

令和8年度 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

株式会社クボタスタッフ(以下、「会社」という。)と会社の従業員代表(以下、「従業員代表」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 この労使協定(以下、「本協定」という。)は、会社の従業員であって派遣先で就業するすべての派遣社員(以下、「対象従業員」という。)に適用する。

2 会社は、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、時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日勤務手当、通勤手当、休業手当、年次有給休暇手当、教育手当及び諸手当により構成する。

2 対象従業員の基本給は、原則として時間給とする。

(賃金の決定方法)

第3条 対象従業員の賃金は同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の同等以上とし、賃金の決定方法は、次のとおりとする。

(一) 対象従業員の職種は、令和7年8月25日職発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、「令和8年度局長通達」という。))の「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)別添2」(以下、「通達別添2」という。))に定める職種に対象従業員が従事する中核的業務に最も近似する職種の小分類とする。令和8年4月1日時点の職種別の基本給は別表①のとおりとし、同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の同等以上とする。

会社は、対象従業員の人材ランクを当該対象が就業する職種に応じて、以下 i ～ iii の通り定める。人材レベルは、対象従業員の職歴や経験等により決定する。なお、対象従業員を採用後、対象従業員が初回の派遣就業を開始するに当たっては、当該対象従業員職歴や経験等により当該対象従業員の人材ランクを決定する。

- i 上級レベル:基準値(3年)
- ii 中級レベル:基準値(1年)
- iii 標準レベル:基準値(0年)

(二) 令和8年度の対象従業員の職種と人材ランクごとの下限基本給は、別表②の通りとする。

(三) 地域指数は、令和8年度局長通達の「令和8年度職業安定業務統計による地域指数別添3」(以下、「通達別添3」という。))とし、対象従業員の派遣先により都道府県別の指数を適用する。

(四) 賞与は、対象従業員に支給しない。支給しない理由は、令和8年度局長通達に職業安定業務統計の求人賃金の基準値が、賞与指数「1.02」を乗じたものとされていることによる。

(五) 通勤手当は、実費支給により「同等以上」を確保する場合を適用する。ただし、自宅から就業する就業場所までの通勤距離が片道2km以上である対象従業員に適用する。取り扱いは、別に定める通勤交通費支給規程による。

(六) 退職金は、対象従業員に支給しない。ただし、退職給付等の費用の割合を局長通達に記載されている割合とし(令和8年度は5%)、令和8年度の対象従業員の下限基本給に乘じた額を退職金相当額とし、対象従業員の基本給に加算する。なお、令和8年4月1日時点で満60歳に到達している者には、退職金相当額の基本給への加算はしない。

(七) 時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日勤務手当、休業手当、年次有給休暇手当、教育手当及び諸手当は、派遣社員就業規則及び諸規程の定めによる。

(八) 個々の対象従業員の賃金は、就業条件通知書で通知する。

(時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日勤務手当等)

第4条 対象従業員の時間外勤務手当と深夜勤務手当及び休日勤務手当の割増率、休業手当、年次有給休暇手当、教育手当及び諸手当は、派遣社員就業規則の定めに従い支給する。

(基本給の改訂)

第5条 会社は派遣先事業主において、継続して1年以上就業した対象従業員の基本給の改訂を1年経過ごとに実施する。

2 会社は、本労使協定第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、基本給の1～3%の範囲で基本給の改訂を行う。

(基本給の改訂に当たっての評価)

第6条 基本給の改訂に当たっては、就業開始から継続して1年経過の期間を対象として1年ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価項目は、業績、能力、業務態度とする。評価ランクと業務の範囲・レベルは下表の通りとする。勤務評価の方法は、派遣先事業主と協議の上、会社が対象従業員ごとに決定する。尚、評価に基づく基本給の改訂に当たっては改訂前年度の会社の業績も勘案して都度(毎年)決定する。

評価ランク	業務の範囲・レベル
A	業務の内容を十分に理解し、他の者に正確に説明することができる。 また、さらに新しい業務へスキルアップが期待できると判断する上級レベル
B	業務の内容を十分に理解し、ミスなく業務を遂行できる。 また、他の者に正確に説明できると判断する中級レベル
C	業務の内容を十分に理解し、指示・説明があればミスなく業務を遂行できる。 担当者として安心して任せることができると判断する標準レベル
D	業務に就いて指示・説明があれば遂行できる。個人としての努力は認めるが、担当者として任せるには不安が残る初級レベル

(賃金以外の待遇)

第7条 対象従業員は、労働者派遣法第40条第2項に規定する派遣先が実施する教育訓練(派遣社員が従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の雇用する通常の労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練)については、派遣先の通常の労働者と同様に受講することができる。

2 労働者派遣法第40条第3項に規定する派遣先の通常の労働者が利用する派遣先での福利厚生施設(給食施設、休憩室及び更衣室)がある場合には、対象従業員は派遣先の通常の労働者と同様に当該施設を利用することができる。

3 対象従業員の教育訓練(第8条に定めるものを除く。)、福利厚生施設の利用、安全管理に関する措置及び給付、会社の命令による出張旅費の支給については会社の通常の労働者(以下、「正規社員」という。)同等とする。

4 産前産後の休業、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置、育児時間及び生理休暇、育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、慶弔休暇、裁判員等のための休暇、業務上の負傷または疾病による休業、交通遮断等による休暇及びファミリーサポート休暇等の付与については、正規社員と同等とする。

5 年次有給休暇については、対象従業員は雇用契約の属する月の初日から起算して6ヶ月の間勤務継続し、8割以上就業した者に、派遣社員就業規則第21条に基づき、年次有給休暇を付与する。なお、派遣就業は臨時的、かつ一時的なものであることを原則とするとの考え方に立っていること並びに正規社員は長期雇用を前提としていることから、対象従業員に正規社員と同等の年次有給休暇は付与しない。

(教育訓練)

第8条 労働者派遣法第30条の2(段階的かつ体系的な教育訓練等)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「派遣社員教育訓練実施計画」にしたがって、着実に実施する。

(その他)

第9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10条 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日までの1年間とする。

2 本協定は、令和8年4月1日から適用する。

令和8年3月17日

株式会社クボタスタッフ

代表取締役社長 渡部 猛雄



従業員代表 海野 裕子

