

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

株式会社スタッフサービス（以下「会社」という）と会社労働者の過半数を代表する者は、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。

第 1 条（対象となる派遣労働者の範囲）

1. 本協定は、会社と派遣先との労働者派遣契約に基づき派遣先での業務に従事する「メディカル派遣社員就業規則」（以下「就業規則」という）により就業する派遣社員(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、その就業場所が派遣先であり、派遣先の労働者との均等・均衡を確保すべきである一方、派遣先が変更される頻度が高いことから、また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、本協定の対象とする。ただし、会社が対象従業員の希望する就業機会を提供できる場合であって、派遣先からの情報提供により中長期的なキャリア形成を行うことが可能であり、所得の不安定化が無いと判断した派遣先においては、対象従業員が希望し、会社と対象従業員が合意をした場合に、本協定の対象範囲外（派遣先均等・均衡方式）とする。
3. 会社は、対象従業員について、一の労働契約の契約期間中に、特段の事情が無い限り、本協定の適用を除外しないものとする。

第 2 条（賃金の構成）

対象従業員の賃金は原則として時給とし、基本時給、調整手当、通勤手当、時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当とする。なお、基本時給には、次条に掲げる条件となる賞与相当額および退職手当相当額を含むものとする。

※無期転換スタッフの方の賃金の構成につきましては、就業規則に定めによります。

第 3 条（比較対象賃金の決定方法）

対象従業員の基本時給の比較対象となる「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平均的な賃金額は、職発0708第2号「労働者派遣法第30条の4第1項第2項イに定める「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「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）」（以下「別添」という）の「小分類職種」に該当する各職種に定める額とする。
- (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依じて通達に定める「地域指数」の都道府県単位（別表2）を適用し調整する。

(3) 前各号で定めた額に、通達で示す「退職給付等の費用の割合（6%）」を乗じ退職手当相当額として加算する。

第 4 条（基本時給）

1. 対象従業員の基本時給は、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) 前条により定めた額と同額以上であること。
 - (2) 別表1の各等級の職務と別添の「小分類職種」に該当する各職種に定める額との対応関係は、ジョブグレード（以下「JG」という）1を各職種0年次相当とし、JG2を0.5年次相当（能力・経験調整指数108.0）とし、JG3を1年次相当、JG4を2年次相当とする。
2. 会社は、第8条の規定による対象従業員の評価の結果、基本時給を昇給することがある。
3. 基本時給の変更については、評価が確定した日の翌月1日または会社で定めた時期から適用とする。
4. 会社は必要に応じてJGの体系を見直すことがある。

第 5 条（調整手当）

1. 会社は、派遣先事業所または就業の場所ごとの労働契約の契約期間中に定めた支給条件により、基本時給とは別に調整手当を支給することがある。支給する額については、その都度、会社が定める。
2. 調整手当は、支給を受けている対象従業員の派遣先事業所または派遣就業の場所が変更となった場合のほか、会社の経営環境その他やむを得ない事由がある場合には、支給を停止する。

※無期転換スタッフの方につきましては就業規則の定めによります。

第 6 条（通勤手当）

対象従業員の住所と就業の場所との間を、合理的（経済的・効率的）経路および方法により往復するに要する次の費用を支給する。ただし、片道の距離が1.5km未満の場合には支給しない。

- (1) 公共交通機関を利用して通勤する者については、当該月の勤務日数に応じ、実費相当額を支給する。ただし、1カ月の定期券代または3万円を上限とする。
- (2) 自家用車で通勤する者については、別途「マイカー通勤規程」に定める通勤手当を支給する。

第 7 条（時間外勤務、深夜勤務、休日出勤勤務）

対象従業員の時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当は、就業規則の定めによる。

第 8 条（賃金の決定に当たっての評価）

派遣就業開始から年 1 回以上の一定期間ごとに派遣就業状況の確認等によりその経験の蓄積・能力の向上、成果の達成等または就業の実態等の評価し、その評価結果に基づき第 4 条に定める基本時給を昇給することがある。

第 9 条（賃金以外の待遇）

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、会社に雇用される通常の労働者との間において、職務の内容および配置の変更の範囲その他の事情を勘案し、慶弔休暇その他待遇について不合理な相違を生じさせることなく均等・均衡を確保するものとし、就業規則に定める。

第 10 条（教育訓練）

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、就業規則の定めに従って、着実に実施する。

第 11 条（その他）

1. 本協定に定めのない事項については、就業規則の定めによる。
2. 本協定締結後に通達の内容が改定された場合、本協定の該当する条項については、改定後の通達内容による。

第 12 条（有効期間）

本協定の有効期間は、2020年4月1日から2022年3月31日までの2年間とする。

B 専門的・技術的職業

等級	J G 1	J G 2	J G 3	J G 4
別添の年次レベル換算	0年次相当	0.5年次の間に相当	1年次相当	2年次相当
職務の内容・役割	<ul style="list-style-type: none"> ・業務遂行のための必要最低限の知識やスキルを持ち、マニュアルや上司の指示に沿って確実かつ正確に遂行する業務。 ・不明点があれば、上司の指示を仰ぐことで対応できる業務。 	<ul style="list-style-type: none"> ・予め自ら計画を立て、優先順位をつけながら期日までに業務を完遂する業務。 ・自ら不明点について調査し、判断をしながら進める業務。 	<ul style="list-style-type: none"> ・想定外の事例に対しても、経験値（既存のノウハウや解決策）を活かしながら、解決することが求められる業務。 ・複数部署の担当者とのコミュニケーションをとり、協力を仰ぎながら進める業務。 	<ul style="list-style-type: none"> ・担当業務において、既存の知識や手法にとらわれず、新しい取り組みを推進することが求められる業務。 ・常に新しい知識を習得し、他部署のナレッジも積極的に取り入れ、工夫しながら進める業務。
人員代替の難易度	新規採用や配置転換による代替人材の確保が非常に容易で未経験者でも対応できる仕事	新規採用や配置転換による代替人材の確保がしづらい仕事	新規採用や配置転換による代替人材の確保が難しい仕事	新規採用や配置転換による代替人材の確保が著しく困難な仕事
職種別基準賃金（例）（地域指数：100.0・単位：円/時間）				
133 看護師、准看護師	1,274～	1,376～	1,478～	1,617～

C 事務的職業

等級	J G 1	J G 2	J G 3	J G 4
別添の年次レベル換算	0年次相当	0.5年次の間に相当	1年次相当	2年次相当
職務の内容・役割	<ul style="list-style-type: none"> ・業務遂行のための基本的な知識やスキルを持ち合わせ、遂行する業務。 ・マニュアルや確立された手法に沿って正確かつ確実に遂行する業務。 ・不明点があれば、上司の指示を仰ぐことで対応できる業務。 	<ul style="list-style-type: none"> ・担当業務内においては、自らの判断で期日までに業務を責任もって正確にかつ確実に遂行することが求められる業務。 ・優先順位をつけながら複数のタスクを同時に進めていくことが求められる業務。 	<ul style="list-style-type: none"> ・担当業務において生じた課題に対して、自らの経験や知識を駆使して解決することや、新しいやり方を工夫することで完遂することが求められる業務。 ・自部署を超えて周囲の関係者の協力を仰ぎながら、効率的に進めることが求められる業務。 	<ul style="list-style-type: none"> ・担当業務範囲を超え、非定型なものに対しても自ら判断して臨機応変に対応することが求められる業務。 ・複数の関係者の利害関係を調整しながら遂行していくことが求められる業務。 ・全体最適を視野に入れ、チームの管理的な役割が求められる業務。
人員代替の難易度	新規採用や配置転換による代替人材の確保が非常に容易で未経験者でも対応	新規採用や配置転換による代替人材の確保がしづらい仕事	新規採用や配置転換による代替人材の確保が難しい仕事	新規採用や配置転換による代替人材の確保が著しく困難な仕事

	できる仕事			
職種別基準賃金（例）（地域指数：100・単位：円/時間）				
258 医療・介護事務員	950～	1,026～	1,102～	1,206～

E サービスの職業

等級	J G 1	J G 2	J G 3	J G 4
別添の年次レベル換算	0年次相当	0.5年次の間に相当	1年次相当	2年次相当
職務の内容・役割	<ul style="list-style-type: none"> ・マニュアルや決まったサービス手法を正確にかつ確実に遂行する業務。 ・不明点があれば上司の指示を仰ぐことで対応できる業務。 	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客の顕在ニーズや状況の変化を把握、判断し、幅広い知識を持って対応することが求められる業務。 ・自己裁量の範囲内で自ら判断し、対応することが求められる業務。 	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客の潜在ニーズや状態をくみ取り、幅広い知識や経験に基づき能動的に対応することが求められる業務。 ・複数部署の担当者や自社関係者と協力しながら提案をまとめていく業務。 	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客の多様なニーズに対して、既存の知識やサービス手法に加え、新たな工夫を考えながら対応することが求められる業務。 ・クレーム対応をはじめ、利害の相反する相手との交渉や折衝が求められる業務。 ・全体最適を視野に入れ、チームの管理的な役割が求められる業務。
人員代替の難易度	新規採用や配置転換による代替人材の確保が非常に容易で未経験者でも対応できる仕事	新規採用や配置転換による代替人材の確保がしづらい仕事	新規採用や配置転換による代替人材の確保が難しい仕事	新規採用や配置転換による代替人材の確保が著しく困難な仕事
職種別基準賃金（例）（地域指数：100.0・単位：円/時間）				
361 施設介護員	1,022～	1,104～	1,186～	1,297～
371 看護助手	913～	987～	1,059～	1,159～

※上記以外の職種別基準賃金についても同様に決定する。

地域指数

職業安定業務統計による地域指数					
北海道	92.0	岐阜	99.9	佐賀	86.0
青森	83.6	静岡	100.0	長崎	84.5
岩手	86.7	愛知	105.4	熊本	87.6
宮城	96.8	三重	98.6	大分	89.9
秋田	85.5	滋賀	98.7	宮崎	84.8
山形	88.6	京都	101.5	鹿児島	86.4
福島	92.3	大阪	108.3	沖縄	84.4
茨城	99.9	兵庫	101.8		
栃木	98.5	奈良	100.4		
群馬	98.5	和歌山	92.2		
埼玉	105.5	鳥取	88.9		
千葉	105.5	島根	87.2		
東京	114.1	岡山	96.2		
神奈川	109.5	広島	97.7		
新潟	93.9	山口	91.0		
富山	97.5	徳島	91.2		
石川	97.2	香川	95.9		
福井	97.2	愛媛	90.1		
山梨	98.3	高知	87.5		
長野	97.4	福岡	91.8		