

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

株式会社ワークステーション（以下「ワークステーション」という。）とワークステーションにおける従業員の過半数代表とは、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、派遣先ですべての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 ワークステーションは、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、通勤手当、退職手当、時間外労働手当、深夜・休日労働手当とする。

（賃金の決定方法）

第 3 条 対象従業員の基本給及び賞与の比較対象となる「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「令和 6 年度職業安定業務統計」（厚生労働省）による。
- （2） 賞与については基本給に含まれるため、別途支給はしない。
- （3） 通勤手当については、基本給及び賞与とは分離し、第 6 条のとおりとする。
- （4） 地域調整については、派遣先の事業所所在地に対応する「地域指数」により調整する。

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 1 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額以上であること
- （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、3 階級（A・B・C）で設定する。なお、階級 A を超える職務について派遣オーダーを受注した場合または受注が見込まれる場合は、協定期間の途中であっても該当するランクの階級を設けることとし、これを覚書にて追加で協定内容として定めることとする。

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、派遣社員就業規則第 12 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、合理的な通勤経路における通勤に要する実費に相当する額を支給する。車通勤の場合は 1 キロ 21 円を実費相当として支給する。

第 7 条 対象従業員の退職手当は、支給額が時給換算で、基本給の額の 5 % で算出し前払い支給する。

(昇給・賃金改善にあたっての評価)

第 8 条 賃金の改善は、年に 1 回行う勤務評価(別表 3)を活用する。別表 2 の各等級の職務を踏まえ、その評価結果に基づき、別表 1 のとおり、賃金額を変更する。

2 賃金改善のための評価は、対象従業員が同一派遣先における継続勤務が 1 年を超える場合に実施する。

3 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 2 年目以降の基本給額を決定する。

4 対象従業員が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、ワークステーション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。

(賃金以外の待遇)

第 9 条 教育訓練(次条に定めるものを除く。)、福利厚生など、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 24 条から第 29 条までの規定を準用する。

(教育訓練)

第 10 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、その雇用する派遣労働者が段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得することができるように教育訓練を実施する。

(その他)

第 11 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 12 条 本協定の有効期間は、2026 年 10 月 1 日から 2027 年 3 月 31 日までの半年間とする。

2026 年 9 月 24 日

株式会社ワークステーション 労働者代表 梅永 美智子



株式会社ワークステーション 代表取締役 末吉 淳子

