

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

株式会社ヒューマンインデックス（以下、「会社」という。）と従業員代表 宮原紘基は、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 本協定は、別表1に掲げる職に従事する従業員（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、本労使協定の対象とする。
- 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、特段の事情がない限り、本協定の適用を除外しないものとする。
- 4 紹介予定派遣や派遣先均等・均衡方式でなければ従業員が希望する就業機会を提供できない場合などやむを得ない事情があるときは、従業員の合意を得て本協定の適用を除外することがある。

（賃金の構成）

第2条 対象従業員の賃金は、基本給、職務手当、職能評価、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当及び退職金とする。

（賃金の決定方法）

第3条 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7年8月25日職発0825第1号「令和7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）」別添2の「小分類」とし、対象職種は別表1のとおりとする。
- （2）前号にかかわらず、業務の実態から複数の業務に従事する可能性がある場合は、「中分類」または「大分類」を使用するものとする。
- （3）通勤手当については、時給とは分離し、第6条のとおりとする。
- （4）地域調整については、就業地が長野県内であることから、通達別添3に定める「地域指数」の「長野」により調整する。

（基本給と職務手当）

第4条 対象従業員の賃金は、次の各号に掲げる条件を満たした別表2のとおりとする。

なお、比較対象となる一般の労働者の平均的な賃金には、基本給の他に定期的に支払われる手当及び特別給与が含まれており、「同額以上」を確保した賃金を支給する

ことから、対象従業員の基本給及び職務手当には、それらが含まれているものとする。

(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と同額以上であること

(2) 別表 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：5 年

B ランク：3 年

C ランク：0 年

2 会社は、第 9 条の規定による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・能力の向上があると認められた場合には、昇給は勤務成績等に応じて 1 号俸から 2 号俸までの範囲内で決定するものとする。

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。

(割増賃金)

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、労働基準法第 37 条の定めに従って支給する。

(通勤手当)

第 6 条 対象従業員の通勤手当は、通勤に要する実費に相当する額を支給する。ただし、交通機関等を利用しなければ通勤することが困難である従業員以外の従業員であつて交通機関等を利用しないで徒歩または自転車により通勤するものを除く。

2 通勤手当の上限は、15,000 円とするものとする。上限額を協定対象派遣労働者の年平均所定内労働時間 (173 時間) 1 時間あたりに換算した額は、「86.70 円」であり、一般の労働者の通勤手当に相当する額である「79 円」と「同等以上」であることを確認する。

(賞与)

第 7 条 対象従業員の賞与は、基本給に含めて支給する。

(比較対象となる退職金)

第 8 条 対象従業員に対して、別表 1 の一般基本給・賞与等の額の 5% の額を前払い退職金として支給する

(賃金の決定に当たっての評価)

第 9 条 賃金の決定は、入社日から 1 年ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は派遣従業員人事考課規程を適用し、その評価結果に基づき、別表 2 の賃金テーブルのとおり、職能評価額を決定する。

(賃金以外の待遇)

第 10 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不合理な相違がないものとする。

(教育訓練)

第 11 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「株式会社ヒューマンインデックス教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

(対象従業員の追加)

第 12 条 本協定の有効期間中に新たに対象従業員を追加する場合は、労使で誠実に協議し、覚書を締結するものとする。

(協定期間中の確認事項)

第 13 条 本協定の有効期間中に最低賃金及び一般賃金の額が変更された場合には、有効期間中であっても、本協定に定める対象従業員の賃金額が最低賃金及び一般賃金の額と同等以上の額であるか否かを確認するものとする。

2 前項において、対象従業員の賃金額が最低賃金及び一般賃金の額と同等以上の額でない場合には、本協定に定める賃金の決定方法を変更するために本協定を締結し直すものとする。一方、対象従業員の賃金額が一般の賃金の額と同等以上の額である場合には、会社は、同等以上の額であることを確認した旨の書面を本協定に添付することとする。

(その他)

第 14 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 15 条 本協定の有効期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 9 年 3 月 31 日までの 1 年間とする。

令和 8 年 4 月 1 日

株式会社ヒューマンインデックス 代表取締役 小林 誠司



株式会社ヒューマンインデックス 従業員代表 宮原 紘基

