

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

株式会社プレステージ（以下「甲」という）と株式会社プレステージ労働者代表 荒木優（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、すべての派遣スタッフ（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、研修手当、販売報奨金、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した別表1の「2」のとおりとする。
- (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。）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」（厚生労働省）による。
- (2) 通勤手当については、基本給及び賞与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、通達に定める「地域指数」の「大阪」、「京都」、「兵庫」、「滋賀」、「和歌山」及び「奈良」を用いるものとし、地域指数は派遣先の事業所その他派遣就業の場所を使用するものとする。
- (4) 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5%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及び賞与は、下記に掲げる条件を満たした別表2のとおりとする。

記

別表2の各等級の職務遂行能力及び役割の内容と別表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

以上

- 2 甲は、第8条の規定による対象従業員の勤務評価の結果、同じ職務遂行能力及び役割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、勤務成績やその能力の向上等に応じ、賃金の改善を行う。
- また、より高い等級の職務や役割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、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 対象従業員の退職手当は、別表2の一般基本給・賞与等の5%の額を前払い退職金として支給する。

（賃金の決定に当たっての評価）

- 第8条 対象従業員の賃金の決定に際し、1年ごとに行う勤務評価により行うこととする。勤務評価の結果、その経験に伴う職務遂行能力及び役割内容の向上が認められる場合には、別表2の等級を昇給させる。勤務評価の結果、職務遂行能力ないし役割内容の向上等が認められない場合は、評価点数に応じて別表2の等級を昇格させない。
- 2 勤務評価の結果、対象従業員に求められる別表2の等級の職務遂行能力ないし役割の内容を満たす職務を行っていないと判断される場合は、当該対象従業員の別表2の等級を降格させることがある。

（賃金以外の待遇）

第9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と同一とする。

（教育訓練）

第10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11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12条 本協定の有効期間は、令和5年4月1日からの1年間とする。ただし、有効期間満了の一月前までに、会社、組合、いずれからも申出が無いときには、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

令和5年3月28日

甲 株式会社プレステージ 代表取締役 辰己秀司 印

乙 株式会社プレステージ 従業員代表 荒木 優 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
(基本給及び賞与の関係)

※地域指数は、派遣先の事業所その他派遣就業の場所を使用するものとする

			基準値及び基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						
			0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
1	販売店員	通達に定める賃金構造基本統計調査	1,076	1,250	1,351	1,389	1,486	1,627	2,059
2-1	地域調整	(大阪) 108.3	1,165	1,354	1,463	1,504	1,609	1,762	2,230
2-2	地域調整	(京都) 101.5	1,092	1,269	1,371	1,410	1,508	1,651	2,090
2-3	地域調整	(滋賀) 98.9	1,064	1,236	1,336	1,374	1,470	1,609	2,036
2-4	地域調整	(兵庫) 102.1	1,099	1,276	1,379	1,418	1,517	1,661	2,102
2-5	地域調整	(和歌山) 93.9	1,010	1,174	1,269	1,304	1,395	1,528	1,933
2-6	地域調整	(奈良) 101.9	1,096	1,274	1,377	1,415	1,514	1,658	2,098

別表2 対象従業員の基本給及び賞与の額

等級	職務遂行能力 (※1)	役割の内容 (※1)	基本給額	賞与額 (※2) (※3)	退職金額	合計額 (※5)	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額 (※4)	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(販売士1級・家電総合アドバイザー プラチナグレード・家電製品エンジニア・スマートマスター全取得、もしくは同等以上の能力を有し、フロアマネジメントの能力を有すること)	・突発的なクレーム対応等の業務や、前例のない事項に対し、複雑な折衝を行い、解決できる能力を有し、その役割が期待されている ・意見や利害の異なる人とも、常に建設的な関係を構築しながら、困難な仕事を効果的に遂行している ・指導的な役割を果たし、他の販売店員の士気を高め、他の販売店員に対する教育指導等を実践している	1,627 ~	326 ~	98 ~	2,051 ~	1,852 (大阪) 1,735 (京都) 1,691 (滋賀) 1,746 (兵庫) 1,605 (和歌山) 1,741 (奈良)	10年
B ランク	中級販売店員(販売士2級・家電総合アドバイザー ゴールドグレード・スマートマスター全取得、もしくは同等以上の能力を有すること)	・突発的なクレーム対応等の業務に対し、正確に判断・処理できる ・意見の異なる人とも、柔軟な態度で接し、模範的に職務を完遂している ・模範的な販売店員として職務を遂行しており、会社の指示やマニュアル、派遣先店舗の指示を守るだけでなく、他の販売店員の模範として、教育指導等の役割を実践し、その役割を期待されている	1,389 ~	209 ~	80 ~	1,678 ~	1,581 (大阪) 1,481 (京都) 1,443 (滋賀) 1,490 (兵庫) 1,371 (和歌山) 1,487 (奈良)	3年
C ランク	初級販売店員(家電製品総合アドバイザー資格を有するか、同等の能力を有すること)	・販売員としてのプロ意識を持ち、顧客に会社の指示やマニュアル、派遣先店舗の指示を遵守して職務を遂行している	1,076 ~	108 ~	60 ~	1,244 ~	1,225 (大阪) 1,148 (京都) 1,119 (滋賀) 1,154	0年

--	--	--	--	--	--	--

(兵庫)	
1,062 (和歌山)	
1,152 (奈良)	

(備考)

- ※1 対象従業員について、職務遂行能力及び役割の内容双方の基準を満たすランクに位置するものとする。
- ※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20%相当、B評価（標準）であれば基本給額の15%相当、C評価（標準より物足りない）であれば基本給額の10%相当を支給する。
- ※3 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。
- ※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ることとする。