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

株式会社ケア・スリー（以下「甲」という。）と株式会社ケア・スリーに所属する従業員（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、派遣先での施設介護業務・施設看護師業務・娯楽場の接客業務・飲食店での補助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。

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　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。

（賃金の構成）

第2条　対象従業員の賃金は、基本給、役職手当、職務手当、資格手当、能力給、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当とする。

（賃金の決定方法）

第3条　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の「3」のとおりとする。

（一）　施設介護業務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職種は、令和6年8月27日付職発0827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「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」の別添2に定める「施設介護員」とする。

（二）　「施設看護師」におけ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、通達別添2に定める「看護師、准看護師」とする

（三）　「娯楽場の接客」におけ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、通達別添2に定める「娯楽場等接客員」とする

（四）　「飲食店での補助」におけ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、通達別添2に定める「飲食物給仕係」とする

2　通勤手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、対象従業員の通勤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、月額15,000円（時給換算額86円）までの範囲内において、通勤に要する実費に相当する額とする。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って、交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離（一般に利用しうる最短の経路の長さによる。）が片道2km未満であるものを除く。

3　地域調整については、福岡県、佐賀県、大分県、熊本県、東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県の複数の市区町村の派遣先において派遣就業を行うことから、通達別添2に定める地域指数を用いるものとする。

4　前項に定める対象地域以外の派遣先事業所所在地についても、通達別添2の都道府県別地域指数を使用する。

5　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、当該表を別表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。

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ものとする。

（一）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

（二）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

2　甲は、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・能力の向上があると認められた場合には、基本給とは別に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ものとする。

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、社員就業規則第 16 条・17 条に準じて、法律の定めに従って支給する。

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って、交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離（一般に利用しうる最短の経路の長さによる。）が片道 2km 未満であるものには支給しない。

2　支給方法は公共交通機関等を利用する場合は　1ヶ月の定期乗車券の金額

公共交通機関を利用しないで通勤する従業員は、往復通勤距離×14 円/km×出勤日数とする。

3　公共交通機関を利用する、しないに関わらず上限金額は月額 15,000 円（時給換算額 86 円）までとする。

（賃金の決定に当たっての評価）

第 7 条　基本給の決定は、毎年 4 月ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第 68 条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、第 4 条第 2 項の追加の手当の範囲を決定する。

（賃金以外の待遇）

第 8 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同一とし、社員就業規則第 21 条から第 31 条までの規定を準用する。

（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「株式会社ケア・スリースキルアップ教育訓練実施計画」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、2025 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日までの 1 年間とする。

2　本有効期間終了後に締結する労使協定についても、労使は、労使協定に定める協定対象派遣労働者の賃金の額を基礎として、協定対象派遣労働者の公正な待遇の確保について誠実に 協議するものとする。

3　有効期間中の協定内容の訂正（変更）に関しては、2025 年 4 月 1 日に遡って適用するものとする。

2025 年 3 月 15 日

株式会社ケア・スリー

代表取締役 加藤 剛　印

過半数労働者代表

三浦　誠　印