

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セゾンパーソナルプラス東京本社従業員代表者は、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。

(対象となる派遣労働者の範囲)

第 1 条 本協定は、東京本社管轄の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、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 6 年 8 月 27 日職発 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 に定める「ソフトウェア開発技術者」「金融・保険営業員」「その他の営業の職業」「調理人」「旅館・ホテル・乗物接客員」「その他の接客・給仕の職業」「広告宣伝員」「総務事務員」「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」「銀行等窓口事務員」「経理事務員」「営業・販売事務員」「データ入力係員」「小売店販売員」「その他の販売類似の職業」「軽作業員」とする。

(2)地域調整については、通達別添 3 に定める都道府県別地域指数を使用し、就業地に応じて「北海道」「東京」「埼玉」「神奈川」「千葉」「茨城」「栃木」「新潟」「大阪」「兵庫」「滋賀」「京都」「奈良」「和歌山」により調整する。

(3)時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、有期派遣スタッフ就業規則第 41 条、無期派遣スタッフ就業規則第 40 条、連合 WN 有期派遣スタッフ就業規則第 39 条及び連合 WN 無期派遣スタッフ就業規則第 38 条に準じて、法律の定めにしたがって支給する。

(4)通勤手当については、基本給及び賞与とは分離し、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。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 2 km未満であるものを除く。

(5)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とし、その額を別表 1 に定める額に 5%を乗じた額(1 円未満の端数切り上げ)とする。

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

(3)通勤手当については、有期派遣スタッフ就業規則第 33 条第 2 項、無期派遣スタッフ就業規則第 32 条第 2 項、連合 WN 営業部有期派遣スタッフ就業規則第 31 条第 2 項及び連合 WN 営業部無期派遣スタッフ就業規則第 30 条第 2 項に従って、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 2 km未満であるものを除く。

(4)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とし、その額を別表 1 に定める額に 5%を乗じた額(1 円未満の端数切り上げ)とする。

2 第 5 条の規程による対象労働者の人事考課の結果、同じ職務の内容であったとしても、その経験の蓄積及び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の機会を提示するものとする。

(賃金の決定にあたっての人事考課)

第5条 基本給の決定は、年1回行う人事考課を活用する。人事考課は公正に実施することとし、その方法は有期派遣スタッフ就業規則第44条、無期派遣スタッフ就業規則第43条、連合WN有期派遣スタッフ就業規則第41条及び連合WN無期派遣スタッフ就業規則第40条に定める方法を準用し、その考課の結果に基づき、第4条第2項の追加の手当の範囲を決定する。

(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、社員の規程と不合理な待遇差が生じることとならないものとして、有期派遣スタッフ就業規則第79条及び無期派遣スタッフ就業規則第78条に定めるものとする。

(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「年次定期研修」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2025年4月1日から2026年3月31日までの1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。

2024年10月18日

株式会社セゾンパーソナルプラス
代表取締役社長 嶋田 かおり

株式会社セゾンパーソナルプラス 東京本社
従業員代表 杉本 滉介