

派遣社員就業規則

SBSスタッフ株式会社

派遣社員就業規則

第 1 章 総 則

第 1 条 (目 的)

この規則（以下「規則」という。）は、SBSスタッフ株式会社（以下「会社」という。）の派遣社員の就業に関する基本的事項を定めることを目的とする。

- 2 この就業規則に定めのない事項については、個別の雇用契約、ルールブック、その他の配布物等の定めるところによる。

第 2 条 (定 義)

この規則において派遣社員とは、会社に雇用されたうえで、派遣先においてその指揮命令を受けて就業する者をいう。（第 12 条の規定により無期転換した者を含む。）

第 3 条 (労働条件の変更)

この規則に定める服務規律及び労働条件等については、法律の改正、社会状況の変動及び会社の経営内容・方法の変動等の業務上の必要性により変更手続きにより変更することがある。

第 2 章 人 事

第 4 条 (雇 用)

派遣社員は、会社の登録者名簿に登録されている者の中から、必要に応じて雇用されるものとし、登録のみでは雇用者とされない。会社は、雇用に際して、派遣社員であることを明示し、かつ労働条件通知書を交付して労働条件を明示する。

第 5 条 (派遣の指示)

会社は、派遣社員に対する派遣就業の指示にあたり、当該派遣社員の意欲、能力および経験等に応じて派遣先、業務内容等を定め、派遣の就業条件を明示した書面または電子メールを派遣社員に交付または送信して派遣の指示を行う。

第 6 条 (社会保険・雇用保険)

会社は、それぞれの保険の加入要件を満たす派遣社員を社会保険・雇用保険の被保険者とする。

- 2 被保険者資格は、雇用契約終了日の翌日または加入要件を満たさないことになった日に喪失する。ただし、雇用期間終了後、一定期間の後に加入要件を満たす派遣就業が予定される場合、または、加入要件を満たす派遣就業を引き続き本人が希望する場合には、一定期間被保険者資格を継続することがある。

第 7 条 (個人情報取扱い)

会社は、登録の前後および雇用後に派遣社員から収集した個人情報を、派遣先・労働条件・就業条件の決定ならびに労働保険、社会保険および税金等の事務手続にのみ利用するものとし、事前に本人の同意を得た場合を除き他の目的には使用しない。

第 8 条 (変更の届出)

派遣社員は、住所、氏名、就学の状況、扶養家族、電話番号、メールアドレス、その他会社に届出た内容に変更があった場合は、所定の様式をもって遅滞なく会社に届出なければならない。

第 9 条 (雇用契約期間)

派遣社員の雇用契約期間は原則として1年以内とし、個別に定める。ただし、第12条の定めにより無期雇用となった派遣社員を除く。

第 10 条 (雇用契約の更新)

会社は、雇用期間を定めて派遣社員を雇用した場合（ただし、日々雇い入れられる者を除く）に、その期間を更新しないとするときは次の判断基準により総合的に行う。

- ① 雇用契約期間満了時の業務量（派遣先からの受注量）
 - ② 従事している業務の進捗状況
 - ③ 当該派遣社員の適性、経験、技能、勤務成績、業務遂行能力、勤怠の状況および勤務態度
 - ④ 派遣先からの苦情の状況および改善の見込み
 - ⑤ 会社の経営状況
- 2 会社は、雇用契約を3回以上更新している者または1年を超えて継続もしくは反復して雇用契約している者につき、前項にもとづいて雇用契約を更新しない場合は、雇用契約期間が満了する日の30日前までにその予告を行う。
 - 3 3 満70歳以降の契約更新は行わない。

第 11 条 (配置転換)

会社は、派遣社員に対して、業務の都合および当該派遣社員の意欲、能力、経験、適正並びに健康状況に応じて就業先を判断し、必要がある場合は配置転換を命ずる。

- 2 前項について、派遣社員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 3 配置転換を命ぜられた派遣社員は、指定された日までに赴任しなければならない。

第 12 条 (無期派遣社員への転換)

会社に期間を定めて雇用される契約期間が5年を超えた者は、別に定める方法で申し込むことにより、現に締結している契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約に転換することが出来る。

- 2 前項の期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約期間を通算するものとし、現に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。但し、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上（労働契約期間が1年未満の場合は当該労働契約期間の2分の1の月数以上）ある場合についてはそれ以前の契約期間は通算しない。
- 3 この規則で定める労働条件は、第1項の規定により期間の定めのない労働契約に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期転換前の有期労働契約期間において、契約更新時に変更していた労働条件は、無期転換後も定期的に見直し変更することがある。
- 4 第1項の申し込みは、現に締結している有期労働契約の満了日の10日前までに、所定の様式を提出することにより行うものとする。

第 13 条 (定 年)

無期雇用の派遣社員の定年は満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって自然退職とする。

- 2 前項の定めにより退職となった後、会社と派遣社員との合意により、期間を定めて再雇用することがある。
- 3 満65歳に達した日後、無期雇用となった者の定年は満70歳とする。

第 14 条 (休 職)

派遣社員においては、休職制度は設けない。

第 15 条 (解 雇)

会社は、派遣社員が次の何れかに該当したときは、解雇することがある。

- ① 業務に対する意欲が欠落し、または能率が著しく低く就業に適さないと認められるとき。
 - ② 勤務態度が不良で、注意しても改まらないとき。
 - ③ 会社の諸規則、派遣先の指揮命令者の指揮命令にしばしば違反したとき。
 - ④ 身体または精神の傷病により、就業に耐えられないと認められるとき。
 - ⑤ 会社の秩序または風紀を乱したとき。
 - ⑥ 事業の廃止または縮小による止むを得ない都合で解雇の必要が生じたとき。
 - ⑦ 天災事変その他止むを得ない事由により、事業の継続が不可能なとき。
 - ⑧ その他前各号に準ずる事由があるとき。
- 2 解雇の手続は、労働基準法第20条の定めるところによる。
 - 3 前項の規定にかかわらず、次の者は解雇予告および解雇予告手当を支給せずに即時解雇する。
 - ① 日々雇い入れられる者。ただし、引き続き1ヶ月を超えて雇用された者を除く。

- ② 2ヶ月以内の期間を定めて雇用された者。ただし、引き続き所定の期間を超えて雇用された者を除く。
 - ③ 季節的業務に4ヶ月以内の期間を定めて雇用された者。ただし、引き続き所定の期間を超えて雇用された者を除く。
- 4 派遣先との契約終了のみを理由とする雇用契約期間内の解雇は行わない。

第16条 (雇用の終了)

派遣社員は、第10条にもとづく雇止めおよび第15条にもとづく解雇のほか、次の何れかに該当した場合も、その雇用が終了する。(括弧内は離職となる日)

- ① 雇用期間が終了したとき(期間満了の日)
 - ② やむを得ない事由により、派遣社員から雇用期間途中の退職の願い出があったとき(会社が認めた日)
 - ③ 本人の行方が知れなくなって1ヶ月が経過したとき(1ヶ月が経過したとき)
 - ④ 本人が住所または居所を移転し、文書で通知したにもかかわらず送達されなかったとき(文書が宛先不明で会社に返送されたとき)
 - ⑤ 無期雇用の派遣社員が、会社の承認の無い自己の都合による欠勤を継続し、2ヵ月間出勤が無いとき(2ヵ月を経過する日の属する月の末日)
 - ⑥ 死亡したとき(死亡した日)
 - ⑦ 第13条の定年に達したとき(定年に達した日)
- 2 次の場合は、派遣社員に契約更新の意思がないものとみなす。
- ① 雇用期間内に本人が1日も就労しなかったとき
 - ② 無断欠勤・無断早退の状態で本人と連絡がとれないまま雇用期間が終了したとき
- 3 派遣社員は、第1項第2号により退職の願い出をするときは、退職を希望する日の14日前までに、口頭または文書で会社に願い出なければならない。

第17条 (登録抹消)

会社は、第10条、第15条ないし第16条にもとづいて派遣社員の雇用が終了した場合には、当該派遣社員について登録者名簿の登録を抹消する。ただし、第16条第1項第1号のときはこの限りでない。

- 2 前項のほか、派遣社員が次の何れかに該当した場合、会社は登録者名簿の登録を抹消することができる。
- ① 派遣社員が、派遣先または会社と利害関係のある会社と直接雇用契約を締結したとき
 - ② 派遣登録者が、2年以上にわたり就業しないとき
 - ③ 派遣登録者から、登録抹消の申出があったとき

第18条 (物品等の返還)

雇用が終了した派遣社員は、健康保険被保険者証、その他会社または派遣先から貸与された物品等を直ちに返還しなければならない。

第 3 章 勤 務

第 19 条 (就業時間および休憩)

始業・終業の時刻および休憩時間は、派遣社員毎に定めて明示する。

- 2 始業・終業の時刻は、休憩時間を除く実働時間が 1 日 8 時間を超えない範囲で繰り上げ、または繰り下げることがある。
- 3 休憩時間は、実働時間が 6 時間を超える労働については少なくとも 45 分間、8 時間を超える労働については少なくとも 60 分間を、就業時間の途中で与える。なお、休憩時間は無給とする。

第 20 条 (休日)

休日は、毎週 1 日以上とし、派遣先の事情を勘案のうえ 4 週に 4 日を下回らないように、派遣社員毎に定める。

- 2 業務上必要がある場合には、前項の休日を他の労働日と振り替えることがある。

第 21 条 (時間外労働・休日労働)

派遣先の止むを得ない都合により、所定の労働時間を超えまたは休日に労働させることがある。ただし、労働基準法第 36 条に基づく協定の範囲内とする。

- 2 時間外労働および休日労働は、派遣先の指揮命令者が指示をする。

第 22 条 (就業日・労働時間の報告)

派遣社員は、所定の書面に就業した日、始業時刻、終業時刻および実労働時間を記入のうえ所定の時期ごとに派遣先および会社に提出する。

第 23 条 (年次有給休暇)

派遣社員には、勤続年数に応じて次のとおり年次有給休暇を与える。ただし、前 1 年間（最初は採用後半年間）の出勤率が所定就業日数の 8 割以上の者に限る。

- (1) 週所定就業日数が 5 日以上もしくは 4 日以下でも週所定労働時間が 30 時間以上の者、または 1 年間の所定就業日数が 217 日以上の方。

勤続年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
有給休暇日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

- (2) 所定就業日数および所定労働時間が(1)の基準に達しない者。ただし、雇用期間の終了後から次の雇用契約の開始までに 1 ヶ月以上の中断がある場合は、原則として、当該中断の前後の期間を通算しない。

週所定 就業日数	年間所定 就業日数	勤続年数						
		0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
4日	169-216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121-168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73-120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48-72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 2 年次有給休暇は、派遣社員が指定した時期に与える。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に変更することがある。
- 3 年次有給休暇を取得するには、所定の様式をもって書面で1週間前までに申し出なければならない。
- 4 当該年度の年次有給休暇の全部または一部を消化しなかった場合は、その残日数を翌年度に限り繰り越すことができる。
- 5 年次有給休暇を取得した日は、労働基準法に定める平均賃金（以下「平均賃金」という。）を支払う。
- 6 第1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、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2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。

第24条（その他の休暇）

派遣社員は、法の定めるところにより、生理休暇、公民権行使の時間、産前産後の休暇、母性健康管理のための休暇、育児時間、育児休業、介護休業および子の看護休暇等を請求することができる。

- 2 前項の規定にもとづき休んだ期間（または時間）は無給とする。

第4章 給 与 等

第25条（給与）

派遣社員の給与は、労働条件通知書において派遣社員毎に定める。派遣先により給与が異なる場合は、労働条件通知書に定める水準以上の給与を就業条件明示書にて都度明示する。なお、派遣社員が欠勤、遅刻、早退、派遣先での就業を拒否したこと等により労働しない時間は無給とする。

- 2 会社または派遣先の都合により就業条件明示書記載の終了時間よりも早く業務が終了したときは、実労働時間に応じた給与を支給する。ただし、その金額が平均賃金の60%を下回る場合は、平均賃金の60%相当額を支給する。会社または派遣先の都合により勤務日当日に勤務を要しないことになった場合も同様の取り扱いとする。
- 3 派遣社員が、派遣先の指揮命令により就業条件明示書記載の就業時間外に労働した場合、法定休日に労働した場合、深夜時間帯（午後10時から翌日午前5時までの時間帯）に労働した場合には、派遣先の命じた労働時間に対して次のとおり時間外手当・休日手当を支給する。深夜時間帯に勤務した場合は、深夜手当を加算して支給する。

① 総労働時間が1日8時間以内の場合の時間外労働について

時間当り基本給×時間外の労働時間

② 総労働時間が1日8時間を超える場合、その8時間を超えた部分の時間外労働

について

時間当り基本給×1.25×8時間超の労働時間

③ 深夜帯（22時～翌朝5時）における労働について

時間当り基本給×0.25×深夜の労働時間

④ 法定休日（4週間に4日）労働について

時間当り基本給×1.35×法定休日の労働時間

- 4 前項のほか、派遣社員が週（日曜日～土曜日）に40時間を超えて労働した場合、当該超過労働時間の時給額は、時間当り基本給に1.25を乗じた額とする。
- 5 1ヶ月の時間外労働数に応じた割増賃金率は次のとおりとする。
 - 1) 時間外労働60時間以下 25%
 - 2) 時間外労働60時間超 50%
- 6 深夜労働を行う派遣社員に対して、日給額で労働条件を明示したときは、当該日給額に深夜割増賃金も含まれているものとし、別途、割増賃金を加算しない。

第26条（賞与）

派遣社員に賞与は支給しない。

第27条（退職金）

派遣社員に退職金は支給しない。

第5章 服 務 規 律

第28条（サービスの心得）

派遣社員は、定められた場所へ定められた時刻までに出勤し、この就業規則ならびに明示した労働条件および就業条件に従って就業しなければならない。

- 2 派遣社員は、派遣先の指揮命令に従って就業しなければならない。
- 3 派遣社員は、派遣就業に関しては次の事項を遵守しなければならない。
 - ① 常に品位を保ち、身だしなみは華美、異常、極端なものを避け、清潔かつ勤務しやすい服装とすること。
 - ② 健康に留意し、明朗活発な態度で勤務すること。
 - ③ 酒気を帯びて出勤してはならない。
 - ④ 派遣先の職場における規律を維持し、施設利用上の注意事項を遵守すること。
 - ⑤ 整理・整頓・清潔を心がけ、派遣先の施設内の物品を大切に扱うこと。
 - ⑥ 他の社員等（他社の従業員等の協働者を含む。以下同じ。）の業務の妨害または喧嘩その他の職場の風紀秩序を乱す行為をしてはならない。
 - ⑦ 会社および派遣先の事業所構内で、演説、ビラの配布・掲示、署名運動、業務と無関係の集会その他これらに類する行為をしてはならない。
 - ⑧ 業務に関して金品の贈与を受けたり要求したりしてはならない。
 - ⑨ 業務上知り得た会社および派遣先の秘密を他に漏洩してはならない。

- ⑩ 会社および派遣先の信用および名誉を傷つけないこと。
- ⑪ 欠勤、遅刻または早退をする場合は、事前に派遣先および会社に申し出て許可を受けること。止むを得ず事前に申し出ができなかったときは、速やかにその理由を明らかにして派遣先および会社に連絡すること。
- ⑫ 会社の許可なく自家用車での通勤は行わないこと。
- ⑬ 前各号のほか、派遣社員が遵守すべき事項として明示されたことに従うこと。

第 29 条 (ハラスメントの防止等)

派遣社員は、次に掲げる行為（以下、総称して、「ハラスメント」という。）をしてはならず、これに反した場合、懲戒処分の対象となることがある。

- ① 職務上の地位を利用して、他の社員等に対し性的な言動により不快な思いをさせ、あるいは交際等を強要する等の行為
 - ② 性的な言動により他の社員等の業務に支障を与え、職務環境を悪化させるような行為
 - ③ 職務上の地位や人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、他の社員等その他の関係者に精神的・身体的苦痛を与え、または職場環境を悪化させるような行為
 - ④ 前 3 号にかかわらず、職権を背景にしないハラスメント行為であっても、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行い、精神的な苦痛を与えることにより、人権を侵害するような行為
- 2 ハラスメントを受けていると思う派遣社員は、会社が設置している相談窓口（電子メール含む。）により連絡することができる。また、その連絡は直接被害を受けている派遣社員本人だけでなく、会社の業務に従事するすべての者（社員・契約社員・パート・アルバイト・他の派遣社員およびその退職者）および当社の取引事業者の関係者が代わってすることもできる。

第 6 章 表彰及び懲戒

第 30 条 (懲戒の決定)

会社は、派遣社員が第 32 条又は第 33 条に定める懲戒基準に該当するときには、懲戒する。

- 2 派遣社員は、その行為が勤務時間外、社外の行為であることを理由にその責めを免れることはできない。

第 31 条 (懲戒の種類)

懲戒の種類は次のとおりとする。

- ① 譴責 始末書を提出させ将来を戒める。ただし、事案が軽微な場合には、情状により始末書をとらず、戒告にとどめることができる。
- ② 減給 始末書を提出させ減給する。

ただし、1回につき平均賃金の1日分の半額、その総額が1賃金支払い期の賃金総額の10分の1を超えない範囲で行う。

- ③ 出勤停止 始末書を提出させ、出勤を停止する。
出勤停止期間は7日以内とし、その期間の給与は支給しない。
- ④ 諭旨退職 始末書を提出させ、自発的な退職を勧告する。
これに応じない場合には懲戒解雇とする。
- ⑤ 懲戒解雇 予告期間をおかないで直ちに解雇する。
この場合行政官庁の認定を得たときは予告手当を支給しない。

2 情状酌量の余地があり、又は改俊の情が明らかに認められる場合は、前項の懲戒を減輕し、又は免除することがある。

第 32 条 (譴責・減給・出勤停止)

派遣社員が次の各号の一に該当するときは、その情状に応じて譴責、減給または出勤停止に処する。

- ① 正当な理由なくして無断欠勤したとき、または、しばしば遅刻・早退をなし、もしくは、しばしば職場を離脱して業務に支障をきたしたとき。
- ② 当規則に定める服務規律にしばしば違反したとき。
- ③ 出退勤の虚偽申告をした、もしくはそれを第三者に依頼したとき。
- ④ 業務上の書類、伝票などを改変し、または虚偽の申告、届出をしたとき。
- ⑤ 故意、過失、怠慢もしくは監督不行届きによって災害、傷害、その他の事故を発生させ、または会社の設備、機具を破損したとき。
- ⑥ 許可なく会社または派遣先の物品を持ち出し、または持ち出そうとしたとき。
- ⑦ 業務に対する誠意を欠き、業務怠慢と認められるとき。
- ⑧ 素行不良にして会社の従業員（会社の使用人を含み、会社との雇用関係の有無を問わない。以下「会社の従業員」という。）もしくは派遣先の従業員（派遣先の使用人を含み、派遣先との雇用関係の有無を問わない。以下「派遣先の従業員」という。）に対して暴行、脅迫を加え、または会社もしくは派遣先において賭博その他これに類する行為をなすなど、会社もしくは派遣先の風紀・秩序を乱したとき。
- ⑨ 職場の内外において、従業員に対しパワーハラスメント、セクシャルハラスメントを行って職場の風紀・秩序を乱し、または、従業員が妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する制度や措置を利用したこと、もしくは、利用しようとしたことに対して、当該従業員の就業環境を害する行為を行ったとき。
- ⑩ 会社または派遣先の指揮命令者の業務上の指揮命令に従わないとき。
- ⑪ 許可なく会社または派遣先の文書、帳簿、その他の書類を部外者に閲覧させ、またはこれに類する行為のあったとき。
- ⑫ 会社諸規定、通達、通知等に違反したとき。
- ⑬ その他前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき。

第 33 条 (諭旨退職・懲戒解雇)

派遣社員が次の各号の一に該当するときは、懲戒解雇に処する。ただし、情状によ

り諭旨退職にとどめることがある。

- ① 前条の違反が再度に及ぶとき、または情状が重大であると認められるとき。
- ② 懲戒処分に対して改悛の情なしと認められたとき。
- ③ 勤務態度が著しく不良もしくは勤務に対する意欲が欠落し、または能率が著しく低いことにより、職場の秩序を乱し業務を妨害したとき。
- ④ 登録時または雇用時に、登録条件、労働条件の要素となる経歴、職能、資格等を偽り、その他不正な方法を用いて採用されたとき。
- ⑤ 正当な理由なく、無断欠勤が引き続き3日以上に及んだとき。
- ⑥ 会社の許可を受けず在籍のまま、派遣先会社等と雇用契約を締結（会社と派遣先会社が紹介予定派遣契約または有料職業紹介契約を締結していた場合を除く。）したとき。
- ⑦ 業務または職位を利用して会社または派遣先の資産、その他これに類するものを使用し、自己（会社または派遣先以外の第三者も含む。以下「自己」という。）の利益を図ったとき。
- ⑧ 業務または職位を利用して部外者から不当な金品、饗応を收受し、またはその要求もしくは約束をしたことにより、自己の利益を図ったとき。
- ⑨ 会社もしくは派遣先の経営上または業務上の重大な秘密を社外に漏洩したとき。
- ⑩ 業務上知り得た情報やネットワークを、会社または派遣先の許可を得ることなく、自身の事業利益や事業創設などに利用したとき。
- ⑪ 会社もしくは派遣先の金品、個人情報、顧客情報等を詐取流用し、または虚偽の伝票、書類を作成、発行して自己の利益を図り、会社または派遣先に損害を与えたとき。
- ⑫ 故意または重大な過失によって、会社の設備、器物その他の財産を破損または紛失し、会社または派遣先に甚大な損害を与えたとき。
- ⑬ 会社または派遣先の指揮命令者の指揮命令に従わず、職場の秩序を乱し業務を妨害したとき。
- ⑭ 職場の内外において、従業員に対し卑劣な方法あるいは雇用を脅かすなど自己の権限や影響力を用いる方法などでパワーハラスメント、セクシャルハラスメントを行い、または、従業員が妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する制度や措置を利用したこと、もしくは、利用しようとしたことに対して、当該従業員の就業環境を害する行為を行い、従業員に心身に被害を与えたとき。
- ⑮ 会社の従業員または派遣先の従業員に暴行、脅迫を加え、または派遣社員が会社の従業員として著しく常軌を逸する粗暴な行為をしたとき。
- ⑯ 破廉恥、背信な不正不義の行為をなし、会社または派遣先従業員としての対面を汚し、会社または派遣先の名誉または信用を傷つけたとき。
- ⑰ 派遣社員が、殺人、傷害、暴行、脅迫、強盗、窃盗、横領その他の刑事犯罪を犯したとき。
- ⑱ 会社または派遣先の経営権を侵し、もしくは経営基盤を脅かす行動・画策をなし、または経営方針に反する行動・画策により正常な運営を阻害したとき、もしくは、阻害しようとしたとき。

- ⑲ 会社または派遣先の経営に関して故意に真相をゆがめ、または事実を捏造して宣伝流布するなどの行為により、会社または派遣先の名誉、信用を傷つけたとき。
- ⑳ その他前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき。

第 7 章 安 全 衛 生

第 34 条 (安全衛生)

派遣社員は、会社および派遣先の行う安全衛生に関する措置に従い、安全保持・災害防止に努めなければならない。

- 2 会社は派遣社員に対し、雇入れの際に、必要な安全衛生教育を行う。この場合、派遣社員はこれを受けなければならない。
- 3 派遣社員は、非常災害時においては臨機の措置をとるとともに、関係者に報告し互いに協力して災害を最小限に止めなければならない。

第 35 条 (病者の就業禁止)

派遣社員が次の疾病に罹っていることが明らかになった場合には就業を禁止する。

- ① 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者(新型インフルエンザ及びその疑いを含む)
 - ② 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのある疾病にかかった者
 - ③ 前各号に準ずる疾病で厚生労働大臣が定める疾病にかかった者
 - ④ 前各号の他、感染症法等の法令に定める疾病にかかった者
- 2 前項の規定にかかわらず、会社は、当該派遣社員の心身の状況が業務に適しないと判断した場合、その就業を禁止することがある。
 - 3 第 1 項及び第 2 項の就業の禁止の間は無給とする。

第 36 条 (法定伝染病発生時の措置)

派遣社員は、伝染性の疾病(新型インフルエンザ及びその疑いを含む)に感染した場合、若しくはその疑いがある場合、直ちに所属長に報告しなければならない。

- 2 派遣社員は、自宅・近隣に法定伝染病が発生し若しくは疑いがある場合、伝染病患者に接した場合、又は法定伝染病による隔離が解除された場合には、直ちに会社に届け出て勤務についての指示を受けなければならない。

第 8 章 災 害 保 証

第 37 条 (災害補償等)

派遣社員が業務上または通勤途上において負傷、疾病、死亡等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等の定めるところにより、補償を受けることができる。

- 2 派遣社員が前項に定める補償を受けようとする場合は、会社にその旨を申し出る。

第 9 章 雑 則

第 38 条 (教育訓練)

会社は、派遣社員のキャリア形成を目的として、派遣社員に段階的かつ体系的な教育訓練を行う。

- 2 前項の教育訓練は、有給かつ無償のものとし、これに係る給与については労働条件通知書に定める。
- 3 会社は、第 1 項の教育訓練を実施することが困難であることに合理的な理由がある場合は、派遣労働者に対してキャリアアップに係る自主教材を提供または貸与する等の措置を講ずることにより、第 1 項の教育訓練を行うことができる。この場合、会社は、前項にしたがって、当該自主教材の学習等に通常必要とされる時間数分の給与を当該派遣労働者に対して支払う。

第 39 条 (苦情・相談)

会社は、派遣労働者から苦情・相談の申し出があった場合には、就業条件明示書に記載の「苦情の処理・申出先」を苦情・相談の担当者として、事実を確認のうえ適切に対処する。

- 2 会社は、派遣社員からの申し出について、その保護に努め、プライバシーを侵害することなく、秘密を厳守する。また、苦情・相談を理由に不利益を課してはならない。

第 40 条 (損害賠償)

派遣社員が故意または過失により会社または派遣先に損害を与えた場合、会社または派遣先はその損害の全部または一部の賠償を求めることがある。なお、雇用終了後に損害が明らかになったときも免除はされない。

第 41 条 (改廃)

この規程の改廃は、代表取締役の決裁によりおこなう。ただし、細部事項および軽易な改定はこの限りでない。

(付則) 平成 13 年 4 月 1 日 制 定
平成 18 年 1 月 31 日 改定施行

2009年3月1日 改訂施行
2010年4月1日 改訂施行
2010年5月1日 改訂施行
2011年8月1日 改定施行
2012年6月1日 改定施行
2014年9月1日 改定施行
2016年4月1日 改定施行
2017年9月1日 改定施行
2019年4月1日 改定施行