

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

株式会社フロントライン（以下「甲」という。）と株式会社フロントラインに所属する過半数労働者の代表（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、派遣先で受付・案内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 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、賞与及び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「3」のとおりとする。

（一）「受付・案内事務員」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、厚生労働省職業安定局長通達令和 4 年 8 月 26 日職発 0826 第 1 号 令和 5 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。）別添 1 に定める「令和 3 年賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金」（時給換算）の「受付・案内事務員」とする。

（二）地域調整については、派遣先の事業所所在地が東京都内に限られることから、通達別添 3 に定める「地域指数」の「東京都」を用いるものとする。

（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、第 5 条のとおりとする。

（四）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」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、その額を 71 円（時給換算額）とする。

（五）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、賞与及び手当は、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等以上であること

(二) 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：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、個別派遣労働契約書及び労働条件通知書兼就労条件明示書に準じて、法律の定めに従って支給する。

第6条 移動手当は、日額500円（時給換算額74円）を支給する。（時給換算額74円は甲の派遣労働者の平均的な就業時間6.75時間を参考に算出している。）一般の労働者の平均的な賃金の額に対応する一般の労働者の平均的な交通費額（71円）よりも上回っていることを証明する。

第7条 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、次の各号に掲げる条件を満たした別表3のとおりとする。

(一) 退職手当の受給に必要な最低勤続年数：

通達別添4に定める「令和2年中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）の「退職一時金受給のための最低勤続年数」において、最も回答割合の高かったもの（自己都合退職及び会社都合退職のいずれも3年）

(二) 退職時の勤続年数ごと（3年、5年、10年、15年、20年、25年、30年、33年）の支給月数：

「令和2年中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）の大学卒の場合の支給率（月数）に、同調査において退職手当制度があると回答した企業の割合をかけた数値として通達に定めるもの

※勤続年数とは同一の派遣契約が定める期間とする。甲へのスタッフ登録日ではなく、継続する派遣契約期間である。

第8条 対象従業員の退職手当は、次の各号に掲げる条件を満たした別表4のとおりとする。ただし、退職手当制度を開始した令和2年以前の勤続年数の取扱いについては、該当者がいないため適用しないものとする。

(一) 別表3に示したものと比べて、退職手当の受給に必要な最低勤続年数が同年数以下であること

(二) 別表3に示したものと比べて、退職時の勤続年数ごとの退職手当の支給月数が同月数以上であること

（賃金の決定に当たっての評価）

第 9 条 基本給の決定は、半期ごとに行う勤務評価を活用する。勤務評価は公正に評価することとし、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 の備考 1 のとおり、賞与額を決定する。

（賃金以外の待遇）

第 10 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同格の業務スキルを持つ正社員と同一とし、社員就業規則の規定を準用する。

（教育訓練）

第 11 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「派遣社員向け教育訓練計画概要」に従って、着実に実施する。

（その他）

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 5 年 4 月 1 日から令和 6 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。

令和 5 年 3 月 30 日

株式会社フロントライン
代表取締役 早川 剛 印



株式会社フロントライン
所属過半数労働者の代表

山口 愛子 印



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
(基本給及び賞与等の関係) 受付・案内事務員(令和5年適用)

			基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値 (勤続年数とは異なる)						
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
1	受付・案内事務員	賃金構造基本統計調査 (令和3年)	943	1,078	1,168	1,215	1,268	1,425	1,778
2	地域調整	東京都 114.3	1,078	1,233	1,336	1,389	1,450	1,629	2,033
3	通勤手当(71円加算後)		1,149	1,304	1,407	1,460	1,521	1,700	2,104

別表2 対象従業員の基本給、賞与の額
(フロントライン所属の従業員の受付・案内業務のうち東京都地域における基本時給)

等級	職務の内容	基本給額	賞与額 (B評価・備考5)	移動 手当額 (74円)	合計額	≡	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額(別表1の[3])	対応する一般の労働者の能力・経験
Aランク	【上級受付・案内業務】 Pマークに基づいたデータ管理・Pマークに基づいた個人情報管理	1,550～	109	74	1,733～		1,700	10年
Bランク	【中級受付・案内業務】 プライバシーマークに基づくデータ管理	1,470～	103	74	1,647～		1,460	3年
Cランク	【初級受付・案内業務】 派遣先会場での案内・誘導	1,165～	82	74	1,321～		1,149	0年

(備考)

- 移動手当の時給換算額74円は、第6条のとおり甲の派遣労働者の平均的な就業時間6.75時間を参考に算出している。
- 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(標準より優秀)であれば基本給額の10%相当、B評価(標準)であれば基本給額の7%相当、C評価(標準より物足りない)であれば基本給額の3%相当を支給する。
- 未だ勤務評価を実施していない又は継続勤務期間が半期に達しない対象従業員については、C評価(標準より物足りない)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、月給を月の所定労働時間数で除して時給換算した額により比較するものとする。
- 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B評価の場合の額により比較するものとする。

別表 3 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（退職手当の関係）

勤続年数		3 年	5 年	10 年	15 年	20 年	25 年	30 年	33 年
支給率(月数)	自己都合退職	0.7	1.1	2.7	4.5	6.7	8.9	11.1	12.5
	会社都合退職	1.0	1.6	3.6	5.6	8.0	10.1	12.3	13.6

（資料出所）「令和 2 年中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）における退職金の支給率（モデル退職金・大学卒）に、同調査において退職手当制度があると回答した企業の割合（65.9%）をかけた数値として通連で定めたもの。

別表 4 対象従業員の退職手当の額

勤続年数		3 年以上 5 年未満	5 年以上 10 年未満	10 年以上 15 年未満	15 年以上 25 年未満	25 年以上 35 年未満
支給月数	自己都合退職	1.0	3.0	7.0	10.0	16.0
	会社都合退職	2.0	5.0	9.0	12.0	18.0

Ⅳ

別表 3（再掲）

勤続年数		3 年	5 年	10 年	15 年	20 年	25 年	30 年	33 年
支給率(月数)	自己都合退職	0.7	1.1	2.7	4.5	6.7	8.9	11.1	12.5
	会社都合退職	1.0	1.6	3.6	5.6	8.0	10.1	12.3	13.6

（備考）

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と比較するに当たっては、退職手当額は、支給総額を所定内賃金で除して算出することとする。

2 退職手当の受給に必要な派遣契約の年数は 3 年とし、退職時の勤続年数が 3 年未満の場合は支給しない。

※勤続年数とは同一の派遣契約が定める期間とする。甲へのスタッフ登録日ではなく、継続する派遣契約期間である。