

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

パーソルファーマパートナーズ株式会社（以下「会社」という）と、事業所名：五反田本社の労働者を代表する者である [REDACTED] とは、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、会社が雇用し派遣就業しているすべての派遣労働者（以下「派遣社員」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派遣社員について、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、派遣社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つて、派遣社員から合意を得たときは、当該派遣社員は本協定の適用を除外されるものとする。

2 派遣社員については、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ため、本協定の対象とするものである。

第 2 条（賃金の決定方法）

派遣社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。

- 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中分類による。
- 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し、別表 1 のとおりとする。
- 退職金については、通達に従い一般労働者の退職給付等の費用割合である 6% を適用し、(1) 記載の職業安定業務統計の中分類で示される金額（賞与相当額を含む）に都道府県別地域指数を乗じた後、1.06 を乗じる。
- 通達に定める能力・経験調整指数は、派遣社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。

職務カテゴリ	能力・経験調整指数
Advanced	経験 3 年の能力・経験調整指数
Experienced	経験 2 年の能力・経験調整指数
Standard	経験 1 年の能力・経験調整指数

Basic	経験0年の能力・経験調整指数
-------	----------------

- 2 賃金は、前項に従い算出された金額と同額以上の金額とし、各派遣社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、派遣社員の雇用区分に応じた就業規則・賃金規程に基づき個別に定めるものとする。
- 3 会社は、第4条第1項に定められる派遣社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。

第3条（通勤手当）

派遣社員の通勤手当は、会社所定の算定方法に従い、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

第4条（賃金の決定にあたっての評価）

「人事制度の概要」に記載の通り、業務目標を設定し、成し遂げた成果や貢献度が、グレード基準に対してどうだったのかを年間評価（4月～翌年3月）にて公正に評価する。

- 2 前項により確定した評価の結果は、第2条第1項第4号に定める派遣社員の職務カテゴリ区分の変更、同条第3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5条（賃金以外の待遇）

派遣社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、当該派遣社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、派遣社員に適用される就業規則等に定める。

- 2 前項のほか、派遣先が派遣社員に対し、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、派遣社員は、それらを受けることができる。

第6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7条（その他）

本協定に定めのない事項は、雇用区分ごと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8条（有効期間）

本協定の有効期間は、2021年4月1日から2022年3月31日までの1年間とする。

協定の成立日 2021年 1月 20日

使用者

職名 パーソルファーマパートナーズ株式会社

代表取締役社長

氏名 山田 純一



過半数代表

事業所 五反田本社

氏名



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 (PV職/PC職/PS職)

		基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値				
		B (Basic)	S (Standard)	E (Experienced)	A (Advanced)	
職務歴	PV職	0年	1年	2年	3年	
	PC職/PS職	0年	1年	2年	3年	
1	通達に定める賃金構造基本統計調査	05研究者	1,262	1,474	1,583	1,634
2	地域調整					
	北海道	92.2	1,234	1,442	1,548	1,598
	青森	83.6	1,120	1,307	1,404	1,450
	岩手	86.5	1,158	1,353	1,453	1,499
	宮城	96.8	1,296	1,513	1,625	1,677
	秋田	86	1,152	1,345	1,444	1,491
	山形	88.8	1,189	1,388	1,491	1,539
	福島	92.7	1,241	1,450	1,557	1,606
	茨城	100	1,338	1,563	1,678	1,733
	栃木	98.9	1,324	1,546	1,660	1,715
	群馬	97.9	1,311	1,531	1,643	1,696
	埼玉	105.5	1,412	1,650	1,772	1,828
	千葉	105.5	1,412	1,650	1,772	1,828
	東京	114.5	1,532	1,790	1,922	1,984
	神奈川	109.1	1,460	1,706	1,832	1,890
	新潟	93.9	1,258	1,469	1,577	1,628
	富山	97.4	1,304	1,523	1,635	1,688
	石川	96.8	1,296	1,513	1,625	1,677
	福井	97.2	1,301	1,519	1,632	1,685
	山梨	98.1	1,314	1,533	1,647	1,700
	長野	97.3	1,302	1,522	1,634	1,686
	岐阜	100	1,338	1,563	1,678	1,733
	静岡	99.8	1,336	1,561	1,675	1,729
	愛知	105.2	1,408	1,645	1,766	1,823
	三重	98.3	1,316	1,536	1,651	1,704
	滋賀	98.8	1,322	1,545	1,659	1,712
	京都	101.3	1,356	1,584	1,701	1,756
	大阪	107.8	1,443	1,685	1,810	1,868
	兵庫	102	1,366	1,595	1,712	1,768
	奈良	100.9	1,351	1,578	1,694	1,748
	和歌山	92.9	1,244	1,453	1,560	1,610
	鳥取	89.4	1,197	1,398	1,501	1,549
	島根	87.4	1,170	1,367	1,468	1,515
	岡山	95.8	1,282	1,498	1,609	1,660
	広島	97.2	1,301	1,519	1,632	1,685
	山口	91	1,218	1,423	1,528	1,577
	徳島	90.8	1,215	1,420	1,525	1,574
	香川	95.3	1,276	1,490	1,600	1,652
	愛媛	90.2	1,208	1,410	1,514	1,563
	高知	87.8	1,176	1,373	1,474	1,522
	福岡	92.5	1,239	1,446	1,553	1,603
	佐賀	86.1	1,153	1,347	1,445	1,492
	長崎	84.5	1,132	1,321	1,419	1,464
	熊本	87.6	1,173	1,370	1,471	1,518
	大分	89.7	1,201	1,403	1,506	1,554
	宮崎	84.9	1,137	1,328	1,425	1,472
	鹿児島	86.6	1,159	1,354	1,454	1,501
	沖縄	85.4	1,143	1,335	1,434	1,480

別表1_2 ◆職務力カテゴリ表◆

職業分類_大分類	職務カテゴリ	B (Basic)	S (Standard)	E (Experienced)	A (Advanced)
PV職	職務歴	0年	1年	2年	3年
PC職/PS職	職務歴	0年	1年	2年	3年
B 専門的・技術的職	求められるスキル	<p>積極性・正確性</p> <p>マニュアルや上司の指示に従って確実かつ正確に遂行する業務</p>	<p>計画力・遂行力</p> <p>自らの判断で納期までに完遂する業務</p>	<p>調整力</p> <p>既存の知識を応用し、関係者の協力を得ながら遂行する業務</p>	<p>臨機応変（対応力）</p> <p>新しい知識を習得し、新たな手法で課題を解決していく業務</p>
	職務内容	<p>・担当業務を行うための基本的なスキルが必要な業務</p> <p>・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</p> <p>・不明点があれば、上司の指示を仰ぐことのできる業務</p>	<p>・担当業務における知識・経験が必要な業務</p> <p>・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</p> <p>・自ら不明点について調査し、判断をしながら進める業務</p>	<p>・担当業務における高い専門性および経験が必要な業務</p> <p>・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</p> <p>・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</p>	<p>・高い専門技術やビジネス知識をもとに応用的な対応を行う業務</p> <p>・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</p> <p>・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</p>

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

パーソルファーマパートナーズ株式会社（以下「会社」という）と、事業所名：大阪支社の労働者を代表する者である「XXXXXXXXXX」とは、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、会社が雇用し派遣就業しているすべての派遣労働者（以下「派遣社員」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派遣社員について、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、派遣社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つて、派遣社員から合意を得たときは、当該派遣社員は本協定の適用を除外されるものとする。

- 派遣社員については、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ため、本協定の対象とするものである。

第2条（賃金の決定方法）

派遣社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。

- 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中分類による。
- 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し、別表1のとおりとする。
- 退職金については、通達に従い一般労働者の退職給付等の費用割合である6%を適用し、(1)記載の職業安定業務統計の中分類で示される金額（賞与相当額を含む）に都道府県別地域指数を乗じた後、1.06を乗じる。
- 通達に定める能力・経験調整指数は、派遣社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。

職務カテゴリ	能力・経験調整指数
Advanced	経験3年の能力・経験調整指数
Experienced	経験2年の能力・経験調整指数
Standard	経験1年の能力・経験調整指数

Basic	経験0年の能力・経験調整指数
-------	----------------

- 2 賃金は、前項に従い算出された金額と同額以上の金額とし、各派遣社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、派遣社員の雇用区分に応じた就業規則・賃金規程に基づき個別に定めるものとする。
- 3 会社は、第4条第1項に定められる派遣社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。

第3条（通勤手当）

派遣社員の通勤手当は、会社所定の算定方法に従い、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

第4条（賃金の決定にあたっての評価）

「人事制度の概要」に記載の通り、業務目標を設定し、成し遂げた成果や貢献度が、グレード基準に対してどうだったのかを年間評価（4月～翌年3月）にて公正に評価する。

- 2 前項により確定した評価の結果は、第2条第1項第4号に定める派遣社員の職務カテゴリ区分の変更、同条第3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5条（賃金以外の待遇）

派遣社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、当該派遣社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、派遣社員に適用される就業規則等に定める。

- 2 前項のほか、派遣先が派遣社員に対し、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、派遣社員は、それらを受けることができる。

第6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7条（その他）

本協定に定めのない事項は、雇用区分ごと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8条（有効期間）

本協定の有効期間は、2021年4月1日から2022年3月31日までの1年間とする。

協定の成立日 2021年1月20日

使用者

職名 パーソルファーマパートナーズ株式会社

代表取締役社長

氏名 山田 純一



過半数代表

事業所 大阪支社

氏名



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 (PV職/PC職/PS職)

		基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値				
		B (Basic)	S (Standard)	E (Experienced)	A (Advanced)	
職務歴	PV職	0年	1年	2年	3年	
	PC職/PS職	0年	1年	2年	3年	
1	通達に定める賃金構造基本統計調査	05研究者	1,262	1,474	1,583	1,634
2	地域調整					
	北海道	92.2	1,234	1,442	1,548	1,598
	青森	83.6	1,120	1,307	1,404	1,450
	岩手	86.5	1,158	1,353	1,453	1,499
	宮城	96.8	1,296	1,513	1,625	1,677
	秋田	86	1,152	1,345	1,444	1,491
	山形	88.8	1,189	1,388	1,491	1,539
	福島	92.7	1,241	1,450	1,557	1,606
	茨城	100	1,338	1,563	1,678	1,733
	栃木	98.9	1,324	1,546	1,660	1,715
	群馬	97.9	1,311	1,531	1,643	1,696
	埼玉	105.5	1,412	1,650	1,772	1,828
	千葉	105.5	1,412	1,650	1,772	1,828
	東京	114.5	1,532	1,790	1,922	1,984
	神奈川	109.1	1,460	1,706	1,832	1,890
	新潟	93.9	1,258	1,469	1,577	1,628
	富山	97.4	1,304	1,523	1,635	1,688
	石川	96.8	1,296	1,513	1,625	1,677
	福井	97.2	1,301	1,519	1,632	1,685
	山梨	98.1	1,314	1,533	1,647	1,700
	長野	97.3	1,302	1,522	1,634	1,686
	岐阜	100	1,338	1,563	1,678	1,733
	静岡	99.8	1,336	1,561	1,675	1,729
	愛知	105.2	1,408	1,645	1,766	1,823
	三重	98.3	1,316	1,536	1,651	1,704
	滋賀	98.8	1,322	1,545	1,659	1,712
	京都	101.3	1,356	1,584	1,701	1,756
	大阪	107.8	1,443	1,685	1,810	1,868
	兵庫	102	1,366	1,595	1,712	1,768
	奈良	100.9	1,351	1,578	1,694	1,748
	和歌山	92.9	1,244	1,453	1,560	1,610
	鳥取	89.4	1,197	1,398	1,501	1,549
	島根	87.4	1,170	1,367	1,468	1,515
	岡山	95.8	1,282	1,498	1,609	1,660
	広島	97.2	1,301	1,519	1,632	1,685
	山口	91	1,218	1,423	1,528	1,577
	徳島	90.8	1,215	1,420	1,525	1,574
	香川	95.3	1,276	1,490	1,600	1,652
	愛媛	90.2	1,208	1,410	1,514	1,563
	高知	87.8	1,176	1,373	1,474	1,522
	福岡	92.5	1,239	1,446	1,553	1,603
	佐賀	86.1	1,153	1,347	1,445	1,492
	長崎	84.5	1,132	1,321	1,419	1,464
	熊本	87.6	1,173	1,370	1,471	1,518
	大分	89.7	1,201	1,403	1,506	1,554
	宮崎	84.9	1,137	1,328	1,425	1,472
	鹿児島	86.6	1,159	1,354	1,454	1,501
	沖縄	85.4	1,143	1,335	1,434	1,480

別表1_2 ◆職務カテゴリ表◆

職域分類_大分類	職務カテゴリ	B (Basic)	S (Standard)	E (Experienced)	A (Advanced)
PV職	職務歴	0年	1年	2年	3年
PC職/PS職	職務歴	0年	1年	2年	3年
B 専門的・技術的職職	求められるスキル	確実性・正確性	計画力・遂行力	調整力	臨機応変（対応力）
	職務内容	マニュアルや上司の指示に従って確実かつ正確に遂行する業務 ・担当業務を行うための基本的なスキルが必要な業務 ・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	自らの判断で納期までに完遂する業務 ・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	既存の知識を応用し、関係者の協力を得ながら遂行する業務 ・担当業務における高い専門性および経験が必要な業務 ・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	新しい知識を習得し、新たな手法で課題を解決していく業務 ・高い専門技術やビジネス知識をもとに応用的な対応を行う業務 ・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