

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 大和ユニティー（以下「甲」という。）と従業員代表 石丸 大稀（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、派遣先で販売店員の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、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」は、次の各号に掲げる条件を満たす別表1に、対象従業員が勤務する派遣先の事業所所在地に対応する地域指数を乗じたものとする。

- （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6年8月27日付職発0827第1号「令和7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「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。
- （2）通勤手当については、基本給とは分離し実費支給とし、第6条のとおりとする。
- （3）地域調整については、大阪府、東京都の就業地で派遣就業を行うことから、通達別添3に定める大阪府、東京都の指数を使うものとする。
- （4）有期雇用派遣労働者に関しては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) 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額以上であること
- (2) 別表 2 の各等級の職務内容により下記ランクに分類。詳細に関しては別表 2 記載。
 - A ランク : 10 年
 - B ランク : 3 年
 - C ランク : 0 年

2 甲は、第 10 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、有期雇用派遣労働者就業規則第 46 条・正社員派遣労働者就業規則第 45 条に準じて、法律の定めに従って支給する。

第 6 条 対象従業員の通勤手当は、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

第 7 条 対象従業員に対して、正社員派遣労働者は退職金規定に従って支給し、有期契約派遣労働者は退職金を支給しない。

第 8 条 正社員派遣労働者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。

- (1) 退職手当の受給に必要な最低勤続年数については、労使で協議した結果 3 年 3 ヶ月とする。
- (2) 退職時の勤続年数ごと（3 年、5 年、10 年、15 年、20 年、25 年、30 年、35 年、37 年）の支給月数：
「令和 4 年中小企業の賃金・退職金事情」（東京都）の高卒の場合の支給率（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

第 9 条 正社員派遣労働者の退職手当は、退職金規定により決定するが次の各号に掲げる条件を満たした別表 4 を下回る場合は差額を別途支給する。ただし、退職手当制度を開始した以前の勤続年数の取扱いについては、労使で協議して別途定める。

- (1) 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

(2) 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 10 条 基本給の決定は、年 1 回行う勤務評価を活用する。勤務評価の方法は有期雇用派遣労働者就業規則第 4 3 条・正社員派遣労働者就業規則第 4 2 条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、第 4 条第 2 項の手当の範囲を決定する。

(賃金以外の待遇)

第 11 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、正社員に適用される不合理な待遇差が生じることとならないものとして、適用する。

(教育訓練)

第 12 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「教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

(その他)

第 13 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 14 条 本協定の有効期間は、令和 7 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 1 年間とする。

令和 7 年 3 月 26 日

株式会社 大和ユニティー 従業員代表 石丸 大稀

株式会社 大和ユニティー 代表取締役 甲斐 泰成



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
(基本給及び賞与の関係)

		基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値		
		0 年	3 年	1 0 年
販売店員	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,120	1,422	1,673
地域調整	大阪府 108.0	1,210	1,536	1,807
退職金(6%) 上乗せ後		1,283	1,629	1,916
地域調整	東京都 112.7	1,263	1,603	1,886
退職金(6%) 上乗せ後		1,339	1,700	2,000

※有期契約派遣労働者に関しては6%上乗せ。

別表 2 対象従業員の基本給の額

(大阪府)

等級	職務の内容	基本給額	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	対応する一般の労働者の能力・経験
A ラ ン ク	上級販売店員（スタッフの勤怠管理及び教育、売上維持向上への寄与、所属キャリアの資格が下から3番目以上である事）	正社員派遣	280	正社員派遣	1,807	10年
		1,535～		1,815		
		有期雇用派遣		有期雇用派遣	1,916	
		1,640～		1,920		
B ラ ン ク	中級販売店員（クレーム処理・事前回避が出来、一定のクロージング能力がある事）	正社員派遣	230	正社員派遣	1,536	3年
		1,350～		1,580		
		有期雇用派遣		有期雇用派遣	1,629	
		1,450～		1,680		
C ラ ン ク	初級販売店員（契約業務及び回線知識を適切に理解し販売員としてコンプライアンスを遵守できる事）	正社員派遣	110	正社員派遣	1,210	0年
		1,200～		1,310		
		有期雇用派遣		有期雇用派遣	1,283	
		1,200～		1,310		

(備考)

- 1 未だ勤務評価を実施してい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。
- 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より比較するものとする。
- 3 手当額には、資格手当が含まれ、直近の事業年度において協定対象派遣労働者に支給された額の平均額により算出するものとする。

(東京都)

等級	職務の内容	基本給額	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	対応する一般の労働者の能力・経験
A ラ ン ク	上級販売店員（スタッフの勤怠管理及び教育、売上維持向上への寄与、所属キャリアの資格が下から3番目以上である事）	正社員派遣	280	正社員派遣	1,886	10年
		1,620～		1,900		
		有期雇用派遣		有期雇用派遣	2,000	
		1,735～		2,015		
B ラ ン ク	中級販売店員（クレーム処理・事前回避が出来、一定のクロージング能力がある事）	正社員派遣	230	正社員派遣	1,603	3年
		1,430～		1,660		
		有期雇用派遣		有期雇用派遣	1,700	
		1,530～		1,760		
C ラ ン ク	初級販売店員（契約業務及び回線知識を適切に理解し販売員としてコンプライアンスを遵守できる事）	正社員派遣	110	正社員派遣	1,263	0年
		1,200～		1,310		
		有期雇用派遣		有期雇用派遣	1,339	
		1,265～		1,375		

(備考)

- 1 未だ勤務評価を実施してい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。
- 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より比較するものとする。
- 3 手当額には、資格手当が含まれ、直近の事業年度において協定対象派遣労働者に支給された額の平均額により算出するものとする。

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3ヶ月	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合退職	0.9	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合退職	1.2	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

（資料出所）「令和4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・高校卒）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（71.5%）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（正社員派遣労働者）の退職手当の額

勤続年数		3年3ヶ月	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	37年
支給率 (月数)	自己都合退職	0.9	1.3	2.8	4.7	6.8	8.9	11.1	12.9	14.0
	会社都合退職	1.2	1.8	3.7	5.9	8.2	10.5	12.6	14.6	16.0

- 1 原則退職金規定の金額を支給し、上記金額に満たない場合は差額を別途支給。
- 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。
- 3 退職手当の受給に必要な最低勤続年数は3年3ヶ月とし、退職時の勤続年数が3年3ヶ月未満の場合は支給しない。