

無期派遣従業員就業規則

株式会社パソナロジコム

2013年 4月 1日制定
2015年 4月 1日改定
2016年 1月 1日改定
2017年 1月 1日改定
2017年 10月 1日改定
2018年 2月 1日改定
2018年 6月 1日改定
2018年 11月 16日改定
2019年 6月 1日改定
2020年 4月 1日改定

第1章 総則

(目的)

- 第1条 株式会社パソナロジコム（以下「会社」という）は、会社が無期雇用する（労働契約法第18条第1項の規定に基づいて無期雇用契約となる場合を含む）派遣従業員（以下「スタッフ」という）について、本規則で労働条件、服務規律その他スタッフの就業に関する事項を定める。
- 2 本規則に定めない事項は、労働基準法、労働者派遣法その他関係法令の定めるところによる。
 - 3 労働条件の変更については、雇用契約により別途合意する場合を除き、本規則（同附属規則等も含む）の変更によるものとする。
 - 4 本規則は、会社が無期雇用した全てのスタッフに適用し、有期雇用のスタッフには適用しない。

第2章 スタッフの種類

(スタッフ区分と労働条件)

- 第2条 スタッフは、無期雇用契約が成立する日までの間に、自らが属する雇用区分として次のいずれかの区分を、会社所定の書式に記入することで選択しなければならない。労働契約法第18条第1項の規定に基づいて無期雇用契約となるスタッフについては、同条項に基づく無期労働契約の申込みの時に、区分選択を行うものとする。
- 1) 全国各地への異動及び職種転換の可能性のある区分（以下、この区分に属するスタッフを「全国スタッフ」という）
 - 2) 会社があらかじめ定める地域及び職種の範囲内で、異動及び職種転換の可能性のある区分（以下、この区分に属するスタッフを「地域・職種限定スタッフ」という）
- 2 前項第2号において、地域・職種限定スタッフが就業する地域及び職種の基準は、本規則の別表によるものとする。
- 3 第1項によりスタッフが選択したスタッフ区分、及び第1項によりスタッフが同項第2号の地域・職種限定スタッフを選択した場合における地域及び職種は、会社が同意した場合を除き、選択後は変更できないものとする。

(全国スタッフ)

- 第3条 会社は、全国スタッフ(以下、本条において「スタッフ」という。)に対し、労働者派遣契約を締結した国内全域にある派遣先の中から派遣就業先を指示する。この場合の派遣職種は、全職種とする。又、国内全域にある、会社が請け負った、又は受託した業務実施場所の中から就業先を指示することがある。この場合の職種は、全職種とする。
- 2 前項の指示の都度、会社はスタッフに対し、同スタッフが従事する業務内容、派遣期間、就業日、就業時間、休憩時間、賃金及びその他の労働条件を「就業条件明示書」により示し、スタッフはこれに従うものとする。又、この場合の就業日及び就業時間はスタッ

フの就業先により増減変動し、賃金は職務内容等により労使協定に基づき定める。

- 3 前項の明示後といえども、会社はスタッフに対して、1 週間前までに通知することにより就業場所及び業務を、前項で通知した就業場所以外の実業場所、会社が請け負った、又は受託した業務実施場所、及びその就業場所等の業務に変更を命じることがある。この場合の就業日、就業時間、休憩時間、賃金及びその他労働条件は会社が当該変更通知でスタッフに示し、スタッフはこれに従うものとする。
- 4 スタッフは、会社が指示した派遣就業先で就業する場合は派遣先の指揮命令者の、会社が請け負った、又は受託した業務実施場所で就業する場合は会社の指示によって前第 1 項乃至第 3 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。

(地域・職種限定スタッフ)

- 第 4 条 会社は、地域・職種限定スタッフ(以下、本条において「スタッフ」という)に対し、第 2 条第 1 項第 2 号で定められた地域及び職種の範囲内で派遣就業先を指示する。又、第 2 条第 1 項第 2 号で定められた地域にある、会社が請け負った又は、又は業務実施場所の中から就業先を指示することがある。この場合の職種は、第 2 条第 1 項第 2 号で定められた職種とする。
- 2 前項の指示の都度、会社はスタッフに対し、同スタッフが従事する業務内容、派遣期間、就業日、就業時間、休憩時間、賃金及びその他の労働条件を「就業条件明示書」により示し、スタッフはこれに従うものとする。又、この場合の就業日及び就業時間はスタッフの就業先により増減変動し、賃金は職務内容等により労使協定に基づき定める。
 - 3 前項の明示後といえども、会社はスタッフに対して、1 週間前までに通知することにより就業場所及び業務を、前項で通知した就業場所以外の実業場所、会社が請け負った、又は受託した業務実施場所、及びその就業場所等の業務に変更を命じることがある。この場合の就業日、就業時間、休憩時間、賃金及びその他労働条件は会社が当該変更通知でスタッフに示し、スタッフはこれに従うものとする。
 - 4 スタッフは、会社が指示した派遣就業先で就業する場合は派遣先の指揮命令者の、会社が請け負った、又は受託した業務実施場所で就業する場合は会社の指示によって前第 1 項乃至第 3 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。

第 3 章 採用、服務規律

(無期雇用時の提出書類)

- 第 5 条 スタッフは、無期雇用となる日の 2 週間前までに所定の書類(すでに提出済のもので会社が改めての提出を不要と判断したものは除く)を会社に提出しなければならない。
- 2 提出書類の内容や身上に異動があったときは、その都度、所定の様式によって会社に速やかに届出なければならない。

(試用期間)

第5条の2 スタッフには、入社日又は無期転換日から原則として3か月間の試用期間をおく。

ただし、事情により、その期間を短縮、免除又は延長することがある。

- 2 前項の試用期間中に、勤務成績、勤務態度・業務適性・能力・健康状態などからスタッフとして不適格と認められた場合は、期間満了時に雇用契約を終了する。

(サービス事項・禁止事項)

第6条 スタッフは、次の各号に定める事項を遵守しなければならない。

- 1) 常に健康に留意し、清潔感のある態度をもって誠実に勤務すること。
- 2) 本規則及び会社並びに派遣先の指示命令を遵守して、自己の職務を正確かつ迅速に処理し、常にその効率をはかり、業務の改善に積極的であること。
- 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) 始業時刻には、直ちに就業できる態勢にあること。
- 5) 終業時刻前に退勤の準備をしたりしないこと。
- 6) 就業時間中は、業務外の行為はしないこと。
- 7) 派遣先の就業に関する規定を尊重し、所定終業時刻以降は、承認又は指示を受けたときを除き速やかに退勤すること。
- 8) 就業中は、勝手に職場を離れたり、私用面会、私用電話をしないこと。
- 9) 派遣先の職場、受託業務実施場所及び会社事業場（以下「派遣先等職場」という）の立ち入り禁止区域に入らないこと、又、職場に第三者を入場させないこと。
- 10) 就業中は、私語を慎むこと。
- 11) 就業中は、その職場にふさわしい清潔な服装、身だしなみ等、マナーの保持に努めること。
- 12) 品位、人格を保ち、挨拶、言葉づかいに十分に配慮すること。
- 13) 派遣先の承認を得ずに日常携行品以外の私物を派遣先等職場に持ち込まないこと。
- 14) 派遣先等職場の整理整頓に努め、退出するときは、後片づけをすること。
- 15) 定められた届出、手続きを怠らない、若しくは偽らないこと。
- 16) 無断の欠勤、遅刻、早退、私用外出等は、理由の有無にかかわらず皆無であること。
- 17) 派遣先等職場において口論やけんか、その他のトラブルを起さないよう万全を期すること。
- 18) 刑罰法規にふれる行為、過度の借財、不当な私利を図る行為等を行い、他人に迷惑をかけ、又は風紀を乱さないこと。
- 19) 会社、派遣先及び協力関係企業に帰属する物品、金銭有価証券等を、私的に流用、使用、着服したり、隠匿したりしないこと。
- 20) 会社が定める「秘密情報保持規程」の各事項を遵守し、在籍中はもとより、解雇又は退職後といえども、会社、派遣先及び協力関係企業に関する機密及びその他の一切の情報を他に漏らさないこと。
- 21) 会社、派遣先及び協力関係企業の名称、業務遂行上の地位を私的な目的、その他業務遂行以外の目的で使用しないこと。

- 22) 業務遂行上の権限を超えたことを行ったり、又は業務遂行上の権限を濫用したりしないこと。
- 23) 会社又は派遣先の社内及び施設内でビラの配布、演説、集会、掲示、署名運動、政治、宗教、営利等の行為、活動を行わないこと。
- 24) 会社の役員・社員・スタッフ、派遣先の役員・社員、又は派遣先の取引先・顧客の役員・社員に対し、政治、宗教、連鎖販売取引の勧誘を行わないこと。
- 25) 会社、派遣先並びに協力関係企業及びそれらに属する個人を中傷、誹謗したり、不利益を与えるような事実の歪曲を行い、又は虚偽の事実を陳述、若しくは流布したりしないこと。
- 26) 会社、派遣先及び協力関係企業の名誉、信用を傷つけないこと。
- 27) 派遣先等職場又はこれに準じる場所（以下「派遣先等職場等」という）において、派遣先従業員等（人材派遣会社からの派遣労働者、派遣先の関係先従業員等その他派遣先等職場等の従業員に準じる就業者を含み、以下本条において同じ）に対して、相手方の望まない性的言動（性的少数者（LGBT）への差別的な言動を含む）により当該従業員に不利益を与えたり、就業環境を害するような行為を行わないこと。
- 28) 派遣先等職場等において性的な刊行物をみだりに掲出したり、卑猥な言動その他派遣先等職場等の風紀を乱し、又は他人に著しい不快感を与える行為を行わないこと。
- 29) 派遣先等職場等において、派遣先従業員等（人材派遣会社からの派遣労働者、派遣先の関係先従業員等その他派遣先等職場等の従業員に準じる就業者を含む）に対して、職務上の地位や人間関係等の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、若しくは就業環境を悪化させる行為、又はストーカー行為を行わないこと。
- 30) 派遣先等職場等において、派遣先従業員等に産前・産後休業その他妊娠又は出産に関する制度又は措置（育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、育児のための所定労働時間の短縮措置、始業時刻変更等の措置、介護のための所定労働時間の短縮措置）の利用に関する言動、若しくは、妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する事由であって関係法令で定めるものに関する言動によって当該の派遣先従業員等の職場環境を害さないこと。
- 31) 派遣先及び派遣先の取引先等関係先の未公表の会社情報を知った上で株取引を行う等、インサイダー取引に該当する行為及び疑われる行為を一切しないこと、及び、派遣先等において株取引に際して申告、その他必要手続き等がある場合は、これを遵守すること。
- 32) 会社が法令（関係する条例を含む。）に基づき調査を求められる事項につき実施する調査に協力すること。
- 33) 会社から特定個人情報（以下「マイナンバー」という）の提示を求められた場合は、必要な本人確認書類とともに速やかに提示すること。又、扶養家族に変更があった場合、又はマイナンバーに変更があった場合には、速やかに会社に報告し必要

な情報を提示すること。

- 34) 会社が労働者派遣法施行規則に基づき、派遣先に対し被保険者証等を送付又は持参し提示することに異議のあるスタッフは、派遣就業を開始する日の3日前までに（派遣就業開始後それら各保険の被保険者資格を取得したときは、その旨の通知を受領した後速やかに）、会社に申し出ること。又、会社から被保険者証等をスタッフから派遣先に対して提示するよう指示があった場合は、提示すること。
 - 35) 会社がスタッフに派遣法第30条の2に基づく教育訓練を指示しスタッフが自宅等で受講する場合は、深夜(午後10時から午前5時までの間)以外の時間帯及び休日以外の日に受講すること。又、会社の指示した時間内で受講完了すること。
 - 36) その他、前各号の服務事項又は禁止事項に違反する行為に準ずるような不都合な行為をしないこと。
- 2 前項の服務事項又は禁止事項のいずれか一に違反した場合は、懲戒、解雇事由となる。

(施設、物品等使用上の服務事項・禁止事項)

第7条 スタッフは、会社又は派遣先に帰属する施設及び物品等を使用等するにあたり、次の事項を守らなければならない。

- 1) 会社又は派遣先に帰属する施設、機械器具（インターネット等の通信手段も含む）、什器備品（制服、鍵、名札、各種IDカード等を含む）及び資料等（以下これらすべてを「会社又は派遣先の物品等」という）を破損、汚損することのないよう丁寧に取扱い、かつ、紛失したり第三者にわたることのないよう管理・保管を厳重に行い、業務遂行以外の目的で利用、使用、又は流用しないこと。
- 2) 会社又は派遣先の物品等を職場外に持ち出さないこと。
- 3) 会社又は派遣先から、会社又は派遣先の物品等の返還を求められた場合は、原状に復して速やかに、会社又は派遣先に返還すること。

(知的財産権)

第8条 会社又は派遣先は、スタッフが、派遣業務を職務として遂行したことに伴い発明考案等（以下「職務発明等」という）を行った場合、それに基づく日本国及び外国における特許権、実用新案権、意匠権（以下「工業所有権」という）を受ける権利又は工業所有権をスタッフから承継することができ、スタッフはこの承継に一切の異議を述べない。この場合において、会社又は派遣先が、スタッフに対し、承継に対する対価を支払う必要があるときは、派遣先が関係規程その他で定める額をスタッフに支払う対価とする。

- 2) スタッフは、派遣業務に関連して発明した場合は会社及び派遣先に報告しなければならないものとし、会社又は派遣先が職務発明等に該当すると判断した場合は、当該発明について特許・登録の出願をし、又は特許・登録を受ける権利を第三者に譲渡してはならない。
- 3) スタッフは、派遣業務を職務として遂行したことに際して作成された研究資料、理論、ノウハウ、各種書類、ソフトウェア、その他あらゆる目的資料（以下「業務作成物」という）に関連する一切の著作権が派遣先に帰属することを確認し、これに対して会社及び派遣先にいかなる権利主張も対価の要求も行わない。又、スタッフは、会社が請け負

った、又は受託した業務又は会社の業務を職務として遂行したことに際して作成された業務作成物に関する一切の著作権が会社に帰属することを確認し、これに対して会社にいかなる権利主張も対価の要求も行わない。

- 4 業務作成物のうち、著作権法第 15 条第 1 項及び第 2 項に基づいて派遣先が著作者となることができない著作物に関する一切の著作権（著作権法第 27 条、第 28 条の権利を含む）は、著作物完成と同時に派遣先に無償で移転する。
- 5 前項に基づいて派遣先に著作権が移転した著作物について、スタッフは、その著作者人格権を一切行使せず、又、派遣先がその著作名義の下に公表することに同意する。

（個人情報）

第 9 条 スタッフは、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、スタッフの個人情報を、選考、登録・採用可否判定、人事労務管理、賃金・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、パソナグループ会社及び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。又、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スタッフ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を、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。
- 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、スタッフの人事評価情報、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、スタッフ本人にも開示を行わない。

（特定個人情報）

第 9 条の 2 会社は、スタッフから取得した特定個人情報（以下「マイナンバー」という）をスタッフ（扶養家族を含む）に係るマイナンバー関係事務、給与所得・退職所得等の源泉徴収票作成事務、雇用保険・労働者災害補償保険届出・申請・請求・証明書作成事務、健康保険・厚生年金保険届出・申請・請求事務、スタッフの配偶者に係るマイナンバー関係事務、国民年金の第 3 号被保険者の届出事務、その他所管法令の定めに基づくマイナンバー関係事務等に利用する。

- 2 会社は、上記利用目的に変更がある場合は、速やかにスタッフに通知する。
- 3 スタッフの扶養家族が、社会保険諸法令による被扶養者に該当する場合は利用目的の通知について別途定める。
- 4 スタッフは、会社に所定の事項、その他でマイナンバーを申告・提供する場合には、正確なマイナンバーを申告、提供しなければならない。

第4章 労働時間等、休暇・休業等

第1節 労働時間

(始業・終業の時刻及び休憩時間)

- 第10条 スタッフの始業・終業の時刻及び休憩時間は、第3条第2項、第3項又は第4条第2項、第3項に基づき会社がスタッフの就業先を決定しスタッフに指示する都度、「就業条件明示書」又は変更通知（以下「就業条件明示書等」という）により個別に定めスタッフに通知する条件とする。
- 2 会社は、スタッフの始業時刻、終業時刻、又は休憩時間を、業務の都合により変更することがある。
 - 3 会社がスタッフに派遣法第30条の2に基づく教育訓練を指示しスタッフが受講した場合、その時間は労働時間として取り扱う。なお、実施する日時は会社がスタッフに別途指示するものとする。

(1か月以内単位の変形労働時間制)

- 第11条 会社は、労働基準法第32条の2の定めるところにより、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か月以内で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、就業先の就業形態を勘案して定め、スタッフに「就業条件明示書」等で通知する。
- 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、事前にスタッフに通知し、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、「就業条件明示書」等で通知することにより変更することがある。

(1年以内単位の変形労働時間制)

- 第12条 会社は、労働基準法第32条の4の定めるところにより、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、対象となるスタッフの範囲、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13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、

スタッフの自主的決定に委ねることがある。この場合、就業先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、対象となるスタッフの範囲、清算期間、清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 前項に定めるスタッフが第 23 条に定める年次有給休暇を取得した場合、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 14 条 妊産婦であるスタッフ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。又、時間外労働、休日労働も命じない。

(裁量労働時間制)

第 15 条 就業先の就労形態を勘案し、業務の性質上、その遂行方法をスタッフ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、スタッフの裁量によって労働させ、「就業条件明示書」等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、裁量労働に関する協定ならびに別に定める規程による。

(事業場外労働)

第 16 条 スタッフに、就業時間の全部又は一部につき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、「就業条件明示書」等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 17 条 スタッフのうち、労働基準法第 41 条第 2 号に規定する監督・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。

(休務の手続)

第 18 条 スタッフは、第 23 条乃至第 30 条により休務しようとするとき、又は傷病その他やむを得ない事情により欠勤しようとするときは、事前にその理由、日数を所定の様式により届出て許可を得なければならない。

又、傷病その他の事由により遅刻、早退、外出しようとするときも同様とする。

- 2 傷病による休務が 3 日以上にわたるときは、医師の診断書を提出しなければならない。又、傷病による休務が 1 か月を超えたあと業務に復帰する場合は、会社指定の医師の診断書（就労可能の証明書）を提出し、就業の許可を受けなければならない。

(就業の禁止・退場)

第 19 条 スタッフが次の各号のいずれか一に該当するときは、会社は当該事由が消滅したと認

めるときまで就業を禁止し、又は職場から退場させることがある。

- 1) 派遣先等職場等において風紀若しくは秩序を乱したとき、又はそのおそれがあるとき。
 - 2) 派遣先又は会社の業務を妨害し、又はそのおそれがあるとき。
 - 3) 派遣先等職場等において、頻繁に私語を繰り返し他の派遣先従業員、役員、若しくは、他のスタッフの業務遂行の妨げになるとき、又はそのおそれがあるとき。
 - 4) 派遣先又は会社の命令に従わず、業務遂行を拒否するとき。
 - 5) 派遣先又は会社の社風を著しく逸脱する服装、その他酒気帯び、又は非合法薬物を服用する等、勤務するにふさわしくない状況のとき。
 - 6) 業務遂行に必要としない危険、若しくは有害な物を所持しているとき、又は、派遣先が持ち込みを承認しない物品等を派遣先職場に持ち込んだ、若しくは持ち込もうとしたとき。
 - 7) 第6条乃至第7条の定め反する行為があったとき、若しくは第42条のいずれか一に該当するとき、又はそのおそれがあるとき。
 - 8) 派遣先の許可なく業務外の事由により派遣先職場等に入場しようとするとき、又は終業後退場しないとき。
 - 9) その他前各号に準ずる、就業の禁止又は退場を命じることを相当とする事由があるとき。
- 2 前項の就業禁止期間中及び退場後の雇用契約期間の残期間は無給とする。

第2節 休日

(休日)

- 第20条 スタッフには、少なくとも週1日の休日（法定休日）を与えるものとし、各人毎に「就業条件明示書」等で個別に定めるものとする。
- 2 会社は、前項にかかわらず、週1日の休日に替えて、2010年4月1日を起算日とし、4週間を通じて4日の休日を与えることがある。
 - 3 就業先の創立記念日、臨時休業日、年休計画付与日、年末年始休暇日、及び夏期休暇日等、会社が1か月前迄にスタッフに指定した日は、休日（法定外休日）とする。
 - 4 休日は、業務の都合により変更することがある。

(休日の振替)

- 第21条 会社は、業務上必要とする場合には、事前に前条の休日を各人毎に他の日に振り替えることがある。休日を振り替えたときは、その日を休日とし、従来の休日は、通常の勤務日とする。

第3節 時間外・休日労働

(時間外・休日労働)

第 22 条 会社は、業務の都合により時間外労働・休日労働に関する労使協定に定める範囲内において、時間外又は休日に労働させることがある。ただし、法定内残業については、専ら業務の都合によってその労働をさせることがある。

第 4 節 休暇・休業等

(年次有給休暇)

第 23 条 会社は、雇入れの日から起算して 6 か月の間継続勤務したスタッフについては、6 か月を超えて継続勤務する日から起算した継続勤務年数 1 年ごとに、労働日の 8 割以上出勤することを条件として、次の表に従って年次有給休暇を付与する。

年間勤務日数 \ 勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
① 197 日以上 (98 日以上)	10	11	12	14	16	18	20
② 135 ～ 196 (67～97)	7	8	9	10	12	13	15
③ 96 ～ 134 (48～66)	5	6	6	8	9	10	11
④ 58 ～ 95 (29～47)	3	4	4	5	6	6	7
⑤ 38 ～ 57 (19～28)	1	2	2	2	3	3	3

※ () 内は雇入れ後 6 か月で付与する場合の勤務日数

- 2 年間勤務日数にかかわらず、年間の平均週所定労働時間が 30 時間以上のスタッフについては、上記表の①を適用する。
- 3 起算日は、登録後初めて派遣就業した日の属する月の 1 日とする。ただし、本項により年次有給休暇の計算上勤務日数とみなされるも現実に勤務していない日数については、年次有給休暇の資格取得算定に限って勤務日（無給）とみなす。
- 4 年次有給休暇の有効期間は、2 年間とする。
- 5 会社は、年次有給休暇が 10 日以上付与されたスタッフに、当該年次有給休暇が付与された日を基準日とし（以下「基準日」という）、基準日から 1 年以内に年次有給休暇の内 5 日について、あらかじめスタッフの意見を聴取した上で、書面、又は電子メールその他電気通信の送信の方法等により取得時季を指定する。ただし、基準日から会社が取得時季を指定する日までの期間に、スタッフ自ら会社に申し出て年次有給休暇を取得した日数が 5 日以上となる場合は指定しないものとし、5 日未満の場合はその日数を 5 日から差し引いた日数について取得時季を指定する。
- 6 その他の取扱いは「年次有給休暇規程」による。

(産前産後の休暇等)

第 24 条 産前産後の休暇については、労働基準法の定めるところによる。ただし、当該期間は無給とする。

(生理休暇)

第 25 条 生理日の就業が著しく困難な女性スタッフは、本人の申出により必要な日数の生理休暇を取得することができる。ただし、業務に就かなかつた期間・時間は無給とする。

(育児時間)

第 26 条 生後満 1 年に達しない生児を育てる女性スタッフは、本人の申出により 1 日 2 回各 30 分の育児時間を取得することができる。ただし、業務に就かなかつた期間・時間は無給とする。

(母性健康管理)

第 27 条 会社は、妊娠中および産後 1 年以内の女性スタッフが保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保する。ただし、業務に就かなかつた期間・時間は無給とする。

(育児・介護休業法に基づく制度)

第 28 条 スタッフは、それぞれ「無期派遣従業員育児休業規程」、及び、「無期派遣従業員介護休業規程」の定めるところによって、育児休業、介護休業を取得することができるほか、育児、介護にあたって勤務時間上の便宜をうけることができる。

- 2 育児休業、介護休業期間中は無給とする。
- 3 介護休業期間中の社会保険料本人負担分は、会社が立替え払いする。この立替金については、スタッフは毎月会社の指定する口座に送金して支払うものとする。

(公民権の行使等)

第 29 条 会社は、スタッフ本人の申し出により、公民権行使又は公の職務執行のために派遣就業を離れることを認めるものとする。ただし、業務に就かなかつた期間・時間は無給とする。

(別に定める休暇)

第 30 条 会社がスタッフに付与する本規則で定める以外の休暇については、「派遣従業員・受託事業従事社員特別休暇規程」による。

(休職事由)

第 31 条 勤続が連続して 1 年を経過したスタッフが、次の各号のいずれかに該当するときは、休職命令を発令する。

- 1) 業務外の傷病により欠勤し、引続き 3 か月を超えたとき、又は復職後 1 年以内に同一の傷病の再発又は類似の傷病の発症のため引続き 1 か月欠勤したとき、もしくは 3 か月以内に断続して 22 日以上欠勤したとき
 - 2) その他、休職が適当と会社が認めたとき
- 2 休職期間中は、無給とする。

(休職期間)

第 32 条 前条による休職期間の限度は、原則として 1 年以内とする。

- 2 前条第1項後段に基づき、1年以内に同一ないし類似の事由により再び休職命令を発令する場合は休職期間を通算するものとする。

(復 職)

第33条 休職の事由が消滅したときは、会社はスタッフの復職先となる就業先（地域・職種限定スタッフの場合には、第2条第1項第2号で定められた地域・職種の範囲内において）を決定し復帰を指示するものとし、スタッフが従事する業務内容、派遣期間、就業日、就業時間、休憩時間、賃金及びその他の労働条件は会社が第3条第2項又は第4条第2項に基づきスタッフに交付する「就業条件明示書」により個別に定める条件とし、スタッフはこれに従うものとする。

- 2 第31条第1項第1号に基づき業務外の傷病により休職していたスタッフが、復職を希望する場合は、復職が可能である旨の医師の診断書と所定の復職願を提出しなければならない。この場合において、会社は、復職可否の判断のため必要があるときは、当該スタッフに対し、会社の指定する医師の診断を受けるよう命ずることがある。
- 3 前項後段の命令を受けたスタッフが、正当な理由なくこれを拒否したときは、復職を認めない。

第5章 賃金

(賃 金)

第34条 賃金は、毎月1日から月末までを計算期間とし、支払日は、当月分を翌月25日（ただし、銀行非営業日のときは、その直前の営業日）払いとする。

- 2 支払いは、所得税等法令に定められたものを控除し、直接通貨により、又はスタッフの指定する銀行その他の金融機関の口座への振り込みによって行う。
- 3 賃金は、会社が決定する時給とし、休日、休憩時間、欠勤、遅刻、早退等により不就労の場合、その日又はその時間は支払わない。
- 4 1日8時間、又は1週40時間を超えて労働させた場合は、2割5分増しの賃金を支払う。
- 5 法定休日（1週につき1日又は4週を通じて4日）に労働させた場合は、3割5分増しの賃金を支払う。
- 6 変形労働時間制（フレックスタイム制も含む）を採用し労働基準法の定める時間外労働をさせた場合は、2割5分増しの賃金を支払う。
- 7 深夜（午後10時から午前5時）に労働させた場合は、2割5分増しの賃金を支払う。
- 8 万一、会社の責に帰すべき事由により会社がスタッフに就業すべき就業場所及び業務を指示できなかった期間については、会社は労働基準法第12条に基づき算定した平均賃金の60%相当額を支払うものとし、その他の支払いは行わないものとする。又、会社がスタッフに就業すべき就業場所及び業務を指示した労働日に会社の責に帰すべき事由によりスタッフが就業できなかった場合は、その日につき、会社は労働基準法第12条に基づき算定した平均賃金の60%相当額を支払うものとし、その他の支払いは行わない。

- 9 会社がスタッフに就業すべき就業場所及び業務を指示したにもかかわらず、スタッフが就業しなかった場合、当該就業すべき期間中は無給とし、前項に基づく支払いも行わない。
- 10 会社がスタッフに派遣法第 30 条の 2 に基づく教育訓練を指示しスタッフが受講した場合の賃金は、「就業条件明示書」等において個別に示す通常の賃金額及び支払日等とする。ただし、スタッフが受講しなかったときは会社は賃金を支払わない。
- 11 会社がスタッフに支給する基本給その他の賃金額については労使協定に基づき決定する。

- 12 会社はスタッフに、スタッフの特定の派遣先における特定の業務にかかる経験・習熟、派遣就業に至る経緯その他の事情を鑑み、当該派遣就業にかかる個別の派遣契約に基づいて派遣就業している期間に限り、個別に調整手当を支給することがある。

(昇降給)

第 35 条 スタッフの職務の内容に変更があった場合、就業の場所が属する地域に変更があった場合、又は、スタッフの職務の内容、スタッフの成果、貢献、能力、又は経験等の公正な評価の結果により、賃金の見直しを行う必要があると認めた場合に、労使協定に基づき、スタッフの賃金の昇給又は降給等の改定を行う。

(賞与及び賞与相当額)

第 36 条 スタッフには、賞与は支給しない。ただし、労使協定に基づき、賞与相当額を基本給に含み支給する。

(退職手当及び退職手当相当額)

第 36 条の 2 スタッフには、退職手当は支給しない。ただし、労使協定に基づき、退職手当相当額を、基本給と併せて 1 時間当たりの賃金として支払う。

(通勤交通費)

第 36 条の 3 スタッフの通勤交通費は、「派遣従業員・受託事業従事社員 通勤交通費規程」による。

(準用)

第 36 条の 4 会社がスタッフに、会社が注文主から請け負った、又は受託した事業での業務で就業を命じる場合は、「業務限定社員就業規則」第 5 章を準用して適用する。

第 6 章 安全衛生・労働災害

(自己保健義務・健康診断等)

第 37 条 会社はスタッフに対して、1年に1回、定期健康診断を行う。

- 2 スタッフは、健康に留意するとともに、定期および臨時に会社が行う健康診断を受けなければならない。
- 3 第1項の健康診断を希望しないスタッフは、他の医師の診断を受け、その結果について証明書を会社に提出しなければならない。この場合の費用はスタッフの自己負担とする。
- 4 会社は、会社が必要と認めた場合はスタッフに対して、会社が指定する専門医又は産業医の診断を受けさせることがある。
- 5 スタッフは前項の専門医又は産業医の診断を受け、その指示に従わなければならない。
- 6 会社は、スタッフの健康管理、災害防止のため必要と認めるときは、就業の禁止、職場・職種の転換、勤務時間の変更その他の措置をとることがある。

(安全衛生上等の就業禁止)

第 38 条 会社は、下記のいずれかに該当するスタッフの就業を禁止する。

- 1) 病毒伝播のおそれがある伝染病、感染症の疾病にかかった者、国等から検診受診の勧告を受けた者、又は入院勧告を受けた者
 - 2) 精神障害のため、自身を傷つけ、又は他人に害を及ぼすおそれのある者
 - 3) 就業によって病状悪化のおそれのある者
 - 4) 感染症の疑いがある場合、及びその他感染症伝播地域への渡航者で、国等の要請措置に基づく場合
 - 5) 前各号に相当する事由がある場合
- 2 前項の就業禁止期間中は無給とする。ただし、第5号の場合については、無給とするか、賃金を支払うかについては、その都度会社が定めるものとし、又、賃金を支払う場合であっても、労働基準法第12条に基づき算出された平均賃金の60%相当額とする。

(ストレスチェックの医師等の意見に基づく就業制限)

第 38 条の 2 会社は、ストレスチェックの結果に基づく医師の面談指導の実施後、スタッフについて、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置が必要との医師の意見が出された場合には、あらかじめスタッフの意見を聴いた上で、具体的な措置を決定するものとする。但し、派遣先において当該措置を講ずることが困難な場合、その他就業を継続しつつ当該措置を実施することが困難な場合には、スタッフに無給の私傷病欠勤を命じることがある。

- 2 前項で私傷病欠勤していたスタッフが復職を希望する場合、又は会社が必要と認めた場合、スタッフは、特別な措置を講ずる必要なく就業可能と明記された医師の診断書を会社に提出するものとする。
- 3 前項の医師の診断書が会社に提出された場合に、会社は診断書を提出した医師との面談を求め、又、会社の指定する医師の診断を受けるよう命じることができるものとし、スタッフはこれに応ずるものとする。

(労働災害)

第 39 条 スタッフが業務上又は通勤途上の災害を被った場合は、労働基準法、労働者災害補償保険法その他法令の定めるところによる。

(災害予防)

第 40 条 スタッフは、就業上の安全衛生に関する定め、および業務上の指示に従い、職場における災害の予防、健康の管理に留意しなければならない。

- 2 スタッフは、災害が発生し、又はそのおそれがあるときは、互いに協力し、その被害を最小限にとどめるようにしなければならない。

第 7 章 表彰・懲戒

(表 彰)

第 41 条 スタッフが、次の各号のいずれかに該当するときは、これを表彰する。

- 1) 業務に関し、有益な発明・考案・改良・工夫があったと認められるとき
 - 2) 人命救助、災害防止、その他スタッフの模範となり会社及びスタッフの名誉となる行為があったと認められるとき
 - 3) 勤務成績が優秀で、他の模範となると認められるとき
 - 4) 前各号のほか、表彰に値すると認められるとき
- 2 スタッフを表彰するときは、表彰状又は記念品を授与する方法で行う。

(懲戒事由)

第 42 条 会社は、スタッフが次のいずれか一に該当するときは、懲戒に処す。未遂も同様に処分する場合がある。

- 1) 会社又は派遣先の指示命令（第 3 条第 1 項乃至第 3 項及び第 4 条第 1 項乃至第 3 項に基づく就業指示を含む。）に従わないとき、又は業務上の義務に背いたとき。
- 2) 業務上の怠慢、業務遂行上の権限の逸脱、濫用等により、会社又は派遣先に不都合、不利益、若しくは損害を生じさせたとき。
- 3) 業務上不正、又は不法行為があったとき。
- 4) 勤務態度が不良であるとき。
- 5) 欠勤、遅刻、早退、私用外出、職場離脱があったとき。
- 6) 故意又は過失（本規則違反を含むものとし、以下同じ）によって会社、派遣先、協力関係企業、又は第三者に不都合、不利益、若しくは損害を与えたとき。
- 7) 職務を怠り、会社又は派遣先の業務に支障をきたしているとき、又はきたしたとき。
- 8) 業務上、業務外を問わず、窃盗、横領、傷害、詐欺等の刑法犯又は刑事罰に該当する行為があったとき。
- 9) 業務上、業務外を問わず、酒気帯び又は飲酒運転を行い、刑事処分又は行政処分を受けるに該当する行為があったとき。
- 10) 賭博、風紀紊乱等により派遣先等職場等の規律秩序を乱したとき、又は派遣先等

職場等の規律秩序を乱し他の従業員や他のスタッフに悪影響を及ぼしたとき。

- 11) 登録時又は採用時に、登録条件又は採用条件の要素となる経歴、職能、資格、賞罰、健康状態等を詐称しあるいは秘匿していたとき。
 - 12) 扶養家族、会社以外の給与収入の有無、勤務実績その他賃金計算の基礎となる事項について、虚偽の申告、届出等を行ったとき。
 - 13) その他会社又は派遣先が人事労務管理上、指揮命令監督上、必要とする事項について、虚偽の申告若しくは報告をなし、又はこれを怠ったとき。
 - 14) 出退勤の記録において、タイムカードへの記入を第三者に依頼し、又は第三者の依頼に応じたとき。
 - 15) 第6条（服務事項・禁止事項）、第7条（施設、物品等使用上の服務事項・禁止事項）、第19条（就業の禁止・退場）の各規定のうち、いずれか一に違反したとき。
 - 16) 前各号のほか、会社又は派遣先の諸規則、指示命令等に違反したとき、又は違反し、注意を受けても改めないとき。
 - 17) 会社及び派遣先に対して、暴力団、暴力団員・準構成員、暴力団関係企業、特殊知能暴力集団の関係者その他公益に反する行為をなす者（以下「暴力団等反社会的勢力」という。）でない旨の表明、又は、暴力団等反社会的勢力と関係をもたない旨の誓約を拒んだとき。
 - 18) 暴力団等反社会的勢力であることを会社に報告しなかったとき、又は、暴力団等反社会的勢力ではない旨を会社に表明後、虚偽であることが判明したとき。
 - 19) 会社又は派遣先に不利益を与える行為、あるいは、会社又は派遣先の名誉、信用を損なうような行為があったとき。
 - 20) 「秘密情報保持規程」に違反する行為があったとき。
 - 21) 前各号に準じる行為があったとき。
- 2 懲戒は、前項の行為者のほか、教唆、幫助もしくは共謀した者もその対象とする。

（懲戒の種類）

第43条 前条各号に該当する場合に適用する懲戒の種類は、次の各号の通りとする。ただし、懲戒事由によっては、次の二以上を併せて行うことがある。又、戒告・減給・出勤停止に際し始末書を徴求することがある。

- 1) 戒告
将来を戒める。
- 2) 減給
1回の減額を平均賃金（労働基準法第12条）の1/2以内とする。ただし、当月の減給総額は当該賃金計算期間の総支給額の1/10以内にとどめる。
- 3) 出勤停止
30日以内において出勤を停止し、その期間の賃金は支給しない。
- 4) 懲戒解雇・諭旨退職
予告期間を置かず、即時解雇とする。所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合には解雇予告手当の支払いをしない。ただし、情状により説諭して退職届を提出

させる場合がある（諭旨退職。なお、会社が指定する期日内に退職届を提出しない場合には、懲戒解雇とする）。

（懲戒の手続）

第 44 条 会社は、事情により事態審査中に就業を禁止し制裁の決定までスタッフに自宅待機を命ずることがある。この期間は、原則無給とする。

2 会社は処分を決定するに当たり、原則としてスタッフに弁明の機会を与える。

（損害賠償）

第 45 条 スタッフが会社に損害を与えたときは、会社はスタッフに、その損害を賠償させる。又、スタッフが損害を賠償したとしても、会社は、原則として、情状酌量するが懲戒等を免じることはないものとする。

2 スタッフが派遣先又は第三者に損害を与えたときは、スタッフはその損害を賠償しなければならない。

3 スタッフの損害賠償の義務は、退職又は解雇後においても免責又は軽減されるものではない。

第 8 章 退職・解雇

（退 職）

第 46 条 スタッフは、次の各号のいずれかに該当するときは退職する。

1) 会社の都合により正当な理由があるとき。

2) 休職期間が満了しても復職できないとき。

3) 定年年齢に到達したとき。

4) 外国人スタッフの就労可能な在留期間の満期が到来したとき。

5) スタッフが第 3 条第 1 項乃至第 3 項又は第 4 条第 1 項乃至第 3 項に基づき会社が指示した就業すべき就業場所及び業務に就業せず雇用契約終了に同意したとき。

6) 第 3 条第 1 項乃至第 3 項又は第 4 条第 1 項乃至第 3 項に基づき会社がスタッフに指示すべき就業場所及び業務確保の努力をしたが確保できないとき(かつ、地域・職種限定スタッフについては、会社が就業場所及び業務の確保のためにスタッフに対して打診した地域及び職種の変更やスタッフ区分の変更を、スタッフが望まない旨の申出をしたとき)。

7) やむを得ない事由により退職の申し出が承認されたとき。

8) スタッフが死亡したとき。

9) 音信不通又は行方不明の状況が、暦日数 14 日に及んだとき。

10) 地域・職種限定スタッフにより、就業すべき地域・職種で就業することができない旨申し出があったとき。

2 スタッフは、前項第 7 号により退職の申し出をするときは、退職を希望する日の 14 日前までに口頭、又は文書で会社に申し出なければならない。

(定年退職)

第 47 条 スタッフの定年は、満 60 歳とし、誕生日の属する月末をもって退職とする。

ただし、満 60 歳以上で労働契約法第 18 条第 1 項により無期雇用転換したスタッフ及び新たに雇入れたスタッフは満 65 歳の誕生日の属する月の末日を、満 65 歳以上で同様に無期雇用転換したスタッフ及び新たに雇入れたスタッフは満 70 歳の誕生日の属する月の末日を、満 70 歳以上で同様に無期雇用転換したスタッフ及び新たに雇入れたスタッフは満 75 歳の誕生日の属する月の末日をそれぞれ定年とする。

2 前項本文により定年退職する者が退職後の雇用を希望する場合、定年の時点で第 46 条の退職事由に該当する者及び第 49 条の解雇事由に該当する者を除き、別途、有期契約の派遣社員として個別に会社が労働条件を定めて雇用契約を締結し、原則として、満 65 歳となる日の属する月末まで継続雇用する。なお、グループ会社への転籍の場合も含む。ただし、法律（※ 1）に定める経過措置により、労使協定の継続雇用の対象者基準である次の各号のいずれかを満たさない者の再雇用期間は、継続雇用期間欄（※ 2）の年齢に達する日の属する月の末日までとする。〔（※ 3）〕

- 1) 健康な状態であり、業務遂行に支障がないこと。
- 2) 過去に懲戒処分の対象となっていないこと。
- 3) 60 歳時点でリーダー職以上にあること。
- 4) 過去 3 年間平均にて標準評価以上であること。
- 5) 過去 3 年間における出勤率が良好（原則 80%以上）であること。

3 第 1 項但書により定年退職する者が退職後の雇用を希望する場合で、かつ、会社が必要と判断した場合は、会社の裁量で、別途、有期契約の派遣社員として個別に会社が労働条件を定めて雇用契約を締結し、定年の時点から最高 5 年を限度に、継続雇用することがある。

(※ 1) 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 78 号）附則第 3 項」

(※ 2)

期間	継続雇用期間
2019 年 4 月 1 日～2020 年 3 月 31 日	63 歳に達するまで
2020 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日	64 歳に達するまで

(※ 3) 各号の判断時期は、継続雇用期間欄（※ 2）の年齢に達する日の属する月の末日時点とする。

(外国人スタッフの在留期間の満期による退職)

第 48 条 外国人スタッフについては、就労可能な在留期間が満期となり更新が認められなかったときは、当該在留期間の満了をもって雇用契約は終了する。ただし、満期までに外国人スタッフが適正に入国管理局に在留期間更新を申請し受理され、会社が必要と判断した場合は、在留期間の更新の可否が決定する日又は従前の在留期間の満期の日から 2 か月を経過する日のいずれかの早い日を限度として雇用契約を継続することがあ

る。

(解 雇)

第 49 条 会社は、スタッフが、次の各号のいずれか一に該当するときは普通解雇する。労働基準監督署長の認定を受け即時解雇する場合以外は、労働基準法第 20 条又は同法第 21 条を適用する。

- 1) 精神又は身体の傷病により、勤務に耐えられないと認めるとき。
 - 2) 勤務状態、成績、又は能率が極めて悪いとき。
 - 3) 職務に適さないとき。
 - 4) 天災事変その他やむを得ない事由により会社又は派遣先の事業の継続が不可能となったとき。
 - 5) 会社又は派遣先が組織機構の改革、事業の縮小、統廃合等を行うことになったとき。
 - 6) 暴力団等反社会的勢力であることが判明したとき。
 - 7) 第 42 条の懲戒事由に該当し、会社が雇用契約を維持することを不相当と認めるとき。
 - 8) 第 6 条、第 7 条に違反し、会社が雇用契約を維持することを不相当と認めるとき。
 - 9) 会社が第 3 条第 1 項乃至第 3 項又は第 4 条第 1 項乃至第 3 項に基づきスタッフに就業すべき就業場所及び業務を指示したにもかかわらず、スタッフが就業を拒否した場合。
 - 10) その他前各号に準ずる事由があるとき。
- 2 会社は、労働者派遣契約の終了のみを理由としてスタッフを解雇しない。

(業務引継)

第 50 条 スタッフは、雇用契約が終了するときは、在職中に、派遣先及び会社が指定する者に対し業務上必要な引継ぎを完全に行わなければならない。

第 9 章 その他

(規程適用)

第 51 条 スタッフには、本規則、「年次有給休暇規程」、「派遣従業員・受託事業従事社員通勤交通費規程」、「無期派遣従業員育児休業規程」、「無期派遣従業員介護休業規程」、「派遣従業員国内出張旅費規程」、「派遣従業員海外出張旅費規程」、「派遣従業員所有の自家用自動車業務上使用規程」、「派遣従業員所有の自家用車通勤使用規程」、「派遣従業員・受託事業従事社員弔慰金・見舞金規程」、「派遣従業員・受託事業従事社員赴任旅費・赴任支度金規程」、「派遣従業員・受託事業従事社員特別休暇規程」、及び「秘密情報保持規程」を適用し、その他の規程は適用しない。

(教育訓練)

第 52 条 会社は、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計画にしたがって着実に実施する。

2 会社は前項に定める教育訓練の他、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、スタッフに対し、必要に応じて教育訓練を行うことがある。

3 スタッフは、会社から教育訓練を受講するよう指示された場合には、特段の事由がない限り教育訓練を受けなければならない。

[附 則]

(所管及び改廃)

第 53 条 この規則は、管理部が所管し、改廃は規則を所管する部署が改正案を付議し、取締役会の決議を得るものとする。

(施行期日)

第 54 条 この規則は、2020 年 4 月 1 日から実施する。

以 上