

派遣社員就業規則

ENEOSキャリアサポート株式会社

(1991年 2月 27日 制定)

(1995年 7月 1日 改定)

(1999年 4月 1日 改定)

(2000年 1月 1日 改定)

(2012年 4月 1日 改定)

(2017年 4月 1日 改定)

(2017年 7月 1日 改定)

(2017年 8月 1日 改定)

(2017年 10月 1日 改定)

(2017年 11月 10日 改定)

(2017年 12月 1日 改定)

(2019年 8月 1日 改定)

(2019年 10月 1日 改定)

(2020年 4月 1日 改定)

(2020年 7月 1日 改定)

(2021年 9月 1日 改定)

派遣社員就業規則

第1章 総 則

(目的)

- 第1条 この規則は、ENEOSキャリアサポート株式会社（以下「会社」という。）の派遣社員として雇用された者（以下「派遣社員」という。）の労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定めたものであり、派遣業務を円滑に遂行することおよび派遣先の職場秩序の維持を図ることを目的とする。
- 2 この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 派遣社員は、会社の掲げる経営方針の実現に向けて職務に精励し、就業に当たっては、この規則を守り、職務により定められた派遣先指揮命令者の指示、命令に従い、職場の秩序を保持し、相互に協力してその職務を遂行しなければならない。

第2章 採 用

(採用)

- 第2条 会社は、会社の派遣登録名簿に登録されている者のうちから、必要に応じて派遣社員として採用する。
- 2 採用に当たっては、その都度派遣先事業所および労働条件を明示し、個別に雇用契約を結ぶものとする。派遣社員が派遣先事業所また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。
 - 5 新たに派遣社員として採用された者は、次の書類を会社に提出しなければならない。

1) 履歴書（写真付）	1 通
2) 給与所得に対する扶養親族の控除等に関する（異動）申告書	1 通
3) 誓約書	1 通
4) 個人番号カードまたは通知カードの写し	1 通
5) その他必要な書類	
 - 6 前項による提出書類の記載事項に変更があったときは、その都度、すみやかにこれを会社に届け出なければならない。

(試用期間)

- 第3条 会社は、前条により派遣社員と雇用契約を結ぶときに、最長14日間の試用期間を設けることがある。

- 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、派遣社員が業務遂行上または派遣社員として不適格であると判断した場合、会社は雇用契約を即時に終了することがある。

(労働条件の明示)

第4条 会社は、第2条によって採用が決定したときは、その都度賃金、労働時間、休日等が明らかとなる書面を交付し、労働条件を明示する。

第3章 教育訓練

(教育訓練)

- 第5条 会社は、社員に実施する教育訓練で当該社員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、派遣社員に対して、社員と同様に実施する。
- 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4章 勤 務

(業務内容)

- 第6条 派遣社員が従事すべき業務内容は、会社が採用の都度に書面により明示する。
- 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7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、採用の都度会社が雇用契約により定める。
- 2 前項の契約期間は、業務上の必要があり、会社が特に認めた者については、更新することがある。ただし自動更新はしない。また、更新は以下の基準をもって必要性を判断することとする。
 - 1) 派遣先との契約更新の有無
 - 2) 派遣業務の内容または契約の条件変更の有無
 - 3) 契約期間中の勤務成績、態度または勤怠状況

- 4) 業務遂行能力、または業務効率性
 - 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) 会社および派遣先が徴求する勤怠その他各種帳票類の提出状況
 - 9) この規則を含む会社規定の遵守状況
 - 10) その他上記各号に準じる状況の有無
- 3 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派遣社員に行われない限り、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をもって、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 外国人労働者の雇用契約は在留期間の更新が認められなかった場合、在留期間満期をもって雇用契約も終了する。

(就業時間および休憩時間)

- 第8条 就業時間は、休憩時間を除き原則として1日8時間以内、1週40時間以内とし、始業時刻、終業時刻および休憩時間については、派遣先事業所の実業時間を準用し、派遣社員ごとに雇用契約において定める。
- 2 会社は、派遣社員の始業時刻、終業時刻、または休憩時間を、業務の都合により変更することがある。

(1カ月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カ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カ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、特定の週または日における労働時間、始業および終業時刻は、派遣先事業所の実業形態を勘案して個別雇用契約により定める。
- 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、事前に派遣社員に通知し、前項の実業時間を繰上げ、または繰下げて変更し、また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 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。

(フレックスタイム制)

- 第10条 会社は、労働基準法第32条の3の定めるところにより、始業および終業の時刻につ

いて、派遣社員の自主的決定に委ねることがある。この場合、派遣先事業所の就業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、社員代表との協定により、対象となる派遣社員の範囲、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。
- 3 第1項に定める派遣社員が第18条に定める年次休暇を取得した場合には、社員代表との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11条 妊産婦である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。

(勤務時間等の報告)

第12条 派遣社員は、派遣先の責任者、指揮命令者の指示のもとに業務を行うものとする。

- 2 業務遂行後は、勤務時間および業務内容を会社の定める書式により報告しなければならない。
- 3 報告の期日は会社の定めによる。

(労働時間等に関する適用除外)

第13条 派遣社員のうち、労働基準法第41条の2に定める監督・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。

(出張)

第14条 会社は派遣先の業務の都合により、派遣社員に出張を命ずることがある。

- 2 派遣社員が、出張その他派遣先の用務を帯びて、派遣先外で勤務する場合で、勤務時間を算定しがたいときは、第8条第1項の時間を勤務したものとみなす。ただし、派遣元の責任者および派遣先の責任者があらかじめ別段の指示をしたときは、この限りではない。
- 3 派遣社員の出張に要した費用については、原則として、派遣先の承認を得たうえで、実費相当額を会社が支給するものとし、日当、宿泊料その他詳細については、会社の旅費規程の定めを準用する。

(休日)

第15条 派遣社員には、少なくとも週1日の休日（法定休日）を与えるものとし、各人毎に個別の雇用契約に定める。

- 2 会社は、前項にかかわらず、週1日の休日に替えて、毎年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 派遣先の創立記念日、臨時休業日、年休計画付与日、年末年始休暇日、夏期休暇日等、会社が派遣社員にあらかじめ指定した日は、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16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。

（時間外・休日労働）

第17条 会社は、業務の都合により、第8条第1項で定める労働時間を超えた労働、または第15条で定める休日に、社員代表との協定に定める範囲内において、労働を命じることがある。

（年次休暇）

第18条 会社は、派遣社員が雇入れの日から起算して6カ月の間継続勤務（第2条の雇用契約が結ばれていない期間が連続して31日に達することなく勤務することをいう。以下本項において同じ。）した場合（派遣先が異なっても第2条の雇用契約が継続する場合を含む。以下本項において同じ。）、および1年6カ月以上継続勤務した派遣社員については、6カ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、次の表に従って年次休暇を付与する。

初年度の年次休暇

6カ月間 勤務日数	①109日 以上	②85日～ 108日	③61日～ 84日	④37日～ 60日	⑤24日～ 36日	⑥23日 以下
付与日数	10日	7日	5日	3日	1日	0日

以後1年ごとの年次休暇

勤続年数	①217日 以上	②169日～ 216日	③121日～ 168日	④73日～ 120日	⑤48日～ 72日	⑥47日 以下
1.5年	11日	8日	6日	4日	2日	0日
2.5年	12日	9日	6日	4日	2日	0日
3.5年	14日	10日	8日	5日	2日	0日
4.5年	16日	12日	9日	6日	3日	0日
5.5年	18日	13日	10日	6日	3日	0日
6.5年以上	20日	15日	11日	7日	3日	0日

- 2 年間労働日数にかかわらず、週所定労働時間が30時間以上の派遣社員については

上記表の①を適用する。この場合、付与の算定となる算定期間の出勤率が8割に満たないものについては付与しない。

- 3 起算日は、派遣就業の初日とする。
- 4 起算日、勤務日数、勤続年数は、未就労期間（第2条の雇用契約が結ばれていない期間）が連続して31日に達したときは一旦消滅し、次の派遣就業の初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。
- 5 年次休暇の有効期間は2年間とする。ただし、登録を取り消された場合、または未就労期間が31日に達した場合は、以降無効となる。
- 6 年次休暇の取得は、1日もしくは半日単位とする。
- 7 半日単位で有給休暇を取得する場合は、原則として出勤と有給休暇を組み合わせるものとし、半日有給休暇と半日欠勤という扱いはしない。有給休暇取得時間数は、派遣先の1日の所定労働時間に依るものとする。
- 8 年次休暇の算定は、取得日における契約内容に依るものとする。
- 9 年次休暇は派遣社員が指定した時期に与える。ただし、業務の都合によりやむを得ない場合には、他の時期に変更させることがある。
- 10 派遣社員は、年次休暇を取得しようとする場合は、派遣先との連絡、代替要員等の対応の必要性から、原則として取得しようとする日の5日前までに、会社に届け出なければならない。
- 11 年次休暇が10日以上与えられた派遣社員に対しては、第5項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該者の有する年次休暇日数のうち5日について、会社が本人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、本人の請求により年次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。

（慶弔休暇（有給））

第19条 冠婚葬祭その他特別の事情のあるときは、次に定める日数を上限として特別休暇を与える。なお、本条に定める配偶者には、本人と事実上婚姻関係と同様の事情にある同性の者（同性パートナー）を含む。

- 1) 本人が結婚するとき 3日
- 2) 子女が結婚するとき 1日
- 3) 配偶者の出産のとき 通算2日
- 4) 忌 引

（1）配偶者

- 実父母または養父母
- 実子および養子
- 実子および養子の配偶者
- 配偶者の実父母または養父母

} 3日

- 2 前項の申し出があった場合に、権利の行使を妨げない限度において、その時間を変更する場合がある。

第5章 賃 金

(賃金)

- 第22条 賃金は原則として時給制とし、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、その日またはその時間の賃金は無給とする。
- 2 賃金は当月1日から当月末日までの分について、翌月15日（支払日が休日に当たる場合はその前日）に、本人が指定した金融機関の本人名義の口座に振り込む方法で支払う。
 - 3 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。
 - 4 1日8時間、または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日または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を含む。）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。
 - 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 会社が派遣社員に労働者派遣法第30条の2に定める教育訓練を指示し、受講した場合の賃金、および労働者派遣法第30条の2に定める雇用安定措置としての教育訓練を受講した場合の賃金は、雇用契約書（兼）就業条件明示書において個別に定める額および支払日とする。ただし、受講しなかったときは会社は賃金を払わない。
 - 9 第18条で定める年次休暇については、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支給する。

(勤務評価)

- 第23条 会社は、毎年7月～9月の間に派遣先の協力を得て、派遣社員の勤務評価を実施する。
- 2 派遣期間が7月～9月の期間に該当せず、評価ができない派遣社員については、個別に評価時期を設定し、これを実施する。

(昇降給)

- 第24条 会社は、社会・経済情勢の変化、または第6条に定める業務内容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、派遣社員の賃金の昇給または降給等の改定を行うことがある。

- 2 第7条第2項の更新（新たな雇用契約の締結を含む。）の場合の賃金については、その都度会社が定める。
- 3 会社は、前条の規定による対象派遣社員の勤務評価を行った結果、職務の内容等について向上が認められた場合は賃金の昇給を行う。なお、評価実施後の新賃金は翌年の4月分から適用する。
- 4 前項の定めにかかわらず、勤務評価の結果が悪い場合は降給を行うことがある。

（賞与）

第25条 派遣社員に賞与を支給する。ただし、当該賞与は賃金に含めて支給する。

（退職金）

第26条 派遣社員に退職金を支給する。ただし、当該退職金は賃金に含めて前払いするものであり、派遣社員の退職または解雇に際して、個別に支給しない。

（通勤手当）

第27条 通勤手当は、公共交通機関を利用して通勤する対象派遣社員に対して、会社が認める経済的最短経路に基づく実費を支給するものとする。ただし、派遣先の就業場所と対象派遣社員の居住地が2km未満の場合は、支給しないものとする。

- 2 2以上の交通機関（電車でもJR、私鉄、市電等のそれぞれを1交通機関とする）を継続して利用する場合は、原則として、社員の居住地または会社から乗継点までの徒歩による距離が2km以上の場合に限り、その区間の交通機関の利用を認める。また、社員の居住地または会社から、最寄り鉄道駅（路面電車を除く。）の距離が2km未満の場合には、バス代、路面電車代は支給しない。
- 3 通勤手当は、原則として3カ月通用定期券相当額を支給する。ただし、3カ月に満たない期間の派遣の場合、月間稼働15日以上は1カ月通用定期券相当額、15日未満は実費相当額を支給する。
- 4 自動車通勤手当の支給基準について
 - 1) 自動車通勤手当額は、毎年4月1日付および10月1日付で改定し、毎月の賃金に合算して支給する。なお、ガソリン価額相当は次のとおりとする。
公表している「高速道路サービスエリアSS小売価格」に消費税相当額を加算した金額（小数点第2位を四捨五入する）
 - 2) 自動二輪車利用の場合は四輪車利用の場合の半額を支給する。
- 5 前各項の定めにかかわらず、会社が認める場合には、就業時間1時間当たり72円を賃金に加算して支給する場合がある。

（休業手当）

第28条 会社の都合により派遣社員を休業した場合、休業1日につき平均賃金の60%を支給する。

第6章 出産・育児および介護

(母性健康管理 (無給))

第29条 会社は、妊娠中および産後1年以内の女性派遣社員が保健指導・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。

(産前産後の休暇等 (無給))

第30条 産前産後の休暇、育児時間、生理休暇については、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。

(育児・介護休業法に基づく制度 (無給))

第31条 次のいずれにも該当する1歳に満たない子と同居し、養育する者に限り、所定の方法により申し出て、育児休業を取得することができる。

- 1) 申出の時点で、会社に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- 2) 申出の時点で、子が1歳6カ月(第4項の申出にあつては2歳)になるまでに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者。
- 2 配偶者が派遣社員と同じ日からまたは派遣社員より先に育児休業をしている場合、派遣社員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と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派遣社員は、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。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。
 - 1) 派遣社員また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
 - (1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (2) 派遣社員の配偶者であつ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つた者が、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
- 4 次のいずれにも該当する派遣社員は、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カ月の誕生日に限るものとする。
 - 1) 派遣社員または配偶者が原則として子の1歳6カ月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
 - (1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (2) 派遣社員の配偶者であつて育児休業の対象となる子の親であり、1歳6カ

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

- 5 前各項にかかわらず、労使協定で定めた次に該当する者は当該休業を取得することはできない。
 - 1) 1週間の所定労働日数が週2日以下の者
 - 2) 入社1年未満の派遣社員
 - 3) 申し出の日から1年以内(第3項および第4項の申し出をする場合は6カ月以内)に雇用関係が終了することが明らかな派遣社員
- 6 第1項に基づき派遣社員が育児休業を取得した場合において、同人の育児休業期間終了時(同人による休業期間短縮または延長が行われた場合には短縮または延長後の期間終了時)に、会社が派遣先と同人に関わる労働者派遣契約を締結しない等により、同人の派遣先が決定しなかったときは、育児休業終了をもって会社と同人との間の雇用契約は終了するものとする。
- 7 育児休業期間中は、賃金を支給しないものとする。
- 8 期間の定めのある雇用契約により雇用されている派遣社員のうち、次のいずれにも該当する者に限り、常時介護を必要とする対象家族を有する者は、所定の方式により申し出て、介護を必要とする家族一人につき、のべ93日間までの範囲内で3回を上限として介護休業を取得することができる。
 - 1) 申出の時点で、会社に引き続き雇用された期間が1年以上である者
 - 2) 申出の時点で、介護休業開始予定日から93日を経過する日から6カ月を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者
- 9 前項の常時介護を必要とする対象家族とは、負傷、疾病または身体上若しくは精神上的の障害により、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、兄弟姉妹または孫
 - 6) 上記以外の家族で会社が認めた者
- 10 第6項にかかわらず、社員代表との協定の定めるところに従い、1週間の所定労働日数が2日以下である者は、当該休業を取得することはできない。
- 11 第6項に基づき派遣社員が介護休業を取得した場合において、同人の介護休業期間終了時(同人による休業期間短縮または繰下げが行われた場合には、短縮または繰下げ後の期間終了時)に、会社が派遣先と同人に関わる労働者派遣契約を締結しない等により、同人の派遣先が決定しなかったときは、介護休業終了をもって会社と同人との間の雇用契約は終了するものとする。

- 1 2 介護休業期間中は、賃金を支給しないものとする。
- 1 3 会社は育児・介護休業法で定められた要件を満たす派遣社員（日々雇用者を除く。）から申出がある場合は、次の措置を講じる。
 - 1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する派遣社員から会社に申出がある場合、会社は育児介護休業法で定められた期間の範囲で、その申出があった期間中（雇用契約が申出に関わる期間の途中で終了する場合は、終了までの期間。）、所定外労働をさせない。
 - 2) 3歳に満たない子を養育する派遣社員から会社に申出がある場合、会社は1日の労働時間を6時間とするものとする。ただし、社員代表との協定により短時間勤務の適用除外とされた派遣社員を除く。
- 1 4 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する派遣社員が当該子を養育するためまたは要介護状態にある家族を介護する派遣社員が当該家族を介護するために請求した場合には、第17条の規定およ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カ月について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。ただし、次のいずれかに該当する派遣社員は時間外労働の制限を請求することができない。
 - 1) 日々雇用者
 - 2) 入社1年未満の者
 - 3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- 1 5 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する派遣社員が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する派遣社員が当該家族を介護するために請求した場合には、第17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（以下「深夜」という。）に労働させることはない。ただし、次に掲げる派遣社員は、深夜業の制限を請求することはできない。
 - 1) 日々雇用者
 - 2) 入社1年未満の者
 - 3) 請求に関わる家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する者
 - ・深夜において就業していない者（1カ月について深夜における就業が3日以下である者を含む。）であること。
 - ・心身の状況が請求に関わる子の保育または家族の介護をすることができる者であること。
 - ・6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定でなく、または産後8週間以内でないこと。
 - 4) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
 - 5) 所定労働時間の全部が深夜にある者
- 1 6 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する派遣社員が、負傷しまたは疾病にか

かった当該子の看護を行うための休暇を請求したときは、当該子が1人の場合は4月1日から翌年3月31日までの間に5日を限度として、当該子が2人以上の場合は同期間中に10日を限度として、当該休暇を1時間単位で所定就業時間内に取得することができる。ただし原則1日に2回までの取得を上限とし、休暇期間中は、賃金を支払わないものとする。また、日々雇用者並びに社員代表との協定の定めに従い会社に雇用された期間が6カ月に満たない者および週の所定労働日数が2日以下の者は、この限りでない。

- 1 7 要介護状態にある家族を介護する派遣社員が、当該家族を介護するための休暇を請求したときは、当該家族1人の場合は4月1日から翌年3月31日までの間に5日を限度として、当該家族が2人以上の場合は同期間中に10日を限度として、当該休暇を1時間単位で所定就業時間内に取得することができる。ただし原則1日に2回までの取得を上限とし、休暇期間中は、賃金を支払わないものとする。また、日々雇用者並びに社員代表との協定の定めに従い、会社に雇用された期間が6カ月に満たない者および週の所定労働日数が2日以下の者は、この限りでない。
- 1 8 要介護状態にある家族を介護する派遣社員は、当該家族に係る介護サービス（以下「介護サービス」という。）を利用した際に要した費用について、当該サービスの利用開始の日から3年間、会社から助成を受けることができる。当該サービスの詳細は、別途定める。
- 1 9 育児休業または介護休業に関し、本条に定める以外の事項については、それぞれ「育児休業規程」または「介護休業規程」の定めるところによる。

第7章 服 務

（服務事項・禁止事項）

第32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こと。
- 2) この規則並びに会社および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、常にその効率化をはかり、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、始業および終業の時刻を記録すること。
- 4) 始業時刻には、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、承認また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) 派遣先等職場の立ち入り禁止区域に入らないこと、また、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) 品位や人格を保ち、挨拶や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、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、または風紀を乱さないこと。
- 19) 会社、派遣先およ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、着服および隠匿したりしないこと。
- 20) 会社が定める「情報セキュリティ基本規程」の各事項を遵守し、在籍中はもとより、解雇または退職後といえども、会社、派遣先および協力関係企業に関する機密およびその他の一切の情報を他に漏らさないこと。
- 21) 会社、派遣先およ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、または業務遂行上の権限を濫用したりしないこと。
- 23) 会社および派遣先の社内およ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、および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・社員および派遣先の取引先・顧客の役員・社員に対し、政治、宗教および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およ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こと。
- 26) 会社、派遣先および協力関係企業の名誉、信用を傷つけないこと。
- 27) 派遣先等職場また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、派遣先労働者（人材派遣事業者からの派遣スタッフ、その他派遣先の労働者に準じる就業者を含む。）に対して、相手方の望まない性的言動により、当該労働者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。

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、または他人に著しい不快感を与える行為を行わないこと。
 - 29) 妊娠・出産・育児およびそれらに関連する休業等の制度利用を理由として、相手方に対し不利益を与えたり、就業環境を害すると判断される行為をしないこと。
 - 30) その他前各号のサービス事項・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こと。
- 2 前項のサービス事項または禁止事項のいずれか一に違反した場合は、懲戒・解雇事由となることや、派遣社員の登録を取り消すことがある。

(パソコン使用上の留意事項)

第33条 派遣社員は、派遣先におけるパーソナルコンピュータ（以下「パソコン」という。）の利用に際し、次の各号に定める事項を遵守しなければならない。

- 1) パソコンを自己または派遣先以外の第三者の用のために使用しないこと。
- 2) 派遣先の業務に関係ない情報をパソコンに登録しないこと。
- 3) 派遣先から貸与されたID・パスワード等は、自己で厳重に管理をすること。
- 4) パソコンの利用に関し、その作業の不具合、システムの改変、不正使用、ウィルスの侵入等、またはそれらのおそれのある事実を発見したときは、直ちに派遣先に報告すること。
- 5) 派遣先の業務に関係しない電子メールを送受信しないこと。
- 6) インターネットに接続されているパソコンを使用する際には、派遣先の業務に関係ないウェブサイトの閲覧、プリントアウト等をしないこと。
- 7) 派遣先の許可なく、ソフトのダウンロード、インストール、周辺機器の接続等および環境の変更を行わないこと。

(守秘義務)

第34条 派遣社員は、会社および派遣先から開示される各種資料、情報または文書および業務を通じて知り得た情報（以下「秘密情報等」という。）は、有形、無形を問わず機密の性質を持つものであることを十分認識し、インターネット掲示板、SNS等への書き込みをしたり、他人に開示、漏洩してはならない。また、秘密情報等については、派遣先の許可なく次の事項は行わないものとする。雇用契約期間中のみならず、雇用契約終了後も同様とする。

- 1) 業務外の目的のために使用すること。
- 2) 複写、外部へ持ち出すこと。
- 3) 加工、修正すること。

- 4) 情報が読み取れる状態で廃棄、処分すること。
- 5) 与えられた権限を超えて、情報を収集利用すること。
- 2 会社は必要に応じ、派遣社員に対して前項の守秘義務に関する会社所定誓約書の提出を求めることができ、派遣社員はその提出に応じなければならない。
- 3 派遣社員は、第1項に違反した場合、もしくは違反するおそれがあると認識した場合には、速やかに会社および派遣先に報告をしなければならない。

第8章 懲 戒

(懲戒)

第35条 懲戒は、次の5種とする。

- 1) けん責 始末書を提出させ、将来を戒める。
 - 2) 減給 始末書を提出させ、労働基準法第91条に基づき平均賃金の1日分の半額以内を減給する。
 - 3) 出勤停止 始末書を提出させ、出勤を停止し、その期間は欠勤として取り扱う。ただし、期間の上限を7日間とする。
 - 4) 諭旨解雇 説諭のうえ、退職願の提出を命じ、退職させる。ただし、これに従わないときは懲戒解雇とする。
 - 5) 懲戒解雇 即時解雇する。
- 2 懲戒手続その他については、別に定める懲戒審査要領による。

(けん責)

第36条 次の各号の一に該当する時は、けん責に処する。

- 1) 欠勤、遅刻または早退が多いとき。
- 2) 会社にて提出しなければならない諸届を怠り、または虚偽の届出をしたとき。
- 3) 会社および派遣先の名誉を傷つけ、または派遣社員としての体面を汚す行為をしたとき。
- 4) 業務上の指示命令に従わなかったとき。
- 5) 過失、怠慢または監督不行届により、事故を発生させたとき。
- 6) 就業時間中または会社施設内で、会社の承認を得ないで政治活動、宗教活動もしくは組合活動をおこなったとき。
- 7) その他前各号に準ずる不都合な行為をしたとき。

(減給・出勤停止)

第37条 次の各号の一に該当するときは、その情状により、減給または出勤停止に処する。

- ただし、情状により、けん責にとどめることがある。
- 1) 無届欠勤が引き続き7日以上におよぶとき。

- 2) 過失、怠慢または監督不行届により、火災、傷害、その他重大な事故を発生させたとき。
- 3) 業務上遵守すべき法令、または会社の定める規程類に違反したとき。
- 4) 業務上の機密を他に漏らしたとき。
- 5) 故意に会社および派遣先の設備、器具等を破壊し、または粗漏に取り扱ったとき。
- 6) 妊娠・出産・育児およびそれらに関連する休業等の制度利用を理由として、相手方に不利益を与えたり、就業環境を害すると判断される行為をしたとき。
- 7) 相手方の望まない性的言動により、相手方に不利益を与えたり、職場環境を害すると判断される行為をしたとき。
- 8) 身体的・精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、その他職場内での優位性を背景に業務の適正な範囲を超えた行為により、相手方に不利益を与えたり、就業環境を害すると判断される行為をしたとき。
- 9) 社内の風紀または秩序をみだしたとき。
- 10) 不正に会社および派遣先の金品を消費し、または持ち出し、あるいは持ち出そうとしたことが明らかなきとき。
- 11) 職務を利用し、金品の贈与または饗応を受けたとき。
- 12) けん責に処せられたにもかかわらず、なお改悛の見込みがないとき。
- 13) 前条各号のうち特に情状の重いとき。
- 10) その他前各号に準ずる不都合な行為をしたとき。

(論旨・懲戒解雇)

第38条 次の各号の一に該当するときは、その情状により、論旨解雇または懲戒解雇に処する。ただし、情状により、減給または出勤停止にとどめることがある。

- 1) 無届欠勤が引き続き14日以上におよぶとき。
- 2) 履歴その他を詐って雇用されたとき。
- 3) 会社の承認を得ないで、在籍のまま他に雇用されたとき。
- 4) 破壊的行動をなし、企業の正常な運営を故意に妨害したとき。
- 5) 減給または出勤停止に処せられたにもかかわらず、なお改悛の見込みがないとき。
- 6) 前条各号のうち、特に情状の重いとき。
- 7) その他前各号に準ずる不都合な行為をしたとき。

第9章 安全および衛生

(安全衛生上の就業の禁止)

第39条 次の各号の一に該当する派遣社員は、医師の所見に基づき就業させない。

- 1) 他人に伝染するおそれのある疾病にかかっている者
- 2) 就業すると悪化するおそれのある疾病にかかっている者

- 3) その他法令に定める就業禁止の病気にかかっている者
- 2 前項の疾病がなおり、就業を申し出たときは、会社の指定した医師の診断書を会社に提出し、その許可を得なければならない。

(健康診断)

- 第40条 会社は、雇用期間が6カ月以上の派遣社員に対して、1年に1回定期健康診断を行う。
- 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 第1項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 健康診断に要する時間に対する手当（賃金2時間相当）および交通費相当額（会社が支給する通勤手当の経路上の交通費を除く）を支給する。
 - 5 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または産業医の診断を受けさせることがある。
 - 6 派遣社員は、前項の専門医また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。

(災害補償)

- 第41条 派遣社員が業務上の事由または通勤により負傷し、疾病にかかり、または死亡した場合は、原則として労働基準法、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。

(ストレスチェックの医師等の意見に基づく就業制限)

- 第42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上で、具体的な措置を決定するものとする。ただし、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、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、また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。

第10章 損害賠償および知的財産権等

(損害賠償)

第43条 派遣社員が会社に損害を与えたときは、会社は派遣社員にその損害を賠償させる。
また、派遣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はないものとする。

(知的財産権等の帰属)

第44条 派遣社員が、派遣先での業務遂行に際して作成した書類、ノウハウ、プログラムその他すべての成果物（有形、無形を問わない。）に関し、特許を受ける権利、特許権、著作権その他すべての権利（以下、これらの知的財産権を総称して「本件権利」という。）が発生する場合、本件権利は派遣先に帰属し、また、その性質上派遣先に帰属しない権利については、当該権利発生時に派遣社員から派遣先に無償で移転する。また、派遣先に著作権が移転した本件権利について、派遣社員は、その本件権利を一切行使せず、また、派遣先がその本件権利名義の下に公表することに同意する。

第11章 退職および解雇

(退職)

第45条 派遣社員は、次の各号の一に該当するときは、退職させる。

- 1) 雇用契約期間が満了したとき。
- 2) 本人の都合により退職を申し出て会社が認めたとき、または退職の申出をしてから14日経過したとき。
- 3) 会社の都合により正当な理由があるとき。
- 4) 本人が死亡したとき。
- 5) 音信不通または行方不明の状況が暦日数14日におよんだとき。
- 6) 外国人派遣社員の就労可能な在留期間の満期が到来したとき。
- 7) 諭旨解雇に処せられたとき。

(解雇)

第46条 会社は、派遣社員が次の各号の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条または同法第21条を適用する。

- 1) 精神また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、また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または派遣先の事業の継続が不可能となったとき。

- 5) 会社また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) 懲戒解雇に処せられたとき。
 - 8) 第29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) 第3条第2項を適用されたとき
 - 10) その他前各号に準ずる事由があるとき。
- 2 有期雇用派遣社員についても、労働者派遣契約終了時に雇用契約が存続している派遣社員については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しない。

(退職の願出)

第47条 派遣社員は、自己の都合により退職しようとするときは、所属長を経て会社に願い出て、その許可があるまではその業務を継続しなければならない。ただし、願出後14日以上経過したときには、この限りではない。

(業務引継)

第48条 派遣社員は、会社との雇用契約関係が終了するときは、在職中に、派遣先および会社が指定する者に対し、業務上必要な引継ぎを行わなければならない。

(登録の抹消)

第49条 派遣社員および登録者が次の各号の一に該当するに至ったときは、登録を抹消されるものとする。

- 1) 登録取り消しの申出があったとき。
- 2) 派遣社員の責に帰すべき事由で雇用契約が終了した場合等で、会社が必要と判断したとき。
- 3) 会社が派遣就業が困難である、または適当でないと判断したとき。
- 4) 登録時または採用時に、経歴、職能、資格、賞罰を詐称した場合、またはその他の事項について虚偽の申告をしたとき。
- 5) 故意または過失により会社、派遣先、派遣先関係者、または第三者に損害を与えたとき。
- 6) 会社、派遣先若しくは派遣先関係者に不利益を与える行為、または名誉、信用を損なうような行為があったとき。
- 7) その他この規則に違反したとき。

(使用証明)

第50条 派遣社員が退職または解雇に際し、使用期間、業務の種類、会社における地位、賃金等について証明書を請求した場合は、会社はこれを交付する。

第12章 雑 則

(個人情報)

- 第51条 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、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、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、およ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を派遣先およ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、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、法令また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、派遣社員本人にも開示を行わない。
 - 6 会社は、派遣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。）を派遣社員（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、派遣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。
 - 7 会社は、上記利用目的に変更がある場合は、速やかに派遣社員に通知する。
 - 8 派遣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。
 - 9 派遣社員は、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。

(慶弔見舞金)

第52条 派遣社員が次の事項に該当したときは、慶弔金を支給するものとする。ただし、派遣社員が連続して6カ月以上雇用されている場合に限る。

- 1) 結婚祝金（入籍が明らかとなった場合に限る） 10,000円
- 2) 香典

派遣社員本人	20,000円
配偶者	10,000円

第13章 無期雇用派遣社員への転換

(無期雇用派遣社員への転換)

第53条 派遣社員の中から勤務成績、態度、勤怠状況、能力等が一定水準以上で、会社が認める者を無期雇用派遣社員に転換することがある。

- 2 2013年4月1日以降の有期労働契約の通算契約期間が5年を超える派遣社員は、別に定める様式で申し込むことにより、現に締結している有期労働契約の期間の末日の翌日から、無期雇用派遣社員に転換することができる。
- 3 有期労働契約の契約期間満了日とその次の有期労働契約の契約期間の初日との間に、6カ月以上の空白期間がある場合は、その空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、前項の通算契約期間に算入しない。ただし、空白期間の前の有期労働契約の期間が1年未満であるときは、空白期間の前にある通算契約期間に2分の1を乗じた月数(端数は切り上げ、6カ月以上は6カ月とする)以上とする。
- 4 第2項の申込みは、原則として派遣社員のその有期労働契約の期間が満了する1カ月前までに行うものとする。

(転換後の労働条件)

第54条 前条に基づき無期雇用派遣社員に転換した者の労働条件は、「無期雇用派遣社員就業規則」が適用されるものとする。

付 則

(付則)

第55条 この規則の定めるところと異なる法令が施行されたときは、その部分については法令の定めるところによる。