

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、派遣先で接客・販売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及び、能力手当とする。

（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「4」のとおりとする。

（一）「販売店員」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 5 年 8 月 29 日職発 0829 第 1 号 令和 6 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 4 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「販売店員」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 72 円（時給換算額）とする。

（五）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」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、その額を別表 1 の「2」に定める額に 6% 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、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：5年

Bランク：3年

Cランク：0年

2 甲は、第7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 通勤手当は、基本的に実費交通費であるが、単発の就業の場合は日額500円（時給換算額74円）をまたは通勤に要する実費に相当する額を支給する。（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。）

（賃金の決定に当たっての評価）

第7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項の能力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 6 年 4 月 1 日から令和 7 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 6 年 3 月 31 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
過半数労働者代表
寺島 圭祐 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) 販売店員 (令和6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	販売店員	賃金構造基本統計調査 (令和4年)	1,135	1,306	1,432	1,454	1,531	1,668	2,078
2	地域調整	東京都 113.9	1,293	1,488	1,632	1,657	1,744	1,923	2,367
3	退職金(6%)合算後		1,371	1,578	1,730	1,757	1,849	2,014	2,510
4	通勤手当(72円)加算後		1,443	1,650	1,802	1,829	1,921	2,086	2,582

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接客・販売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)	通勤手当額	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・通勤手当72円加算後)	対応する一般の労働者の能力・経験
Aランク	上級販売員・・・想定店長クラス(店舗運営管理・在庫管理・売上計画・予算組)	1,727～	121	74	1,922～		1,921	5年
Bランク	中級販売員・・・想定副店長クラス(店舗での接客・販売業務・店長代行業務・スタッフマネジメント)	1,641～	115	74	1,830～		1,829	3年
Cランク	初級販売員・・・想定一般販売補助(店舗での接客・販売・サッカー業務)	1,280～	90	74	1,444～		1,443	0年

(備考)

- 1 通勤手当の時給換算額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。
- 2 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。
- 3 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。

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。

5 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。