

派遣社員就業規則

第1条（目的）

この就業規則（以下「本規則」という）は、株式会社アシスト（以下「会社」という）の派遣社員の服務規律、労働条件その他の就業に関する事項を定めたものである。

- 2 派遣社員は本規則及び雇入れに際し会社が交付する派遣社員雇用契約書において明示する就業条件等を遵守し、業務命令に従い自己の業務に専念しなければならない。
- 3 本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。

第2条（定義）

本規則において派遣社員とは、会社の指示により会社外の企業等に派遣され当該企業等の指揮命令を受けて就業する者を言う。

第3条（採用）

会社は、派遣社員を会社の派遣社員登録名簿に登録されている者のうちから、必要に応じて雇入れれる。

- 2 採用に当たっては、その都度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。

第4条（試用期間）

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又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。

第5条（業務の内容）

派遣社員が従事すべく業務の内容は、会社が第3条による採用の都度書面によって明示する。

- 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。

第6条（雇用期間）

派遣社員の雇用契約期間は、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上で更新することがある。
 1. 派遣先との契約更新有無
 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. 会社及び派遣先徴求する勤怠その他の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 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、前第2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 第2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（当該更新前の労働条件と異なることがある。）を示すものとする。

第6条の2（外国人労働者の在留期限・雇用期間）

外国人派遣社員については、雇用契約期間にかかわらず、雇用契約は、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終了する。

第7条（無期雇用派遣社員への転換）

労働契約法第18条第1項の規定に基づいて会社に無期雇用転換を申し込む派遣社員は、無期雇用派遣社員に転換することができる。

- 2 前項の場合の就業場所、就業場所ごとの就業期間、賃金等労働条件は、個別にその都度定める。
- 3 本規則は、無期雇用派遣社員に転換した後も別に定めのない事項は引き続き適用する。

第8条（雇用管理）

会社は派遣社員の雇用関し、派遣先での就業における適正な就業条件の確保等を図る為、派遣元責任者を選任する等必要な措置を講ずる。

- 2 会社は雇用している派遣社員について、必要な教育訓練等を実施する。
また労働者派遣法に基づく段階的かつ体系的な教育訓練として会社が指定した教育訓練の実施時間は労働時間とする。
- 3 会社の都合により、雇用契約期間中に派遣社員を休業させる場合は、労働基準法第26条に基づく、休業手当を支払う。

第9条（始業・終業の時刻及び休憩時間）

派遣社員の始業・終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できる。

第9条の2（1ヶ月以内単位の変形労働時間制）

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ヶ月以内の変形労働時間制を採用することができる。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週間当たり週法定労働時間を越えない範囲とし、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で定める。

- 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、前項の就業時間を繰上げ、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、他の曜日と振替変更して就業を命ずることがある。
- 4 前第1項の起算日は、派遣先の制度の他の事情を勘案して、個別契約により変更することができる。

第9条の3（1年以内単位の変形労働時間制）

会社は、労働基準法第32条の4の定めるところにより、労使協定で定めた期間（1年以内）単位の変形労働時間制を採用することができる。

- 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。

第9条の4（フレックスタイム制）

会社は、労働基準法第32条の3の定めるところにより、始業及び終業の時刻について、派遣社員の自主的決定にゆだねることがある。この場合、派遣先事業所の就労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。

- 前項に定めるフレックスタイム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、精算期間、精算期間における総労働時間、その他の法令で定める事項を定めるものとする。
- 前項に定める派遣社員が第13条の定める年次有給休暇を取得した場合には労使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。

第9条の5（妊産婦等の特例）

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。

第9条の6（裁量労働時間制）

派遣先事業所の就労形態を勘案し、業務上の性質上、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ときは、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。

第9条の7（事業場外労働）

派遣社員に、就業時間の全部又は一部について、出張その他で事業場外で労働させる場合で労働時間を算定し難いときは、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。ただし、あらかじめ特段の指示をしたときはこの限りでない。

- 前項の場合であって、事業場外の労働に要する時間が通常、所定就業時間を超える場合には、労使協定に定める時間労働したものとみなす。

第9条の8（労働時間等に関する適用除外）

派遣社員のうち、労働基準法第41条第2号に規定する管理・監督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。

第10条（休日）

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ものとする。

- 会社は、前項にかかわらず週1日の休日に替えて4週間を通じて4日の休日を与えることがある。
- 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、及び夏季休暇日等の会社が1ヶ月前までに派遣社員に指定した日は休日（法定外休日）とする。
- 休日は、業務の都合により変更することがある。

第11条（休日の振替）

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、従来の日は通常稼働日とする。

第12条（時間外・休日労働）

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、法定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。

第13条（年次有給休暇）

会社は、雇入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務した場合（所定労働日数の8割以上出勤したとき）またその後、継続勤務年数1年ごとに（当該1年間に於いて所定労働日数の8割以上出勤したとき）、年次有給休暇を付与する。

1. 週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

2. 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

- 2 起算日は初めて就業した日とする。
- 3 年次有給休暇の有効期間は2年間とする。
- 4 その他の取扱は【年次有給休暇規程】による。

第14条（賃金）

賃金は時給とし、原則毎月1日から月末までのを計算期間とする。派遣先により計算期間の変更をすることがある。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 賃金の支払は、当月分を翌月20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を控除し、直接通貨により、又は派遣社員の指定する銀行その他の金融機関の口座へ振り込みによって行う。ただし、口座振込の場合に支給日が銀行その他の金融機関の休日にあたる場合は、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時間を越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（フレックスタイム制も含む）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。
- 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 会社が派遣社員に派遣法第30条の2に基づく教育訓練を指示し受講した場合の賃金、及び派遣法第30条第2項に基づく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、労働条件通知書において個別に定める額を支給する。また、教育訓練の受講にかかわる費用は、すべて会社負担とする。ただし、受講しなかったときは会社は賃金を支払わない。
- 8 会社が派遣社員に派遣法第30条に基づく雇用安定措置を講じた場合において、派遣社員に休業手当を支払うことになったときに、会社が派遣社員に支払う休業手当の額は労働基準法第12条に基づき算出した平均賃金の60%相当額とする。

第15条（昇降給）

会社は、社会・経済情勢の変化、又は第5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、派遣社員の昇給又は降給等の改定を行うことがある。

- 2 第6条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。

第16条（賞与）

派遣社員に賞与は支給しない。

第17条（退職金）

派遣社員の退職又は解雇に際して、退職金は支給しない。

第18条（健康診断等）

会社は、雇用期間が6ヶ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会社を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の診断を受けその指示に従わなければならない。

第19条（労働災害）

派遣社員が業務上又は通勤途上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その他法令の定めるところによる。

第20条（産前産後の休暇等）

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。

第20条の2（生理休暇）

生理日の就業が著しく困難な女性派遣社員は、本人の申し出により必要な日数の生理休暇を取得することが出来る。ただし、業務に就かなかつた期間・時間は無給とする。

第20条の3（育児時間）

生後満1年に達しない生児を育てる女性派遣社員は、本人の申し出により1日2回各30分の育児時間を取得することが出来る。ただし、業務に就かなかつた期間・時間は無給とする。

第20条の4（母性健康管理）

会社は、妊婦中及び産後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。

第21条（育児・介護休業法に基づく制度 無給）

次のいずれにも該当するものに限り、育児休業を取得することができる。

1. 申し出の時点で、会社に引き続き雇用された期間が1年以上である者
2. 申し出の時点で、その養育する1歳に満たない子（法律上の親子関係である実子・養子の他、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等法律上の親子関係に準じる関係にある子を含む）が1才6ヶ月に達する日（誕生日の前日）までの間に、雇用契約（更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者
- 2 前項にかかわらず、労使協定で定めた下記に該当する者は、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
- 3 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又は延長が行われた場合には短縮又は延長後の期間終了時）に、会社が派遣先と同人にかか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。
- 4 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、申し出により対象家族1人につき通算93日まで介護休業を取得（分割取得する場合の上限は3回分割）することができる。
 1. 申し出の時点で、会社に引き続き雇用された期間が1年以上である者
 2. 申し出の時点で、介護休業開始予定日から93日を経過する日（93日経過日）から6ヶ月を経過する日までの間に、雇用契約（更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者
- 5 前項の常時介護を必要とする対象家族とは、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
- 6 第4項にかかわらず、労使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、当該介護休業を取得することはできない。
- 7 第4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又は繰下げが行われた場合には短縮又は繰下げ後の期間終了時）に、会社が派遣先と同人にかか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。

とする。

- 8 育児休業又は介護休業期間中は無給とする。
- 9 介護休業中の社会保険料本人負担分は、会社が立替え払いする。この立替金について、派遣社員は毎月会社が指定する銀行口座に送金して支払うものとする。ただし、これによることが難しい場合には、会社と派遣社員が協議して便宜的方法を定める。
- 10 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）から申し出がある場合は、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し出がある場合、会社は育児介護休暇法で定められた期間の範囲で、その申し出があった期間中（雇用契約が申し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。ただし、労使協定により適用除外とされた派遣社員を除く。
 2. 3歳に満たない子を養育する派遣社員から会社に申し出がある場合、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、労使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。
 3. 常時介護を要する対象家族を介護する派遣社員から会社に申し出がある場合、会社は介護のための始業、終業時刻の繰上げ、繰下げの措置を講じるものとする。ただし、当該措置の利用回数は当該措置利用開始から雇用契約が存続している3年間の間で2回までとする。
- 11 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又は、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本規則第9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時間を越えて時間外労働をさせることはできない。ただし、次の1～3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出来ない。
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
- 12 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又は、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本規則第9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～午前5時までの間（以下「深夜」という。）に労働させることはできない。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ヶ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又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、又は産後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
- 13 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又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、当該休暇を付与する（無給）。ただし、日々雇用者ならびに労使協定の定めに従い会社に雇用された期間が6ヶ月に満たない者及び週の所定労働日数が2日以下の者は、この限りではない。また、当該休暇を付与された派遣社員が当該休暇を取得する場合は、1日単位又は半日（取得日の所定労働時間の2分の1）単位（労使協定により適用除外とされた派遣社員を除く）で取得するものとする。
- 14 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、当該休暇を付与する（無給）。ただし、日々雇用者並びに労使協定の定めに従い会社に雇用された期間が6ヶ月に満たない者及び週の所定労働日数が2日以下の者は、この限りでない。

また、当該休暇を付与された派遣社員が当該休暇を取得する場合は、1日単位又は半日（取得日の所定労働時間の2分の1）単位（労使協定により適用除外とされた派遣社員を除く）で取得するものとする。

- 15 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ときは、その請求があった期間中（雇用契約が請求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。ただし、労使協定により適用除外とされた派遣社員を除く。
- 16 本規則に定めない事項は、育児・介護休業法の定めるところによる。

第22条（就業の禁止・退場）

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ときまで就業を禁止し、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、又はそのおそれがあるとき。
2. 派遣先又は、会社の業務を妨害し、又はそのおそれがあるとき。
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従業員、役員、若しくは、他の派遣社員の業務遂行の妨げになるとき、又はそのおそれがあるとき。
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。
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り、若しくは持ち込もうとしたとき。
7. 第23条、24条の定め反する行為があったとき、若しくは第25条のいずれかに該当するとき、又はそのおそれがあるとき。
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。

第22条の2（安全衛生上等の就業禁止 無給）

会社は下記のいずれかに該当する派遣社員就業を禁止する。

1. 病毒伝播のおそれがある伝染病、感染症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. 精神障害のため、自身を傷つけ、又は他人に害を及ぼすおそれのある者
3. 就業によって病状悪化のおそれのある者
4. 感染症の疑いがある場合、及びその他感染症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

第23条（服務事項、禁止事項）

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. 本規則及び会社ならびに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その時刻の記録を行うこと。
4. 始業時刻には、直ちに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又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、身だしなみ等のマナーに努めること。
12. 品位、人格を保ち、挨拶、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派遣先等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付けをすること。
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やけんか、その他のトラブルを起こさないよう万全を期すること。
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、又は風紀を乱さないこと。
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、私用着服したり、隠匿しないこと。
20. 会社が定める「秘密情報保持規程」の各事項遵守し、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こと。
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こと。
22. 業務遂行上の権限を越えたことを行ったり、又は業務遂行上の権限を濫用したりしないこと。
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、署名活動、政治、宗教、営利等の行為、活動を行わないこと。
24. 会社の役員・社員・派遣社員、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、連鎖販売取引の勧誘を行わないこと。
25. 会社、派遣先ならびに協力関係企業及びそれらに属する個人を誹謗、中傷したり、不利益を与えるような事実の歪曲を行い、又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、派遣先及び協力関係企業の名誉、信用を傷つけないこと。
27. 派遣先等職場又はこれに準じる場所（以下「派遣先等職場」という）において、派遣先従業員等（人材派遣会社からの派遣労働者、派遣先の関係先従業員等その他の派遣先等職場との従業員に準じる職業者を含み、以下本条において同じ）に対して、相手方の望まない性的言動（性的少数者（LGBT）への差別的な言動を含む）により当該従業員に不利益を与えたり、就業環境を害するような行為をおこなわないこと。
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、又は他人に著しい不快感を与える行為を行わない。
29. 派遣先等職場等において、派遣先従業員等（人材派遣会社からの派遣労働者、派遣先の関係先従業員等その他派遣先等職場の従業員に準じる就業者を含む）に対し、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・言動、又はストーカー行為を行わないこと。
30. 派遣先等職場等において、派遣先従業員等に産前・産後休業その他妊娠又は出産に関する制度又は措置（育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、育児のための所定労働時間の短縮措置、始業時刻変更等の措置、介護のための所定労働時間の短縮措置）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従業員等の職場環境を害さないこと。
31. 次の場合には、直ちに会社にその旨を申告し、派遣就業しないこと。
 - 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直接雇用の社員として在籍していたとき
 - 2) 労働者派遣法第35条の3第1項及び労働者派遣法施行令第4条に定める日雇派遣原則禁止例外要件に該当する者として、30日以内の雇用契約で派遣就業する場合もしくは就業していた場合において、当該例外要件を満たさなくなったとき
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株取引を行う等インサイダー取引に該当する行為及び疑われる行為を一切しないこと、及び派遣先等において株取引に際して申告、その他必要手続き等がある場合は、これを遵守すること。
33. 会社が法令（関係する条例を含む）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こと。
34. 会社から特定個人情報（以下「マイナンバー」という）の提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こと。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こと。
35. 会社が労働者派遣法施行規則に基づき、派遣先に対し被保険者証等を送付又は持参し提示することに異議がある派遣社員は、派遣就業を開始する日の3日前までに（派遣就業開始後それら各保険の被保険者資格を取得したときは、その旨の通知を受領した後速やかに）、会社に申し出ること。また、会社から被保険者証等を派遣社員から派遣先に対して提示するよう指示があった場合は、提示すること。
 36. 会社が派遣社員に派遣法第30条の2に基づく教育訓練を指示し派遣社員が自宅等で受講する場合は、深夜（午後10時から午前5時までの間）以外の時間帯及び休日以外の日に受講すること。また、会社の指示した時間内で受講完了すること。
 37. その他、前各号の服務事項又は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。

第24条（施設、物品等使用上の服務事項、禁止事項）

派遣社員は、会社又は派遣先に帰属する施設及び物品等を使用等するにあたり、次の事項を守らなければならない。

1. 会社又は派遣先に帰属する施設、機械器具（インターネット等の通信手段も含む）、什器備品（制服、鍵、名札、各種IDカード、車両等を含む）及び資料等（以下これらすべてを「会社又は派遣先の物品等」とう）を破損、汚損することのないよう丁寧に取扱い、かつ紛失したり第三者にわたることのないように管理・保管を厳重に行い、業務遂行以外の目的で利用、使用、又は流用しないこと。
2. 会社又は派遣先の物品等を職場外に持ち出さないこと。
3. 会社又は派遣先から、会社又は派遣先の物品等の返還を求められた場合は、現状に復して速やかに、会社又は派遣先に返還すること。

第25条（懲戒事由）

会社は、派遣社員が次のいずれかに該当するときは、懲戒に処す。また、未遂の場合についても同様に処分する場合があるものとする。

1. 会社また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。
2. 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。
3. 業務上不正、又は不法行為があったとき。
4. 勤務態度が不良であるとき。
5. 欠勤、遅刻、早退、私用外出、職場離脱があったとき。
6. 故意又は過失（本規則違反を含むものとし、以下同じ）によって会社、派遣先、協力関係企業、又は第三者に不都合、不利益、若しくは損害を与えたとき。
7. 職務を怠り、会社又は派遣先の業務に支障をきたしているとき、又はきたしたとき。
8. 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。
9. 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。
10. 賭博、風紀紊乱等により派遣先等職場の規律秩序を乱したとき、又は派遣先等職場の規律秩序を乱し他の従業員や他の派遣社員に悪影響を及ぼしたとき。
11. 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。
12. 扶養家族、会社以外の給与収入の有無、勤務実績その他給与計算の基礎となる事項について、虚偽の申告、届出等を行ったとき。
13. その他会社又は派遣先が人事労務管理上、指揮命令監督上、必要とする事項について虚偽の申告もしくは報告をなし、又はこれを怠ったとき。
14. 出退勤の記録において、タイムカードへの記入を第三者に依頼し、又は第三者の依頼に応じたとき。
15. 第22条（就業の禁止、退場）、第23条（服務事項、禁止事項）、第24条（施設、物品等使用上の服務事項、禁止事項）の各規定のうち、いずれかに違反したとき。

16. 前各号のほか、会社又は派遣先の諸規則、指示命令等に違反したとき、又は違反し、注意を受けても改めないとき。
17. 会社及び派遣先にたいして、暴力団、暴力団員、準構成員、暴力団関係企業、特殊知能暴力集団の関係者その他公益に反する行為をなす者（以下「暴力団等反社会勢力」という）でない旨の表明、又は暴力団等反社会勢力と関係をもたない旨の誓約を拒んだとき。
18. 暴力団等反社会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。
19. 会社又は派遣先に不利益を与える行為、あるいは、会社又は派遣先の名誉、信用を損なうような行為があったとき。
20. 「緻密情報保持規定」に違反する行為があったとき。
21. 前各号に準じる行為があったとき。

第26条（懲戒の種類）

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、戒告、減給、出勤停止に際し始末書を徴求することがある。

1. 戒告
将来を戒める。
2. 減給
1回の減額を平均賃金（労働基準法第12条）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と計算期間の総支給額の10分の1以内にとどめる。
3. 出勤停止
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、論旨退職
予告期間をおかず、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をしない。ただし、情状により説諭して退職届けを提出させる場合がある（論旨退職。なお、会社が指定する期日内に退職届けを提出しない場合には懲戒解雇とする。）

第27条（懲戒の手續）

会社は事情により実態調査中に就業を禁止し制裁の決定まで派遣社員に自宅待機を命ずることがある。この期間は、原則無給とする。

- 2 会社は処分を決定するに当たり、原則として派遣社員に弁明の機会を与える。

第28条（懲戒の対象者）

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

第29条（損害賠償）

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いないものとする。

- 2 派遣社員が派遣先又は第三者に損害を与えたときは、派遣社員はその損害を賠償しなければならない。
- 3 派遣社員の損害賠償の義務は、退職又は解雇後においても免責又は軽減されるものではない。

第30条（知的財産権）

会社又は派遣先は、派遣社員が派遣業務を職務として遂行したことに伴い発明考案等（以下「職務発明等」という）を行った場合、それに基づく日本国及び外国における特許権、実用新案権、意匠権「工業所有権」という）を受ける権利又は工業所有権を派遣社員から継承することができ、派遣社員はこの継承に一切異議を述べない。この場合において、会社又は派遣先が、派遣社員に対し、継承に対する対価を支払う必要があるときは、派遣先が関係規程その他で定める額を派遣社員に支払う対価とする。

- 2 派遣社員は、派遣業務に関連して発明した場合は会社及び派遣先に報告しなければならない

いものとし、会社又は派遣先が職務発明等に該当すると判断した場合は、当該発明について特許・登録の出願をし、又は特許・登録を受ける権利を第三者に譲渡してはならない。

- 3 派遣社員は、派遣業務を職務として遂行したことに際して作成された研究資料、理論、ノウハウ、各種書類、ソフトウェア、その他あらゆる目的資料（以下「業務作成物」という）に関連する一切の著作権が派遣先に帰属することを確認し、これに対して会社及び派遣先にいかなる権利主張も対価の要求も行わない。
- 4 業務作成物のうち、著作権法第15条第1項及び第2項に基づいて派遣先が著作者となることができない著作物に関する一切の著作権（著作権法第27条、第28条の権利を含む）は、著作物完成と同時に派遣先に無償で移転する。
- 5 前項に基づいて派遣先に著作権が移転した著作物について、派遣社員は、その著作者人格権を一切行使せず、また、派遣先がその著作名義の下に公表することに同意する。

第31条（退職）

派遣社員は、次の各号のいずれかに該当するときは退職する。

1. 雇用期間が満了したとき。
 2. やむを得ない事由により退職の申し出が承認されたとき。
 3. 会社の都合による不当な理由があるとき。
 4. 派遣社員が死亡したとき。
 5. 音信不通又は行方不明の状況にあるとき。
 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。
- 2 派遣社員は、前項第2項により退職の申し出をするときは、退職を希望する日の1ヶ月前までに口頭、又は文書で会社に申し出なければならない。

第32条（解雇）

会社は、派遣社員が、次の各号のいずれか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条又は同法第21条を適用する。

1. 精神又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、又は能率が極めて悪いとき。
 3. 職務に適さないとき。
 4. 天災事変その他のやむを得ない事由により会社又は派遣先の事業の継続が不可能となったとき。
 5. 会社又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. 第25条の懲戒事由に該当し、会社が雇用契約を維持することを不相当と認めるとき。
 8. 第23条、第24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. その他前各号に準ずる事由があるとき。
- 2 派遣社員が次の各号に該当するときは、それぞれ各号に定める期間中は解雇しない。ただし、天災地変その他やむをえない事由のため、事業の継続が不可能となった場合、又は労働基準法第81条の打切補償を行った場合にはこの限りでない。
 1. 業務上の傷病による療養のために休業する期間及びその後30日間
 2. 産前産後の女性従業員が休業する期間及びその後30日間
 - 3 労働者が療養の開始後3年を経過した日において労働者災害補償保険法に基づく傷病補償年金（以下「傷病補償年金」という）を受けているときは当該3年を経過した日、又は療養の開始後3年を経過した日後において傷病補償年金を受けることとなった場合は、当該傷病補償年金を受けることとなった日において、それぞれ前項本文の打切補償を行ったものとみなす。
 - 4 無期雇用派遣労働者又は労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している有期雇用派遣労働者について、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しない。

第33条（業務引継）

派遣社員は、会社との雇用契約が終了するときは、在職中に、派遣先及び会社が指定する者に対し業務上必要な引継ぎを完全に行わなければならない。

第34条（登録取消）

会社は、派遣社員が次の各号のいずれかに該当する場合は、派遣社員の登録を取り消す。

1. 派遣社員から登録取り消しの申し出があったとき。
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、又は適当でないとして判断したとき。
4. 登録時、又は採用時に、経歴、職能、資格、賞罰を詐称した場合、又は、その他の事項について虚偽の申告をしたとき。
5. 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、又は名誉、信用を損なうような行為があったとき。
6. 第25条17号又は第18号のいずれかに該当したとき。
7. その他、本規則、又は「機密情報保持規程」に違反したとき。

第35条（使用証明）

派遣社員が退職又は解雇に際し、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36条（個人情報）

派遣社員は、会社の所定の事項、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、取引先会社への営業情報の送付、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。
- 3 会社は、前項の目的のために全国健康保険協会、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及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、法令又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。

第37条（特定個人情報）

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。

- 2 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。
- 3 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。
- 4 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。

第38条（公民権の行使等 無給）

会社は、派遣社員本人の申し出により公民権行使又は公の職務執行のために派遣就業を離れることを認めるものとする。ただし、業務に就かなかつた期間・時間は本規則に特段の定めのない限り、無給とする。

第39条（安全衛生）

派遣社員は、会社又は派遣先の行う安全衛生に関する指示等を守り、災害の防止に努め、日常、健康の管理に留意しなければならない。

第40条（精算）

派遣社員は、退職しようとするとき（解雇されたときを含む）は、速やかに会社から支給・貸与された物品等を返還し、その他会社に対する債務を精算しなければならない。

第41条（無期雇用派遣社員の定年）

無期雇用派遣社員の定年は、満60歳とし、定年に達した日をもって退職とする。ただし、定年に達した無期雇用派遣社員が継続勤務を希望した場合は、規定にかかわらず、65歳に達するまで定年退職日の翌日から引き続き再雇用することがある。その場合の就業場所、就業期間、賃金等の労働条件は個別に別途定める。

第42条（通勤手当）（令和2年4月1日追加）

通勤手当は、通勤に要する実費に相当する金額を支給する。
取扱は【通勤手当支給取扱規程】による。

附則

1. この規則は平成30年8月1日から施行する。

附則（令和2年4月1日追加）

1. この規則は令和2年4月1日から施行する。