

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 Iazo（以下「甲」という。）と本社過半数代表者 大塚 望永（以下「乙」という。）とは労働者派遣法第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 （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に、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、賞与、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当および退職手当とする。

（賃金の決定方法）

- 第3条 対象従業員の基本給およ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、対象従業員が勤務する派遣先の事業所所在地に対応する地域指数を乗じたものとする。
- （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「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「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）」の小分類または中分類を用いるものとする。
- （2）地域調整については、通達に定める平成30年度職業安定業務統計による地域指数（ハローワーク別地域指数）を用いるものとする。

(基本給、賞与)

第4条 対象従業員の基本給および賞与は、別表1 のとおり基準値に能力経験調整指数を乗じた値に、別表2の派遣就業場所を管轄するハローワーク地域指数を乗じた値（円未満の端数が生じた場合には、端数を切り上げる。）と同等かこれを超える額とする。

対象従業員の等級と別表1の能力・経験調整指数との対応関係は、Aランク10年、Bランク3年、Cランク0年とする。

なお、本協定発効時の基本給および賞与は、すべての対象従業員に別表1の基準値を適用する。

(時間外労働手当、深夜・休日労働手当)

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、派遣従業員就業規則第46～47条に準じて、法律の定めに従って支給する。

(通勤手当)

第6条 対象従業員の基本給及び賞与とは別に、最も経済的かつ合理的な経路及び方法による通勤手当を実費支給する。

派遣先週所定時間×52週×73円÷12ヶ月を上限とする。

通勤距離が片道2km未満であるものには支給しない。

通勤方法が公共交通機関以外の場合は、損害保険の加入など会社が定めた要件を満たし、かつ申請により会社の承認を得たものに限る。

(1) 公共交通機関利用

自宅から勤務地それぞれ最寄り駅間一往復の乗車代金に、1か月の実勤務日数を乗じた額を支給する。

(2) 自動車及び二輪車使用

往復の通勤距離に応じて下記計算に基づき支給する。有料道路、有料駐車場等の利用は、申請によって承認することがある。

自動車：往復の通勤距離(単位km)/10km(10当たりの標準走行距離)×150円

自動車：往復の通勤距離(単位km)/20km(10当たりの標準走行距離)×150円

(3) 自転車及び徒歩による通勤

通勤手当を支給しない。

（退職手当）

第7条 対象従業員の退職手当は、「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法とし、その額を別表1に別表2を乗じた額に定める額に5%を乗じた額（1円未満の端数切り上げ）とする。

（勤務評価）

第8条 毎年4月（評価期間：当年4月～3月）に、派遣先と連携して対象従業員の勤務評価を行う。

評価ランクは、「標準より優秀」、「標準」、「標準より物足りない」3段階とし、評価により派遣従業員就業規則（給与改定）第53条に定める方法を準用し見直しを行う。

（賃金以外の待遇）

第9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同一とし、就業規則の規定を準用する。

（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「キャリア形成支援制度に関する計画書キャリアアップに資する教育訓練」に従い、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、2025年4月1日から2026年3月31日までの1年間とする。

2025年3月20日

甲 株式会社 lazo

代表取締役 鎌田 光剛



乙 株式会社 lazo

過半数代表者 大塚 望永

