

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

(対象となる派遣労働者の範囲)

第 1 条

- 1、本協定は、派遣先で別表1及び、別表2に掲げる業務に従事する「有期雇用派遣スタッフ」、「無期雇用派遣スタッフ」就業規則に適用される従業員(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、株式会社キャリアは、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。ただし、対象従業員の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る場合については、当該対象従業員との合意を条件として本協定の対象外(派遣先均等・均衡方式)とすることがある。

(賃金の構成)

第 2 条

対象従業員の賃金は、基本給、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当、調整手当とする。

(賃金の決定方法)

第 3 条

- 1、対象従業員の基本給の比較対象となる「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及び、別表2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日付職発0825第1号「令和8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)」における中分類の各職種を適用する。
 - (2) 通勤手当については、原則として第6条のとおりとする。
 - (3) 地域調整については、通達に定める「地域指数」の都道府県を適用し、派遣先事業所の所在地にて調整する。
 - (4) 有効期間内に「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」に変更があった際には、一般の賃金の修正をする。
 - (5) ① 退職手当については、基本給、賞与及び各種手当とは分離し、前払い退職金とする。
② 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、2に定める額(1円未満の端数切り上げ)とする。

(対象従業員の基本給、賞与及び手当)

第 4 条

- 1、対象従業員の基本給、賞与及び手当は、次の各号に掲げる条件を満たした別表1又は別表2のとおりとする。
 - (1) 別表2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1及び、別表2の各等級の職務と、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
 - (3) 通勤手当で実費支給を選択した場合は別表1、通達第3の4に定める合算により比較する方式を選択した場合は別表2の額とすること。

様式第 26 号

2、株式会社キャリアは、第7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、その経験の蓄積及び能力の向上があると認められた場合には、基本給額を能力評価に応じて改定する。

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ものとする。

(時間外労働手当、深夜労働手当及び、休日労働手当)

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、対象従業員に適用されるそれぞれの就業規則等の規程の定めに基づき、法律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、対象従業員の希望に従い、通達第 3 の 4 に定める合算により比較する方式としその額を時給換算した額「79 円」以上とするか、実費支給にて同等以上を支払うこととする。

(賃金の決定に当たっての評価)

第 7 条

株式会社キャリアは、原則として 1 年に 1 回(4 月)、対象従業員に対して、派遣元、派遣先の双方で、勤務成績・勤務態度等に基づく勤務評価を行う。当該評価に基づき別表の等級を決定し、当該対象従業員の賃金を改定する。但し、業績等の事情により実施されない場合がある。

(賃金以外の待遇)

第 8 条

対象従業員の教育訓練(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各対象従業員に適用されるそれぞれの就業規則等の規程の定めに従う。

(教育訓練)

第 9 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社内教育訓練実施計画に従って、着実に実施する。

(その他)

第 10 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 11 条

本協定の有効期間は、2026 年 4 月 1 日から 2027 年 3 月 31 日までの 1 年間とする。

2026 年 3 月 31 日

株式会社キャリア 代表取締役 川嶋 一郎