

# 無期業務限定社員就業規則 (請負・委託)

株式会社パソナパソナロジコム

2015年 4月 1日制定  
2016年 4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、会社が会社の顧客（以下「注文主」という）から請け負った、又は受託した特定の事業の業務に限定して無期雇用する（ロジスティクスプロ社員(請負・委託)を除き、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）従業員（以下「限定社員」という）について、本規則で労働条件、服務規律その他限定社員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、労働契約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限定社員に適用し、有期雇用の契約社員その他社員には適用しない。

## 第2章 業務の限定

(限定社員の労働条件)

- 第2条 会社は、限定社員に対し、会社の注文主から請け負った、又は受託した特定の事業（労働契約法第18条第1項の規定に基づいて無期雇用となる限定社員に対しては、会社が雇入れたときに従事していた会社の注文主から請け負った、又は受託した特定の事業）（以下「当該事業」という）の業務に限定して就業させる。
- 2 前項の就業については、会社は限定社員に対し、同限定社員が従事する業務内容、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、限定社員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限定社員の当該事業における担当業務により増減変動し、賃金は業務内容により会社が個別に定める。
  - 3 前項の通知後といえども、会社は限定社員に対して、1週間前までに通知することにより、当該事業の中で業務の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限定社員に示し、限定社員はこれに従うものとする。
  - 4 限定社員は、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3条 限定社員は、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3条の2 限定社員には、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・健康状態などから限定社員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。

(本採用)

第3条の3 試用期間を満了した限定社員は、本採用とし、試用期間は勤続年数に通算する。

(服務事項・禁止事項)

第4条 限定社員は、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) 所定終業時刻以降は、会社の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) 職場内等で、立ち入り禁止区域となっているところに入らないこと、又、職場内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) 会社の承認を得ずに日常携行品以外の私物を職場に持ち込まないこと。
- 14) 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) 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) 会社又は注文主に帰属する物品、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、会社登録中はもとより、解雇又は退職後といえども、会社、協力関係会社、注文主、会社の登録契約社員、及び他の社員等関係者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) 会社及び注文主の名称、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) 職場内でビラの配布、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・契約社員、注文主の役員・社員、又は注文主の取引先等の役員・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、協力関係会社、注文主、会社の登録契約社員、及び他の社員等関係者を中傷、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し、若しくは流布したりしないこと。
  - 26) 会社、協力関係会社、注文主の名誉、信用を傷つけないこと。
  - 27) 職場又はこれに準じる場所（以下「職場等」という）において、職場等の従業員等（会社の顧客の従業員等、人材派遣会社からの派遣労働者、その他会社の顧客の従業員に準じる就業者等を含み、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) 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) 職場等において、職場等の従業員等（会社の顧客の従業員等、人材派遣会社からの派遣労働者、その他会社の顧客の従業員に準じる就業者等を含む）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) 職場等において、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従業員等の職場環境を害さないこと。
  - 31) 会社、注文主及び会社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、会社又は職場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) 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5条 限定社員は、会社又は注文主に帰属する施設及び物品等を使用等するにあたり、次の事項を遵守しなければならない。

- 1) 会社又は注文主に帰属する施設、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、各種IDカード等を含む）及び資料等（以下これらをすべて「会社の物品等」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) 会社の物品等を職場外に持ち出さないこと。
- 3) 会社又は注文主から、会社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、会社に返還すること。

#### (知的財産権)

第6条 会社又は注文主は、限定社員が、会社が注文主から請け負った又は受託した業務（以下「受託業務」という）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限定社員から承継することができ、限定社員はこの承継に一切の異議を述べない。この場合において、会社又は注文主が、限定社員に対し、承継に対する対価を支払う必要があるときは、会社又は注文主が関係規程その他で定める額を、限定社員に支払う対価とする。

- 2 限定社員は、受託業務に関連して発明した場合は会社及び注文主に報告しなければならないものとし、会社又は注文主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 限定社員は、受託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会社又は（受託業務に関する契約に基づき）注文主に帰属することを確認し、これに対して会社及び受託業務の注文主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項に基づいて会社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会社又は（受託業務に関する契約に基づき）注文主に無償で移転する。
- 5 前第3項及び第4項に基づいて会社又は注文主が著作権を有する著作物について、限定社員は、その著作者人格権を一切行使せず、又、会社又は注文主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7条 限定社員は、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、限定社員の個人情報は、選考、採用合否判定、人事労務管理、賃金・健康管理、安全管理、勤務状況の証明、業務請負・委託注文主への各種申請・報告等、各種情報・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、業務管理等、その他これら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、及びその他委託事業者等の第三者に限定社員の個人情報を提供することがある。
- 4 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、限定社員の人事評価情報、人事考課結果、選考に関する情報、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、限定社員本人にも開示を行わない。

#### (特定個人情報)

第7条の2 会社は、限定社員から取得した特定個人情報（以下「マイナンバー」という）を

限定社員（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、限定社員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、速やかに限定社員に通知する。
- 3 限定社員の扶養家族が、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 限定社員は、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8条 限定社員の始業・終業の時刻及び休憩時間は、第2条第2項、第3項に基づき会社が限定社員の当該事業における担当業務を決定し限定社員に指示する都度、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。）により個別に定め限定社員に通知する条件とする。
- 2 会社は、限定社員の始業時刻、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。

（1か月以内単位の変形労働時間制）

- 第9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、当該事業における職場等の就業形態を勘案して就業条件明示書等で個別に定め限定社員に通知する条件とする。
- 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、事前に限定社員に通知し、前項の就業時間を繰上げ、又は繰下げて変更し、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、事情を勘案して、就業条件明示書等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10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、対象となる限定社員の範囲、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 11 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、限定社員の自主的決定に委ねることがある。この場合、業務内容等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、対象となる限定社員の範囲、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 前項に定める限定社員が、第 21 条に定める年次有給休暇その他の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 12 条 妊産婦である限定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。又、時間外労働、休日労働も命じない。

(裁量労働時間制)

- 第 13 条 業務の性質上、その遂行方法を、限定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、限定社員の裁量によって労働させ、就業条件明示書等に定める所定就業時間を労働したものとしてみなすことがある。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 14 条 限定社員に、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、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してみなす。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 15 条 限定社員のうち、労働基準法第 41 条第 2 号に規定する監督若しくは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。

(休務の手続き)

- 第 16 条 限定社員は、第 21 条乃至第 28 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 17 条 限定社員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、又は職場を退場させることがある。

- 1) 職場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) 会社又は注文主の業務を妨害し、又はそのおそれがあるとき。
  - 3) 職場において、頻繁に私語を繰り返し、会社又は注文主の他の社員、役員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) 会社の命令に従わず、業務遂行を拒否するとき。
  - 5) 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、又は会社が持ち込みを承認しない物品等を職場に持ち込んだ、若しくは持ち込もうとしたとき。
  - 7) 第4条乃至第5条の定め反する行為があったとき、又は第40条のいずれかに該当するとき、又はそのおそれがあるとき。
  - 8) 会社の許可なく業務外の事由により職場等、会社又は関連の施設に入場しようとするとき、又は終業後退勤しないとき。
  - 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18条 限定社員には、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 注文主の創立記念日、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か月前迄に限定社員に指定した日は、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19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20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

(年次有給休暇)

第21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限定社員については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。

勤続年数 年間勤務日数	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時間以上の限定社員については、上記表の①を適用する。
- 3 起算日は、入社日を基準に毎月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日以上付与された限定社員に、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、あらかじめ限定社員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、限定社員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22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23条 生理日の就業が著しく困難な女性限定社員は、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24条 生後満1年に達しない生児を育てる女性限定社員は、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 25 条 会社は、妊娠中および産後 1 年以内の女性限定社員が保健指導・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 26 条 限定社員は、それぞれ「無期受託事業従事社員育児休業規程」、及び、「無期受託事業従事社員介護休業規程」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、限定社員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 27 条 会社は、限定社員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。

又又

(別に定める休暇)

第 28 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 29 条 勤続が連続して 1 年を経過した限定社員が、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 30 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 項第 1 号後段に基づき、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 31 条 休職の事由が消滅したときは、会社は限定社員を原則として当該事業の原職への復帰を指示するものとする。ただし、人事の都合上その他の必要により、当該事業の別の業務への復帰を指示することがある。

2 会社が前項に基づき復職を指示する場合に、限定社員が従事する業務内容、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 2 条第 2 項に基づき限定社

員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、限定社員はこれに従うものとする。

- 3 第 29 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限定社員が、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、当該限定社員に対し、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。
- 4 前項後段の命令を受けた限定社員が、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 32 条 限定社員の賃金は原則として時給制とし、1 時間当たりの賃金を就労した時間に応じ支払うものとする。なお、月給制の適用をする者については、計算方法等の取扱い詳細は別に定める。

- 2 賃金の計算は毎月 1 日から月末までを計算期間とする。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。
- 3 賃金の支払いは、直接通貨により、又は限定社員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。
- 4 賃金の支給日は、当月分を翌月 25 日払いとする。口座振り込みの場合に、支給日が銀行その他の金融機関の休日に当たるときは、その前日に支給するものとする。
- 5 賃金の支給に際しては、所得税、社会保険料など法令に定められた金額を控除する
- 6 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。
- 7 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。
- 8 変形労働時間制（フレックスタイム制も含む）を採用した場合で、労働基準法の定めるところによ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。
- 9 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。
  
- 10 万一、会社の責に帰すべき事由により会社が限定社員に就業すべき当該事業の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、会社が限定社員に就業すべき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限定社員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。
- 11 会社が限定社員に就業すべき業務を指示したにもかかわらず、限定社員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。
- 12 会社は限定社員に対し、本規則に定める他は、何らの支払いも行わない。

(1 時間当たりの賃金)

第 33 条 1 時間当たりの賃金については就業条件明示書により示した額を支給する。

(固定残業手当)

第 33 条の 2 契約社員には一定時間分の割増賃金(第 32 条第 6 項に定める割増賃金)を固定残業手当として支給する場合があります、支給に際しては就業条件明示書により固定残業手当の額、固定残業手当に相当する時間外労働時間数を示す。なお、時間外労働時間が、就業条件明示書に示す固定残業手当に相当する時間外労働時間数を超えた場合は、その超過分について別途割り増し賃金を支払う。

(退職金)

第 33 条の 3 限定社員の退職又は解雇に際して退職金は支給しない。

(通勤交通費)

第 33 条の 4 限定社員の通勤交通費については、「派遣従業員・受託事業従事社員通勤交通費規程」による。

(昇降給)

第 34 条 会社は、社会・経済情勢の変化、又は第 2 条第 2 項及び第 3 項に基づく業務内容の変更、又は責任の程度の変更等により賃金の見直しを行う必要があると認めた場合には、限定社員の賃金の昇給又は降給等の改定を行う。

## 第 6 章 安全衛生・労働災害

(自己保健義務・健康診断等)

第 35 条 会社は限定社員に対して、1 年に 1 回、定期健康診断を行う。

- 2 限定社員は、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限定社員は、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。この場合の費用は限定社員の自己負担とする。
- 4 会社は、会社が必要と認めた場合は限定社員に対して、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 限定社員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、限定社員の健康管理、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 36 条 会社は、下記のいずれかに該当する限定社員の就業を禁止する。

- 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 36 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、限定社員について、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、あらかじめ限定社員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、当該受託事業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、限定社員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限定社員が復職を希望する場合、又は会社が必要と認めた場合、限定社員は、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、限定社員はこれに応ずるものとする。

(労働災害)

第 37 条 限定社員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 38 条 限定社員は、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 限定社員は、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 39 条 限定社員が、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、その他限定社員の模範となり会社及び限定社員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 限定社員を表彰するときは、表彰状又は記念品を授与する方法で行う。

(懲戒事由)

第 40 条 会社は、限定社員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) 会社の指示命令（第 2 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、会社又は注文主に不都合、不利益、又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、協力関係会社、注文主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、風紀紊乱等により職場の規律秩序を乱したとき、又は職場の規律秩序を乱し他の社員に悪影響を及ぼしたとき。
- 11) 採用時に、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、出勤簿若しくは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 4 条（サービス事項・禁止事項）、第 5 条（施設、物品等使用上のサービス事項・禁止事項）又は第 17 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) 会社又は注文主に不利益を与える行為、あるいは、会社又は注文主の名誉、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 41 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、会社が指定する期限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 42 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限定社員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、原則として限定社員に弁明の機会を与える。

#### (損害賠償)

第 43 条 限定社員が会社に損害を与えたときは、会社は限定社員に、その損害を賠償させる。又、限定社員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ではないものとする。

- 2 限定社員が注文主又は第三者に損害を与えたときは、限定社員はその損害を賠償しなければならない。
- 3 限定社員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 44 条 限定社員は、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) 第 29 条第 1 号に基づく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) 外国人限定社員の就労可能な在留期間の満期が到来したとき。
  - 5) 限定社員が第 2 条第 1 項乃至第 3 項に基づき会社が命じた当該事業の業務に就業せず雇用契約終了に同意したとき。
  - 6) 第 2 条第 1 項乃至第 3 項に基づき会社が限定社員に就業させる当該事業の業務確保の努力をしたが確保できないときで、かつ、会社が業務の確保のために限定社員に対して打診した職種の変更や、事業範囲の変更を、限定社員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) 限定社員が死亡したとき。
  - 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) 限定社員より、就業すべき当該事業の業務で就業することができない旨申し出があったとき。
- 2 限定社員は、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 45 条 限定社員の定年は、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限定社員及び新たに雇入れた限定社員は満 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限定社員及び新たに雇入れた限定社員は満 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限定社員及び新たに雇入れた限定社員は満 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 44 条の退職事由に該当する者及び第 47 条の解雇事由に該当する者を除き、別途、有期契約の契約社員として個別に会社が当該事業の業務に限定して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。
- 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、有期契約の契約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～20224 年 3 月 31 日	63 歳に達するまで
2022 年 4 月 1 日～20257 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。

(外国人限定社員の在留期間の満期による退職)

第 46 条 外国人限定社員については、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、満期までに外国人限定社員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 47 条 会社は、限定社員が、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従事していた業務の事業が消滅したとき。
- 5) 会社、又は注文主が組織機構の改革、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 40 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 4 条、第 5 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 2 条第 1 項乃至第 3 項に基づき限定社員に就業すべき当該事業の業務を命じたにもかかわらず、限定社員が就業を拒否した場合。
- 10) 会社が注文主から請け負った、又は受託した当該事業の業務量が大幅に減少した場合、又は変更になった場合
- 11) 会社が注文主から請け負った、又は受託した当該事業についての契約が終了、解除、又は解約された場合
- 12) その他前各号に準ずる事由があるとき。

(業務引継)

第 48 条 限定社員は、雇用契約が終了するときは、在職中に、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。

(規程適用)

第 49 条 限定社員には、本規則、「年次有給休暇規程」、「無期業務限定社員(請負・委託)附則月給制無期業務限定社員賃金規程」「派遣従業員・受託事業従事社員通勤交通費規程」、「無期受託事業従事社員育児休業規程」、「無期受託事業従事社員介護休業規程」、「受託事業従事社員国内出張旅費規程」、「受託事業従事社員海外出張旅費規程」、「無期業務限定社員(請負・委託)所有の自家用自動車業務上使用規程」、「無期業務限定社員(請負・委託)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 50 条 会社は、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、限定社員に対し、必要に応じて教育訓練を行うことがある。

2 限定社員は、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 51 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 52 条 この規則は、2020 年 4 月 1 日より施行する。

以上