

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

株式会社フレアー（以下「甲」という）と株式会社フレアー過半数代表者（以下「乙」という）は、労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項の規定に関し、次の通り協定する

第 1 条（対象となる派遣労働者の範囲）

- 本協定は、派遣先で業務に従事する「その他清掃の職業 職業分類 769」を除いた全従業員（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為、本労使協定の対象とする
- 3 甲は、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

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、及び通勤手当とする

第 3 条（賃金の決定方法）

対象従業員の基本給、賞与、及び退職手当の比較対象となる「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す別表 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 1-2 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 4 年 8 月 26 日付職発 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」のものとする
- （2） 通勤手当については、基本給及び賞与とは分離し、第 6 条の通りとする
- （3） 地域調整については、通達に定める「地域指数」※別表 1-2 により調整
- （4） 退職手当の比較対象となる「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」については、通達の第 3 の 4 に定める合算により比較する方法とし、当該額を別表 1 の「2」に定める額に 5%を乗じた額（1 円未満の端数切り上げ）とする
- （5） 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、社員就業規則に準じて、法律に従って支給する

第 4 条

対象従業員の賞与を含む基本給は、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

- （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等以上であること
- （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
- 1 年、2 年、3 年、5 年
- 2 甲は、第 6 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、基本給額の 1 ～ 3 %の範囲で能力手当を支払うこととする
- 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

対象従業員の通勤手当は、1 日の支給上限額を 600 円、1 ヶ月の支給上限額を 13,000 円とする

第 6 条（賃金の決定にあたっての評価）

対象従業員の賞与を含む賃金の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は社員就業規則に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、別表 2 のとおり評価する

第 7 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正社員と同一とし、社員就業規則の規定を準用する

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「フレアー教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する

第 9 条（その他）

本協定に定めの特事項については、別途、労使で誠実に協議する

第 10 条（有効期間）

本協定の有効期間は、令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日迄の 1 年間とする

令和 5 年 3 月 15 日

株式会社フレアー

代表取締役社長

松下 補



株式会社フレアー

労働者の過半数代表者

鳥本 泰道

