

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

株式会社ジョイプランニング（以下「甲」という。）と株式会社ジョイプランニングの労働者の過半数を代表する者（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、派遣先で別表 1 職種別待遇一覧表の中に掲げる職種に従事する従業員（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。
 - 4 紹介予定派遣で就業する場合は、直接雇用時に派遣先の基本給、賞与その他の待遇に合わせる必要があることから「均等・均衡方式」を採用することもある。

（賃金の構成）

- 第 2 条 対象従業員の賃金は、基本給（賞与含む）、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、賞与及び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」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。
- （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は、令和 7 年 8 月 25 日付職発 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「別添 2 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」（厚生労働省）の該当職種とする。
 - （二）地域調整については、愛知県、静岡県、岐阜県、大阪府、奈良県、京都府、三重県、秋田県の派遣先で派遣就業を行うことから、通達の別添 3 に定める愛知県、静岡県、岐阜県、大阪府、奈良県、京都府、三重県、秋田県の指数を使用するものとする。
 - （三）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、就業規則（有期派遣社員）第 55 条に準じて、法律の定めに従って支給する。

- (四) 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」は通勤に要する実費に相当する額とする。
- (五) ① 退職手当については、基本給、賞与とは分離し、前払い退職金とする。
- ② 対象従業員の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」は、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。
- ③ 退職手当について、令和8年1月1日以前に株式会社ナラティブ・ガイド及び株式会社ジーピーウェブから転籍した従業員のうち、転籍時に個別の覚書を取り交わしている者についてはその覚書の条項を適用するものとする。

第4条 対象従業員の基本給（賞与含む）及び退職手当は、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) 各等級の職務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別表2、別表2-1および別表3に準拠させるものとする。
- (三) 通勤手当については、基本給及び賞与とは分離、実費支給とし、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

※自動車およびバイク通勤の場合は、日額を自動車15円/km、バイク10円/kmとして支給する。

※通勤手当は、片道通勤距離が2km以上の従業員に対して支払うものとする。

※公共交通機関を利用する従業員については、1カ月支給の上限額を15,000円とし、一カ月分定期代または実費相当額の全額のうち安価な方で支給する。

但し、一般通勤手当との差額（時給換算額79円）については、通達の第3の4に基づく合算による比較方法により対応するものとする。なお、甲の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は、87円である。

※公共交通機関を利用する場合は、会社が最も合理的と認めた経路を用いるものとする。

- 2 甲は、第5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、その経験の蓄積及び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ものとする。
- 3 毎年改定される局長通達による「一般賃金」の額に基づき、別表2の「基本給額（含む賞与）」が前年度の「基本給額（含む賞与）」より低額に改定された場合でも、「一般賃金」の改定を理由とした個々の対象従業員の「基本給額（含む賞与）」を令和7年度の「基本給額（含む賞与）」より減額改定は行わない。

(賃金の決定に当たっての評価)

第5条 基本給(賞与含む)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、その方法は株式会社ジョイプランニング(有期派遣社員)就業規則第63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 前項の評価基準と基本給(賞与含む)のランク対応については、別表3「対象従業員の基本給及び賞与の額における能力・経験調整対応ランク一覧」の通りとする。但し、派遣先にて従事する職種の性格によっては個別に判断することもあり得る。

(賃金以外の待遇)

第6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する。

(教育訓練)

第7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「株式会社ジョイプランニング教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

(その他)

第8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9条 本協定の有効期間は、2026年4月1日から2027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礎として、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。

2026年 3月 23日

甲 代表取締役社長

森本 雄



乙 従業員代表 事務職

小林 絵里

