

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

株式会社カインドワン(以下「甲」という。)と株式会社カインドワンの労働者の代表者(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、期間を定めないで雇用される派遣労働者(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、1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す別表1に、対象従業員が勤務する派遣先の事業所所在地に対応する地域指数を乗じたものとする。

(一)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

(1)ソフトウェア技術者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「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)」の「00903プログラマー」とする。

(2)オペレーター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「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)」の「04302データ入力事務員」とする。

(二)通勤手当については、基本給及び賞与とは分離し実費支給とし、第6条のとおりとする。

(三)地域調整については、派遣先事業所所在地が熊本県内、及び宮崎県内に限られることから、通達に定める「地域指数」の「熊本」、及び「宮崎」を用いるものとする。

(四)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、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。別表1の「2」の0年目の額が地域別最低賃金を下回った場合は、別表1の「3」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及び賞与は、次の各号に掲げる条件を満たした別表2のとおりとする。

(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3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:5年

Cランク:0年

2 甲は、第9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、賃金規定第14条～第16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未満であるものを除く。

（賃金の決定に当たっての評価）

第7条 基本給の決定は、1年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、その評価結果に基づき、別表2のとおり基本給を決定する。

2 賞与の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は賃金規定第24条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、別表3のとおり賞与額を決定する。

（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1条から第37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「派遣社員のキャリア形成マニュアル」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、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、労使協定に定める対象従業員の賃金の額を基準として、対象従業員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。

初版 令和8年3月31日

甲 代表取締役 吉田 美和子 印

労働者の代表者の選出方法（ 挙手 ） 乙 労働者の代表者 中川 文子 印

別表1－1熊本

別表1－1－①

		職業安定業務統計	0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
1	職種	00903プログラマー	1412	1607	1720	1762	1886	2015	2505
2	地域調整	熊本89.9	1270	1445	1547	1585	1696	1812	2252
3	退職金上乘せ	退職手当5%	1334	1518	1625	1665	1781	1903	2365

別表1－1－②

		職業安定業務統計	0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
1	職種	04302データ入力事務員	1166	1327	1420	1455	1558	1664	2068
2	地域調整	熊本89.9	1049	1193	1277	1309	1401	1496	1860
3	退職金上乘せ	退職手当5%	1102	1253	1341	1375	1472	1571	1953

別表1-2 宮崎

別表1－2－①

		職業安定業務統計	0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
1	職種	00903プログラマー	1412	1607	1720	1762	1886	2015	2505
2	地域調整	宮崎86.8	1226	1395	1493	1530	1638	1750	2175
3	退職金上乘せ	退職手当5%	1288	1465	1568	1607	1720	1838	2284

別表1－2－②

		職業安定業務統計	0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
1	職種	04302データ入力事務員	1166	1327	1420	1455	1558	1664	2068
2	地域調整	宮崎86.8	1013	1152	1233	1263	1353	1445	1796
3	退職金上乘せ	退職手当5%	1064	1210	1295	1327	1421	1518	1886

一般賃金の求め方

- ① 職種別の基準値×能力・経験調整指数×地域指数を計算
- ② ①
- ③ ①のうち基準値(0年)が最低賃金を割っていたら最低賃金を基準値として計算
- ④ 退職手当5%をかける
- ⑤ ④の数値を切り上げる。

別表2-1熊本

別表2-1-①

1%アップ

職種	等級	職務の内容	基本給額	賞与額	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
00903プログラマー	Aランク	部下の指導が行える。且つ入社10年以上	2,132	326	2,458	1,903	10年
	Bランク	自分で調査し、作業が実施できる。且つ入社5年以上。	1,641	274	1,915	1,665	3年
	Cランク	指示で作業を実施できる。且つ5年未満。	1,263	210	1,473	1,334	0年

別表2-1-②

6%アップ

職種	等級	職務の内容	基本給額	賞与額	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
040302データ入力事務員	Aランク	部下の指導が行える。且つ入社10年以上	1,723	287	2,010	1,571	10年
	Bランク	自分で調査し、作業が実施できる。且つ入社5年以上。	1,458	243	1,700	1,375	3年
	Cランク	指示で作業を実施できる。且つ5年未満。	1,127	188	1,314	1,102	0年

別表2-2 宮崎

別表2-2-①

1%アップ

職種	等級	職務の内容	基本給額	賞与額	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
00903プログラマー	Aランク	部下の指導が行える。且つ入社10年以上	1,957	326	2,284	1,838	10年
	Bランク	自分で調査し、作業が実施できる。且つ入社5年以上。	1,641	274	1,915	1,607	3年
	Cランク	指示で作業を実施できる。且つ5年未満。	1,263	210	1,473	1,288	0年

別表2-2-②

6%アップ

職種	等級	職務の内容	基本給額	賞与額	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
040302データ入力事務員	Aランク	部下の指導が行える。且つ入社10年以上	1,723	287	2,010	1,518	10年
	Bランク	自分で調査し、作業が実施できる。且つ入社5年以上。	1,458	243	1,700	1,327	3年
	Cランク	指示で作業を実施できる。且つ5年未満。	1,127	188	1,314	1,064	0年

別表2-2-③

6%アップ

職種	等級	職務の内容	基本給額	賞与額	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
040302データ入力事務員	Aランク	部下の指導が行える。且つ入社10年以上	1,723	287	2,010	1,606	10年
	Bランク	自分で調査し、作業が実施できる。且つ入社5年以上。	1,458	243	1,700	1,365	3年
	Cランク	指示で作業を実施できる。且つ5年未満。	1,127	188	1,314	1,075	0年

令和8年度定期昇給

00903プログラマーは、**1.0%**の昇給を実施する。
04302データ入力事務員は、**6.0%**の昇給を実施する。

令和8年4月から(5月支給分)実施。

また、単金アップ者については、アップ額÷2を加算する。

令和8年度賞与

令和7年度実績:年間倍率 1.00倍 × 2回 = 2.0倍



令和8年度予定:年間倍率 1.00倍 × 2回 = 2.0倍

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

(円)

	基準値	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						基準値 (0年) 最大値	参考値 (0年)
	(0年)	1年	2年	3年	5年	10年	20年		
00903プログラマー	1,412	1,607	1,720	1,762	1,886	2,015	2,505	…	1,926
04302データ入力事務員	1,166	1,327	1,420	1,455	1,558	1,664	2,068	—	1,407

- 注1) 上記職業分類は、令和4年改定「厚生労働省編職業分類」に基づくもの
- 注2) 「基準値(0年)」の数値は、令和5年度にハローワークで受理した無期雇用かつフルタイムの求人に係る求人賃金(月給)の下限額の平均を、一定の計算方法(月額×12÷52÷40)で時給換算し、賃金構造基本統計調査から計算した賞与指数「1.02」を乗じて作成
- 注3) 賞与指数の計算には、賃金構造基本統計調査の勤続0年の特別給与が使われているが、賃金構造基本統計調査の勤続0年の特別給与は、採用日から6月30日までに支給されたものを集計しているため、採用日によっては冬季に支給される特別給与が含まれていない場合がある
- 注4) 各年の数値は、基準値(0年)に賃金構造基本統計調査(産業計)から計算した能力・経験調整指数を乗じて作成
- | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 0年 | 1年 | 2年 | 3年 | 5年 | 10年 | 20年 |
| 100.0 | 116.0 | 124.3 | 127.0 | 133.0 | 149.4 | 179.3 |
- 注5) 一般基本給・賞与等の額の算定の結果、一般基本給・賞与等の基準値(0年)が最低賃金を下回る場合には、最低賃金の額を基準値(0年)とした上で、当該額に能力・経験調整指数を乗じることにより、一般基本給・賞与等の額を算出すること
- 注6) 「基準値(0年)最大値」の数値は、過去に適用された当該職種の基準値(0年)の額が、令和7年度に適用される基準値(0年)よりも高い場合にその最大の額を記載
なお、令和7年度に適用される基準値(0年)の額が最も高い場合は「—」と記載
令和4年改定「厚生労働省編職業分類」により過年度との比較ができない場合は「…」と記載
- 注7) 「参考値(0年)」の数値は、令和6年度にハローワークで受理した無期雇用かつフルタイムの求人に係る求人賃金(月給)の上限額と下限額の中間値の平均を時給換算(月額×12÷52÷40)し、賞与指数「1.02」を乗じた数値
- 注8) 求人件数が30件未満の場合は「—」と表示

職業安定業務統計による地域指数

熊本	89.9
4301 熊本計	92.2
4302 八代計	89.6
4303 菊池計	89.1
4304 玉名計	87.8
4306 天草計	83.4
4307 球磨計	82.9
4308 宇城計	90.2
4309 阿蘇計	87.6
4310 水俣計	84.6
宮崎	86.8
4501 宮崎計	88.3
4502 延岡計	84.5
4503 日向計	86.4
4504 都城計	87.0
4505 日南計	82.0
4506 高鍋計	84.1
4507 小林計	85.1