就業規則

第１章　総則

（目的）

第１条　この就業規則（以下「規則」という）は、株式会社 H4 派遣社員、及び H4 契約社員（以下派遣社員と呼ぶ）の労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定めるものである。

２　この規則に定めのない事項については、労働基準法その他の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。

（適用範囲）

第２条　派遣社員とは、会社と有期労働契約を締結して会社の指示により派遣先事業所（以下「派遣先」という）に派遣され、その指揮命令を受け就業する者（以下「有期派遣社員」という）および第 64 条の定めにより有期労働契約から無期労働契約に転換した者（以下「無期派遣社員」という）をいい、この規則はいずれにも適用される。

（規則の遵守）

第３条　会社及び派遣社員は、ともにこの規則を守り、相協力して業務の運営に当たらなければならない。

第２章　採用、異動等

（採用手続き）

第４条　会社は、派遣社員を会社の登録名簿に登録されている者のうち、就職希望者の中から必要に応じて選考して採用する。

２　採用に当たっては、事前に派遣先事業所及び労働条件を明示し、個別に雇用契約を結ぶこととする。派遣社員が派遣先事業所又は労働条件を拒否した場合には雇用契約は締結しない。

３　前項の雇用契約は、労働者派遣契約の都度、締結する。

４　派遣社員は会社が指示した事業所において、業務に従事するものとする。

（採用時の提出書類）

第５条　　派遣社員として採用された者は、次の書類を雇用開始日から 14 日以内に提出しなければならない。

①　履歴書

②　扶養控除申告書

③　住民票記載事項の証明書

④　個人番号確認書類

ア　番号確認

個人番号カード（裏面）の写し、通知カードの写し又は個人番号が記載された住民票の写し

イ　身元確認

個人番号カード（表面）の写し又は運転免許証、運転経歴証明書若しくは旅券等（番号法施行規則第１条第１項第１号に規定する書類）の写し

⑤　在留カードの写し

⑥　前職者にあっては、年金手帳及び雇用保険被保険者証及び源泉徴収票

⑦　健康診断書（実施日から３ケ月以内のもの）

⑧　その他会社が指定するもの

２　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。

３　提出期限までに上記の必要書類を提出しない場合又は提出した書類に虚偽等が見受けられた場合は、採用を取り消すことがある。

４　業務上必要であると会社が認めた場合は、雇用開始後であっても上記以外の書類について提出を求めることがある。なお派遣社員は、それを拒むことはできない。

（試用期間）

第６条　新たに採用した者については、採用の日から最長 3 ケ月間を試用期間とする。

２　前項により試用期間を設けて派遣社員と雇用契約を結んだ場合において、会社が、当該試用期間中に業務遂行上又は派遣社員として不適格と判断した場合、会社は雇用契約を即時終了することがある。

３　試用期間は、勤続年数に通算する。

（労働条件の明示）

第７条　会社は、派遣社員との労働条件の締結に際しては、別紙の労働条件通知書又は就労条件明示書を交付して労働条件を明示するものとする。

２　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。

（雇用期間）

第８条　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、派遣社員に事前に通知し、派遣社員の同意を得たうえで更新することがある。

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 派遣社員の健康状態
⑥ 派遣業務の進捗状況
⑦ 派遣業務量の変更の有無
⑧ 派遣人員数の変更の有無
⑨ 会社及び派遣先が徴求する勤怠その他各種帳票類の提出状況
⑩ 本規則を含む会社規定の遵守状況
⑪ その他上記各号に準じる状況の有無

3　第 1 項に基づき会社が派遣社員に対して行う通知においては、契約を更新した場合の更新後の労働条件を示すものとする。（ただし当該更新前の労働条件と異なることがある。）

4　無期雇用派遣社員の労働契約期間は、期間の定めがないものとし、その他の労働条件については、原則として無期転換直前の労働条件と同一とする。

（外国籍派遣社員の在留期限・雇用期間）

第８条の２　外国籍派遣社員については、雇用契約期間にかかわらず、就労可能な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、当該在留期間の満期をもって雇用契約を終了とする。

2　ただし、在留期間の満期日までに外国籍派遣社員が適正に入国管理局に在留期間の更新を申請し、受理された場合で、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二ヶ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。

（人事異動）

第９条　会社は、業務上必要がある場合は、派遣社員の就業する場所、従事する業務の変更、又は出向を命じることができる。

2　前項の場合、勤務時間や賃金等に関して、就業する場所、従事する業務により変更する場合がありうる。

3　就業する場所の変更は自宅から片道 2 時間の範囲内とする。

4　前項の場合、派遣社員は正当な理由がある場合を除き、これを拒むことができない。

（休職）

第 10 条　派遣社員が次の各号の一つに該当した場合は休職とする。

① 自己欠勤が引続き 1 ケ月以上にわたる場合

② 業務外の傷病による欠勤が 1 ケ月以上にわたる場合

③ 国会議員、都道府県会議員、その他地方公共団体の公務員に就業した場合

④ 前各号の他、特別の事情があって休職させることを必要と認めた場合

（休職期間）

第 11 条　休職期間は次のとおりとする。（期間は暦日とする）

① 前条第 1 号の場合　　1 ケ月

② 前条第 2 号の場合　　3 ケ月

③ 前号以外の場合　　必要期間

2　前項の①②は勤続 1 年以上の者に限る。

3　休職を命ぜられた派遣社員は、派遣社員として身分は保有するが、職務には従事しない。休職を命ぜられた派遣社員の休職期間中の給与は支給しない。

4　休職期間は、勤続年数に通算しない。

5　休職期間が満了しても、なお復職が困難な場合は、休職の期間の満了をもって自然退職とする。

（復職）

第 12 条　休職になった者は、休職期間中又は休職期間満了のときに理由を述べ復職を願い出ることができる。ただし、復職を願い出る場合は、医師の診断書又はその他勤務に支障がないことを証する証明書を提出しなければならない。

2　前項の証明書を提出した場合であっても、会社が指定する医師の受診または専門家による面談を命じることがある。

3　会社は、休職者から提出され診断書を精査したうえで、不明な点がある場合は再度診断書の提出を求め、また派遣社員の主治医に照会を行うことがある。

4　会社は、前各号のほかに復職の可否を判断する為に必要と思われることがあれば実施する。

5　派遣社員は、前各号を遵守し、会社に誠実に協力しなければならない。派遣社員からの協力が得られない場合、復職は困難と判断する

6　休職事由が消滅したときは、元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難であるか、又は不適当な場合には、他の職務に就かせることがある。

7　復帰後、1 ケ月以内に同一の理由によって再び正常な就労が困難になったときは、休職は連続しているものとみなす。

第 3 章　服務規律

（服務）

第 13 条　派遣社員は、会社の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、職場の秩序の維持に努めなければならない。

（遵守事項）

第 14 条　派遣社員は、次の事項を守らなければならない。

① 勤務中は職務に専念し、みだりに勤務の場所を離れないこと。

② 許可なく職務以外の目的で会社及び派遣先の施設、物品等を使用しないこと。

③ 職務に関連して自己の利益を図り、会社及び派遣先の施設を私用に供し、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと。

④ 会社及び派遣先の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと。

⑤ 会社、取引先等の機密を漏らさないこと。

⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。

⑦ 性的な言動によって他の労働者に不利益を与えたり、就業環境を害さないこと。

⑧ その他酒気を帯びて就業するなど派遣社員としてふさわしくない行為をしないこと。

⑨ 本就業規則を遵守すること。

（職場のパワーハラスメントの禁止）

第 15 条　職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

（セクシュアルハラスメントの禁止）

第 16 条　性的言動により、他の労働者に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止）

第 17 条　妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する

制度又は措置の利用に関する言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

（その他あらゆるハラスメントの禁止）

第 18 条　第 15 条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

（個人情報保護）

第 19 条　派遣社員は、会社及び取引先等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない情報を不当に取得してはならない。

2　派遣社員は、職場又は職種を異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた会社及び取引先等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

（始業及び終業時刻の記録）

第 20 条　派遣社員は、出退勤に当たっては、出退勤時刻をタイムカード、若しくは日報に自ら記録しなければならない。

（遅刻、早退、欠勤等）

第 21 条　派遣社員は遅刻、早退及び欠勤若しくは勤務時間中に私用外出するときは、事前に申し出て許可を得なければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後速やかに届け出て承認を得なければならない。

2　前項の場合は、原則として不就労分に対する賃金は控除する。

3　傷病のため欠勤が引き続き 4 日以上に及ぶときは医師の診断書を提出しなければならない。

4　派遣社員は会社に対し無断にて遅刻、欠勤、早退をした場合、一日の平均賃金の半額、または 1 回の賃金支払期における賃金総額の 10 分の 1 までの額を減給とする。また、派遣社員が会社に対して退社の意思を示さず、無断にて 2 週間以上欠勤を続けた場合も同様の減給とする。

第 4 章　労働時間、休憩及び休日

（労働時間及び休憩時間）

第 22 条　派遣社員の始業・就業の時刻及び休憩時間は、1 日 8 時間以内、1 週 40 時間以内で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）において示すものとする。

2　会社は、派遣社員の始業時刻、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。

3　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、法内残業あるいは法定外休日労働については、専ら業務の都合によってその労働をさせることがある。

（1ヶ月単位の変形労働時間制）

第22条の2　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ヶ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ヶ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、派遣先事業所の就労形態を勘案して個別の雇用契約書で明示した条件による。

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、事前に派遣社員に通知し、前項の就業時間を繰り上げ、又は繰り下げて変更し、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、ほかの曜日と振替変更して就業を命ずることがある。

4　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。

（その他の変形労働時間制）

第22条の3　会社は、労働基準法第32条4の定めるところにより、労使協定で定めた期間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。ただし、育児を行う者、介護を行う者、その他特別の配慮を要する者から請求があったときは、この限りではない。

（裁量労働時間制）

第22条の4　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、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時は、労使協定で定めた裁量労働時間制を採用し、会社は、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、裁量労働に関する協定ならびに別に定める規定による。

（休日）

第 23 条　派遣社員には、少なくとも週 1 日または 4 週に 4 日の休日（法定休日）を与えるものとし、各人毎に個別の雇用契約に定めるものとする。

2　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。休日を振り替えた時は、その日を休日とし、従来の休日は通常の勤務日とする。

（時間外及び休日労働）

第 24 条　業務の都合により、第 22 条 1 項の所定労働時間を超え、第 23 条 1 項の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、労働者の過半数代表者と書面による協定を締結し、これを所轄の労働監督署に届け出るものとする。

第 5 章　休暇等

（年次有給休暇）

第 25 条　各年次毎に所定労働日の出勤した派遣社員に対しては、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。

勤続年数	6 ケ月	1 年 6 ケ月	2 年 6 ケ月	3 年 6 ケ月	4 年 6 ケ月	5 年 6 ケ月	6 年 6 ケ月
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。

週所定労働日数	1 年間の所定労働日数	勤続年数						
		6 ケ月	1 年 6 ケ月	2 年 6 ケ月	3 年 6 ケ月	4 年 6 ケ月	5 年 6 ケ月	6 年 6 ケ月以上
4 日	169 日～216 日	7 日	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日

3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11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　派遣社員は、年次有給休暇を取得しようとするときは、14日前までにあらかじめ時季を指定して日単位で請求するものとし、当日の請求は認めない。また、会社は、事業の正常な運営に支障があるときは、派遣社員の指定した時季を変更することがある。

4　勤続年数が1年6ヵ月以降の起算日は、登録後初めて就業した日の属する月の1日とする。

5　前項の規定にかかわらず、労働者の過過半数代表者との書面による労使協定により、各派遣社員の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して与えることができる。

6　第1項及び第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた派遣社員に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該派遣社員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が派遣社員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、派遣社員が第3項又は第5項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

7　前項の起算日、勤務日数、勤続年数は未就労期間が連続して 1 ヶ月に達した時は、一旦消滅し、次の就労日を基に改めて起算日と勤続年数を設定し直し、以後も同様とする。

8　年次有給休暇の有効期間は2年間とする。ただし、登録を取り消された場合又は未就労期間が1ヶ月に達した場合は以降､無効となる。

9　当該年度に新たに付与した年次有給休暇の全部又は一部を取得しなかった場合には、その残日数は翌年度に限り繰り越される。

10　派遣社員が年次有給休暇を取得した場合、直近 3 ヶ月の実績から最

も割合の多い勤務時間を所定労働時間とし、所定労働時間を労働したときに支払われる通常の給与を支給する。但し、年次有給休暇を取得した日における通勤手当は、原則、支給しないものとする。

（特別休暇）

第26条　派遣社員が次の各号に該当するときは、特別休暇を与える。ただし、その旨所属長に申し出なければならない。

① 派遣社員が結婚するとき　5日
② 配偶者が出産するとき　1日
③ 子女が結婚するとき　1日
④ 父母（養継父母含）、配偶者、子(養子含)が死亡したとき　2日
⑤ 祖父母、兄弟、配偶者の父母が死亡したとき　1日
⑥ 前項④⑤で喪主の場合は、1日を加算する。
⑦ その他特にやむを得ない事情があると会社が認めたときは、その都度会社が期間を決定する。

2　前項は無給とする。

（育児休業）

第27条　育児のために休業することを希望する労働者（日雇労働者を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、有期雇用労働者にあっては、申出時点において、子が1歳6か月（5、6の申出にあっては2歳）に達するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、育児休業をすることができる。

① 入社1年以上であること
② 子が1歳6ヶ月（本条第4項の申出にあっては2歳）になるまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
③ 1週間の所定労働時間が2日以下でないこと

2　前項にかかわらず、配偶者が労働者と同じ日から又は労働者より先に育児休業をしている場合、労働者は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。

3　次のいずれにも該当する労働者は、子が1歳6ヶ月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限る

ものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第 5 条第 3 項（本項）に基づく休業を子の 1 歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

① 労働者又は配偶者が原則として子の 1 歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

② 次のいずれかの事情があること

（ア）保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

（イ）労働者の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

③ 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

4　3にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより1、3に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した労働者は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

5　次のいずれにも該当する労働者は、子が 2 歳に達するまでの間で必要な日数について、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の 1 歳 6 か月の誕生日応当日とする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第 5 条第 4 項（本項）に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

① 労働者又は配偶者が子の 1 歳 6 ヶ月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること

② 次のいずれかの事情があること

（ア）保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

（イ）労働者の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1 歳 6 か月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

③ 子の 1 歳 6 か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと

6　5にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより1、3、4又は5に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した労働者は、子が2歳に達するまでの間で必要な日

数について育児休業をすることができる。

7　育児休業をすることを希望する労働者は、原則として、育児休業を開始しようとする日の１ヶ月前（３から６に基づく１歳を超える休業の場合は、2 週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

8　１に基づく申出は、配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、一子につき 2 回までとする。３に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより１、３又は４に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき 1 回限りとする。５に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより１、３、４、５又は６に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき１回限りとする。

9　育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

（出生時育児休業（産後パパ育休））

第 28 条　育児のために休業することを希望する労働者（日雇労働者を除く）であって、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から 8 週間以内の子と同居し、養育する者は、申出により 4 週間（28 日）以内の期間の出生時育児休業をすることができる。ただし、有期雇用労働者にあっては、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して 8 週間を経過する日の翌日から 6 か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、出生時育児休業をすることができる。

2　前項にかかわらず、労使協定により除外された次の労働者からの休業の申出は拒むことができる。

① 入社１年未満の労働者

② 申出の日から 8 週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者

③ １週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

3　出生時育児休業をすることを希望する労働者は、原則として、出生時育児休業を開始しようとする日の 2 週間前までに、出生時育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。なお、出生時育児休業中の有期雇用労働者が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期

間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

4　1に基づく申出は、一子につき2回に分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。

5　出生時育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

6　出生時育児休業中に就業することを希望する労働者は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書を休業前日までに人事担当者に提出すること。

7　会社は、6の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した労働者に対して提示する。労働者は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書を人事担当者に提出すること。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。会社と労働者の双方が就業日等に合意したときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。

（介護休業）

第29条　要介護状態にある家族を介護する労働者（日雇労働者を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算93日までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期契約労働者にあっては、申出時点において、介護休業開始予定日から93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、介護休業をすることができる。

2　前項にかかわらず、労使協定により除外された次の労働者からの休業の申出は拒むことができる。

①　入社1年未満の労働者

②　申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者

③　1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

3　要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

①　配偶者

② 父母
③ 子
④ 配偶者の父母
⑤ 祖父母、兄弟姉妹又は孫
⑥ 上記以外の家族で会社が認めた者

4　介護休業をすることを希望する労働者は、原則として、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

5　介護休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

（子の看護休暇）

第30条　小学校第3学年修了までの子を養育する労働者（日雇労働者を除く）は、次に定める当該子の世話等のために、就業規則第25条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定により除外された、1週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者からの申出は拒むことができる。

① 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
② 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
③ 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
④ 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加

2　子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

（介護休暇）

第31条　要介護状態にある家族の介護その他の世話をする労働者（日雇従業員を除く）は、就業規則第 25 条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定により除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者からの申出は拒むことができる。

2　介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

（育児・介護のための所定外労働の制限）

第32条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日雇労働者を除く）が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する労働者（日雇労働者を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

2　前項にかかわらず、労使協定によって除外された次の労働者からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。

①　入社1年未満の労働者

②　1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

3　請求をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1ヶ月前までに育児・介護のための所定外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

（育児・介護のための時間外労働の制限）

第33条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する労働者が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第22条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1ヶ月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。

2　前項にかかわらず、次の①から③のいずれかに該当する労働者は育児のための時間外労働の制限及び介護のための時間外労働の制限を申し出ることができない。

①　日雇労働者

②　入社1年未満の労働者

③　1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

3　請求をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限を開始しようとする日の 1 か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

（育児・介護のための深夜業の制限）

第34条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する労働者が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第22条の規定にか

かわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、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。

2　前項にかかわらず、次のいずれかに該当する労働者は深夜業の制限を申し出ることができない。

① 日雇労働者

② 入社 1 年未満の労働者

③ 申出に係る家族の 16 歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する労働者

（ア）深夜において就業していない者（1 か月について深夜における就業が 3 日以下の者を含む。）であること

（イ）心身の状況が申出に係る子の保育又は家族の介護をすることができる者であること

（ウ）6 週間（多胎妊娠の場合にあっては、14 週間）以内に出産予定でないか、又は産後 8 週間以内でない者であること

④ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

⑤ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

3　請求をしようとする者は、1 回につき、1 ヶ月以上 6 ヶ月以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限を開始しようとする日の 1 ヶ月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

（育児短時間勤務（3 歳未満））

第 35 条　3 歳に満たない子を養育する労働者は、申し出ることにより、就業規則第 22 条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前 9 時から午後 4 時まで（うち休憩時間は、午前 12 時から午後 1 時までの 1 時間とする。）の 6 時間とする（1 歳に満たない子を育てる女性労働者は更に別途 30 分ずつ 2 回の育児時間を請求することができる。）

2　前項にかかわらず、次のいずれかに該当する労働者からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

① 日雇労働者

② 1 日の所定労働時間が 6 時間以下である労働者

③ 労使協定によって除外された次の労働者

（ア）入社 1 年未満の労働者

（イ）1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

3　申出をしようとする者は、1 回につき、1 ヶ月以上 1 年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようとする日の 1 ヶ月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

（柔軟な働き方を実現するための措置）

第 36 条　3 歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（対象労働者）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか 1 つの措置を選択して受けることができる。

①　始業時刻等の変更

②　短時間勤務制度

2　前項にかかわらず、次のいずれかに該当する労働者からの申出は拒むことができる。

①　日雇労働者

②　労使協定によって除外された次の労働者

（ア）入社 1 年未満の労働者

（イ）1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

3　申出をしようとする者は、1 回につき 1 年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びにいずれに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の 1 か月前までに、育児時差出勤申出書により人事担当者に申し出なければならない。

（介護短時間勤務）

第 37 条　要介護状態にある家族を介護する労働者（日雇労働者を除く）は、申し出ることにより、当該家族 1 人当たり利用開始の日から 3 年の間で 2 回までの範囲内で、就業規則第 22 条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前 9 時から午後 4 時まで（うち休憩時間は、午前 12 時から午後 1 時までの 1 時間とする。）の 6 時間とする。

2　前項にかかわらず、次のいずれかに該当する労働者からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

①　日雇労働者

②　労使協定によって除外された次の労働者

（ア）入社 1 年未満の労働者

（イ）1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

3　介護のための短時間勤務をしようとする者は、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようと

する日の 2 週間前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

（給与等の取扱い）

第38条　基本給その他の月ごとに支払われる給与の取扱いは次のとおりとする。

① 育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）をした期間については、支給しない

② 第 30 条及び第 31 条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする

③ 第 34 条、第 35 条及び第 37 条の制度の適用を受けた期間については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。

（法令との関係）

第 39 条　育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務、柔軟な働き方を実現するための措置並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

（裁判員等のための休暇）

第40条　派遣社員が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

① 裁判員又は補充裁判員となった場合　　必要な日数

② 裁判員候補者となった場合　　必要な時間

2　前項は無給とする。

第 6 章　賃金

（給与）

第41条　賃金は時給とし、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。

2　賃金の支払いは当月末日締め分を翌月末日払いとする。支払に当たっては、所得税等法令に定められたもの及び賃金控除に関する協定

書に基づいて控除し、派遣社員本人の銀行口座への振込によって行う。ただし、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、その前日に振り込むものとする。

3　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。

4　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。

5　変形労働時間制を採用した場合で、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。

6　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。

7　月額給与者の算定に用いる 1 時間当たりの基礎賃金は、月額給与を年間平均労働時間（月平均所定労働時間）で除して算出するものとする。

8　月額給与者が欠勤した場合の欠勤控除額は、派遣先の就業カレンダーに定める当該月の所定労働日数および所定労働時間を基礎として算定するものとする。

（臨時休業の賃金）

第42条　会社側の都合により、所定労働日に労働者を休業させた場合は、休業1日につき労基法第12条に規定する平均賃金の6割を支給する。この場合において、1 日のうちの一部を休業させた場合にあっては、その日の賃金については労基法第26条に定めるところにより、平均賃金の6割に相当する賃金を保障する。

（通勤手当）

第43条　対象労働者の通勤手当は自宅から就業先までの往復距離に対し 1km あたり 12 円に出勤日数をかけた賃金を実費相当額として支給する。ただし、以下の者についての実費は0円とし、支給しないものとする。

・自転車や徒歩等で通勤する者

・片道2キロメートル未満の通勤距離の者

2　公共交通機関を利用して通勤する者については、自宅から就業先までの合理的な経路による運賃の実費相当額を支給するものとする。

3　距離の測定には、原則としてGoogleマップを使用するものとする

4　通勤手当は、月額15,000円を上限とする。

（昇降給）

第44条　「均等・均衡方式」に該当する場合は、派遣先の情報提供により決

定する。

2　「労使協定方式」に該当する場合は、原則として 1 年に 1 回、派遣社員に対し、同一組織単位における同職務ランク内での業務遂行状況等を評価し昇給することがある。ランクアップ評価は原則として一段階ずつとして、C ランクから B ランクへのランクアップは同一就業先で終業後 1 年半経過していることを、それぞれランクアップのための前提要件とし、当社が実施する試験等と派遣先からの評価とを総合的に勘案して決定する。

3　新たな雇用契約締結の場合の給与については、その都度協議して定める。

（賞与）

第 45 条　派遣社員に賞与は支給しない。

2　協定対象労働者については、賃金構造基本統計調査の「勤続 0 年」の特別給与により計算した賞与指数「1.02」を乗じた毎年局長通達において示される「職業安定業務統計」を採用するため、別途で賞与は支給しない。

（退職手当）

第 46 条　退職手当については、協定対象労働者にのみ支給する。

2　派遣社員の退職金については、別途定める労使協定に基づいて支給する。

第 7 章　退職及び解雇

（退職）

第 47 条　前条に定めるもののほか派遣社員が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

① 死亡したとき
② やむを得ない事由により退職を願い出て会社がこれを承認したとき
③ 会社の都合により正当な理由があるとき
④ 休職期間が満了したとき
⑤ 期間を定めて雇用されている場合、その期間が満了したとき
⑥ 所在不明及び音信不通となり、その期間が 14 日以上に達したとき
⑦ 外国籍派遣社員の就労可能な在留期間の満期が到来したとき
⑧ 正当な理由なく無断欠勤 14 日以上に及び出勤の督促に応じないとき

⑨ その他退職事由が発生したとき

2　派遣社員が自己の都合により退職しようとするときは、少なくとも1ケ月前までに書面で申し出なければならない。

3　退職する者は、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。

4　退職する者は、退職までの間に必要な業務の引継ぎを完了しなければならない。

5　退職の意思確認に対して返答がない場合は、前項に定める期間満了をもって自然退職とする。

（派遣期間終了前における派遣の中止）

第48条　派遣社員が当初明示された派遣期間の終了前に派遣先における業務処理を終了した場合、又は派遣先の止むを得ない理由により、派遣先から業務処理の終了の申し出があった場合には、会社は派遣期間が終了したものとみなして、その派遣先への派遣社員の派遣を中止する。この場合においては、会社は出来るだけ速やかに派遣社員を別の派遣先に派遣するように努力するものとする。

（就業の禁止・退場）

第49条　派遣社員が次の各号のいずれかに該当するときは、会社は当該事由が消滅したと認める時まで就業を禁止し、又は職場から退場させることがある。

① 派遣先等職場において風紀若しくは秩序を乱したとき、又はその恐れがあるとき。

② 派遣先または会社の業務を妨害し、又はその恐れがあるとき。

③ 派遣先等職場において、頻繁に私語を繰り返し他の派遣先労働者、役員、若しくは、他の労働者の業務遂行の妨げになるとき、又はその恐れがあるとき。

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。若しくは、他の派遣社員の業務遂行の妨げになるとき。

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51条の定めに反する行為があった時、若しくは第52条のいずれかに該当するとき、又はその恐れがあるとき。

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。

（安全衛生上の就業禁止）

第 50 条　会社は、下記のいずれかに該当する派遣社員の就業を禁止する。

① 病毒伝播の恐れがある伝染病、感染病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 精神障害の為、自身を傷つけ、又は他人に害を及ぼす恐れのある者
③ 就業によって症状悪化の恐れのある者
④ 感染症の疑いのある場合、及びその他感染病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、また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。

（服務事項・禁止事項）

第 51 条　派遣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事。
② 派遣先または、会社の業務を妨害してはならない。
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事。
④ 始業時刻には、直ちに就業できる状況にある事。
⑤ 就業時間中に業務外の行為はしない事。
⑥ 就業時刻前に退勤の準備をしない事。
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事。
⑧ 就業中は、私語を慎む事。
⑨ 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事。
⑩ 品位、人格を保ち、挨拶、言葉づかいに十分に配慮する事。
⑪ 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

持ち込まない事。

⑫ 派遣先等職場の整理整頓に努め、退出するときは、後片づけをする事。

⑬ 派遣先等職場の立ち入り禁止区域に入らない事、また、職場に第三者を入場させない事。

⑭ 就業中は、勝手に職場を離れたり、私用面会、私用電話をしない事。

⑮ 定められた届出、手続を怠らない、若しくは偽らない事。

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事。

⑰ 派遣先職場において口論やけんか、その他のトラブルを起こさない様万全を期す事。

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事。

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、隠匿したりしない事。

⑳ 会社が定める「機密情報保持規定」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事。

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事。

22 業務遂行上の権限を越えた事を行ったり、又は業務遂行上の権限を濫用したりしない事。

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、著名運動、政治、宗教、営利等の行為、活動を行わない事。

24 会社の役員・社員・労働者、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、連鎖販売取引等の勧誘を行わない事。

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、または虚偽の事実を陳述、若しくは流布したりしない事。

26 派遣先等職場又はこれに準じる場所において、派遣先派遣社員等に対して、相手方の望まない性的言動により当該派遣社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事。

27 派遣先職場等において、派遣先派遣社員等に対して、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事。

28 派遣先職場等において、派遣先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事。

29 会社の役員・社員・労働者、派遣先の役員・社員・労働者間で金銭の貸借を行わない事。

30 派遣先職場等において、派遣先労働者等に産前・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労働者等の職場環境を害さない事。

31 次の場合にはただちに会社にその旨を申告し、派遣就業しない事。

① 会社から案内された派遣先に、その事業所及び雇用形態を問わず派遣開始日以前1年以内に直接雇用の社員として在籍していたとき（離職後 1 年以内である場合）

32 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下部取引を行う等、インサイダー取引に該当する行為または疑われる行為を一切しない事、及び、派遣先等において株取引に際して申告、その他必要手続がある場合は、これを遵守する事。

33 会社が法令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事。

34 会社から特定個人上の掲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事。また、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事。

35 その他、前各号の服務事項・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事。

2　前項の服務事項又は禁止事項のいずれかに違反した場合は、懲戒、解雇事由となり、同時に派遣社員の登録を取り消す。

（解雇）

第 52 条　派遣社員が次のいずれかに該当するときは、解雇するものとする。

① 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務に転換できない等、就業に適さないと認めたとき

② 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、派遣社員として

の職責を果たし得えないと認めたとき

③ 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後 3 年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、派遣社員が傷病補償年金を受けているとき又は受け取ることとなったとき（会社が打ち切り補償を支払ったときを含む）

④ 精神又は身体の障害については、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなおその障害により業務に堪えられないと認めたとき

⑤ 試用期間中又は試用期間満了時までに派遣社員として不適格であると認めたとき

⑥ 会社又は派遣先の指示命令に従わないとき、又は業務上の義務に背いたとき。

⑦ 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。

⑧ 業務上不正、又は不法行為があったとき。

⑨ 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。

⑩ 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。

⑪ 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、又は他の労働者に悪影響を及ぼしたとき。

⑫ 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。

⑬ 人事労務管理上、指揮命令監督上、必要となる事項について、虚偽の申告又は届出若しくは報告を怠ったとき。

⑭ 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、特殊知能暴力集団関係者その他交易に反する行為をなす者、暴力団等反社会的勢力でない旨の表明、又は暴力団等反社会的勢力と関係を持たない旨の誓約を拒んだとき。

⑮ 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。

⑯ 懲戒解雇事由に該当する事実があると認めるとき。

⑰ 事業の運営上のやむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難となったとき。

⑱ 事業の運営上のやむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難となったとき。

⑲ その他前各号に準ずるやむをえない事情があったとき。

⑳ 懲戒は当事者のほか、教唆し若しくは幇助した者、共謀した者もその対象とする。

21 前各号に準ずる違反があったとき。

2　前項の規定により派遣社員を解雇する場合は、少なくとも 30 日前に予告するか、又は平均賃金の 30 日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、労働基準監督署長の承認を受けて第 53 条に定める懲戒解雇をする場合及び次の各号のいずれかに該当する派遣社員を解雇する場合は、この限りではない。

① 日々雇い入れられる派遣社員（1 ケ月を超えて引続き雇用された者を除く）

② 2 ケ月以内の期間を定めて使用する派遣社員（その期間を超えて引続き雇用された者を除く）

③ 試用期間中の派遣社員（14 日を超えて引続き雇用された者を除く）

3　1 に基づく派遣社員の解雇に際し、当該派遣社員から請求があった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

（懲戒の種類）

第 53 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。またけん責・減給・出場停止に際し始末書を徴求することがある。

① けん責

将来を戒める

② 減給

1 回の減額を平均賃金の 2 分の 1 以内とする。ただし、当月の減給総額は当該給与計算期間の総支給額の 10 分の 1 以内に留める。

③ 出場停止

30 日以内において出勤を停止し、その期間の給与は支給しない。

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)。

（損害賠償）

第 54 条　在職中、又は退職扱いにおいて競行行為、情報漏えい、その他故意又は重大な過失によって会社に損害を与えた時は、処分の有無に関わらず会社に対してその損害を賠償しなければならない。

2　派遣社員が弊社に対して、故意に日報に事実と異なる記載をし、勤務実績よりも過剰に給与の請求した場合、直ちに刑事告発・告訴をするものとする。

第 8 章　福利厚生等

（福利厚生）

第 55 条　会社は、派遣社員の福利厚生施設の利用及び行事への参加については、一般労働者と同様の取り扱いをする。

（雇用保険等）

第 56 条　会社は、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の被保険者に該当する派遣社員については、必要な手続きをとる。

（教育訓練の実施）

第 57 条　会社は、派遣社員に実施する教育訓練で当該労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するものについては、職務内容が同一の派遣社員に対しても一般労働者と同様に実施する。

2　会社は、前項に基づき、派遣社員の職務内容、成果、能力、経験等に応じ、1 年以上の雇用契約の見込みのある派遣社員に対しては、1 年に 1 回（概ね 8 時間）の教育訓練を実施する。1 年を超えて引き続き雇用する派遣社員については、採用後 3 年間は、毎年 1 回以上の同様の教育訓練の機会の提供を行うものとする。なお、1 年以上の雇用契約の見込みがない者については、少なくとも派遣社員として採用に際して入職時の訓練は提供するものとする。。

3　前項その他会社が命じる教育訓練の受講時間は、労働時間として扱うものとする。

第 9 章　安全衛生及び災害補償

（安全衛生の確保）

第 58 条　会社は、派遣社員の作業環境の改善を図り、安全衛生教育、健康診

断の実施その他必要な措置を講ずる。

2　派遣社員は、安全衛生に関する法令及び規則並びに会社の指示を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

（健康診断）

第59条　会社は、下記に該当する派遣社員に対して、1年に1回、定期健康診断を行う。

① 期間の定めのない契約により就業される者である事。なお、期間の定めのある契約により就業される者の場合は1年以上勤続されることが予定されている者、及び更新により1年以上勤続している者。（なお、労働安全衛生法第13条1項に従事する健康診断の対象となる者においては、6ヵ月以上就業されることが予定又は勤続している者。）

② 1週間の労働時間数が当該業務において同種の業務に従事する通常の派遣社員の1週間の所定労働時間数の4分3以上である事。

2　派遣社員は前項の健康診断を受診しなければならない。

3　1の健康診断を希望しない派遣社員は、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。この場合の費用は派遣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派遣社員に対して、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　派遣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　1において労働時間数が4分の3未満の者又は1年以上雇用する見込みがない者には健康診断を省略することがある。

（ストレスチェック制度）

第60条　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、派遣社員について、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、あらかじめ派遣社員の意見を聴いたうえで、具体的な措置を決定するものとする。ただし、就業する場所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、派遣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派遣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、派遣社員は、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、また、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、派遣社員はこれに応ずるものとする。

（安全衛生教育）

第 61 条　派遣社員に対し、採用の際及び配置換え等により作業内容を変更した際には、その従事する業務に必要な措置を命ずることがある。

（災害補償）

第 62 条　派遣社員が業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合は、労働基準法及び労働災害補償保険法に定めるところにより災害補償を行う。

第 10 章　一般従業員への転換

（一般従業員への転換）

第 63 条　1 年以上勤続し、一般従業員への転換を希望する派遣社員については、次の要件を満たす場合、社員として採用し、労働契約を締結するものとする。

① 1 日 8 時間、1 週 40 時間の勤務ができること

② 所属長の推薦があること

③ 面接試験に合格したこと

2　前項の場合において、会社は当該派遣社員に対して必要な教育訓練を行う。

3　年次有給休暇の付与日数の算定において、派遣社員としての勤続年数を通算する。

第 11 章　無期労働契約への転換

（無期労働契約への転換）

第 64 条　有期契約労働者のうち、通算契約期間が 5 年を超える者は、会社に申し込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。

2　前項の通算契約期間は、平成 25 年 4 月 1 日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約については、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して 6 ヵ月以上ある場合については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3　この規則に定める労働条件は、第 1 項の規定により期間の定めのな

い労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。

第 12 章　表彰

（表彰）

第 65 条　会社は、派遣社員が次のいずれかに該当する場合は、表彰を行う。

① 業務上有益な創意工夫、改善を行い、事業の運営に貢献したとき

② 永年にわたって誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となるとき

③ 事故、災害等を未然に防ぎ、又は異常に対し適切に対応し、被害を最小限にとどめるなど特に功労があったとき

④ 社会的功績があり、会社及び派遣社員の名誉となったとき

⑤ 前各号に準ずる善行又は功労があったとき

附則

1　この規則は、平成 27 年 1 月 1 日から施行する。
2　この規則は、平成 30 年 9 月 1 日から改定する。
3　この規則は、平成 31 年 4 月 1 日から改定する。
4　この規則は、令和 2 年 4 月 1 日から改定する。
5　この規則は、令和 3 年 4 月 1 日から改定する。
6　この規則は、令和 3 年 7 月 1 日から改定する。
7　この規則は、令和 4 年 8 月 1 日から改定する。
8　この規則は、令和 6 年 10 月 1 日から改定する。
9　この規則は、令和 7 年 4 月 1 日から改定する。
10　この規則は、令和 8 年 8 月 1 日から改定する。