

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

株式会社ビッグアビリティ（以下「会社」という）と新宿オフィスの労働者の過半数を代表する [] は、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（以下「労働者派遣法」という）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）

本協定は、会社が雇用し派遣先での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。会社は、一の労働契約の契約期間中に、当該労働契約に係る対象従業員について、派遣先の変更を理由として、本協定の適用から除外しない。ただし、対象従業員が希望する就業機会を提供するため、その他特段の事情があって、対象従業員から合意を得たときは、当該対象従業員は本協定の適用を除外されるものとする。

2. 対象従業員については、派遣先が変更される頻度が高く、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ものである。

第 2 条（賃金の構成）

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、通勤手当及び退職手当とする。

第 3 条（賃金の決定方法）

対象従業員の賃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 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 4 年 8 月 26 日職発 0826 第 1 号「令和 5 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中分類による。
- (2) 地域調整については、通達に定める都道府県別地域指数とする。
- (3) 対象従業員の退職手当については、第 3 条第 1 項第 1 号及び第 2 号で定められた基本給に対し通達で定められた退職費用分（5%）を上乗せするものとし、これをもって退職手当とする。
- (4) 通達に定める能力・経験調整指数は、対象従業員が派遣先で従事する業務内容、難易度等を勘案し、下表に従い、それぞれの職務カテゴリに対応する能力・経験調整指数を用いるものとする。

職務ランク	能力・経験調整指数
A	経験 2 年程度の能力・経験調整指数
B	経験 1 年程度の能力・経験調整指数
C	経験 0.5 年程度の能力・経験調整指数
D	経験 0 年程度の能力・経験調整指数

2. 対象従業員の賃金は職務内容に応じた職務給とする。
3. 本表に記載されている能力・経験調整指数における「経験〇年程度」の表記は、各ランクの職務と同種の職務に従事する一般の労働者の平均的な賃金額との対応関係を表記したものであり、勤続年数を以てランクを規定するものではない。
4. なお別表1は毎年発出される通達に基づき見直しを行い、以後同様とする。
5. 賃金は、前項に従い算出された賃金と同額以上の金額とする。各対象従業員の派遣先での職務の内容（難易度、責任の程度を含む）、職務の成果等を勘案し、対象従業員の雇用区分に応じた就業規則・賃金規定に基づき個別に定めるものとする。
6. 会社は、第5条第1項に定められる対象従業員の勤務評価の結果、派遣先で従事する職務内容に変更がない場合であっても、スキルの向上があると認められた場合には賃金額を昇給させる。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。

第4条（通勤手当）

対象従業員の通勤手当は、会社所定の算出方法に従い、通勤に要する実費に相当する額を月額3万円の範囲内で支給する。但し、対象従業員との合意により職業安定局長通達で示される「全国平均通勤手当額」を時給単価に加算して支給する場合がある。また既に現在の時給単価が第3条第1項で定められた時給単価を大幅に超えており、他対象従業員との整合性が取れないなど合理的な理由がある場合は、対象従業員との合意のもと、時給単価を減額し通勤手当を支給する場合がある。なおその場合でも総額で従前の支給額を下回らないこととする。

第5条（賃金の決定にあたっての評価）

派遣就業開始から1年を経過することとなる日（以下「1年経過日」という）まで継続して派遣される派遣社員に対しては、1年経過日までの間の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価する。

2. 前項により確定した評価の結果は、第3条第1項第4号に定める対象従業員の職務ランク区分の変更、同条第6項に定められる昇給の要否及びその額等の賃金決定の判断に使用する。

第6条

対象従業員の時間外労働手当、深夜・休日労働手当は、無期・有期派遣社員就業規則の規定に準じて、法律の定めに従って支給する。

第7条（賃金以外の待遇）

対象従業員に対する福利厚生その他の賃金以外の待遇については、会社が雇用する通常の労働者の待遇との間において、当該対象従業員及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることのないものとし、対象従業員に適用される就業規則等に定める。

2. 前項のほか、派遣先が対象従業員に対し、労働者派遣法第40条第2項及び第3項に基づき行う教育訓練及び福利厚生を実施するときは、対象従業員は、それらを受けることができる。

第8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、労働者派遣法に基づき別途定める教育訓練実施計画にしたがって実施する。

第9条（その他）

本協定に定めのない事項は、対象従業員に適用される就業規則及び労働契約によるものとする。

第10条（有効期間）

本協定の有効期間は、2023年4月1日から2024年3月31日までの1年間とする。

協定の成立日 2023年 3月 17日

使用者 株式会社ビッグアビリティ
職名 代表取締役社長
氏名 大原 博



過半数代表

事業所
氏名



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

株式会社ビッグアビリティ（以下「会社」という）と横浜支店の労働者の過半数を代表する [] は、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（以下「労働者派遣法」という）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）

本協定は、会社が雇用し派遣先での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。会社は、一の労働契約の契約期間中に、当該労働契約に係る対象従業員について、派遣先の変更を理由として、本協定の適用から除外しない。ただし、対象従業員が希望する就業機会を提供するため、その他特段の事情があって、対象従業員から合意を得たときは、当該対象従業員は本協定の適用を除外されるものとする。

2. 対象従業員については、派遣先が変更される頻度が高く、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ものである。

第 2 条（賃金の構成）

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、通勤手当及び退職手当とする。

第 3 条（賃金の決定方法）

対象従業員の賃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 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 4 年 8 月 26 日職発 0826 第 1 号「令和 5 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中分類による。
- (2) 地域調整については、通達に定める都道府県別地域指数とする。
- (3) 対象従業員の退職手当については、第 3 条第 1 項第 1 号及び第 2 号で定められた基本給に対し通達で定められた退職費用分（5%）を上乗せするものとし、これをもって退職手当とする。
- (4) 通達に定める能力・経験調整指数は、対象従業員が派遣先で従事する業務内容、難易度等を勘案し、下表に従い、それぞれの職務カテゴリに対応する能力・経験調整指数を用いるものとする。

職務ランク	能力・経験調整指数
A	経験 2 年程度の能力・経験調整指数
B	経験 1 年程度の能力・経験調整指数
C	経験 0.5 年程度の能力・経験調整指数
D	経験 0 年程度の能力・経験調整指数

2. 対象従業員の賃金は職務内容に応じた職務給とする。
3. 本表に記載されている能力・経験調整指数における「経験〇年程度」の表記は、各ランクの職務と同種の職務に従事する一般の労働者の平均的な賃金額との対応関係を表記したものであり、勤続年数を以てランクを規定するものではない。
4. なお別表1は毎年発出される通達に基づき見直しを行い、以後同様とする。
5. 賃金は、前項に従い算出された賃金と同額以上の金額とする。各対象従業員の派遣先での職務の内容（難易度、責任の程度を含む）、職務の成果等を勘案し、対象従業員の雇用区分に応じた就業規則・賃金規定に基づき個別に定めるものとする。
6. 会社は、第5条第1項に定められる対象従業員の勤務評価の結果、派遣先で従事する職務内容に変更がない場合であっても、スキルの向上があると認められた場合には賃金額を昇給させる。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。

第4条（通勤手当）

対象従業員の通勤手当は、会社所定の算出方法に従い、通勤に要する実費に相当する額を月額3万円の範囲内で支給する。但し、対象従業員との合意により職業安定局長通達で示される「全国平均通勤手当額」を時給単価に加算して支給する場合がある。また既に現在の時給単価が第3条第1項で定められた時給単価を大幅に超えており、他対象従業員との整合性が取れないなど合理的な理由がある場合は、対象従業員との合意のもと、時給単価を減額し通勤手当を支給する場合がある。なおその場合でも総額で従前の支給額を下回らないこととする。

第5条（賃金の決定にあたっての評価）

派遣就業開始から1年を経過することとなる日（以下「1年経過日」という）まで継続して派遣される派遣社員に対しては、1年経過日までの間の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価する。

2. 前項により確定した評価の結果は、第3条第1項第4号に定める対象従業員の職務ランク区分の変更、同条第6項に定められる昇給の要否及びその額等の賃金決定の判断に使用する。

第6条

対象従業員の時間外労働手当、深夜・休日労働手当は、無期・有期派遣社員就業規則の規定に準じて、法律の定めに従って支給する。

第7条（賃金以外の待遇）

対象従業員に対する福利厚生その他の賃金以外の待遇については、会社が雇用する通常の労働者の待遇との間において、当該対象従業員及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることのないものとし、対象従業員に適用される就業規則等に定める。

2. 前項のほか、派遣先が対象従業員に対し、労働者派遣法第40条第2項及び第3項に基づき行う教育訓練及び福利厚生を実施するときは、対象従業員は、それらを受けることができる。

第8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、労働者派遣法に基づき別途定める教育訓練実施計画にしたがって実施する。

第9条（その他）

本協定に定めのない事項は、対象従業員に適用される就業規則及び労働契約によるものとする。

第10条（有効期間）

本協定の有効期間は、2023年4月1日から2024年3月31日までの1年間とする。

協定の成立日 2023年 3月 17日

使用者 株式会社ビッグアビリティ
職名 横浜支店 支店長
氏名 平田 正広



過半数代表

事業所
氏名



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

株式会社ビッグアビリティ（以下「会社」という）と仙台支店の労働者の過半数を代表する [] は、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（以下「労働者派遣法」という）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）

本協定は、会社が雇用し派遣先での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。会社は、一の労働契約の契約期間中に、当該労働契約に係る対象従業員について、派遣先の変更を理由として、本協定の適用から除外しない。ただし、対象従業員が希望する就業機会を提供するため、その他特段の事情があって、対象従業員から合意を得たときは、当該対象従業員は本協定の適用を除外されるものとする。

2. 対象従業員については、派遣先が変更される頻度が高く、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ものである。

第 2 条（賃金の構成）

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、通勤手当及び退職手当とする。

第 3 条（賃金の決定方法）

対象従業員の賃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 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 4 年 8 月 26 日職発 0826 第 1 号「令和 5 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中分類による。
- (2) 地域調整については、通達に定める都道府県別地域指数とする。
- (3) 対象従業員の退職手当については、第 3 条第 1 項第 1 号及び第 2 号で定められた基本給に対し通達で定められた退職費用分（5%）を上乗せするものとし、これをもって退職手当とする。
- (4) 通達に定める能力・経験調整指数は、対象従業員が派遣先で従事する業務内容、難易度等を勘案し、下表に従い、それぞれの職務カテゴリに対応する能力・経験調整指数を用いるものとする。

職務ランク	能力・経験調整指数
A	経験 2 年程度の能力・経験調整指数
B	経験 1 年程度の能力・経験調整指数
C	経験 0.5 年程度の能力・経験調整指数
D	経験 0 年程度の能力・経験調整指数

2. 対象従業員の賃金は職務内容に応じた職務給とする。
3. 本表に記載されている能力・経験調整指数における「経験〇年程度」の表記は、各ランクの職務と同種の職務に従事する一般の労働者の平均的な賃金額との対応関係を表記したものであり、勤続年数を以てランクを規定するものではない。
4. なお別表1は毎年発出される通達に基づき見直しを行い、以後同様とする。
5. 賃金は、前項に従い算出された賃金と同額以上の金額とする。各対象従業員の派遣先での職務の内容（難易度、責任の程度を含む）、職務の成果等を勘案し、対象従業員の雇用区分に応じた就業規則・賃金規定に基づき個別に定めるものとする。
6. 会社は、第5条第1項に定められる対象従業員の勤務評価の結果、派遣先で従事する職務内容に変更がない場合であっても、スキルの向上があると認められた場合には賃金額を昇給させる。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。

第4条（通勤手当）

対象従業員の通勤手当は、会社所定の算出方法に従い、通勤に要する実費に相当する額を月額3万円の範囲内で支給する。但し、対象従業員との合意により職業安定局長通達で示される「全国平均通勤手当額」を時給単価に加算して支給する場合がある。また既に現在の時給単価が第3条第1項で定められた時給単価を大幅に超えており、他対象従業員との整合性が取れないなど合理的な理由がある場合は、対象従業員との合意のもと、時給単価を減額し通勤手当を支給する場合がある。なおその場合でも総額で従前の支給額を下回らないこととする。

第5条（賃金の決定にあたっての評価）

派遣就業開始から1年を経過することとなる日（以下「1年経過日」という）まで継続して派遣される派遣社員に対しては、1年経過日までの間の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価する。

2. 前項により確定した評価の結果は、第3条第1項第4号に定める対象従業員の職務ランク区分の変更、同条第6項に定められる昇給の要否及びその額等の賃金決定の判断に使用する。

第6条

対象従業員の時間外労働手当、深夜・休日労働手当は、無期・有期派遣社員就業規則の規定に準じて、法律の定めに従って支給する。

第7条（賃金以外の待遇）

対象従業員に対する福利厚生その他の賃金以外の待遇については、会社が雇用する通常の労働者の待遇との間において、当該対象従業員及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることのないものとし、対象従業員に適用される就業規則等に定める。

2. 前項のほか、派遣先が対象従業員に対し、労働者派遣法第40条第2項及び第3項に基づき行う教育訓練及び福利厚生を実施するときは、対象従業員は、それらを受けることができる。

第8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、労働者派遣法に基づき別途定める教育訓練実施計画にしたがって実施する。

第9条（その他）

本協定に定めのない事項は、対象従業員に適用される就業規則及び労働契約によるものとする。

第10条（有効期間）

本協定の有効期間は、2023年4月1日から2024年3月31日までの1年間とする。

協定の成立日 2023年 3月 17日

使用者 株式会社ビッグアビリティ
職名 仙台支店 支店長
氏名 伊藤 隆



過半数代表

事業所

氏名

