円未満の端数が生じた場合には、当該端数を切り上げるものとする。

尚、「6%」とは局長通達で定められた「平成 28 年就労条件総合調査」の「退職給付等の費用」の「現金給与額」(平成 28 年賃金構造基本統計調査により超過勤務手当分を除いた額)に占める割合である。

(賃金の決定にあたっての人事考課)

第 8 条 人事考課は、有期派遣スタッフ就業規則第 4 3 条及び無期派遣スタッフ就業規則第 4 2 条に基づき行うものとする。人事考課により評価が高い者は、別表 2 及び第 4 条に記載の範囲内で昇給または昇格する。

(賃金以外の待遇)

第 9 条 賃金以外の待遇については、会社と福利厚生機関との契約に基づきサービスを提供する他、社員の規程に準じて、有期派遣スタッフ就業規則及び無期派遣就業規則に定めるものとする。

(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「年次定期研修」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2020年4月1日から2021年3月31日までの1年間とする。

2020年 2月 28日

株式会社セゾンパーソナルプラス
代表取締役社長 能城 成一郎

株式会社セゾンパーソナルプラス
従業員代表 横山 啓