

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

(令和8年4月1日 ~ 令和9年3月31日)

株式会社マックス（以下「甲」という。）と、株式会社マックス関西支店労働者代表（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、「生産現場事務員」「パン・菓子製造工」「食肉加工工」「弁当・惣菜類製造工」「金属材料検査工」「ビル・建物清掃員」に従事する派遣労働者に適用する。

- 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、賞与、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当及び退職手当とする。

（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日職発第0825第1号「令和8年度の「労働者派遣法第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。）の別添2に定める「生産現場事務員」「パン・菓子製造工」「食肉加工工」「弁当・惣菜類製造工」「金属材料検査工」「ビル・建物清掃員」とする。
- (2) 地域調整については、通達別添3に定める「地域指数」の都道府県別地域指数「兵庫県」「大阪府」「京都府」により調整する。
- (3) 時間外労働手当、深夜・休日労働手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、第5条のとおりとする。
- (4) 通勤手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し実費支給とし、第6条のとおりとする。
- (5) 退職手当については、基本給、賞与及び手当とは分離し、第7条のとおりとする。

第4条 対象従業員の基本給・賞与相当額・退職金相当額は、次の各号に掲げる条件を満たした別表2のとおり支払うものとする。

- (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、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1年、Dランク0年

- 2 第8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%の範囲で追加の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ように努めるものとする。

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35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については、次の(1)とする。ただし(1)の額には(2)の通り上限を設けることにより支払う。

- (1) 協定対象派遣労働者に対し、通勤手当として、派遣就業の場所と居住地の通勤距離や通勤方法に応じた実費を支給。

- ・片道2km以上は公共交通機関利用可とする。
- ・最短距離の公共交通機関IC運賃を支給する。
- ・出勤日数により判断し、1ヵ月の定期代を支給する場合がある。

- (2) 上限額は、一般の労働者の通勤手当に相当する額と「同等以上」を確保し、協定対象派遣労働者の平均的な所定内労働時間1時間あたりに換算した額の「79円」と個別の所定労働時間とを掛けた額とする。

- (3) 会社が上記上限額を超える支給が必要と判断した場合には、個別に通知する。

第7条 対象従業員の退職金相当額は「基本給額+賞与相当時給」に対して5%とし、時給に上乗せして支払う。上乗せは最初の時給からとする。(各種割増賃金は、この退職金相当額を算定対象に含める)

(賃金の決定に当たっての評価)

第8条 基本給の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価は従業員の能力、勤怠実績、派遣先からの評価を総合的に加味して公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第41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。

- 2 賞与の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は公正に評価することとし、その方法は社員就業規則第42条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、別表2の備考1のとおり、賞与額を決定する。

(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。)、福利厚生その他の賃金以外の待遇については、正社員に適用される社員就業規則第22条から第59条までの規定と不合理な待遇差が生じることとならないものとして、派遣スタッフ就業規則第6条から第39条までの規定を適用する。

(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別途定める「マックス教育訓練実施計画」に従って、段階的かつ体系的に必要な技能及び知識を習得できるよう着実に実施する。

(その他)

第11条 本協定期間中に新たに職種等を追加・変更する場合は、労使との協議ののち覚書締結等により追加・変更を行う。

第12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13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。

この協定の締結を証するため、本協定書を2通作成し、署名押印の上、各々1通を保有するものとする。

令和8年3月10日

甲： 株式会社マックス

代表取締役 正木 研

(労働者代表)

乙： 株式会社マックス 関西支店

別表－1

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
 (基本給及び賞与の関係)

1. 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

(分類番号)職業分類名	基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値			
	0年	1年	3年	10年
(03901) 生産現場事務員	1,226	1,395	1,530	1,750
(07201) パン・菓子製造工	1,154	1,313	1,440	1,647
(07202) 食肉加工工	1,183	1,346	1,476	1,688
(07205) 弁当・惣菜類製造工	1,176	1,338	1,468	1,678
(07601) 金属材料検査工	1,155	1,314	1,441	1,648
(09601) ビル・建物清掃員	1,138	1,295	1,420	1,624

2. 地域指数

地域	地域指数
兵庫県	102.3
大阪府	107.4
京都府	101.5

別表-2 対象従業員の基本給及び賞与の額

(03901) 生産現場事務員

	等級	職務の内容	基本給額	賞与額	退職金相当額	合計額	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
兵庫県	Aランク	リーダー(労務管理及び取引先との調整)	1,493	298	90	1,881	1,881	10年
	Bランク	サブリーダー(イレギュラー業務対応)	1,305	261	79	1,645	1,645	3年
	Cランク	ラインスタッフ(定型業務)	1,190	238	72	1,500	1,500	1年
	Dランク	ラインスタッフ(指示業務)	1,046	209	63	1,318	1,318	0年

(07201) パン・菓子製造工

	等級	職務の内容	基本給額	賞与額	退職金相当額	合計額	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
大阪府	Aランク	リーダー(労務管理及び取引先との調整)	1,475	295	89	1,859	1,858	10年
	Bランク	サブリーダー(イレギュラー業務対応)	1,290	258	78	1,626	1,625	3年
	Cランク	ラインスタッフ(定型業務)	1,176	235	71	1,482	1,482	1年
	Dランク	ラインスタッフ(指示業務)	1,034	206	62	1,302	1,302	0年

(07202) 食肉加工工

	等級	職務の内容	基本給額	賞与額	退職金相当額	合計額	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
兵庫県	Aランク	リーダー(労務管理及び取引先との調整)	1,440	288	87	1,815	1,814	10年
	Bランク	サブリーダー(イレギュラー業務対応)	1,259	251	76	1,586	1,586	3年
	Cランク	ラインスタッフ(定型業務)	1,148	229	69	1,446	1,446	1年
	Dランク	ラインスタッフ(指示業務)	1,010	202	61	1,273	1,272	0年

(07205) 弁当・惣菜類製造工

	等級	職務の内容	基本給額	賞与額	退職金相当額	合計額	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
大阪府	Aランク	リーダー(労務管理及び取引先との調整)	1,431	286	86	1,803	1,803	10年
	Bランク	サブリーダー(イレギュラー業務対応)	1,252	250	76	1,578	1,578	3年
	Cランク	ラインスタッフ(定型業務)	1,141	228	69	1,438	1,438	1年
	Dランク	ラインスタッフ(指示業務)	1,004	200	61	1,265	1,265	0年

(07601) 金属材料検査工

	等級	職務の内容	基本給額	賞与額	退職金相当額	合計額	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
兵庫県	Aランク	リーダー(労務管理及び取引先との調整)	1,405	281	85	1,771	1,771	10年
	Bランク	サブリーダー(イレギュラー業務対応)	1,230	246	74	1,550	1,549	3年
	Cランク	ラインスタッフ(定型業務)	1,121	224	68	1,413	1,413	1年
	Dランク	ラインスタッフ(指示業務)	985	197	60	1,242	1,242	0年

(09601) ビル・建物清掃員

	等級	職務の内容	基本給額	賞与額	退職金相当額	合計額	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額	対応する一般の労働者の能力・経験
兵庫県	Aランク	リーダー(労務管理及び取引先との調整)	1,385	277	84	1,746	1,746	10年
	Bランク	サブリーダー(イレギュラー業務対応)	1,211	242	73	1,526	1,526	3年
	Cランク	ラインスタッフ(定型業務)	1,105	221	67	1,393	1,392	1年
	Dランク	ラインスタッフ(指示業務)	971	194	59	1,224	1,224	0年
大阪府	Aランク	リーダー(労務管理及び取引先との調整)	1,455	291	88	1,834	1,833	10年
	Bランク	サブリーダー(イレギュラー業務対応)	1,272	254	77	1,603	1,603	3年
	Cランク	ラインスタッフ(定型業務)	1,160	232	70	1,462	1,461	1年
	Dランク	ラインスタッフ(指示業務)	1,020	204	62	1,286	1,285	0年

(備考)

- 賞与については、半期ごとの勤務評価の結果により、A評価(標準より極めて優秀)であれば基本給額の30%相当、B評価(標準より優秀)であれば基本給額の25%、C評価(標準)であれば基本給額の20%相当を支給する。
- 未だ勤務評価を実施していない対象従業員については、C評価(標準)とみなして支給する。
- 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と比較するに当たっては、賞与額は標準的な評価であるC評価の場合の額によることとする。
- 職務等級表

等級	Dランク	Cランク	Bランク	Aランク
職務の内容	・指示された定型業務に従事 ・クレームやトラブル対応なし ・部下なし、権限なし	・定型業務を適切かつ効率的に行う ・クレームやトラブル対応なし ・部下なし、権限なし	・イレギュラー業務も柔軟に対応 ・クレームやトラブル対応なし ・同一ライン後輩スタッフへの助言指導あり	・クレームやトラブルの初期対応ができる ・自らの業務に加え別ラインとの調整もできる