

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

通達の第 1 の 5「現下の新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う労働市場への影響等を踏まえた取扱い」に基づき、別表 1 に定める職種について、別表 2 で定める地域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職種は、新型コロナウイルス感染症（以下「感染症」という。）の感染拡大による派遣労働者の雇用への影響を踏まえ、派遣労働者の雇用維持・確保を図ることを目的として令和 3 年度中においては、通達第 1 の 5 に定める一般賃金の額（令和 2 年度）を用いるものとする。

ただし、令和 3 年度中の感染症の感染状況によっては、本協定の見直しを行う可能性のあること、および、短時間又は有期雇用である対象従業員については、正社員との間で不合理な待遇差が生じることとならないよう留意するものとする。

この取扱いを適用するために、株式会社 T・000N と株式会社 T・000N 労働者過半数代表は、次に定めるイ・ロの事業活動を示す指標等の事項を別表 6、別表 7、において「全国一律」ではなく、「職種別」・「地域別」に、詳細に確認したところ、派遣先における派遣労働者の需要そのものが、別表 6 で示した「職種」、別表 7 で示した「地域」で継続的に減少しており、令和 3 年度中の感染症の動向によっては、引き続き、別表 6 で示した「職種」、別表 7 で示した「地域」において派遣労働者の需要そのものの減少に基づく、労働者派遣契約数の減少が、「近い将来に見込まれていること」を相互に確認した。

- イ 株式会社 T・000N の別表 6 で示した「職種」の各月ごとの労働者派遣契約数が、別表 6 のとおり、令和 2 年度に入ってから、継続的に減少していること。
- ロ 株式会社 T・000N の別表 7 で示した「地域」の各月ごとの労働者派遣契約数が、別表 7（地域圏別で記載）のとおり、令和 2 年度に入ってから、継続的に減少していること。

以上の事実を踏まえたうえで、株式会社 T・000N と株式会社 T・000N 労働者過半数代表は、労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項の規定に関し、労使協定を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、派遣先で別表 1 の業務に従事する株式会社 T・000N の従業員（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可能性もあることから、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 T・000N 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、有期雇用派遣社員賃金規程第5条に定められた所に従い、基本賃金、手当（時間外勤務手当・休日勤務手当・深夜勤務手当・通勤手当）、退職一時金とする。

(※有期雇用派遣社員賃金規程の中の「基本賃金」という用語は、「基本給」のことを表している。以下同じ。)

(賃金の決定方法)

第3条 対象従業員の賃金（基本賃金＋職務に関連する手当のこと。定期に支給される賞与の規程は無い。）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に、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別表2の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日職発第0708第2号「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」(以下「通達」という。)に定める「平成30年度賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)に記載された全職種のうち、別表1に記載したもの。
- (2) 通勤手当については、基本賃金とは分離し、第6条のとおりとする。
- (3) 地域調整については、就業可能性がある地域が東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県に限られることから、通達に定める「地域指数」の「東京・神奈川・千葉・埼玉」により調整。

第4条 対象従業員の賃金の額は、次の各号に掲げる条件を満たした別表3の1（東京・神奈川・千葉・埼玉）及び、別表3の2（東京・神奈川・千葉・埼玉）の金額以上のものとする。

- (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に別表2の地域指数を乗じて算出される金額と同額以上であること。
- (2) 別表3の1及び、別表3の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
Bランク：8年
Cランク：5年
Dランク：3年
Eランク：0年

(この経験年数は、労働者の能力を測るための目安であり、現実の経験年数とは完全には一致しない)

2 株式会社 T・000N は、有期雇用派遣社員賃金規程第 15 条に定める方法により対象従業員の勤務評価の結果、同じ職務の内容であったとしても、その経験の蓄積・能力の向上が著しいと認められた場合には、有期雇用派遣社員賃金規程第 15 条に定められた方法に従い、基本賃金の増額改定を行うこととする。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ように、努めるものとする。

第 5 条 対象従業員の割増賃金（時間外勤務手当・休日勤務手当・深夜勤務手当）は有期雇用派遣社員賃金規程第 17 条～19 条の定める所により、法律の定めに従って支給する。

第 6 条 対象従業員の通勤手当は、有期雇用派遣社員賃金規程第 16 条の定める所に従い、通勤費用の実費を通勤手当として支給する。

第 7 条 対象従業員の退職一時金の比較対象となる「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 4 のとおりとする。

(1) 退職一時金の受給に必要な最低勤続年数：

通達に定める「平成 30 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）の支給月数：

「平成 30 年中小企業の賃金・退職金事情」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（71.3%）をかけた数値を小数点以下 2 位で繰り上げて、小数点以下 1 位までを表示したもの。

第 8 条 対象従業員の退職一時金は、次の各号に掲げる条件を満たした別表 5 の金額以上のものとする。ただし、株式会社 T・000N において退職一時金制度が開始されたのが令和 2 年 4 月 1 日からなので、勤続年数の起算点は令和 2 年 4 月 1 日とする。また、勤続年数の数え方等の詳細は、有期雇用派遣社員賃金規程第 20 条の定めに従うこととする。

(1) 別表 4 に示したものと比べて、退職一時金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 4 に示したものと比べて、退職時の勤続年数ごとの退職一時金の支給月数が同月数以上であること。

(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、については株式会社T・000Nの正社員との均衡が確保されている待遇を有期雇用派遣社員就業規則に定めることとし、有期雇用派遣社員就業規則第44条～第50条、及び73条及び第85条などの規定に従って実施するものとする。

(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「株式会社T・000N教育訓練実施計画」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、令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間とする。

令和3年 1月 31 日

株式会社T・000N 代表取締役

泊 竜太



株式会社T・000N 労働者過半数代表

川林 進



別表1 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
(平成30年賃金構造基本統計調査)

番号	職種	基準値及び基準値に能力・経験指数を乗じた値				
		0年	3年	5年	8年	10年
863	ビル清掃員	887	1,170	1,231	1,363	1,450
401	百貨店店員	1,000	1,319	1,388	1,537	1,635

記入上の注意

- ・別表1は平成30年賃金構造基本統計調査の対応する職種について、基準値及び基準値に能力・経験調整指数(0年、3年、5年、8年、10年)を乗じた値別の数値を記載。
- ・8年目の金額は、令和元年8月19日付けの厚生労働省Q&A、問2-7に記載された計算式により算出したもの。
- ・上記の経験年数、(0年、3年、5年、8年、10年)は、労働者の能力を計測するための目安であり、現実の経験年数と完全に一致するものではない。

別表2 地域指数(平成30年度職業安定業務統計による地域指数)

東京	114.1
神奈川	109.5
千葉	105.5
埼玉	105.5

記入上の注意

- ・派遣先事業所の所在する可能性のある場所に応じて、平成30年度職業安定業務統計(通達別添3)に定める地域指数を別表1に記載された各職種の数値を乗じる形となる。

別表3の1 ビル清掃員(863)の賃金等
 (平成30年賃金基本構造統計調査)
 「東京」・「神奈川」・「千葉」・「埼玉」

等級	職務の内容	基本賃金+職務に関連する諸手当	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額 (※1)	対応する一般の労働者の能力・経験
A ラ ン ク	下記のランクで記載した現場の複数の責任者としての確なクレームの最終対応、得意先、協力会社、施設利用者など関係者との折衝と調整ができる。また、電気工事士、ボイラー技士などの設備系の資格を所有している。	【東京】 1,655～ 【神奈川】 1,653～ 【千葉】 1,530～ 【埼玉】 1,530～	【東京】 1,655 【神奈川】 1,653 【千葉】 1,530 【埼玉】 1,530	10年
B ラ ン ク	オフィスビル、マンション、商業施設、倉庫及び工場病院医療施設等の現場責任者として、電気、衛生、空調設備などの日常点検、電気保安規定の遵守、的確なクレーム対応、巡回点検、得意先、協力会社、施設利用者など関係者との的確な折衝、清掃スタッフの管理、作業予定計画書、完了報告書の作成、定例ミーティングの出席等を適切に行える。	【東京】 1,556～ 【神奈川】 1,495～ 【千葉】 1,438～ 【埼玉】 1,438～	【東京】 1,556 【神奈川】 1,495 【千葉】 1,438 【埼玉】 1,438	8年

C ラ ン ク	一般的な清掃会社社員が取得しているビルクリーニング技能士、衛生管理責任者等の資格を取得し、大型清掃現場責任者、責任者の代行者としてクレームの一次対応、品質管理、新人教育ができる。	【東京】 1,405～ 【神奈川】 1,405～ 【千葉】 1,299～ 【埼玉】 1,299～	≧	【東京】 1,405 【神奈川】 1,405 【千葉】 1,299 【埼玉】 1,299	5年
D ラ ン ク	オフィス、中規模マンション、高級マンション、商業施設、倉庫及び工場、病院等医療施設等の5～6人の中規模清掃現場にて、責任者に業務の改善方法を提案する事ができ、責任者の了解の下、その提案を自ら実施できる。また、責任者の不在時には責任者の業務を代行できる。	【東京】 1,355～ 【神奈川】 1,335～ 【千葉】 1,235～ 【埼玉】 1,235～		【東京】 1,355 【神奈川】 1,335 【千葉】 1,235 【埼玉】 1,235	3年
E ラ ン ク	基本的なフロア清掃ができる。	【東京】 1,013～ 【神奈川】 1,012～ 【千葉】 936～ 【埼玉】 936～		【東京】 1,013 【神奈川】 1,012 (※最低賃金から計算) 【千葉】 936 【埼玉】 936	0年

(備考)

- 1 (※1)は、平成30年賃金構造基本統計調査(厚労省)の数値を、別表2の地域指数で乗じた後のもの。
- 2 この表に記載された金額が労使間で協定された金額であるので、派遣労働者の賃金(基本給+職務に関連する手当のこと)は、この金額を下回ってはならない。
- 3 この表に記載された能力・経験年数は、あくまで労働者の能力を測るための目安であり、実際の勤務年数とは一致しない。

※ 協定締結後に厚労省が公表する賃金データが改訂された場合、別表3の1に定める賃金の額は、改訂後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を確認した旨の書面を添付すること。

別表3の2 百貨店店員(401)の賃金等
 (平成30年賃金基本構造統計調査)
 「東京」・「神奈川」・「千葉」・「埼玉」

等級	職務の内容	基本賃金+職務に関連する諸手当	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額 (※1)	対応する一般の労働者の能力・経験
A ランク	店舗全体の運営オペレーション実行、各フロア責任者、出展企業のマネージャー等を含めた店舗構成員のマネジメント全般 商品陳列、在庫管理、キャンペーン企画、売上予算管理、売上予算達成に向けた施策を立案できるレベル。	【東京】 1,866～ 【神奈川】 1,791～ 【千葉】 1,725～ 【埼玉】 1,725～	【東京】 1,866 【神奈川】 1,791 【千葉】 1,725 【埼玉】 1,725	10年
B ランク	店舗責任者に店舗全体の視点から見た業務の改善方法を提案する事ができ、責任者の了解の下、その提案を自ら実施できる。また責任者の不在時には責任者の業務を代行でき、クレームへの最終対応ができるレベル。	【東京】 1,754～ 【神奈川】 1,684～ 【千葉】 1,622～ 【埼玉】 1,622～	【東京】 1,754 【神奈川】 1,684 【千葉】 1,622 【埼玉】 1,622	8年

C ラ ン ク	<p>自分が担当する商材、類似商材、担当フロアの各メーカー、ブランドごと売り上げを把握し、季節、もしくは流行の商材の販売方法、展開方法、など業務の改善方法を実施でき、クレーム対応などもできるレベル。各フロアごとの責任者、もしくは責任者に準じるレベル。新人教育などもできるレベル。</p>	<p>【東京】 1,584～</p> <p>【神奈川】 1,520～</p> <p>【千葉】 1,465～</p> <p>【埼玉】 1,465～</p>
D ラ ン ク	<p>定められた接客マニュアルを完璧に把握し、言葉遣いや接客態度でも他の販売員の模範となれる。自分が担当する各種メーカーの商材やブランドの競合商材の長所短所を完璧に把握し、上司の助けなく1人で最後まで、それぞれのお客様にあわせて最適な商材を案内することができる。お客様から商材に関する質問が出た時は、上司の助けなく1人で、正確な回答をすることができる。クレームやトラブル発生時に、それが初歩的、基礎的、なもので、上司の助けなく、1人でも対応できる。各メーカー、各ブランドの枠にとらわれず連携体制を構築するための提案や折衝ができ、自分の売上のみならず店舗としての売上に貢献することができるレベル。</p>	<p>【東京】 1,505～</p> <p>【神奈川】 1,445～</p> <p>【千葉】 1,392～</p> <p>【埼玉】 1,392～</p>

≧

<p>【東京】 1,584</p> <p>【神奈川】 1,520</p> <p>【千葉】 1,465</p> <p>【埼玉】 1,465</p>	5年
<p>【東京】 1,505</p> <p>【神奈川】 1,445</p> <p>【千葉】 1,392</p> <p>【埼玉】 1,392</p>	3年

E ラ ン ク	基本的な接客ができる。 接客に付随する事務処理 もできるレベル。	【東京】 1,141～
		【神奈川】 1,095～
		【千葉】 1,055～
		【埼玉】 1,055～

【東京】 1,141	0年
【神奈川】 1,095	
【千葉】 1,055	
【埼玉】 1,055	

(備考)

- 1 (※1) は、平成30年賃金構造基本統計調査(厚労省)の数値を、別表2の地域指数で乗じた後のもの。
- 2 この表に記載された金額が労使間で協定された金額であるので、派遣労働者の賃金(基本給+職務に関連する手当のこと)は、この金額を下回ってはならない。
- 3 この表に記載された能力・経験年数は、あくまで労働者の能力を測るための目安であり、実際の勤務年数とは一致しない。

※ 協定締結後に厚労省が公表する賃金データが改訂された場合、別表3の2に定める賃金の額は、改訂後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を確認した旨の書面を添付すること。

別表4 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（退職手当の関係）

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年
支給率 (月数)	自己都合退職	0.8	1.4	3.2	5.3	7.7	10.6	13.4	15.4
	会社都合退職	1.3	2.0	4.1	6.5	9.0	11.8	14.5	16.7

(資料出所)「平成30年中小企業の賃金・退職金事情」(東京都)における退職金の支給率(モデル退職金・大学卒)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(71.3%)をかけて算出した数値の小数点以下2位で繰り上げ、小数点以下1位までを表示したものの。

別表5 対象従業員の退職一時金の額

勤続年数		3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上 25年未満	25年以上 30年未満	30年以上 33年未満	33年以上
支給 月数	自己都合退職	0.8	1.4	3.2	5.3	7.7	10.6	13.4	15.4
	会社都合退職	1.3	2.0	4.1	6.5	9.0	11.8	14.5	16.7

別表4 (再掲)

IV

勤続年数		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年
支給率 (月数)	自己都合退職	0.8	1.4	3.2	5.3	7.7	10.6	13.4	15.4
	会社都合退職	1.3	2.0	4.1	6.5	9.0	11.8	14.5	16.7

(備考)

- 1 退職一時金については、退職時の基本賃金に退職一時金の支給月数を乗じて得た額以上の金額を支給する。
- 2 退職一時金の受給に必要な最低勤続年数は3年とし、退職時の勤続年数が3年未満の場合は支給しない。

※ 協定締結後に厚労省が公表する賃金データが改訂された場合、別表5に定める退職一時金の額は、改訂後の同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な退職手当の額と同額以上であることを確認した旨の書面を添付すること。

別表6 株式会社 T・000N の労働者派遣契約数（職種別・月末時点）

番号	職種	令和2年3月	令和2年6月	令和2年9月	令和2年12月
863	ビル清掃員	30件	33件	31件	28件
前年同月		13件	17件	25件	29件
401	百貨店店員	1件	1件	1件	1件
前年同月		6件	6件	5件	3件

（備考）

- 1 株式会社 T・000N の労働者派遣契約の「期間」は、3ヶ月間で、行っているため、労働者派遣契約件数は、全ての月のものではなく、3ヶ月毎の数字を示すこととする。
- 2 感染症拡大の影響が、最も見やすい指標が「労働者派遣契約件数」であるので、労働者数の減少を示すために、職種別の「労働者派遣契約件数」の数字を示すこととする。
- 3 株式会社 T・000N の労働者派遣契約の「期間」は、3ヶ月間なので、「労働者派遣契約件数」の減少を示せば、同時に「新規の派遣労働者数」の減少を示したことになるので、「新規の派遣労働者数」の指標は、労使双方の合意により、省略する。

別表7 T・000N の労働者派遣契約数（地域別・月末時点）

	令和2年3月	令和2年6月	令和2年9月	令和2年12月
首都圏 （東京・神奈川・千葉・埼玉・群馬・栃木・茨城・山梨）	30件	33件	32件	29件
前年同月首都圏	13件	17件	25件	29件

（備考）

- 1 派遣先の地域別の減少は、「地域圏」ごと、の数字を示すこととする。

