

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 ジャパンナヴィゲイト

(様式) : JN-SOUMU-20210401 労働者派遣法 労使協定

株式会社ジャパンヴィゲイト（以下、当社）と労働者の過半数代表は、労働者派遣法第 30 条の 4 第 1 項の規定に関し、次の通り協定する。

（対象となる派遣労働者の範囲）

第 1 条

- 1 本協定は、労働契約期間の有無ならびに派遣先の地域を問わず、全ての派遣する派遣労働者（以下、対象労働者）に適用する。
- 2 対象労働者は派遣先の変更によらず当社における職務の内容及び能力向上により評価され継続して安定した処遇となるように協定内容を運用するものである。
- 3 当社は、対象労働者について、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 対象労働者の賃金は、以下の種類とする

- ① 基本給・賞与
- ② 割増賃金（時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日勤務手当）
- ③ 通勤手当
- ④ 退職手当
- ⑤ その他手当（派遣先により異なる）

（賃金の決定方法）

第 3 条 対象労働者の基本給及び賞与の対象となる「同種同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 2 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 2 年 10 月 20 日職発 1020 第 3 号「令和 3 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「職業安定業務統計の求人賃金を基準とした一般基本給・賞与の額」（厚生労働省）の中分類の該当業務とする。

しかし、業務範囲がより明確な場合は「職業安定業統計の求人賃金を基準とした一般基本給・賞与の額」（厚生労働省）の小分類を用いる場合がある。

- (2) コロナウィルス感染症拡大による経済・雇用への影響がある中で、雇用維持・確保を第一の目的として、地域・職種ごとに一定の要件を満たし、労使で合意した場合には、現状の令和 2 年度職業安定業務統計(別表 1)を用いることとする。ただし、このうち短時間又は有期雇用である対象従業員については、正社員との間で不合理な待遇差が生じることとならないよう留意するものとする。

- (3) 甲及び乙は、次に定める事業活動を示す指標等の事項を確認し、前号の取扱いを適用するものとする。

イ 甲の直近の令和2年2月～令和3年1月の1年間における事業活動を示す指標である労働者派遣契約数が、前年同期間と比較して20%減少している。(別表3:労働者派遣契約数比較表)

ロ 特にコロナウイルス感染拡大により影響が出ている対象の地域・職種は下記通りとする。(別表4:コロナ感染拡大による影響を受けている各都道府県別・各職種別・労働者派遣契約数の動向)

・対象地域：京都府 大阪府 兵庫県 (別表4)

・対象職業分類：別表4へ地域ごとに記載

・経済予測：ウィズコロナ禍での令和3年度日本経済の展望は、令和3年1-3期は緊急事態宣言の再発令などからマイナス成長となり、緊急事態宣言解除後も、少なくとも感染拡大が継続(第4波見込み有)するなかで一定の経済活動抑制を余儀なくされる予測である。また、一般向けコロナワクチン接種の普及は令和4年を見込む中、令和3年度は雇用面で取り分け非正規雇用の抑制が進み、労働者派遣契約数及び新規受注数の更なる減少及び令和3年度中には大きな改善が見込めない予測である。

(業況予測参考資料：(株)三菱総合研究所 2021年2月16日リリース 『ウィズコロナ下での日本経済の展望』)

・事業業況：コロナ禍以降、既存クライアント先からの新規受注がストップし、契約の更新が出来ない旨の通知が発生。また、新規営業活動でも受注が取れない状況が令和3年3月まで続いている。今後も上記経済予測する中で令和3年度中には大きな改善が見込めない予測である。

- (4) 通勤手当については、基本給及び賞与及び退職手当とは別に、第6条のとおりとする。
- (5) 地域調整については、就業地が関西に限られることから通達に定める「地域指数」の該当府県により調整とする。

(基本給及び賞与)

第4条 対象労働者の基本給及び賞与は、別表1を下限とし個別に定める。

- (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の対応関係は次のとおりとする。

A ランク：3年相当(役職を要する場合)

B ランク：0年

2 当社は、第8条の規定による対象労働者の勤務評価の結果、同じ職務内容であったとし

ても、その経験の蓄積・能力向上があると認められた場合には、基本給額の1～3%の範囲で昇給させることができる。

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。

(割増賃金)

第5条 対象労働者の時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日勤務手当は、賃金規定第8条に準じて、法律の定めに従って支給する。

(通勤手当)

第6条 対象労働者の通勤手当は、以下のとおりとする

- ① 自動車 1ℓ = 15 km = 150円 (ただし片道2 km未満の場合は支給しない)
- ② バイク 1ℓ = 30 km = 150円 (ただし片道2 km未満の場合は支給しない)
- ③ 自転車 片道5 km以上の方に限る 一律 = 50円/日
- ④ 公共交通機関 実費

交通費の上限は日額600円とする。

距離計算は『グーグルマップルート案内』の距離検索の実距離とする。

(退職手当)

第7条 対象労働者の退職手当は通達3(2)に基づき別表1下限額を基に算出した時給額に6%を乗じた額とし、労働条件通知書の通りに時給と併せて支給する。

(勤務評価)

第8条 勤務評価は別途『スタッフ評価シート』に基づき1月から12月の査定について翌1月に行うものとする。

勤務評価により成績優秀な者は1年を目途に別表1の範囲内で昇給し、「職務の内容の変更」「能力の向上」により次の等級に昇格する。

(賃金以外の待遇)

第9条 賃金以外の待遇については、以下の通り取り扱う。

- ① 裁判員休暇 就業規則第17条【裁判員休暇】に準ずる。
- ② 特別休暇 就業規則第17条【特別休暇】に準ずる。
- ③ 慶弔見舞金 就業規則第30条【慶弔見舞金】に準ずる。

(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「派遣社員キャリアアップに資する教育訓練実施計画書」に従って、着実に実施する。

(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 本協定の有効期限は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 4 年 3 月 31 日までの 1 年とする。

附則

令和 3 年 3 月 30 日

株式会社ジャパナヴィゲイト 代表取締役 木村 成雄



労働者代表 主任

奥山 純

