

## 労働者派遣法第30条の4条第1項の規定に基づく労使協定

### 仕分け・検品・ピッキング 781 選別作業員

ネストライプ株式会社（以下「会社」という）と会社の過半数代表者 松永 美智子 は、労働者派遣法第30条の4条第1項に基づき、下記のとおり協定する。

#### 記

（協定の対象者等）

第1条 本協定は、派遣先で「仕分け・検品・ピッキング 選別作業員」に従事する社員（紹介予定派遣に係るものを除く。以下「対象社員」という）に適用する。

第2条 前条により対象社員を限定した理由は、当該対象社員は、派遣先が変更される頻度が高いことから、賃金決定基準が不明確となり、人事評価制度による中長期的な人材育成が困難となることを防ぐためである。

第3条 一の労働契約の契約期間中に、当該労働契約に係る対象社員について、派遣先の変更を理由として、協定対象派遣労働者であるか否かを変更しないものとする。ただし、待遇決定方式を変更しなければ派遣労働者が希望する就業機会を提供できない場合であつて当該派遣労働者から合意を得た場合等のやむを得ないと認められる事業がある場合などは、この限りではない。

（賃金の構成）

第4条 対象社員の賃金は時給とし、その構成は次の各号に掲げるとおりとする。

- （1）基本給、能力・貢献手当、賞与（以下「基本給・賞与等」という。）
- （2）時間外手当、深夜・休日労働手当
- （3）通勤手当
- （4）退職金

（賃金の基準）

第5条 対象社員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、次の各号に掲げる条件を満たした別表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2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「平成30年 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）」の「選別作業員」

(2) 地域調整については、派遣先の事業所その他派遣就業の場所に応じて、別表1②のとおりとする。

(3) 通勤手当については、基本給・賞与等とは分離し、第11条のとおりとする。

(4) 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%の額を前払い退職手当として支給する。

別表1 一般賃金（基本給・賞与等関連）（単位/円）

			基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
①	選別作業員	通達に定める 職業安定統計	1,052	1,220	1,335	1,388	1,460	1,720	2,146
②	地域調整	(福岡) 91.8%	966	1,120	1,226	1,275	1,341	1,579	1,970
		(佐賀) 86.0%	905	1,050	1,149	1,194	1,256	1,480	1,846
		(大分) 89.9%	946	1,097	1,201	1,248	1,313	1,547	1,930
		(熊本) 87.6%	922	1,069	1,170	1,216	1,279	1,507	1,880

第6条 第5条の基準に基づく賃金テーブルは、シングルレートとし、上位よりAランク、Bランクとし、一般賃金との対応関係は、別表2のとおりとする。

別表2 対象従業員の基本給及び賞与の額（単位/円）

等級	基本給額 (各ランクの最低額)	合計額	≧	対応する一般賃金	対応する一般の労働者の能力・経験
Aランク	1,217	1,217		1,149	2年
Bランク	905	905		905	0年

2 新卒者については、Bランクに該当するものとみなす。中途採用者については、前職での経験等を考慮して、本人と面談のうえ、これを定める。

3 派遣先が複数ある場合は、地域調整が最も低い地域でテーブルを作成し、支給額は、賃金額÷基準値係数×派遣先係数により計算する。

4 別表2の対応する一般労働者の能力・経験は、実際の勤続年数ではなく、Aランクの2年は、職務内容・責任の度合い・困難度等を考慮し、勤続年数10年を基準とし、個別労働契約により決定する。

(賃金の決定)

第7条 対象社員の基本給は、以下に定める役割遂行基準により、該当ランクを決定し、これを定める。

<役割遂行基準：事業報告に添付する>

ランク	役割	役割遂行基準
A ランク	業務推進指導職	<ul style="list-style-type: none"><li>勤続年数が概ね10年以上でかつ、上司を補佐しながら、自己及びチームの任務・目標を設定する。同僚や後輩と問題意識を共有し、業務達成に向かって動機づけながら計画的に成果を実現する。</li><li>複数の定常業務を含む計画的・応用的な業務を担当する。幅広い裁量や創意工夫により、業績に貢献でき、独自の成果を実現する。</li><li>部門横断的な視野に立ち、日常的な部下への指導・監督を行う。</li></ul>
B ランク	担当職 ⇒担当者としての自己判断	<ul style="list-style-type: none"><li>応用を伴う比較的定常的な業務を、上司の一般的な指示を受けて仲間と協力して忠実に実行し、効率的に正しい成果をだす。</li><li>職場の問題点を正確に上司に報告し、判断を仰ぎながら、作業能率と品質・サービスの向上、顧客の信頼、円滑な人間関係を保ちながら正確に業務を遂行する。</li></ul>

(能力・貢献手当)

第8条 会社は、対象社員の人事評価の結果、その経験の蓄積・能力の向上、派遣元や派遣先への貢献度高いと認めた場合には、基本給額の0%から3%の範囲内で定めた能力手当を別途支給する。

(昇格)

第9条 会社は、人事評価の結果に基づき、第7条の役割遂行基準を踏まえ、人事評価の方法は派遣スタッフ給与規程第13条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、決定する。

(賞与相当額)

第10条 賞与相当額については、基本総額に含めて支給するため、賞与として別途支給しない。

(通勤手当)

第11条 通勤手当は、社員の通勤に係る費用負担の補助として、自宅から就業現場、送迎利用者は自宅から送迎集合場所までの距離に応じた交通費を支給する。

2 通勤手当の計算方法は、【距離】×【10円(1kmあたり10円)】×【2(往復)】により得た額とする。

3 通勤の経路及び方法は、最も合理的かつ経済的であると会社が認めたものに限ることとし、30,000円を上限とする。

4 片道2km未満の場合は通勤手当は支給しない。

(割増賃金)

第12条 対象社員の時間外労働手当、深夜・休日労働手当は、派遣先スタッフ給与規定第7条に準じて、法律の定めに従って支給する。

(退職手当)

第13条 退職手当は、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。

(賃金以外の待遇)

第14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派遣スタッフ就業規則第61条、社員等就業規則の規定を準用する。

(教育訓練)

第15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「ネストライブ教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

(その他)

第16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17条 この協定の有効期間は、令和2年4月1日から令和3年3月31日までの1年間とする。

2020年 3月 24日

【使用者】

ネストライブ株式会社

代表取締役 大川 純



【過半数代表者】

氏名 松永美智子

