

# 無期雇用派遣社員就業規則

ENEOSキャリアサポート株式会社

(2017年 5月 1日 制定)

(2017年 7月 1日 改定)

(2017年 10月 1日 改定)

(2020年 7月 1日 改定)

# 無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、ENEOSキャリアサポート株式会社（以下「会社」という。）の無期雇用派遣社員として雇用された者（以下「無期派遣社員」という。）の労働条件、勤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 無期派遣社員は、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。

### (定義)

- 第2条 この規則において無期派遣社員とは、有期労働契約から無期労働契約に転換した者をいう。

## 第2章 無期転換への手続き

### (無期転換への手続き)

- 第3条 無期派遣社員は、無期労働契約への転換（以下「無期転換」という）に当たり、会社が指示した書類を提出しなければならない。
- 2 会社は、無期転換時の労働条件を、原則としてこの規則の写しを交付する方法で明示する。
  - 3 前2項以外の無期転換への手続きについては、別途定めるものとする。

## 第3章 教育訓練

### (教育訓練)

- 第4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、無期派遣社員に対して、社員と同様に実施する。
- 2 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5条 無期派遣社員が従事すべき業務内容は、就業先が変更する都度書面により明示する。

- 2 無期派遣社員は、会社が指示した派遣先の事業所で、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。

(勤務)

第6条 無期派遣社員の勤務については、派遣社員就業規則第8条から第20条までを準用する。ただし、無期転換前の有期労働契約において、契約更新時に変更していた事項は、無期転換後も定期的に見直しおよび変更を行うことがある。

- 2 前項で準用する第18条における年次休暇の勤続年数の計算に当たっては、無期転換前の勤続期間を通算する。

## 第5章 賃 金

(賃金)

第7条 無期派遣社員の賃金については、派遣社員就業規則第21条から第25条までを準用する。

## 第6章 出産・育児および介護

(出産・育児および介護)

第8条 無期派遣社員の出産・育児および介護については、派遣社員就業規則第26条から第28条（同条第6項および第11項は除く）までを準用する。

## 第7章 服 務

(服務)

第9条 無期派遣社員の服務については、派遣社員就業規則第29条から第31条までを準用する。

## 第8章 懲 戒

(懲戒)

第10条 無期派遣社員の懲戒については、派遣社員就業規則第32条から第35条までを準用する。

## 第9章 安全および衛生

(安全および衛生)

第11条 無期派遣社員の安全および衛生については、派遣社員就業規則第36条から第39条（第37条第1項の雇用期間を除く）までを準用する。

## 第10章 損害賠償および知的財産権等

(損害賠償および知的財産権等)

第12条 無期派遣社員の損害賠償および知的財産権等については、派遣社員就業規則第40条から第41条までを準用する。

## 第11章 休職および復職

(休職)

第13条 無期派遣社員が、次の各号の一に該当したときは、休職とする。

- 1) 業務外の傷病により欠勤が、継続または断続を問わず日常業務に支障をきたす程度に続くと認められるとき。
  - 2) 精神または身体上の疾患により労務提供が不完全なとき。
  - 3) 出向等により、他の会社または団体の業務に従事するとき。
  - 4) その他業務上の必要性または特別の事情があつて休職させることを適当と認められたとき。
- 2 前項の休職期間は次のとおりとする。ただし、休職の事由または程度を勘案し、会社は、その裁量により、休職を認めず、またはその期間を短縮することができる。
- 1) 前項1)および2)のとき…1カ月
  - 2) 前項3)および4)のとき…会社が必要と認める期間
- 3 休職期間は、年次休暇の付与に関する勤続期間については、通算するものとする。
- 4 休職期間中は、無給とする。

(復職)

第14条 無期派遣社員の休職事由が消滅したと会社が認めた場合、または休職期間が満了した場合は、従前の派遣先での職場に復帰させるものとする。ただし、会社の都合により異なる派遣先での職務に配置することがある。

- 2 前条第1項1)および2)の休職事由が消滅したと会社が認めた場合とは、休職者から復職の申出があつたとき、または休職期間満了時において、傷病等が治癒（休職前に行っていた通常の業務を遂行できる程度に回復すること、または回復が見込まれることをいう。）し、かつ、次の各号のいずれにも該当し、または該当するものと会社が判断したときとする。
- 1) 職場復帰に対して十分な意欲があること。
  - 2) 独力で安全に通勤ができること。
  - 3) 会社が設定している勤務日に所定労働時間の就労が継続して可能であること。
  - 4) 業務に最低限度必要とされる作業（事務処理、パソコンの操作、軽度の身体的作

- 業)を遂行することができること。
- 5) 日々の業務による疲労が翌日まで蓄積することがないこと。
  - 6) 適切な睡眠覚醒リズムが整っていること。
  - 7) 投薬の影響等による昼間の眠気がないこと。
  - 8) 業務遂行に必要な最低限度の注意力および集中力が回復していること。
  - 9) 健康時に行っていた通常の業務を遂行することができる程度の健康状態に回復していること。
- 3 会社は、前項の判断を行うために、主治医の診断書の提出、休職者との面談および会社が指定する医師の診断を指示することができる。この場合において、主治医の意見と会社が指定する医師の意見が異なるときは、会社が指定する医師の意見を優先する。
  - 4 休職期間が満了しても復職できないときは、原則として、休職期間満了の日をもって退職とする。

## 第12章 退職および解雇

### (退職)

- 第15条 無期派遣契約社員は、次の各号の一に該当したときは、退職する。
- 1) 本人が死亡したとき。
  - 2) 満60歳に到達した後、最初に到来する3月末日を迎えたとき。
  - 3) 本人から退職の申し出があり、会社が承認したとき。
- 2 前項第2号により退職をする者が希望する場合は、別に定める再雇用契約社員就業規則により、65歳到達後最初に到来する3月末日まで再雇用する。ただし、次の各号の一に該当する場合はこれを行わない。
    - 1) 会社が、精神または身体虚弱あるいは負傷疾病のため、業務に堪え得ないと認めるとき。
    - 2) 会社が、技能が他の者に比して著しく劣り、かつ、発達の見込みがないと認めるとき。

### (解雇)

- 第16条 会社は、無期派遣社員が、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) 休職期間が満了したとき。
  - 2) 派遣社員就業規則第43条第1項各号(9号は除く)のいずれかに該当したとき。
- 2 会社は無期派遣社員を、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17条 無期派遣社員の退職の願出については、派遣社員就業規則第44条を準用する。

(業務引継)

第18条 無期派遣社員は、派遣社員就業規則第45条を準用して業務上必要な引継ぎを行わなければならない。

(使用証明)

第19条 無期派遣社員が会社に証明書を請求した場合、派遣社員就業規則第47条を準用する。

### 第13章 雑 則

(個人情報)

第20条 無期派遣社員の個人情報の取扱いについては、派遣社員就業規則第48条を準用する。

(慶弔見舞金)

第21条 無期派遣社員の慶弔見舞金については、派遣社員就業規則第49条を準用する。

### 付 則

(付則)

第22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。