

# 有期雇用派遣社員就業規則

ジェイグレード合同会社

# ジェイグレード合同会社 有期雇用派遣社員就業規則

## 第1章 総 則

### (目 的)

第 1 条 この規則は、ジェイグレード合同会社(以下「会社」という)に雇用される有期雇用の派遣労働者（労働者派遣法第30条の2に規定する無期雇用派遣労働者以外の派遣労働者をいう。以下「有期雇用派遣社員」という）に適用される服務規律、労働条件その他の就業に関する事項を定めることを目的とする。

2 有期雇用派遣社員が派遣される派遣先の就業条件は様々であるため、この就業規則において雇用条件の全てを網羅することは不可能であり、個別的な雇用条件については、個々の有期雇用派遣社員と締結する就業条件明示書 兼 労働条件通知書によるものとする。

### (登録及び雇用)

第 2 条 会社は、有期雇用派遣社員として登録を希望する者の中から登録テストを実施し、合格した者を有期雇用派遣社員として登録する。

2 会社は、派遣社員登録者名簿に登録されている者（以下「登録者」という）のうちから必要に応じて有期雇用派遣社員を雇用する。

3 会社は雇用にあたり、従事する業務の内容、就業の場所、派遣期間、就業日、就業時間、賃金等の必要な労働条件並びに他の事業所へ派遣される派遣労働者であることを明示し、就業条件明示書 兼 労働条件通知書にて雇用契約を締結する。

### (労働条件の変更・各種届出手続)

第 3 条 この就業規則に定められる労働条件及び服務規律等については、経営環境の変化に伴い業務上必要があると認めるときは、従業員過半数の代表者の意見を聴いて、この規則を改定することがある。

2 この規則に定められた各種届出は特段の理由がない限り従業員本人が行うこととし、これに違反した場合、又は手続を怠った場合はこの規則に定めた取扱いを受けることができない。なお、本人からの届 出が遅れたことに起因する不利益は本人が負うものとし、会社は一切の責任を負わない。

### (提出書類)

第 4 条 会社に有期雇用派遣社員として就職を希望する者は、採用選考に必要な書類を会社が指定する日までに提出しなければならない。ただし、会社が認めた場合は、書類の一部の提出を省略することができる。

- (1) 履歴書、職務経歴書（本籍地の記載は不要。写真貼付は必要）
- (2) 各種資格証明書（運転免許証を含み、会社から指示のあった場合に限る）
- (3) その他会社が必要とする書類（退職証明書、解雇理由証明書、卒業証明書、学業成績証明書を含む）

2 雇用契約を締結した者は、会社の指定した日までに、次の書類を提出しなければならない。ただし、会社が認めた場合は、書類の一部の提出を省略することができる。

- (1) 身元保証書
- (2) 入社誓約書
- (3) 住民票記載事項証明書
- (4) 源泉徴収票（その年中に前職のある者のみ）
- (5) 雇用保険被保険者証（ただし、職歴のある者のみで会社が指示した場合に限る）
- (6) 基礎年金番号の記載のある年金手帳
- (7) 扶養控除等申告書（会社が指示した場合に限る）
- (8) その他会社が指定するもの

3 前項の提出書類の記載事項に変更が生じたときは、速やかに書面でこれを届け出なければならない。

4 個人番号（マイナンバー）の取り扱いについては、正社員就業規則に準じるものとする。

（身元保証人）

第 5 条 前条に規定する身元保証書の保証人は、独立の生計を営む成年者で会社が適当と認めた者とする。また、身元保証人の保証期間は 5 年間とする。なお、会社が認める社員は身元保証人 1 名に変更もしくは求めないことがある。

（無期転換の申込み）

第 6 条 有期雇用派遣社員が、会社との通算雇用期間が 5 年を超えた場合は、所定の手続きによって労働契約法第 18 条に規定する無期転換の申込みを行うことができる。

2 有期雇用派遣社員が前項の無期転換の申込みを行う場合は、1 ヶ月前までに「無期労働契約転換申込書」を会社に提出した上で協議するものとする。

3 無期転換後の労働条件については個別の労働契約の内容によるものとし、労働契約において無期転換後の労働条件について別段の定めがある場合は、その定めによる。

- 4 無期転換の日については、原則として当該有期雇用派遣社員の労働契約が終了した日の翌日とする。
- 5 前項の規定にかかわらず、会社と有期雇用派遣社員とが合意した場合には、無期転換の日を別に定めることができる。

## 第2章 勤務、労働時間、休憩及び休日

### (派遣期間)

第7条 有期雇用派遣社員の派遣期間は、原則として1年を超えないものとし、派遣就業の都度、会社が定める。なお、派遣可能期間として、1年を超えた期間を定めた場合は、その期間による。

- 2 前項の派遣期間は更新する場合がある。
- 3 有期雇用派遣社員が当初明示された派遣期間の満了前に、派遣先における業務を終了した場合、又は派遣先の事業計画の変更若しくは中止等やむを得ない事由により、派遣先から業務処理終了の申し出があった場合等のやむを得ない事情がある場合には、会社はその派遣先への有期雇用派遣社員派遣を中止することがある。この場合においては、会社は速やかに有期雇用派遣社員を別の派遣先に派遣するようにするものとする。

### (試用期間)

第8条 新たに有期雇用派遣社員として採用した者については、入社の日から3ヶ月間を試用期間とする。ただし、3ヶ月以内の雇用契約の場合は、当該雇用期間を試用期間とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、会社が必要と認めた場合は、試用期間を延長、短縮又は設けない場合がある。
- 3 試用期間中は、下記事項に該当するときは解雇することができる。この場合、入社日から起算して14日以内に解雇するときは予告をしない。14日を超えたときは30日前の予告の上解雇する。ただし、解雇予告手当を支払ったときは、その日数を短縮する。

- ①所要の能力又は技能に欠けると認めるとき
- ②勤務態度が悪いとき又は成績向上の見込みが薄いとき
- ③上司の命に従わないとき
- ④同僚との協調性に欠けるとき
- ⑤欠勤が多いとき
- ⑥遅刻又は早退がしばしばあるとき
- ⑦安全な作業に欠けるとき
- ⑧有期雇用派遣社員としての適格性を欠くとき

⑨本規則に定める服務規律に抵触する行為をしたとき

⑩就業規則を遵守しないとき

⑪第4条に定める必要書類を提出しないとき

4 試用期間は勤続年数に通算する。

(本採用拒否事由)

第9条 試用期間中又は試用期間満了の際、第58条（けん責、減給及び出勤停止）、第59条（懲戒解雇）、第60条（飲酒運転に関する懲戒）又は次の各号のいずれかに該当し有期雇用派遣社員として不適当であると認めるときは、会社は本採用を行わない。ただし、改善の余地がある等特に必要と認めた場合には、会社はその裁量によって、試用期間を延長し、本採用しないことを留保することができる。

(1) 第4条（提出書類）に定める提出書類を提出しない場合

(2) 第4条（提出書類）に定める提出書類の記載事項に偽りがあったとき

(3) 重要な経歴を偽って採用されたとき

(4) 遅刻、早退及び欠勤が多い等、出勤状況が悪いとき

(5) 派遣先の指揮命令者の指示に従わない又は派遣先社員（他社の派遣社員を含む）との協調性がない等勤務態度に問題があるとき

(6) 派遣先が求める能力に満たない旨、派遣先から指摘を受けたとき

(7) 健康状態（精神の状態を含む。）が悪く、十分な労務提供が出来ないと判断されたとき

(8) 社会保険の加入を拒むとき（加入要件を満たしていない場合を除く。）

(9) その他派遣社員としてふさわしくないと認められるとき

(就業の場所及び業務の内容)

第10条 有期雇用派遣社員は、会社が指示する事業所で職務に従事するものとする。

2 会社は業務上の理由により、異動を命じることがある。なお、派遣社員は正当な理由なくしてこれを拒むことはできない。

3 有期雇用派遣社員が従事すべき業務の内容は、会社が第2条による採用の都度書面によって明示する。

4 有期雇用派遣社員は、会社が指示した事業所で、派遣先の指揮命令者の指示によって前項の業務に従事するものとし、正当な理由なくこれを拒んではならない。

5 有期雇用派遣社員は派遣先の業務開始後、所定の報告書を会社に提出しなければならない。

(雇用期間)

第 1 1 条 有期雇用派遣社員の雇用契約の期間は、原則として、1 年を超えないものとし、雇用契約により定める。

2 前項の雇用契約の期間は、会社が次の基準に基づき必要と判断した場合に、有期雇用派遣社員に事前に通知し、有期雇用派遣社員の同意を得た上で更新することがあるが、自動更新はしない。

- 1) 派遣先との契約更新の有無
- 2) 派遣業務の内容又は契約の条件変更の有無
- 3) 契約期間中の勤務成績、態度又は勤怠状況
- 4) 業務遂行能力、又は業務効率性
- 5) 派遣業務の進捗状況
- 6) 派遣業務量の変更の有無
- 7) 派遣人員数の変更の有無
- 8) 会社及び派遣先が求める勤怠その他各種帳票の提出状況
- 9) 本規則を含む会社規定の遵守状況
- 10) 会社の経営状況
- 11) その他上記各号に準じる状況の有無

3 有期雇用派遣社員と会社との雇用契約は期間を定めた契約であり、前項の会社からの通知が有期雇用派遣社員に行われない限り、有期雇用派遣社員と会社との雇用契約(更新した場合は更新後の雇用契約)の期間が終了した日で、有期雇用派遣社員と会社との間の雇用関係は期間満了により終了する。

4 契約期間にかかわらず、外国人労働者との雇用契約は、在留期間が満期となり在留期間更新が認められなかったときは、在留期間の満期をもって終了する。

(所定労働時間及び休憩時間)

第 1 2 条 有期雇用派遣社員の所定労働時間は、1 週間については 4 0 時間、1 日については 8 時間以内とする。ただし、派遣先における労働時間(変形労働時間制を適用する場合はそれも含む)及び休憩時間を原則とし、派遣先事業所の就業条件その他で定める事情を勘案し、個別の雇用契約(派遣就業条件明示書を兼ねる)にて定めるものとする。

2 派遣先責任者により、業務の都合上、労働時間及び休憩時間の変更をすることがある。

3 有期雇用派遣社員は、派遣先においてタイムシートで出勤、退勤及び労働時間の確認を受け、所定の期日までに会社に提出しなければならない。

(1 ヶ月単位の変形労働時間制)

第 1 3 条 会社は、派遣先と協議の上、原則として、毎月 1 日を起算日とした 1 か月以内単位の変

形労働時間制を採用することがある。この場合、所定労働時間は、1か月以内に定めた変形期間を平均し、1週間あたり週法定労働時間を超えない範囲とし、特定の週又は日における労働時間、始業及び終業時刻は、派遣先事業所の就労形態を勘案して個別の雇用契約で定める。

- 2 各日・各週の所定労働時間、始業・終業の時刻は、シフト表等によって決定し、前月の末日までに通知する。
- 3 業務の都合により、事前に有期雇用派遣社員に通知し、前項の就業時間を繰上げ、又は繰下げで変更し、又は休日に就業の必要がある場合には、当該週の開始前に通知し、他の曜日と振替変更して就業を命ずることがある。
- 4 前第1項の起算日は、派遣先の制度その他の事情を勘案して、個別契約により変更することがある。

#### (1年単位の変形労働時間制)

第14条 会社は、派遣先及び従業員代表と協議の上、従業員代表と1年単位の変形労働時間制に関する労使協定が締結された場合には、労使協定で定めた期間(1年以内)単位の変形労働時間制を採用することがある。

- 2 前項に定める変形労働時間制を採用する場合は、労使協定により、対象となる有期雇用派遣社員の範囲、対象期間、対象期間における労働日、及びその労働日毎の労働時間、その他法令で定める事項を定めるものとする。

#### (フレックスタイム制)

第15条 会社は、労働基準法第32条の3の定めるところにより、始業及び終業の時刻について、有期雇用派遣社員の自主的決定に委ねることがある。この場合、派遣先事業所の就労形態を勘案してコア・タイム、フレキシブル・タイムを設けることがある。

- 2 前項に定めるフレックスタイム制を採用する場合は、労使協定により、対象となる有期雇用派遣社員の範囲、精算期間、精算期間における総労働時間、その他法令で定める事項を定めるものとする。
- 3 前項に定める有期雇用派遣社員が、第25条に定める年次有給休暇を取得した場合には、労使協定に定める標準となる1日の労働時間を労働したものとみなす。

#### (妊産婦等の特例)

第16条 妊産婦である有期雇用派遣社員から請求があった場合は、フレックスタイム制を除く変形労働時間制を適用しない。また、時間外労働、休日労働も命じない。

#### (裁量労働時間制)

第17条 派遣先事業所の就労形態を勘案し、業務の性質上、その遂行方法を、有期雇用派遣社員の裁量に委ねるのが適切であると会社が判断するときは、会社は、有期雇用派遣社員の裁量によって労働させ、個別の雇用契約により定める所定就業時間を労働したものとみなすことがある。裁量労働の具体的内容は、別に定める。

(事業場外労働)

第18条 有期雇用派遣社員に、就業時間の全部又は一部について、出張その他で事業場外で労働させる場合で、労働時間を算定し難いときは、個別の雇用契約により定める所定就業時間を労働したものとみなす。ただし、あらかじめ特段の指示をしたときはこの限りではない。

2 前項の場合であって、事業場外の労働に要する時間が通常、所定就業時間を超える場合には、労使協定に定める時間労働したものとみなす。

(労働時間等に関する適用除外)

第19条 有期雇用派遣社員のうち、労働基準法第41条に規定する監督・管理の地位にある者については、労働時間・休憩・休日に関する規定が適用されないものとする。

(休日)

第20条 休日については、派遣先における休日を原則とし、個々の就業条件明示書 兼 労働条件通知書にて定めるものとする。

2 会社及び派遣先は、業務の都合上、休日の変更をすることがある。その場合、前日までに振り替える休日を指定して有期雇用派遣社員に通知する。

3 正社員や派遣先の異なる他の有期雇用派遣社員と年間休日日数が異なる場合は、第25条（年次有給休暇）により年次有給休暇の計画付与を行使するなどし、調整を行うものとする。

(時間外及び休日労働)

第21条 派遣先責任者は、業務の都合により、所定労働時間を超え、又は所定休日に労働させることがある。この場合において、法定の労働時間を超える労働又は法定の休日における労働については、あらかじめ会社は従業員代表と書面による協定（以下「36協定」という）を締結し、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。

2 36協定の範囲内の時間外労働又は休日労働については、有期雇用派遣社員は正当な理由なく拒否できない。また、36協定を超える時間の時間外労働又は休日労働については、有期雇用派遣社員は派遣先及び派遣元に対して労働することを請求してはならない。

3 妊産婦である有期雇用派遣社員が請求した場合には、第1項に定める時間外若しくは休日又は午後10時から午前5時までの間に労働させることはない。また、変形労働時間制の適用対象者



が請求した場合は、1週40時間、1日8時間を超えて労働させることはない。

(深夜労働)

第22条 会社及び派遣先は業務の都合により、午後10時から午前5時までの深夜に労働させることがある。

(育児・家族介護を行う労働者の時間外労働)

第23条 会社及び派遣先は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する有期雇用派遣社員がその子を養育するために請求した場合、及び要介護状態にある家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、1ヵ月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせないこととする。

2 小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は家族の介護を行う一定範囲の有期雇用派遣社員で会社及び派遣先に請求した者については、会社及び派遣先は事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの深夜に労働させないこととする。

3 第1項及び第2項の請求ができる労働者の範囲、請求方法、請求の時期、効力期間及びその他の取扱いについては、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業規程」という）の定めるところによる。

(非常時災害による時間外及び休日労働)

第24条 災害、その他避けられない事由により臨時の必要がある場合は、時間外労働又は休日労働をさせることがある。

### 第3章 休 暇

(年次有給休暇)

第25条 有期雇用派遣社員が6ヶ月を超えて引き続き雇用される場合において、その間の出勤率が8割以上の者については、次表のとおり勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。

| 勤続年数 |     | 1年  | 2年  | 3年  | 4年  | 5年  | 6年6ヶ月以上 |
|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
|      | 6ヶ月 | 6ヶ月 | 6ヶ月 | 6ヶ月 | 6ヶ月 | 6ヶ月 |         |
| 付与日数 | 10日 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日     |

2 前項の規定にかかわらず、週所定労働時間が30時間未満で、週所定労働日数が4日以下又は年

間所定労働日数が216日以下の者に対しては、次の表のとおり勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。

| 週 所 定<br>労 働<br>日 数 | 1 年間の所定<br>労働日数 | 6 ヶ<br>月 | 1 年<br>6 ヶ<br>月 | 2 年<br>6 ヶ<br>月 | 3<br>6 ヶ<br>月 | 4 年<br>6 ヶ<br>月 | 5 年<br>6 ヶ<br>月 | 6 年 6 ヶ<br>月以上 |
|---------------------|-----------------|----------|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|----------------|
| 4 日                 | 169 日 ～ 216     | 7 日      | 8 日             | 9 日             | 1 0           | 1 2             | 1 3             | 1 5 日          |
| 3 日                 | 121 日 ～ 168     | 5 日      | 6 日             | 6 日             | 8 日           | 9 日             | 1 0             | 1 1 日          |
| 2 日                 | 73 日～120 日      | 3 日      | 4 日             | 4 日             | 5 日           | 6 日             | 6 日             | 7 日            |
| 1 日                 | 48 日～72 日       | 1 日      | 2 日             | 2 日             | 2 日           | 3 日             | 3 日             | 3 日            |

- 3 有期雇用派遣社員は、会社に事前に申請した場合、半日単位で年次有給休暇を取得することができる。ただし、半日単位の取得は年度あたり6日を限度とする。
- 4 有期雇用派遣社員は、年次有給休暇を取得しようとするときは、原則として、1週間までに所定の方法により、会社に届け出なければならない。ただし、突発的な傷病その他やむを得ない事由により欠勤した場合等事前の届け出が困難であったと会社が認めた場合に限り、事後速やかに届け出ることによって、残余年次有給休暇に振り替えることができる。
- 5 年次有給休暇は本人の請求があった時季に与えるものとする。ただし、業務の都合によりやむを得ない場合には、他の時季に変更することがある。
- 6 第1項及び第2項の休暇に対する賃金は、所定労働時間労働したものとして通常支払われる賃金を支払う。ただし、日によって所定労働時間が異なる有期雇用派遣社員は平均賃金を支払うものとする。
- 7 所定労働日数の8割以上出勤の計算にあたっては、年次有給休暇、産前産後の休業、業務上の災害による休業、育児介護休業法に基づき育児休業又は介護休業を取得した期間等は出勤したものとする。
- 8 会社は従業員代表との労使協定により、各有期雇用派遣社員の有する年次有給休暇のうち5日を超える日数について、あらかじめ時季を指定して与えることがある。
- 9 年次有給休暇は次年度に限り、繰り越すことができる。

(特別休暇)

第26条 勤続1年以上の有期雇用派遣社員は、次の各号に該当する場合、特別休暇を取得することができる。

- |                             |     |
|-----------------------------|-----|
| (1) 本人が結婚するとき（挙式、又は入籍の日を含む） | 3 日 |
| (2) 子女（養子を含む）の結婚のとき         | 1 日 |
| (3) 兄弟姉妹が結婚するとき             | 1 日 |
| (4) 配偶者の出産                  | 1 日 |

(5) 父母（養父母、継父母を含む）、配偶者、子（養子を含む）が死亡したとき

1 日

(6) 祖父母（養祖父母を含む）、配偶者の父母及び兄弟姉妹が死亡したとき

1 日

(産前産後の休業)

第 27 条 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産する予定の女性の有期雇用派遣社員から請求があったときは、休業させる。

2 出産した女性の有期雇用派遣社員は、8 週間は休業させる。ただし、産後 6 週間を経過した女性の有期雇用派遣社員から請求があったときは、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

3 第 1 項及び前項の休業に対する賃金は、無給とする。

4 請求は派遣元責任者に対してするものとし、派遣元責任者は派遣先責任者へ連絡をしなければならない。

(母性健康管理のための休暇等)

第 28 条 妊娠中又は産後 1 年を経過しない女性の有期雇用派遣社員から、所定労働時間内に、母子保健法に定める保健指導又は健康診査を受けるために、通院休暇の請求があったときは、次の範囲で休暇を与える。ただし、この休暇等に対する賃金は支給しない。

(1) 産前の場合

妊娠 23 週まで…… 4 週に 1 回

妊娠 24 週から 35 週まで…… 2 週に 1 回 妊娠 36 週から出産まで…… 1 週に 1 回

ただし、医師又は助産婦（以下「医師等」という）がこれと異なる指示をしたときには、その指示により必要な時間。

(2) 産後（1 年以内）の場合

医師等の指示により必要な時間

2 妊娠中又は産後 1 年を経過しない女性有期雇用派遣社員から、保健指導又は健康診査に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨の申出があった場合、次の措置を講ずることとする。ただし、この時間に対する部分は賃金を支給しない。

(1) 妊娠中の通勤緩和

通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として 1 時間の勤務時間の短縮又は 1 時間以内の差出勤

(2) 妊娠中の休憩の特例

休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加

(3) 妊娠中、出産後の諸症状に対する措置

妊娠中又は出産後の諸症状の発生若しくは発生のおそれがあるとして指導された場合は、その指導事項を守ることができるようにするため作業の軽減、勤務時間の短縮、休業等

(生理休暇等)

第29条 生理日の就業が著しく困難な女性の派遣社員が請求したときは、1日又は半日もしくは請求があった時間における労働を免除する。ただし、本条による休暇等に対する賃金は支給しない。

2 請求は派遣元責任者に対してするものとし、派遣元責任者は派遣先責任者へ連絡をしなければならない。

(その他の休暇等)

第30条 有期雇用派遣社員は、育児時間、選挙権等その他公民権行使の時間を請求することができる。

2 前項の休暇等に対しては、賃金を支給しない。

3 請求は派遣元責任者に対してするものとし、派遣元責任者は派遣先責任者へ連絡をしなければならない。

(育児・介護休業等)

第31条 1歳に満たない子を養育する従業員は、育児のための休業及び勤務時間の短縮を請求することができる。要介護にある家族を介護する従業員は、介護のための休業及び勤務時間の短縮を請求することができる。

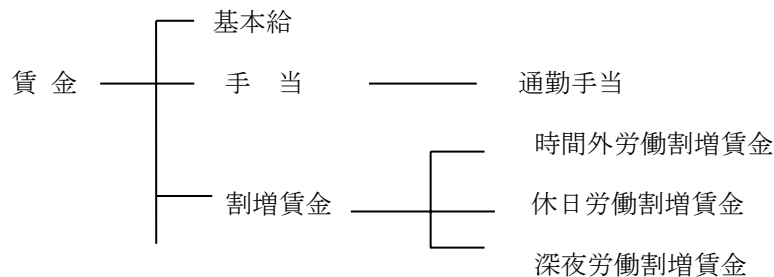
2 前項に関する取り扱いの詳細は、別に定める「育児・介護休業規程」による。

## 第4章 賃 金

(賃金)

第32条 賃金は本人の能力、経験、技術及び業務内容などを勘案し各人毎に決定し、時間給又は日額給とし、有期雇用派遣社員就業条件明示書 兼 労働条件通知書（雇入通知書）で定める。ただし、休日、休憩時間、欠勤、遅刻、早退等により不就労の場合には、その日又はその時間の賃金は無給とする。

2 賃金の構成は、次のとおりとする。



(適用する待遇決定方式および適用した待遇決定方式の対象労働者)

第33条 労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づき、適用する待遇決定方式は労使協定方式とする。

2 前項の適用した待遇決定方式の対象労働者は別紙に記載する業務に従事する従業員とする。

3 勤続年数の起算日は毎年4月1日とする。ただし派遣先都合による就業日変更等の理由による猶予期間として5日間設けることがある。

(賃金の決定方法)

第34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のとおり決定する。

(1) 別表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) 別表の各等級の職務の別表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別紙のとおりとすること

2 会社は、第43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。

(給与締切日及び支払日)

第35条 賃金の締切日、支払日等については、有期雇用派遣社員就業条件明示書 兼 労働条件通知書(雇入通知書)で定めるものとする。なお、支払日が休日の場合は、その前日に支払う。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは、従業員の請求により、給与支払日の前であっても、既往の労働に対する給与を支払うことがある

(1) 従業員の死亡、結婚、出産、疾病にかかり、災害を受けたとき

(2) 従業員の収入によって生計を維持している者が、死亡、結婚、出産、災害を受けたとき

(3) 従業員又はその収入で生計を維持している者がやむを得ない事由によって、1週間以上にわたり帰郷するとき

(給与の計算方法)

第36条 遅刻（公共交通機関の遅延を含む）、早退、欠勤などにより、所定労働時間の全部又は一部を休業した場合においては、その休業した時間に対する賃金を支給しない。ただし、この規程又は就業規則に別段の定めのある場合は、この限りでない。

2 給与締切期間の中途において採用され、又は退職した者の当該締切期間の給与は、原則として勤務した時間に対して支給する。

(給与の支払方法)

第37条 給与は、原則として、本人の同意を得た上で、本人が指定する本人名義の預貯金口座への振込により支払うものとする。

2 前項の規定にかかわらず、次に掲げるものは賃金の支払いから控除する。

(1) 源泉所得税

(2) 住民税

(3) 健康保険料及び介護保険料の被保険者負担分

(4) 厚生年金保険料の被保険者負担分

(5) 雇用保険料の被保険者負担分

(6) 従業員との労使協定により賃金から控除することとしたもの

(欠勤等の控除)

第38条 有期雇用派遣社員が、体調不良や公共交通機関の遅延等による欠勤、遅刻、早退等により労働時間内の全部又は一部を勤務しなかったときは、その時間に対する基本給は支給しない。  
なお、実時間を超えての減額は、第57条（懲戒の種類、程度）の減給にあたる。

(割増賃金)

第39条 割増賃金は、次の算式より計算して支給する。

(1) 日給月給制の場合

|           |                |                |
|-----------|----------------|----------------|
| 時間外労働割増賃金 | 基本給+手当（通勤手当除く） |                |
|           | 1ヶ月平均所定労働時間    | ×1.25×時間外労働時間数 |

|            |  |
|------------|--|
|            | 基本給+手当（通勤手当除く）   |
| 法定休日労働割増賃金 | $\frac{1 \text{ ヶ月平均所定労働時間}}{\times 1.35 \times \text{休日労働時間数}}$ |
|            | 基本給+手当（通勤手当除く）   |
| 深夜労働割増賃金   | $\frac{1 \text{ ヶ月平均所定労働時間}}{\times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}}$ |

1 ヶ月の平均所定労働時間数は、次の算式により計算する

$$\{(365 \text{ 日} - \text{年間所定休日数}) \times 1 \text{ 日の所定労働時間数}\} \div 12$$

## （２）日給制の場合

|            |   |
|------------|---|
|            | 所定日給  |
| 時間外労働割増賃金  | $\frac{1 \text{ ヶ月平均所定労働時間}}{\times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}}$ |
|            | 所定日給  |
| 法定休日労働割増賃金 | $\frac{1 \text{ ヶ月平均所定労働時間}}{\times 1.35 \times \text{休日労働時間数}}$  |
|            | 所定日給  |
| 深夜労働割増賃金   | $\frac{1 \text{ ヶ月平均所定労働時間}}{\times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}}$  |

## （３）時間給の場合

|            |     |                                      |
|------------|-----|--------------------------------------|
| 時間外労働割増賃金  | 時間給 | $\times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$ |
| 法定休日労働割増賃金 | 時間給 | $\times 1.35 \times \text{休日労働時間数}$  |
| 深夜労働割増賃金   | 時間給 | $\times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$  |

（通勤手当・私有車などによる通勤）

第40条 通勤手当は、通勤に要する実費に相当する額を支給する。ただし、交通機関等を利用しなければ通勤することが困難である従業員以外の従業員であって交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離（一般に利用しうる最短の経路の長さによる。）が片道1.5km未満であるものを除く。

- 2 通勤経路は最も経済的かつ合理的なものとしなければならない。
- 3 通勤方法が徒歩、自転車の場合は、バス等の他の手段による交通費は支給しない。
- 4 公共交通機関の遅延等による経路変更に伴う差額は支給しない。
- 5 車・バイク通勤を認めた者に関しては、1kmあたり10円～15円に、自宅から会社との往復のキロ数をかけたものを支給する。
- 6 車・バイク通勤をする者は、道路交通法令に従って安全運転を心掛けるとともに、法定の自動

車損害賠償保険に加入しなければならない。なお、会社が私有車などによる通勤に係る確約書の提出を求めたときは、その提出におうじなければならない。

#### (通勤経路の届出義務)

第41条 通勤経路を変更するとき及び通勤距離に変更が生じたときは、速やかに会社に届出なければならない。

2 前項の届出を怠ったとき、又は不正の届出により、通勤手当その他の賃金を不正に受給したときは、返還させ、第57条（懲戒の種類、程度）に規定する懲戒を行うことがある。

#### (休業手当)

第42条 有期雇用派遣社員に責めがなく、会社又は派遣先の都合により、有期雇用派遣社員を臨時に休業させる場合には、休業させる1日に付き休業手当として平均賃金の6割を支給する。ただし地震・台風などの天災等、会社の責めに帰さない事由による場合は除く。

#### (給与の改定)

第43条 会社の業績、本人の作業能力、作業成績、勤務態度、会社への貢献度などを勘案して会社は基本給、諸手当を各個人ごとに改定できる。ただし別表の同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金を下回らない範囲とする。

2 給与の改定は、随時行なう。

3 改定とは、昇給のみならず降給もあるということを意味する。

4 前項の降給は、原則として、本人の同意を得て行うものとする。

5 会社業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には実施しないことがある。

#### (業務変更に伴う給与改定)

第44条 作業成績、作業能率、勤務態度等により、会社は必要に応じて業務内容を変更する。それに伴い、基本給及び諸手当を改定する。この場合、従前の給与より降給となっても懲戒には該当しない。

## 第5章 服務規律

#### (誠実義務)

第45条 有期雇用派遣社員は、会社及び派遣先の諸規則、掲示事項、通達、及び指示に従い、誠



実にその職務に従事し且つ、専念しなければならない。

(職場規律)

第46条 有期雇用派遣社員は、業務上の指示命令に従い、職場の秩序を保持し、責任をもってその職務を遂行すること。

2 派遣先においては、礼儀正しくする等派遣社員としてのマナーを守り、他の有派遣社員及び派遣先の従業員と協力して職務を遂行すること。

(遵守事項)

第47条 有期雇用派遣社員は、派遣先において次の事項を遵守して就業しなければならない。

- (1) この規則その他の通達、掲示事項、会社の命令、注意並びに通知事項を遵守し、誠実に実行すること
- (2) 正当な理由なくして無断欠勤、遅刻、早退又は欠勤をしないこと
- (3) 出退勤、遅刻、早退に際しては、所定の方法に従って、その時刻の記録を行うこと
- (4) 火災、災害その他の事故を発生させないこと
- (5) 就業中は、みだりに職場を離れたり、私用面会をしないこと
- (6) 就業中は、清潔で正しい服装をすること
- (7) 日常携行品以外の私物をみだりに派遣先に持ち込まないこと
- (8) 会社及び派遣先の施設、設備、備品を大切に扱い、消耗品は節約して使用すること
- (9) 職場の整理整頓に努め、退出するときは、後片付けをすること
- (10) 会社又は派遣先が実施する健康診断を受けること

(禁止事項)

第48条 有期雇用派遣社員は、次の各事項の行為をしてはならない。

- (1) 会社又は派遣先の信用を傷つけ、又は不名誉な行為をすること
- (2) 会社又は派遣先において知り得た秘密を洩らすこと
- (3) 会社又は派遣先において知り得た個人情報の不正利用や漏洩、改ざん等を行うこと
- (4) 会社又は派遣先に対して、業務上の損害を与えるような行為をすること
- (5) 会社又は派遣先の構内でビラの配布、掲示、署名運動その他これらに類する行為をすること
- (6) 会社又は派遣先の秩序、風紀を乱したり、酒気を帯びて就業すること
- (7) 氏名、住所、経歴、資格などの会社に申告すべき事項、及び各種届出事項について虚偽の申告を行わないこと

- (8) 会社又は派遣先の許可なくして会社又は派遣先の物品を持ち出すこと
- (9) 自己の業務上の権限を超えて、専断的なことを行うこと
- (10) 所定の喫煙場所で喫煙すること
- (11) その他前各号のほか、不適切と認められる行為をすること

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第49条 セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」という）とは、職場において、相手方の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって業務を遂行するうえで、一定の不利益を与えたり、職場環境を悪化させることであり、有期雇用派遣社員はいかなる場合でもセクハラに該当し、又は該当すると疑われるような行為を行ってはならない。

- (1) 性別に関して差別的な発言をすること
- (2) プライベートに関する個人的な質問や性的な質問を執拗にくり返すこと
- (3) 卑猥な写真、ポスター及び絵画類等を配布又は掲示等を行うこと
- (4) 性的な情報を意図的に流布すること
- (5) 性的関心を露骨に示し、又は執拗に私的な誘いを行うこと
- (6) 性的な噂話若しくは経験談を相手の意に反して話したり、質問したりすること
- (7) 相手方の望まない性的な冗談や冷やかし等を行うこと
- (8) 性的な関係の強要、身体への不必要な接触等を行うこと
- (9) その他相手方の意に反する性的な言動により、円滑な業務の遂行を妨げると判断される行為をすること

2 有期雇用派遣社員は、他の従業員又は派遣先の従業員が前項に掲げることをしていることを黙認してはならない。

3 有期雇用派遣社員が他の従業員又は派遣先の従業員のセクハラにより被害を受けた場合及びその発生のおそれがある場合は、派遣元責任者に苦情の処理を申立て又は相談することができる。派遣元責任者がこれらの申立て及び相談を受けた場合は、速やかにその旨を会社及び派遣先責任者に報告し、調査する等適切に対処するとともに、申立人が申立て後も性的被害を受けないように対処するものとする。

4 セクハラに該当する行為を行なった有期雇用派遣社員は、懲戒の対象とする。

5 セクハラ対応に関する具体的な事項については、別途定めるセクハラ防止規程によるものとする。

(パワーハラスメントの禁止)

第50条 パワーハラスメント（以下「パワハラ」という）とは、その職務上の地位や社会的身分

を利用し、権力（パワー）を濫用して、本来の業務の適正な範囲を超えて、継続的に人格や尊厳を侵害する言動を行い、働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えることであり、有期雇用派遣社員はいかなる場合でもパワハラに該当するか、該当すると疑われるような行為を行ってはならない。

- 2 有期雇用派遣社員は、他の従業員又は派遣先の従業員が前項に掲げることをしていることを黙認してはならない。
- 3 有期雇用派遣社員が他の従業員又は派遣先の従業員のパワハラにより被害を受けた場合及びその発生のおそれがある場合は、派遣元責任者に苦情の処理を申立て又は相談することができる。派遣元責任者がこれらの申立て及び相談を受けた場合は、速やかにその旨を会社及び派遣先責任者に報告し、調査する等適切に対処するとともに、申立人が申立て後もパワハラの被害を受けないように対処するものとする。
- 4 パワハラに該当する行為を行なった有期雇用派遣社員は、懲戒の対象とする。
- 5 パワハラ対応に関する具体的な事項については、別途定めるパワハラ防止規程によるものとする。

#### （派遣先情報管理事項）

第51条 有期雇用派遣社員は、派遣先の情報管理について、次の事項を遵守して就業しなければならない。

- （1）帳票類、書類その他の資料（以下「書類等」という）をFAX及び電子メール等で送信するときは、送付先の番号及び宛先並びに送信する書類等を必ず確認してから行うこと
- （2）情報が記載された書類等を破棄するときは、シュレッダーにかけるなど派遣先の規定に従うこと
- （3）常に整理整頓に努め、書類等は紛失に注意し、余分な複製及び複写しないこと
- （4）外部からの問い合わせに関しては、派遣先の規定に従い又は派遣先の上司に確認し判断を仰ぐなど慎重に対応すること
- （5）プリントアウトした書類等は放置せず、速やかに回収すること
- （6）自己のパスワード等の秘密情報は、他人に教えてはならない
- （7）インターネット、電子メール及び電話その他の通信手段を許可なく私的に使用しないこと
- （8）鍵及び電子キーの取扱いには、十分に注意し、責任を持って管理すること。尚、紛失した時は、直ちに派遣先及び派遣元に連絡を行うこと
- （9）秘密情報が記録および記憶されている媒体その他一切の資料または複製物を、派遣先等の許可なく外部に持ち出してはならない

#### （所持品検査）

第52条 危害予防その他職場秩序保持等のため必要な場合に、会社は有期雇用派遣社員の所持品を検査することがある。

2 前項の場合、所持品の検査を求められた有期雇用派遣社員は、正当な理由がなければこれを拒むことができない。

(遅刻、早退及び欠勤)

第53条 有期雇用派遣社員が遅刻、欠勤及び早退をするときは、予め派遣元の責任者及び派遣先の責任者の許可を受けなければならない。

2 遅刻、欠勤についてやむを得ない事由により事前に申し出ることができない場合は、始業時刻までに電話等により届け出ることとする。

3 早退についてやむを得ない事由により事前に申し出ることができない場合は、事後速やかに届け出なければならない。

4 傷病のための遅刻、欠勤及び早退の場合は、会社の指示により医師の証明書又は診断書等を提出しなければならない。

(外出、面会)

第54条 有期雇用派遣社員は勤務時間中に、私用外出又は私用外来者と面会してはならない。ただし、会社に申し出て、許可を受けたときは、この限りでない。

## 第6章 懲戒、退職及び解雇

(懲戒の種類、程度)

第55条 懲戒は、その情状により次の区分により行う。

(1) けん責 始末書を提出させて、将来を戒しめる。

(2) 減給 1回の事案に対する額が平均賃金の1日分の半額、総額が1カ月の賃金総額の10分の1の範囲で行う。

(3) 出勤停止 15日以内出勤を停止し、その期間中の賃金は支払わない。

(4) 諭旨退職 懲戒解雇相当の事由がある場合で、本人に反省が認められる場合は、退職願を提出するように勧告する。ただし、勧告に従わず退職願を提出しない場合は、懲戒解雇とする。

(5) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。この場合において所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。

(けん責、減給及び出勤停止)

第56条 次の各号のいずれかに該当する場合は、減給又は出勤停止に処する。ただし、情状によっては、けん責にとどめることがある。

- (1) 無断欠勤をしたとき
- (2) 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退するなど誠実に勤務しないとき
- (3) 過失により事故又は災害を発生させ、会社又は派遣先に損害を与えたとき
- (4) 素行不良で会社又は派遣先の秩序又は風紀を乱したとき
- (5) この規則及び諸規程その他の通達、掲示事項、会社の命令、注意並びに通知事項に違反したとき
- (6) 第5章（服務規律）に違反したとき
- (7) 第76条（安全衛生教育）、第82条（教育訓練）の訓練を有期雇用派遣社員が正当な理由なく受講しないとき
- (8) その他前各号に準ずる程度の不都合な行為を行ったとき

(懲戒解雇)

第57条 次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒解雇に処する。ただし、本人に反省が認められ、退職届が提出された場合は、諭旨退職とすることがある。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤をし、連絡が取れない又は出勤の督促に応じないとき
- (2) しばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、改善の見込みのないとき
- (3) 刑事事件に関し逮捕、拘留をされたとき
- (4) 重大な経歴詐称をしたとき
- (5) 故意又は重大な過失により事故又は災害を発生させ、会社又は派遣先に重大な損害を与えたとき
- (6) 本人の責めに帰すべき事由により、派遣先より有期雇用派遣社員の変更又は派遣の中止を申し入れられたとき
- (7) 退職時の派遣先と同一の派遣先に退職後6ヶ月以内に派遣されている事実が判明したとき（遡及して懲戒解雇とする）
- (8) 前条で定める処分を再三にわたって受け、なお改善の見込みがないとき
- (9) この規則及び諸規程その他の通達、掲示事項、会社の命令、注意並びに通知事項をに違反した場合であって、その事案が悪質又は重大なとき
- (10) 第5章（服務規律）に違反する行為を繰り返し行ない、改善の余地がないと認められるとき
- (11) その他前各号に準ずる程度の不都合な行為を行ったとき

2 前項の規定にかかわらず、情状によって、通常の解雇又は減給若しくは出勤停止にとどめる

ことがある。

(飲酒運転に関する懲戒)

第58条 有期雇用派遣社員が次の各号のいずれかに該当するときは、情状により、減給、又は出勤停止とする。

- (1) 酒酔い運転又は酒気帯び運転により、検挙されたとき
- (2) 酒酔い運転又は酒気帯び運転と知りながら同乗したとき
- (3) 酒酔い運転又は酒気帯び運転になるおそれのある者に、酒類を提供し、又は飲酒を勧めたとき
- (4) 酒酔い運転又は酒気帯び運転になるおそれのある者に、車輛を提供したとき

2 有期雇用派遣社員が次の各号のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、本人に反省が認められ、退職届が提出された場合は、論旨退職とすることがある。

- (1) 酒酔い運転又は酒気帯び運転により、人を負傷させ、又は死亡させたとき
- (2) 酒酔い運転又は酒気帯び運転により、物の損壊に係る交通事故を起こしたとき
- (3) 再三の指導にもかかわらず、酒酔い運転又は酒気帯び運転を繰り返し、改善の余地がないと認められるとき

3 前項の規定にかかわらず、情状によって、通常の解雇又は減給若しくは出勤停止にとどめることがある。

(懲戒の手続き)

第59条 会社は、懲戒を行う場合、会社及び従業員の代表、弁護士等の専門家から組織する懲罰委員会を設け、意見を聴取する。

2 懲罰委員会の委員構成は、その都度会社が定める。

3 懲戒にあたっては、公平を期すために本人に弁明できる機会を与え、事情を聴取するものとする。

4 懲罰委員会の懲戒審議に異議がある場合は、本人は再審議を求めることができる。

(退職)

第60条 有期雇用派遣社員が次の各号のいずれかに該当する場合は、その日を退職の日とし、派遣社員としての地位を失う。

- (1) 雇用契約の期間が満了したとき
- (2) 死亡したとき
- (3) 無断欠勤が14日以上続いた場合、その経過した日

(4) 正当な理由がなく派遣先及び職務の変更を拒んだとき

2 前項第4号において、本人に連絡が取れた場合、又は正当な理由がある場合で会社がやむを得ないと認めたときは、退職を取り消す場合がある。

(退職手続)

第61条 有期雇用派遣社員が雇用契約の期間が満了する前に自己の都合により退職しようとするときは、少なくとも30日前までに退職願を提出しなければならない。

2 退職願を提出した者は、会社の承認があるまでは従前の業務に服さなければならない。

3 退職願を提出した者は、退職までの間に必要な事務の引継ぎを完了しなければならない。

4 当該有期雇用派遣社員の雇用契約の残期間の取り扱い等については、会社と本人が誠実に協議するものとする。

(退職証明書)

第62条 有期雇用派遣社員が、退職する場合において、使用期間、業務の種類、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む）についての証明書を請求することができる。

(不服申立て)

第63条 会社が有期雇用派遣社員と期間の定めのある雇用契約を更新しない場合は、原則として、契約期間満了の30日前に更新しない旨の通知をするよう努めるものとする。

2 前項の通知を受けた有期雇用派遣社員で契約を更新しないことについて不服がある場合は、直ちにその旨を会社に申し出なければならない。

3 会社は、前項の不服申立てについて当該有期雇用派遣社員と協議するものとする。

(普通解雇)

第64条 有期雇用派遣社員が次の各号のいずれかに該当するときは、解雇する。

(1) 身体又は精神の障害その他の理由により、不完全な労務提供しかできず、又は業務に耐えられないと認められるとき

(2) 業務を遂行する上で派遣先が必要とする技術、技能に達していないと認められるとき（派遣先から指摘があった場合を含む）

(3) 派遣先の指揮命令者の指示に従わない又は派遣先の従業員（他社の有期雇用派遣社員を含む）との協調性がない等、勤務態度に著しく問題があるとき

(4) 正当な理由なくして遅刻及び早退を繰り返し、又は度重なる欠勤等により、就業状況が著し

く不良なとき

- (5) 懲戒事由に該当し、改善の見込みがなく、解雇を相当とするとき
- (6) 事業の縮小など経営上やむを得ない事由があるとき
- (7) 重大な懲戒事由に該当するとき
- (8) 非違行為が繰り返し行われたとき
- (9) 従業員として適格でないと判断されるとき
- (10) 天災事変その他やむを得ない事由により、事業の継続が不可能になったとき
- (11) その他前各号に順ずるやむを得ない事由があるとき

2 有期雇用派遣社員を解雇する場合は、次に掲げる者を除き30日前に予告をするか、予告手当（平均賃金の30日分）を支払う。この場合において、予告の日数は予告手当を支払った日数だけ短縮することがある。

- (1) 日々雇用するもの（引き続き1ヶ月を超えて使用した者を除く）
- (2) 2ヶ月以内の期間を定めて雇用した者（所定の期間を超えて使用した者を除く）
- (3) 試用期間中の者（採用後14日を超えて使用した者を除く）
- (4) 本人の責めに帰すべき事由によって解雇する場合で、労働基準監督署長の認定を受けた者

(解雇理由証明書)

第65条 有期雇用派遣社員は、解雇の予告が発令された日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について、会社に対し証明書を請求することができる。ただし、解雇の予告が発令された日以後に有期雇用派遣社員が当該解雇以外の理由で退職した場合は交付しない。

2 即時解雇の場合には、解雇予告期間がないため、解雇理由証明書は交付しない。

(登録の抹消)

第66条 有期雇用派遣社員及び登録者が次の各号のいずれかに該当するに至ったときは、登録を抹消する。

- (1) 本人が死亡したとき
- (2) 本人より申し出のあったとき
- (3) 本人と連絡が取れなくなったとき
- (4) この規則その他の通達、会社の命令、注意並びに通知事項に違反し、会社が登録抹消を相当と認めたとき
- (5) 前各号の他会社が登録抹消を相当と認めたとき



(返還)

第67条 期雇用派遣社員は、退職しようとするとき（懲戒解雇及び普通解雇を含む）は、健康保険被保険者証その他会社から支給されている物品を返還し、会社に対する債務を清算しなければならない。

2 会社は、有期雇用派遣社員が退職したときは、権利者（本人又は遺族）の請求があつてから7日以内にその者の権利に属する金品を返還する。

(損害賠償)

第68条 有期雇用派遣社員が故意又は過失によって派遣先又は会社に損害を与えたときは、全部又は一部の損害賠償を求める。ただし、これによって、第55条（懲戒の種類、程度）から第59条（懲戒の手続き）までの懲戒に関する規定を免れるものではない。

## 第7章 安全衛生

(遵守義務)

第69条 有期雇用派遣社員は、会社及び派遣先における安全及び衛生の確保に関する法令及び会社内諸規則で定められた事項を遵守し、相互協力して災害の未然防止に努めるものとする。

(救急処置)

第70条 有期雇用派遣社員は、消防器具、救急用品及び避難器具の備付場所並びその使用方法を習得しなければならない。

(災害防止)

第71条 火災その他の災害や事故を発見し及びその危険があることを知ったときは、臨機応変に対応し、その被害を最小限にとどめるよう努めなければならない。

(疾病者の就業禁止)

第72条 他人に伝染するおそれのある疾病にかかっている者その他医師が就業が不適當であると認めた者は、就業させない。

2 有期雇用派遣社員は、同居の家族、同居人又は近隣の住民が、他人に感染するおそれのある疾病にかかり、又はその疑いのある場合には、直ちに会社に届け出て必要な指示を受けなければならない。

(健康診断)

第73条 有期雇用派遣社員は、会社が行う定期又は臨時の健康診断を進んで受けなければならない。

2 深夜業等に従事する者及び労働安全衛生法で定める有害業務に従事する者には、別途法令に基づく回数及び特別の項目による健康診断を付加する。また、会社が必要と判断した場合は、これに限らず行うものとする。

3 前項の有害業務に従事する者の健康診断は、原則として派遣先において行うものとする。

4 会社は、第1項及び第2項の健康診断の結果を本人に速やかに通知するとともに、異常の所見があり、必要と認めるときは、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜労働回数の減少その他健康保健上必要な措置を命ずることがある。

5 有期雇用派遣社員が会社又は派遣先が行う健康診断の受診を正当な理由なくして拒否した場合は、第55条（懲戒の種類、程度）の懲戒を行うことがある。ただし、業務の都合などやむを得ない場合は、会社の行う健康診断に代えて会社の指定する医師の診断書を提出することができる。

(指定医健診)

第74条 会社は有期雇用派遣社員に対し、業務上の必要性により、会社の指定する医師の健康診断を受けさせることがある。有期雇用派遣社員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

(面接指導)

第75条 会社は、週40時間を超える労働が1ヶ月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる有期雇用派遣社員が申し出たときは、医師による面接指導を行う。ただし、1ヶ月以内に面接指導を受けた有期雇用派遣社員等で、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除くものとする。

2 会社は、面接指導した医師の意見を勘案して、必要があると認めるときは、当該有期雇用派遣社員の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少その他健康保健上必要な措置を命ずることがある。

(安全衛生教育)

第76条 新たに採用された者及び作業内容が変更された者その他労働安全衛生法で必要とされる場合は、安全衛生教育を実施する。

2 前項の教育の受講を命ぜられた有期雇用派遣社員は、積極的にその知識及び技能の向上に努めなければならない。

3 法定の義務とされている教育については、有期雇用派遣社員は正当な理由なく受講を拒むことが

できず、受講しないことが悪質と認められたときは第56条（けん責、減給及び出勤停止）に定める懲戒処分に処することがある。

## 第8章 災害補償

### （災害補償）

第77条 有期雇用派遣社員が業務上負傷し、又は疾病にかかり、障害又は死亡した場合は、労働者災害補償保険法（以下「労災法」という）の定めるところにより補償を受ける。

2 労災法の補償が行なわれるときは、会社は、その価額の限度において、労働基準法上の補償義務を免れる。

3 有期雇用派遣社員が労災法の療養補償給付、休業補償給付、傷害補償給付を受けているときは、療養に努めなければならない。

### （打切補償）

第78条 業務上の事由による災害を受けた有期雇用派遣社員が、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治癒しない場合は、労働基準法の定めるところにより、平均賃金の1200日分の打切補償を行い、その後の補償は行わない。

2 有期雇用派遣社員が療養開始後3年を経過した日において、労災法に基づく傷病補償年金（以下「傷病補償年金」という）を受けているときは当該3年を経過した日、又は療養の開始後3年を経過した日後において当該傷病補償年金を受けることとなった日において、それぞれ前項の打切補償を行なったものとみなす。

### （第三者行為による事故）

第79条 会社は、第三者の行為によって生じた災害に対して補償を行なったときは、その補償の範囲内において、補償を受けた者が第三者に対して有する損害賠償請求権を取得する。

2 前項の場合に、補償を受けるべき有期雇用派遣社員が、当該第三者により、同一事由につき損害賠償を受けたときは、その金額の範囲内において、補償を行なわない。

3 第1項若しくは第2項における第三者に対する損害賠償請求権、又は第三者より受けた損害賠償額には、それぞれ保険会社に対する請求権、又は保険会社により受けた保険金額を含むものとする。

## 第9章 雑則

(個人情報の利用目的、共同利用)

第80条 有期雇用派遣社員は、会社に所定の事項、その他で個人情報を申告・提供する場合には、正確な個人情報を申告、提供しなければならない。

- 2 会社は、有期雇用派遣社員の個人情報を、選考、登録・採用合否判定、人事労務管理、給与・健康管理、安全管理、勤務状況の証明、派遣先若しくは派遣先になろうとする者へのスキル・資格・経歴等の照会、派遣先への就業状況確認、各種情報(福利厚生、教育研修等)・資料の送付・提供、取引先会社の営業 情報の送付、提供、派遣業務管理等、その他これらに準ずる目的に利用する。また、派遣先による評価情報については人事労務管理、及びこれに準ずる目的に利用する。
- 3 会社は、前項の目的のために健康保険組合、委託事業者等の第三者に有期雇用派遣社員の個人情報を提供することがある。
- 4 会社は、業務遂行能力等の情報については派遣先及び派遣先になろうとする者に開示・提供することがある。また、派遣先及び派遣先になろうとする者は、会社が開示・提供した情報を派遣受け入れ上の労務管理、業務遂行能力等の確認等のために利用する。
- 5 会社は、個人情報保護法に基づく適式な開示請求があった場合であっても、有期雇用派遣社員の人事評価情報、人事考課結果、選考に関する情報、派遣先による評価等の情報、未発表の人事情報、法令又は会社の諸規則に違反する行為の調査に関わる情報については、有期雇用派遣社員本人にも開示を行わない。

(PC (パーソナルコンピュータ) における機密事項、個人情報の取扱い)

第81条 PCの取扱いについては、下記のとおりとする。ただし、会社の許可を得た場合はこの限りではない。

業務以外に使用しないこと。

社外に持ち出さないこと。

情報をコピー又はアウトプットしないこと。

情報を外部に送信しないこと。

- 2 会社は、情報を外部に送信する等情報漏えいの疑いがあるときは、正当な理由がある時を除きPCの使用状況、使用方法などを検証することができる。

(教育訓練)

第82条 会社は、労働者派遣法第30条の2の規定に従って、有期雇用派遣社員の段階的かつ体系的な派遣就業に必要な技能及び知識を習得するためのキャリアアップに資する教育訓練を命ずる。

- 2 教育訓練等に関する計画、実施方法は、その都度定める

- 3 本条の規定による教育訓練は、有給無償とする。
- 4 有期雇用派遣社員は、会社から第1項の訓練の受講を命じられたときは、正当な理由なくこれを拒むことができない。
- 5 無期雇用派遣社員の教育訓練については、無期雇用派遣社員就業規則の規定による。

(キャリアコンサルティング)

第83条 会社は、労働者派遣法第30条の2第2項の規定に従って、有期雇用派遣社員の求めに応じて、有期雇用派遣社員のキャリア形成支援のためのキャリアコンサルティングを実施するものとする。

- 2 会社は、前項によって実施されたキャリアコンサルティング等の結果を踏まえて、有期雇用派遣社員の派遣先及び派遣業務の選定等を含めて、有期雇用派遣社員のキャリア形成に資する支援を講ずるものとする。
- 3 会社は、有期雇用派遣社員からの求めがない場合であっても、当該有期雇用派遣社員のキャリア形成支援のために必要性が高いと認めるときには、本人に対してキャリアコンサルティングの実施を勧奨することができる。
- 4 有期雇用派遣社員は、前項の会社からの勧奨を受けたときには、その意図及び趣旨を真摯に受け止め、できるかぎりキャリアコンサルティングの実施に応じるように努めるものとする。

(自宅待機)

第84条 雇用契約期間内に派遣先から有期雇用派遣社員について、業務の遂行能力が不十分であり業務に適さない等の申し出を受けた場合は、事実関係を確認し、その派遣先への当該有期雇用派遣社員の派遣を中止することがある。この場合においては、会社は当該有期雇用派遣社員の能力を考慮して、速やかに別の派遣先に派遣するように努力するものとする。

- 2 前項において、1ヵ月以上探しても派遣先が見つからず派遣就業の指示ができなかった場合は、雇用契約の期間満了まで自宅待機させることがある。ただし、雇用契約の期間満了までに、派遣就業を指示できる場合は、自宅待機を解除することとする。なお、自宅待機期間中は第40条の休業手当を支払うものとする。

(労働者派遣契約の終了、変更に関する事項及び解雇に関する事項)

第85条 有期雇用派遣社員のうち、労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しないこととする。無期雇用派遣社員の取り扱いについては、無期雇用派遣社員就業規則の規定による。

- 2 有期雇用派遣社員のうち、雇用契約期間内に派遣契約が終了した者について、次の派遣先が見つけれない等の、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第26条に基づく手当（休業手当）を支払うこととする。無期雇用派遣社員の取り扱いについては、無期用

派遣社員就業規則の規定による。

(無期雇用への転換)

第86条 勤続半年以上の者で、本人が希望する場合は、無期雇用に変換させることがある。

2 変換時期は随時とする。

3 無期雇用への変換は、役員による面接試験を実施し、合格した場合について変換することとする。

(就業規則の閲読)

第87条 有期雇用派遣社員は、採用が決まったとき、あるいは就業期間中はこの規則を閲読しなければならない。なお、この規則に解らないところがあるときは、説明を求めなければならない。

2 有期雇用派遣社員はいかなる場合も、この規則を閲読しなかったことで弁解することはできないものとする。

附則

この規則は、令和2年7月1日から施行する。