

**無期雇用派遣従業員
就業規則**

株式会社グレイス

無期雇用派遣従業員就業規則

第1章 総則

(目的)

- 第1条 この規則は、株式会社グレイス（以下「会社」という）の無期雇用派遣従業員の労働条件、服務規律その他の就業に関することを定めるものである。
- 2 この規則に定めないことについては、労働基準法その他の関係法令の定めるところによる。

(定義)

- 第2条 この規則において「無期雇用派遣従業員」とは、派遣従業員就業規則第52条によって無期雇用転換を行い、会社の指定する派遣先事業所(以下「派遣先」という)に派遣される社員として、第2章の定めにより会社と期間の定めのない労働契約を締結した者をいう。

(規則の遵守)

- 第3条 会社及び無期雇用派遣従業員は、この規則を守り、お互いに協力して業務の運営に当たらなければならない。

第2章 労働契約・異動等

(雇用転換手続き)

- 第4条 無期雇用派遣従業員として雇用転換が決定した者は、会社が指定する日までに次の書類を提出しなければならない。
- (1) 身元保証書
- (2) その他会社が指定するもの
- 2 前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更が生じたときは、速やかに書面で会社に変更事項を届け出なければならない。
- 3 第1項各号に定める書類の提出を拒んだ場合には無期雇用の転換を取り消すものとする。
- 4 会社は、社員が第1各号について虚偽の記述もしくは虚偽の書類の提出を行ったことによって生じる責任は一切負わないものとする。
- 5 第1項各号の書類提出については、会社に未提出のもの及び提出後変更したものに限るものとする。

(労働条件の明示)

- 第5条 会社は、無期雇用派遣従業員の雇用の転換に際しては、転換時の賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、その他の労働条件を記した労働条件通知書及びこの規則を交付して就業条件を明示するものとする。
- 2 無期雇用派遣従業員の賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、その他労働条件に変更がある場合には、就業条件明示書により個別に定め条件を通知するものとする。

(配置転換・職種の変更)

第6条 会社は、業務上必要がある場合に、無期雇用派遣従業員に対して就業場所及び従事する職種の変更を命ずるものとする。この場合、無期雇用派遣従業員は正当な理由なくこれを拒むことはできないものとする。

- 2 会社は前項により、就業場所の変更・職種の変更および就業時間・就業日の変更等を行う場合、通勤時間について雇用転換時に居住している場所から2時間以内とする。

(休職)

第7条 継続勤務3年以上の無期雇用派遣従業員が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

(1) 業務外の傷病による欠勤が1か月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき

(2) 前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき

- 2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として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又は不適當な場合には、他の職務に就かせることがある。
- 3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。なお、治癒とは、従来の業務を健康時と同様に通常の程度に遂行できる健康状態に回復することとする。
- 4 休職期間中は無給とする。

第3章 服務規律

(服務)

第8条 無期雇用派遣従業員は、業務の正常な運営を図るため、会社の指示命令を守り、誠実に服務を遂行するとともに、次の各事項をよく守り、職場の秩序の保持に努めなければならない。

(1) 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。

(2) 会社、派遣先等の機密を他に漏らさないこと。

(3) 会社、派遣先等への誹謗、中傷や虚偽を流布しないこと。

(4) みだりに遅刻、早退、私用外出及び欠勤をしないこと。

(5) 勤務時間中は、みだりに定められた場所を離れないこと。

(6) 勤務時間中は、職務以外の目的でホームページやSNS等を閲覧しないこと。

(7) 勤務時間中は、職務以外の目的で無期雇用派遣従業員が所有する携帯電話やスマートフォン、パソコンなどを利用しないこと。

(8) 勤務時間中は、政治・宗教活動など業務のない宣伝・勧誘等に類する活動を行わないこと。

(9) 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。

(10) 職務を利用して自己の利益を図り、また不正な行為を行わないこと。

(兼業)

第9条 無期雇用派遣従業員は、他の会社等の業務に従事してはならない。

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第10条 セクシュアルハラスメントとは、職場における性的な言動に対する従業員の対応等により当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること、または性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。

- 2 前項の職場とは、勤務先のみならず、従業員が業務を遂行する全ての場所を言い、また就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。
- 3 前1項の「他の従業員」とは、直接的に性的な言動の相手方となった被害者に限らず、性的な言動により就業環境を害されたすべての従業員を含むものとする。
- 4 すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーと認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。
 - (1) 不必要な身体への接触
 - (2) 容姿および身体上の特徴に関する不必要な発言
 - (3) 性的および身体上の事柄に関する不必要な質問
 - (4) プライバシーの侵害
 - (5) うわさの流布
 - (6) 交際・性的関係の強要
 - (7) わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
 - (8) 性的な言動への抗議または拒否等を行った従業員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
 - (9) 性的な言動により他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
 - (10) その他、相手方および他の従業員に不快感を与える性的な言動
- 5 所属長は、部下である従業員がセクシュアルハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。
- 6 会社はセクシュアルハラスメントに関する被害のため、総務部に相談窓口を設置するものとし、次の業務を担当する。
 - (1) セクハラに関する苦情・相談を受け付けること
 - (2) セクハラについて事実関係を確認すること
 - (3) セクハラが認められる場合は、役員会に報告すること
- 7 セクシュアルハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は性的な言動に関する相談および苦情を担当窓口に出すことができる。
- 8 セクシュアルハラスメントを目撃した従業員は、直ちに相談窓口連絡するように努めなければならない。

- 9 相談窓口の担当者は、従業員より申出があった事実が漏洩しないように、注意を払わなければならない。
- 10 会社は、従業員が相談窓口に出したことにより、不利益な取扱いをしてはならない。
- 11 職場内の管理監督者は、従業員がセクシュアルハラスメントを起こすことがないように、部下の指導・啓発に努めなければならない。
- 12 セクシュアルハラスメントの最終的な事実認定は、相談窓口からの報告をもとに、役員会で行う。
- 13 セクシュアルハラスメントの行為者に対し、就業規則に基づき懲戒処分を行い、その行為が悪質な場合は、懲戒解雇を行うものとする。
- 14 会社は、セクシュアルハラスメントが発生した場合は、速やかに再発防止に取り組むこととする。

(パワーハラスメントの禁止)

- 第11条 職場または業務に関連する場所において、パワーハラスメント（以下、「パワハラ」という）に当たる行為をしないこと。
- 2 パワハラとは、職場において、職権などの立場を利用して業務上の適切な範囲を超えて、個々の従業員の人格を無視した言動や強要を行い、従業員の健康や職場環境を悪化させる行為をいう。
 - 3 従業員は、部下・同僚・後輩に対して次に掲げるパワハラ行為を行ってはならない。
 - (1) 不当に評価を下げること
 - (2) 無視すること
 - (3) 不必要に暴力をふるうこと
 - (4) 私物を意図的に壊すこと
 - (5) 欠点を粗探しすること
 - (6) その他前各号に準ずる行為
 - 4 会社はパワハラに関する被害のため、総務部に相談窓口を設置するものとし、次の業務を担当する。
 - (1) パワハラに関する苦情・相談を受け付けること
 - (2) パワハラについて事実関係を確認すること
 - (3) パワハラが認められる場合は、役員会に報告すること
 - 5 従業員は、パワハラを受けた場合又はパワハラが発生するおそれがある場合は、相談窓口に出出を行うことができる。
 - 6 パワハラを目撃した従業員は、直ちに相談窓口連絡するように努めなければならない。
 - 7 相談窓口の担当者は、従業員より申出があった事実が漏洩しないように、注意を払わなければならない。
 - 8 会社は、従業員が相談窓口に出出したことにより、不利益な取扱いをしてはならない。
 - 9 職場内の管理監督者は、従業員がパワハラを起こすことがないように、部下の指導・啓発に努めなければならない。

- 10 パワハラ最終的な事実認定は、相談窓口からの報告をもとに、役員会で行う。
- 11 パワハラの行為者に対し、就業規則に基づき懲戒処分を行い、その行為が悪質な場合は、懲戒解雇を行うものとする。
- 12 会社は、パワハラが発生した場合は、速やかに再発防止に取り組むこととする。

(個人情報保護)

- 第12条 無期雇用派遣従業員は、会社及び派遣先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 無期雇用派遣従業員は、就業場所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派遣先に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

(入場の禁止、退場)

- 第13条 会社は次の各号の一に該当する無期雇用派遣従業員については、会社及び派遣先の入場を禁止または退場を命ずることがある。
- (1) 他の社員の就労意欲を害する恐れのある者
 - (2) 出勤停止処分を受け、その期間中の者
 - (3) 衛生上就業を禁止された者
 - (4) 職場内の秩序維持の妨げになる物を所持している者
 - (5) 業務を妨害し若しくは風紀を乱し、またはその恐れのある者

(機密の保持)

- 第14条 無期雇用派遣従業員は、会社及び派遣先の顧客情報、その他知り得た機密事項を保持し、就業期間中はもちろんその後においても第三者に開示、漏洩してはならない。
- 2 無期雇用派遣従業員は、前項の機密事項を個別契約の定める業務遂行のために使用する以外は、いかなる目的のためにも使用し、または流用してはならない。
 - 3 無期雇用派遣従業員は、派遣就業に関して作成された成果物の著作権（著作権法第27条及び第28条に記載する権利を含む。）及び取得した工業所有権（特許権、実用新案権、意匠権、商標権）の一切は、派遣先に帰属することを承諾し、それらについても機密事項として、就業期間中はもちろん、その後においても第三者に開示、漏洩してはならない。また、会社または派遣先の顧客に対し、当該成果物に関する著作者人格権を行使しないものとする。

(遅刻、早退、欠勤等)

- 第15条 無期雇用派遣従業員は遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で事業場から外出する際は、事前に会社及び派遣先の指揮命令者に対し申し出るとともに、会社の承認を受けなければならない。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、事後に速やかに届出をし、承認を得なければならない。

第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩)

- 第16条 労働時間は、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、終業時刻及び休憩時間については、派遣先の就業時間を準用し、無期雇用派遣従業員ごとに就業条件明示書により個別に定める。
- 2 前項の規定にかかわらず、派遣先の業務の都合その他やむを得ない事情により始業及び終業の時刻並びに休憩時間を繰り上げ又は繰り下げることがある。
 - 3 休憩時間は、自由に利用することができる。

(休日)

- 第17条 無期雇用派遣従業員の休日は、派遣先の就業形態に応じ、就業条件明示書により個人別に定める。

(休日の振替)

- 第18条 前条の休日については、業務の都合上やむを得ない場合は、あらかじめ他の日と振り替えることがある。ただし、休日は4週間を通じ8日を下回らないものとする。

(時間外及び休日労働)

- 第19条 派遣先の業務の都合上、会社の36協定に定める範囲内で、第16条に定める就業時間を超えて勤務をさせ、または第17条に定める休日に出勤を命ずることがある。

(変形労働時間制等)

- 第20条 会社は、派遣先が1カ月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制、フレックスタイム制をとっているときは、無期雇用派遣従業員に適用する場合がある。この場合、起算日等の条件について別途就業条件明示書にて定めるものとする。

(出退勤手続)

- 第21条 無期雇用派遣従業員は、出退勤に当たって、派遣先において会社所定の用紙により出勤及び労働時間等の確認を受け、所定の期日までに会社に提出しなければならない。

第5章 休暇等

(年次有給休暇)

- 第22条 採用日から6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した無期雇用派遣従業員に対しては、10日の年次有給休暇を与える。その後1年間継続勤務するごとに、当該1年間において所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、下の表のとおり勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

勤続期間	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
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30時間未満であり、かつ、週所定労働日数が4日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める労働者については年間所定労働日数が216日以下）の無期雇用派遣従業員に対しては、下の表のとおり所定労働日数及び勤続期間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 期 間						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
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 有給休暇を取得しようとするときは、その期日を指定して事前に届け出るものとする。
- 4 無期雇用派遣従業員が指定した期日に年次有給休暇を取得すると事業の正常な運営に著しく支障があると認められるときは、他の日に変更することがある。
- 5 前項の規定にかかわらず、従業員の過半数を代表する者との協定により、各無期雇用派遣従業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、あらかじめ期日を指定して計画的に与えることがある。
- 6 当該年度の年次有給休暇で取得しなかった残日数については、翌年度に限り繰り越される。
- 7 無期雇用派遣従業員として雇用転換された者が、有期雇用派遣従業員として勤務していた期間も、本条の勤続年数に加算するものとする。
- 8 第1項の年次有給休暇が10日以上与えられた従業員に対しては、当該従業員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が従業員の意見を聴取し、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、従業員が自ら時季を指定し取得した日、第5項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。

（産前産後の休業）

第23条 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の無期雇用派遣従業員は、請求によって休業することができる。

- 2 産後8週間を経過しない無期雇用派遣従業員は就業させない。ただし、産後6週間を経過した無期雇用派遣従業員から請求があった場合には、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

(育児時間等)

第24条 生後1年未満の子を育てる無期雇用派遣従業員から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。

- 2 生理日の就業が著しく困難な無期雇用派遣従業員から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第25条 妊娠中又は出産後1年以内の無期雇用派遣従業員が母子保健法の規定による健康診査等のために勤務時間内に通院する必要がある場合は、請求により次の範囲で通院のための休暇を認める。ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）の指示がある場合は、その指示による回数を認める。

- | | |
|------------------|--------|
| (1) 妊娠23週まで | 4週間に1回 |
| (2) 妊娠24週から35週まで | 2週間に1回 |
| (3) 妊娠36週以降 | 1週間に1回 |

- 2 妊娠中の無期雇用派遣従業員に対し、通勤時の混雑が母体の負担になると認められる場合は、本人の請求により始業時間を30分繰下げ、終業時間を30分繰上げを認める。ただし、本人の請求により合計1日1時間以内を限度として繰下げ又は繰上げ時間の調整を認める。
- 3 妊娠中の無期雇用派遣従業員が業務を長時間継続することが身体に負担になる場合、本人の請求により所定の休憩以外に適宜休憩をとることを認める。
- 4 妊娠中及び出産後1年以内の無期雇用派遣従業員が、健康診査等を受け医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようにするために次のことを認める。
 - (1) 作業の軽減
 - (2) 勤務時間の短縮
 - (3) 休業

(育児休業)

第26条 育児のために休業することを希望する無期雇用派遣従業員であつて、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。

- 2 配偶者が無期雇用派遣従業員と同じ日から又は無期雇用派遣従業員より先に育児休業をしている場合、無期雇用派遣従業員は、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無期雇用派遣従業員は、子の1歳の誕生日から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、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) 無期雇用派遣従業員又は配偶者が原則として子の1歳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無期雇用派遣従業員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歳以後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

- 2 育児休業をすることを希望する無期雇用派遣従業員は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（前項に基づく休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を担当派遣元責任者に提出することにより申し出るものとする。
- 3 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。

（介護休業）

第27条 要介護状態にある家族を介護する無期雇用派遣従業員は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、要介護状態ごとに3回、のべ93日間までの範囲内で介護休業をすることができる。

- 2 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。
- 3 配偶者、父母、子、配偶者の父母
- 4 祖父母、兄弟姉妹、孫
- 5 介護休業をすることを希望する無期雇用派遣従業員は、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、介護休業申出書を担当派遣元責任者に提出することにより申し出るものとする。
- 6 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28条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する無期雇用派遣従業員は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、第22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、子の看護休暇を取得することができる。

（介護休暇）

第29条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする無期雇用派遣従業員は、第22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。

（所定外労働の免除）

第30条 3歳に満たない子を養育する無期雇用派遣従業員が当該子を養育するために申し出た場合には、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。

(時間外労働及び深夜業の制限)

第31条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する無期雇用派遣従業員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無期雇用派遣従業員が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について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又は深夜に労働させることはない。

(育児・介護のための短時間勤務)

第32条 3歳に満たない子を養育する無期雇用派遣従業員又は第27条に定める要介護状態にある家族を介護する無期雇用派遣従業員は、申し出ることにより、1日の所定労働時間を6時間まで短縮する短時間勤務をすることができる。

- 2 育児のための短時間勤務をしようとする者は、1回につき1年以内（ただし、子が3歳に達するまで）の期間について、短縮を開始しようとする日（短縮開始予定日）及び短縮を終了しようとする日（短縮終了予定日）を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1か月前までに、短時間勤務申出書により担当派遣元責任者に申し出なければならない
- 3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、1回につき93日（その対象家族について介護休業をした場合又は異なる要介護状態について短時間勤務の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数）以内の期間について、短縮開始予定日及び短縮終了予定日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の2週間前までに、担当派遣元責任者に申し出なければならない。

(法令との関係)

第33条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務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34条 労働者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 |

第6章 賃金

(賃金)

第35条 賃金は、原則として時間給制とする。ただし、勤務形態により、日給制、月給制をとる場合がある。

- 2 賃金については就業条件明示書により個別に定め通知するものとする。
- 3 所定時間外労働手当

1日8時間または1週40時間を超えて労働させたときは、次の算式により計算して支給す

る。

(1) 1 か月60時間以下の時間外労働について

(基本給) × 1.25 × 時間外労働時間数

(2) 1 か月60時間を超える時間外労働について

(基本給) × 1.50 × 時間外労働時間数

4 休日労働手当

法定休日に労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

(1) (基本給) × 1.35 × 休日労働時間数

5 深夜労働手当

午後10時から午前5時までの間に労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

(2) (基本給) × 0.25 × 深夜労働時間数

6 変形労働時間制、フレックスタイム制を採用する場合は、それぞれの協定等に定めるところにより割増賃金を支給する。

(休暇等の賃金)

第36条 第22条第1項で定める年次有給休暇については、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。

2 第23条で定める産前産後の休業期間については、無給とする。

3 第24条第1項で定める育児時間については、無給とする。

4 第24条第2項で定める生理日の休暇については、無給とする。

5 第25条第1項で定める時間内通院の時間については、無給とする。

6 第25条第2項で定める遅出、早退により就業しない時間については、無給とする。

7 第26条第3項で定める勤務中の休憩時間については、無給とする。

8 第25条第4項で定める勤務時間の短縮により就業しない時間及び休業の期間については、無給とする。

9 第26条で定める育児休業の期間については、無給とする。

10 第27条で定める介護休業の期間については、無給とする。

11 第28条で定める看護休暇の期間については、無給とする。

12 第29条で定める介護休暇の期間については、無給とする。

13 第31条で定める深夜業の免除により就業しない時間については、無給とする。

14 第32条で定める短時間勤務により就業しない時間については、無給とする。

15 第34条で定める裁判員等のための休暇の期間については、無給とする。

16 第7条で定める休職の期間については、無給とする。

(欠勤等の扱い)

第37条 欠勤、遅刻、早退、及び私用外出の時間数に対する賃金は支払わないものとする。この場

合の時間数の計算は、分単位とする。

(賃金の支払い)

第38条 賃金は、1日から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）に本人が指定する銀行口座に振り込み支給する。

2 次に掲げるものは賃金から控除するものとする。

(1) 源泉所得税

(2) 住民税

(3) 雇用保険及び社会保険の被保険者については、その保険料の被保険者の負担分

(4) その他、従業員の過半数を代表する者との書面による協定により控除することとしたもの

(賃金の改定)

第39条 賃金の改定については、就業する派遣先の就業場所、職務内容、業務の難易度、職務遂行能力、評価等を総合的に勘案し、就業条件明示書により個別に定め通知するものとする。

(賞与)

第40条 労使協定に定めた賞与相当分を含む、賃金テーブルを適用する。

(退職金)

第41条 退職金は、退職金制度により定める。

(休業手当)

第42条 次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により、無期雇用派遣従業員を休業させる場合は、労働基準法第26条に基づき、休業させる1日につき休業手当として労働基準法で定める平均賃金の100分の60を支給する。ただし、天災事変、交通機関のマヒ等の発生またはそのおそれが生じた場合による休業、その他会社の責めに帰さない事由による休業については、賃金を支給しない。

第7章 定年、退職及び解雇

(定年等)

第43条 無期雇用派遣従業員の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、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労働契約を締結し、原則として満65歳までこれを継続雇用する。

- 3 派遣従業員の無期転換した日が満 60 歳を超えているときであって、満 65 歳に満たない場合は、満 65 歳に達した日をもって第二定年とする。
- 4 満 65 歳を超えて無期転換をした者については、本人と協議して個別に定年を定めるものとする。

(退職)

第44条 無期雇用派遣従業員が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- (1) 本人の都合により退職を申し出て会社が認めた時、又は退職の申し出をしてから14日を経過したとき
 - (2) 本人が死亡したとき
 - (3) 会社と14日間音信不通の状態にあり、会社が本人と今後も連絡がとれないと判断したとき
 - (4) 休職期間満了後復職してもなお傷病が治癒せず就業が困難なとき
 - (5) 本人と会社の合意により、労働契約終了したとき
- 2 無期雇用派遣従業員が、退職の場合において、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合はその理由を含む。）について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

(解雇)

第45条 無期雇用派遣従業員が、次のいずれかに該当するときは解雇する。この場合において、少なくとも30日前に予告をするか又は予告に代えて平均賃金の30日以上解雇予告手当を支払う。

- (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、他の職種にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき
 - (2) 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、無期雇用派遣従業員が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打切り補償を支払ったときを含む。）
 - (3) 身体又は精神に障害がある場合で、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられないと認められたとき
 - (4) 事業の運営上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又は事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職種に転換させることが困難なとき
 - (5) 正当な理由なく、会社が命じる配置転換、職種の変更および就業時間・就業日の変更を拒んだとき
 - (6) 派遣先での就労終了後、会社が新たな就業機会の確保を図るために2ヶ月の期間努力を要した場合においても、なお新たな派遣先が確保できないとき
 - (7) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき
- 2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。
- 3 無期雇用派遣従業員が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間に当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

- 4 会社は、無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しない。

第8章 福利厚生等

(雇用保険等)

第46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無期雇用派遣従業員については、必要な手続きをとる。

第9章 キャリア形成支援

(キャリア・コンサルティングの実施)

第47条 会社は、無期雇用派遣従業員のキャリア形成支援として、会社が雇用する無期雇用派遣従業員のうち希望者全員を対象としキャリア・コンサルティングを実施するものとする。

- 2 会社は、キャリア・コンサルティングを行うための相談窓口を設置するものとする。

(教育訓練の実施)

第48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、職務内容が同一の無期雇用派遣従業員に対して、社員と同様に実施する。

- 2 会社は、前項のほか、無期雇用派遣従業員の職種、成果、能力、経験等に応じ、キャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画を定め、採用日から3年間は毎年8時間以上の教育訓練を実施し、それ以降についてもより長期的なキャリア形成に資するための教育訓練を行うものとする。
- 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10章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生の確保)

第49条 会社は、無期雇用派遣従業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 無期雇用派遣従業員は、安全衛生に関する法令、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50条 引き続き1年以上(労働安全衛生規則第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する者については6カ月以上)使用され、又は使用することが予定されている無期雇用派遣従業員に対しては、毎年定期的に健康診断を行う。

- 2 有害な業務に従事する無期雇用派遣従業員に対しては、特殊健康診断を行う。

(安全衛生教育)

第51条 無期雇用派遣従業員に対し、配置換え等により作業内容を変更した際には、必要な安全衛生教育を行う。

(災害補償)

第52条 無期雇用派遣従業員が業務上の事由若しくは通勤により負傷し、疾病にかかり又は死亡した場合は、労働者災害補償保険法に定める保険給付を受けるものとする。

- 2 無期雇用派遣従業員が業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業する場合の最初の3日間については、会社は平均賃金の60%の休業補償を行う。

第11章 表彰及び懲戒

(表彰)

第53条 無期雇用派遣従業員が次の各号のいずれかに該当するときは表彰をする。

- (1) 勤務成績が優れ、業務に関連して有益な改良、改善、提案等を行い、業績の向上に貢献したとき
- (2) 重大な事故、災害を未然に防止し、又は事故災害等の非常の際に適切な行動により災害の拡大を防ぐ等特別の功労があったとき
- (3) 人命救助その他社会的に功績があり、会社の名誉を高めたとき
- (4) その他前各号に準ずる行為で、他の従業員の模範となり、又は会社の名誉信用を高めたとき

(懲戒の種類)

第54条 会社は、その情状に応じ次の区分により懲戒を行う。

- (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減給する。ただし、減給は、1回の額が平均賃金の1日分の5割(2分の1)を超え、総額が賃金支払期間における賃金の1割(10分の1)を超えることはない。
- (3) 出勤停止 始末書を提出させるほか、3日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- (4) 懲戒解雇 即時に解雇する。

(懲戒の事由)

第55条 無期雇用派遣従業員が次のいずれかに該当するときは、けん責、減給又は出勤停止とする。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤1日以上に及ぶとき
- (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をするなど勤務に熱心でないとき

- (3) 過失により会社または派遣先に損害を与えたとき
 - (4) 素行不良で会社または派遣先の秩序又は風紀を乱したとき
 - (5) 会社または派遣先において、性的な言動によって他人に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき
 - (6) 会社または派遣先において、性的な関心を示したり、性的な行為をしかけたりして、他の従業員の業務に支障を与えたとき
 - (7) その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき
- 2 無期雇用派遣従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。
- (1) 正当な理由なく無断欠勤7日以上に及び、出勤の督促に応じないとき
 - (2) 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退を繰り返し、3回にわたって注意を受けても改めないとき
 - (3) 会社または派遣先における窃取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、又はこれらの行為が会社または派遣先外で行われた場合であっても、それが著しく会社または派遣先の名誉若しくは信用を傷つけたとき
 - (4) 故意又は重大な過失により会社または派遣先に損害を与えたとき
 - (5) 素行不良で著しく会社または派遣先の秩序又は風紀を乱したとき
 - (6) 職責を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき
 - (7) 重大な経歴詐称があったとき
 - (8) その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき

(損害賠償)

第56条 無期雇用派遣従業員が故意または重大な過失により会社、派遣先または第三者に損害を与えたときは、その全部または一部の賠償を求めることがある。

第12章 その他

(労働者派遣契約解除の場合の措置)

- 第57条 会社は、派遣労働者が労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該労働者派遣契約に係る派遣先と連携して、当該派遣労働者に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保するよう派遣労働者の雇用の安定を図るための措置を講じる。
- 2 前項にかかわらず、新たな就業機会の確保ができない等、会社の責めに帰すべき事由により、休業した場合には、労働基準法26条に基づき休業手当を支給する。
 - 3 休業手当の額は、1日につき平均賃金の6割とする。

(労働者派遣契約終了の場合の措置)

第58条 会社は、派遣労働者が労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している場合には、当該労働者派遣契約に係る派遣先と連携して、当該派遣労働者に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保するよう派遣労働者の雇用の安定を図るための措置を講じる。

- 2 前項にかかわらず、新たな就業機会の確保ができない等、会社の責めに帰すべき事由により、休業した場合には、労働基準法26条に基づき休業手当を支給する。
- 3 休業手当の額は、1日につき平均賃金の6割とする。

附則

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

この規則は、令和2年4月1日改定、同日より施行する。