

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、別表1に掲げる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

- 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
- 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、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の「2」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」のものとする
- 通勤手当については、基本給とは分離し、第5条の通りとする
- 地域調整については、通達に定める「地域指数」により調整
- 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、別表1の「3」（1円未満の端数切り上げ）とする
- 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給及び手当とは分離し、派遣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

- 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
- 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：10年
B ランク：3年
C ランク：0年

- 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%の範囲で昇給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632円、1ヶ月の支給上限額を13,694円とする

第6条（賃金の決定にあたっての評価）

対象従業員の賃金の決定は、1年ごとに行う勤務評価を行う。公正に評価することと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）

本協定に定めのない事項については、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8年4月1日から令和9年3月31日迄の1年間とする

本協定の適用は令和8年4月1日からとする。

令和8年3月16日

株式会社フレアー
代表取締役
松下 補



株式会社フレアー
労働者の過半数代表者
加藤 悠太

