

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 1-1 の「2」及び別表 1-2 の「2」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、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「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「令和元年賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の「受付・案内事務員」とする。

（二）東京都・神奈川県地域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職種は、新型コロナウイルス感染症（以下「感染症」という。）の感染拡大による派遣労働者の雇用への影響を踏まえ、派遣労働者の雇用維持・確保を図ることを目的として、令和 3 年度中においては、通達の第 1 の 5 に定める「一般賃金の額（令和 2 年度適用）」を用いるものとする。

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。

（三）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 3 年 2 月における事業活動を示す指標である売上高が、前年同月と比較して 50% 以上減少しており、また今後も引き続き需要回復の目途がたたないこと。

- ロ 東京都地域の「受付・案内事務員」の労働者派遣契約数が、別表 2 のとおり減少していること。
- ハ 東京都地域の「受付・案内事務員」については、東京都地域の主な派遣先のイベント業において、感染防止対策としての外出自粛等により主催者であるアパレル企業向けの需要が継続的に減少、また緊急事態宣言発令によるイベントの縮小または中止等の影響から、令和 3 年度中の感染症の動向によっては、引き続き労働者派遣契約数の減少が見込まれること。

(四) 地域調整については、東京都・神奈川県内の就業が想定されることから、通達別添 3 に定める東京都・神奈川県の公共職業安定所管轄地域の指数を用いるものとする。

(五) 別表 1-1 及び別表 1-2 の対象従業員の基本給については、すべての対象従業員に適用されるものとする。

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 3 のとおりとする。

(一) 別表 1-1 及び別表 1-2 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 3 の各等級の職務と別表 1-1 及び別表 1-2 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、シフト勤務のため、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 甲の対象従業員の基本給の額と日額通勤手当を足した額が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(賞与含む)と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な通勤手当額(74 円)よりも高いため今後も現行通り通勤移動手当として日額 500 円を全対象従業員に支給する。

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：

通達に定める「平成 30 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：「平成 30 年中小企業の賃金・退職金事情」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、労働条件通知書兼明示書に通知してい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 5 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 4 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 4 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 対象従業員に対しての賞与は別表 2 の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」の一般基本給・賞与等の額よりも高いため原則支給しない。

（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、社員就業規則第 1 章から第 9 章までの規定を準用する。

（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。

2 甲及び乙の一方は、感染症の影響を踏まえ、協定内容の変更を行う必要があると判断した場合には、有効期間中においても、第 3 条（二）の規定の変更を申し出ることができる。

3 前項の申し出があった場合には、労使は誠実に協議するものとする。

（有効期間）

第 13 条 本協定の有効期間は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 4 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3年3月25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 1-1 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3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 (令和元年)	1,058	1,236	1,327	1,370	1,447	1,665	2,082
2	地域調整	東京都 114.5 (令和元年度)	1,212	1,416	1,520	1,569	1,657	1,907	2,384

別表 1-2 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2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 (平成30年)	1,034	1,199	1,312	1,364	1,435	1,691	2,109
2	地域調整	東京都 114.1 (平成30年度)	1,180	1,369	1,497	1,557	1,638	1,930	2,407

別表 2 東京都・神奈川県地域の「受付・案内事務員」の労働者派遣契約集の動向

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	4~2月 累計(注)
令和2年労働者派遣契約数	0	0	0	3	7	3	9	8	11	2	5	48件
令和元年労働者派遣契約数	1	6	17	2	12	14	7	10	17	6	6	98件
対前年同月比	-	-	-	150%	58%	21%	129%	80%	65%	33%	83%	49%
新規労働者派遣契約数 (注2)	0	0	0	3	7	3	9	8	11	2	5	48件

(注)1~3日程度の単発催事での受付・案内業務であり、不定期開催のため、4~2月の累計の数値を指標の動向として用いている。

(注2)全て日雇い派遣のため、新規労働者派遣契約数、対前年同月比は同数値である。

別表 3 対象従業員の基本給の額

(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・神奈川県地域における基本時給)

等級	職務の内容	受付案内派遣おける基本給額	基本給額+ 交通費 (500+6.75 h ※=74円)	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額 (平成30年)	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平均的な交通費額 (74円)
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	1,650～	1,724～	1,638	1,712
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	1,570～	1,644～	1,557	1,621
Cランク	【初級受付・案内業務】 派遣先会場での案内・誘導	1,200～	1,274～	1,180	1,254

※交通費の計算式に使用している6.75時間は甲の派遣労働者の平均的な就業時間を参考にしている。

(備考)

- 第3条(二)の通り、新型コロナウイルス感染症(以下「感染症」という。)の感染拡大による派遣労働者の雇用への影響を踏まえ、派遣労働者の雇用維持・確保を図ることを目的として、令和3年度中においては、通達の第1の5に定める「一般賃金の額(令和2年度適用)」を用いるものとする。
- 表3の通り、フロントライン所属の受付案内派遣従業員の最低時給が対応する一般の労働者の平均的な賃金の額及び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(74円)を足した金額よりも上回っていることを証明する。

別表4 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	0.8	1.4	3.1	5.3	7.6	10.6	13.3	15.3
	会社都合退職	1.2	1.9	4.1	6.5	8.9	11.8	14.5	16.6

(資料出所)「平成30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(71.3%)をかけた数値として通達で定めたもの

別表5 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	0.8	1.4	3.1	5.3	7.6	10.6	13.3	15.3
	会社都合退職	1.2	1.9	4.1	6.5	8.9	11.8	14.5	16.6

(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、労働条件通知書兼明示書に通知している派遣契約期間である。