

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

株式会社アドバンス流通と労働者の過半数を代表する者は、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、雇用形態にかかわらず事業所で雇用するすべて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 株式会社アドバンス流通は、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6年8月27日職発0827号第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。）に定める「職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算）」の「陸上荷役・運搬作業員」とする。
- （2）地域調整については、派遣先の事業所所在地等が大阪府に限られることから、通達に定める「地域指数」の「大阪府」の指数を用いるものとする。
ただし、就業地は宮城県内である。

第4条 対象従業員の基本給及び賞与は、次の各号に掲げる条件を満たした別表2ののとおりとする。

- （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
- （3）通勤手当については、基本給、賞与、他手当とは分離し、対象従業員の通勤手当比較対象となる「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」は月額28,000円（時給換算162円）までの範囲において通勤に要する実費に相当する額とする。
通勤手当については、交通機関を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合通勤距離（一般に利用しうる最短の経路の長さによる）が2km未満であるものには支給しない。
- （4）①退職手当については、基本給、賞与、他手当とは分離し、独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部との間に退職金共済契約を締結する。
②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」は別表1の「3」に定める額の5%を乗じた額（1円未満の端数切上）の額とする

- 2 甲は、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ように努めるものとする。

（賃金の決定に当たっての評価）

第5条 基本給の決定は、社員賃金規程第1章第3条に定める方法を準用し、その評価結果に基づき、第8条第2項の追加の手当の範囲を決定する。

- 2 賞与の決定は、会社の業績に応じ従業員の勤務成績に基づいて年2回支給する。勤務評価は公正に評価することとし、その方法は社員賃金規程第3章第28条に定める方法を準用する。

（賃金以外の待遇）

第6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7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「株式会社アドバンス流通教育訓練実施計画」に従って、着実に実施する。

（その他）

第8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9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。

- 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、労使協定に定める対象従業員の賃金の額を基礎として、対象従業員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7年4月1日 締結
株式会社アドバンス流通 代表取締役 宮川 弘見 印
過半数労働者代表 鈴木 鈴 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)

			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	陸上荷役・運搬作業員	通達に定める賃金構造統計調査	1,233	1,430	1,533	1,566	1,640	1,842	2,211
2	地域調整※2	(大阪) 108	1,332	1,545	1,656	1,692	1,772	1,990	2,388
3	退職金5%上乘せ後		1,511	1,753	1,878	1,919	2,010	2,257	2,708

			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	陸上荷役・運搬作業員	通達に定める賃金構造統計調査	1,233	1,430	1,533	1,566	1,640	1,842	2,211
*2	地域調整※2	(宮城) 96.7	1,193	1,383	1,483	1,515	1,586	1,782	2,139
*3	退職金5%上乘せ後		1,212	1,405	1,506	1,539	1,611	1,810	2,172

別表2 対象従業員の基本給及び賞与の額

等級	職務の内容	基本給額	賞与額	手当額	合計額
Aランク	陸上荷役・運搬作業員	1,990～	2030	15	4,035～
Bランク	陸上荷役・運搬作業員	1,692～	1726	10	3,428～
Cランク	陸上荷役・運搬作業員	1,332～	1359	5	2,696～

≥

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
1,842	10年
1,566	3年
1,233	0年

人事評価シート（ 年度（上期・下期））

【対象者・評価対象期間】

対象者			評価対象期間	
所属	氏名	入社年月	態度・成績	過去1年間（上期・下期）
			能力	現在

【評価基準】

- S:極めて優れていた（優れている）→（10点）
 A:優れていた（優れている）→（8点）
 B:普通（標準）→（6点）
 C:やや不十分だった（やや不十分である）→（4点）
 D:かなり不十分だった（かなり不十分である）→（2点）

【態度評価（着眼点・評価）】

1. 規律性	・就業規則など規則・規定を遵守し、職場の秩序の維持に務めていたか ・上司の指示・命令によく従って対応したか	S-A-B-C-D
2. 協調性	・上司、同僚としっかりとコミュニケーションを取り、仕事を進めていたか ・自分勝手な行動はしなかったか ・他の同僚が忙しい時に、自ら進んでサポートする姿勢が見られたか	S-A-B-C-D
3. 責任感	・与えられた仕事を、最後まで責任を持って成し遂げたか ・自分の役割をよく自覚し、期待に応えるよう仕事に取り組んだか	S-A-B-C-D
4. 積極性	・与えられた仕事に対して、積極的に取り組んだか ・仕事を改善し、範囲を拡大しようとする姿勢が見られたか	S-A-B-C-D

【能力評価（着眼点・評価）】

5. 品質管理	・作業手順書通りの作業かどうかチェックし、不具合には是正方法を提示し、結果を確認しているか ・品質を確保するために自主検査項目を確認し、作業所ルールに従って業務を遂行しているか	S-A-B-C-D
6. 工程管理	・工程表に基づいて的確に作業を行い、工期の遅れがないよう工程計画の調整を図っているか ・作業工程の問題点や調整ポイントを確認し、適切な解決方法を提示しているか	S-A-B-C-D
7. 安全衛生	・作業標準を遵守して、安全確認を行っているか ・自主点検や整理整頓などを随時行い、不備のある点に対応しているか	S-A-B-C-D

【成績評価（着眼点・評価）】

8. 品質	・期待される品質を確保したか ・定期的に品質管理を行ったか	S-A-B-C-D
9. コスト	・当初の予算・見積もり通りに、作業を終了させたか ・コストのモニタリングを行い、生産性を向上させたか	S-A-B-C-D
10. スケジュール	・当初のスケジュール通り、問題なく作業を終了させたか ・各部門・グループと連携し、タイムマネジメントを行ったか	S-A-B-C-D

【合計】

合計点（100点満点）	点
-------------	---

【所見】

【評価者・印】

印