

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、派遣先において受付・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、退職手当、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「3」のとおりとする。

（一）

対象従業員の主たる業務が受付・案内業務であることから、厚生労働省職業安定局長通達（令和 8 年度適用）に定める「受付・案内事務員」に該当すると判断する。

（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、通達別添に定める地域指数「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については、通達に基づき 1 時間当たり 79 円とし、合算により比較する方法とする。

(五)

退職手当の比較対象については、通達に基づき基本給等の額に5%を乗じた額とし、合算により比較する方法とする。

(賃金水準)

第4条

対象従業員の基本給、賞与及び手当は、次の条件を満たした別表2のとおりとする。

(一)

別表1の同種業務に従事する一般労働者の賃金と同等以上であること

(二)

各等級と能力・経験の対応は以下のとおりとする

- ・Aランク：5年
- ・Bランク：3年
- ・Cランク：0年

2

勤務評価の結果に応じ、基本給額の1~3%の範囲で能力手当を支給する。

(時間外手当等)

第5条

時間外労働手当、深夜・休日労働手当は、法令に基づき支給する。

(通勤手当)

第6条

通勤手当は実費支給を基本とする。

ただし単発就業の場合は日額800円を上限として支給する。

なお、通勤手当の時給換算額については、平均的な所定労働時間を基に算出し、通達に定める79円と同等以上となる水準を確保する。

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「対象従業員の退職手当の額」(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6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。スタッフ登録日ではなく、甲との雇用関係が継続している期間である。

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。

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 8 年 4 月 1 日から令和 9 年 3 月 31 日までの 1 年間とする。

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8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
所属過半数労働者の代表
丁字 由佳子 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8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	1,075	1,223	1,309	1,342	1,436	1,534	1,907
2	地域調整	東京都112.7	1,198	1,363	1,459	1,495	1,600	1,709	2,125
3	通勤手当(79円加算後)		1,277	1,442	1,538	1,574	1,679	1,788	2,204

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)	通勤 手当額 (79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	1,559～	110	119	1,788～	≧	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	1,359～	96	119	1,574～		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	1,082～	76	119	1,277～		0年

(備考)

- 1 移動手当の時給換算額119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。

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	0.9	1.7	3.9	6.6	9.8	13.0	17.8	18.1
	会社都合退職	1.3	2.3	5.0	8.1	11.6	15.8	18.4	20.2

(資料出所)「令和6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(64.2%)をかけた数値として通達で定めたもの。

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	18.1
	会社都合退職	2.0	5.0	9.0	12.0	20.3

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	0.9	1.7	3.9	6.6	9.8	13.0	17.8	18.1
	会社都合退職	1.3	2.3	5.0	8.1	11.6	15.8	18.4	20.2

(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。スタッフ登録日ではなく、甲との雇用関係が継続している期間である。