

# 派遣従業員就業規則

## (目的)

- 第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、労働基準法（以下「労基法」という。）第89条に基づき、株式会社プラスアルファ（以下「会社」という。）の登録型派遣従業員（以下「派遣社員」という）の労働者の就業に関する事項を定めるものである。
- 2 この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基法、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「改正派遣法」という。）、その他関係各法令等の定めによる。

## (規則遵守の義務)

- 第2条 会社及び派遣社員はこの規則を遵守し、相互に協力して社業の発展と労働条件の向上に努める。

## (採用)

- 第3条 会社は、就業を希望する者に対して、所定の手続に基づいて登録を行い、会社が能力、経験などから適任と認めた者をその都度採用する。
- 2 採用に当たっては、その都度就業条件を明示し、個別に雇用契約を結ぶこととする。
- 3 前項の雇用契約は、労働者派遣契約の都度締結する。

## (業務の内容)

- 第4条 派遣社員が従事すべき業務の内容は、会社が前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、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5条 派遣社員の雇用期間は、1回の契約について1年を超えないものとし、その都度個別に定める。
- 2 前項の雇用期間は、更新することができる。

## (就業の場所)

- 第6条 派遣社員は、採用に当たって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。
- 2 派遣社員は前項の指示について拒否することができる。この場合には第3条の雇用契約は成立しなかったものとする。

## (就業時間および休憩時間)

- 第7条 派遣社員の就業時間および休憩時間は、派遣先事業所の就業条件その他で定める事情を勘案し、雇用契約書（派遣就業条件明示書を兼ねる）において示すものとする。

## (休日)

- 第8条 派遣社員には、少なくとも週1日または4週に4日の休日を与える。
- 2 前項の休日は、業務の都合により変更することがある。
- 3 慶弔休暇は、正社員就業規則に準ずる。

## (時間外、休日労働)

- 第9条 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、就業時間外または休日に労働させることがある。ただし、労働者派遣契約の定め

- るところによる。
- 2 会社は前項の休日に労働させる場合、振替休日を与えることがある。

(年次有給休暇)

- 第 10 条 会社は、派遣社員が雇い入れの日から起算して 6 ヶ月間継続勤務し、所定労働日の 8 割以上出勤した場合（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〔以下同じ〕）、また 1 年 6 ヶ月以上継続勤務した派遣社員については、6 ヶ月を超えて継続勤務する日から起算した継続勤務年数が、3 年 6 ヶ月未満までは 1 年ごとに 1 労働日を加算し、3 年 6 ヶ月を超える場合は 1 年ごとに 2 労働日を加算した有給休暇を付与する。
- 2 前項の付与日数は、20 日を限度とする。
  - 3 出勤日数、勤務年数は未就労期間（第 3 条の雇用契約が結ばれていない期間）が 1 日に達したときは、一旦消滅し、次の就労日を基に改めて起算日と勤務年数を設定し直し、以後も同様とする。
  - 4 年次有給休暇の有効期間は 2 年間とする。
  - 5 年次有給休暇の利用日は、雇用契約に定められた労働日に限るものとする。

(賃 金)

- 第 11 条 賃金の決定、計算及び支払いの方法に関する事項は個別契約によって定める。
- 2 派遣社員が 1 日 8 時間、または週の法定労働時間を超えて労働し、もしくは休日に労働した場合は、労働基準法の定めるところにより割増賃金を支払う。
  - 3 前項は、雇用契約において明示する。

(交通費)

- 第 12 条 会社は、交通費として月額 2 万円を上限として、1 日当たりの実費に出勤日数を乗じた金額、もしくは 1 ヶ月の定期代のいずれか安い方の金額で支給する。ただし、公共交通機関等を利用しなければ通勤することが困難である従業員以外の従業員であって公共交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離（一般に利用する最短の経路の長さによる。が片道 2km 未満であるものを除く。

(賃金改定)

- 第 13 条 会社は社会・経済情勢の変化によって賃金の見直しを行う必要があると認めた場合並びに改正派遣法第 30 条の 4 第 1 項の規定に基づく労使協定（以下「労使協定」という。）の記載条件に従って、派遣社員の賃金の改定を行うことがある。
- 2 第 3 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、その都度協議して定める。

(賞 与)

- 第 14 条 会社は、労使協定の定めに従って賞与を支給する。

(退職金)

- 第 15 条 会社は、退職または解雇に際して、労使協定の定めに従って退職金を支給する。

(健康診断)

- 第 16 条 会社は、雇用期間が 6 ヶ月以上で、健診日現在在籍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。

(労働災害)

- 第 17 条 派遣社員が業務上または通勤途上の災害を被った場合における補償は、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。

(産前産後の休暇等)

第 18 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、業務に就かなかつた期間・時間は無給とする。

(服 務)

第 19 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) この規則および業務上の指揮命令を遵守して誠実に職務に従事すること
- (2) 出退勤・遅刻・早退に際しては、出退勤管理簿(タイムシート)を作成すること
- (3) 派遣先の就業に関する規定を尊重し、所定就業時刻以降は、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
- (4) 就業中は、勝手に職場を離れたり、私用面会をしないこと
- (5) 就業中は、その職場にふさわしい服装をすること
- (6) 事前に許可された日常携行品以外の私物をみだりに事業所に持ち込まないこと
- (7) 事業所及び派遣先事業所の施設、機器、什器、備品、書類等を大切にし、消耗品は節約に留意して使用すること
- (8) 職場の整理整頓に努め、退出するときは、後かたづけをすること

(懲 戒)

第 20 条 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、戒告、出勤停止、懲戒解雇又は減給の処分を行う事が出来る。

- (1) 正当な理由のない遅刻、早退、職場離脱、欠勤が多いとき
  - (2) 業務上知り得た会社又は派遣先の重大な秘密を漏らしたとき
  - (3) 故意又は重大な過失により会社又は派遣先に損害を与えたとき
  - (4) 就業規則第 19 条に定める服務規程に違反したとき
  - (5) 派遣先の指揮命令や服務規律に従わなかったとき
- 2 懲戒解雇は即時解雇とし、行政官庁の認定を受けたときに限り解雇予告手当を支払わない。
- 3 減給は一事案について平均賃金の半日分以内とし、総額は一賃金計算期間中における賃金の 10 分の 1 の範囲内とする。

(損害賠償)

第 21 条 派遣社員が故意あるいは重大な過失によって、会社又は派遣先に損害を与えたときは、事情により、その全部または一部を賠償させることがある。

(退 職)

第 22 条 派遣社員は、次の各号のいずれかに該当するときは、退職するものとする。

- (1) 雇用期間が満了したとき。
  - (2) 退職の申し出が承認されたとき。
  - (3) 会社の都合により正当な理由があるとき。
  - (4) 死亡したとき。
  - (5) 無断で 3 日以上欠勤し、そのまま本人との連絡が取れない場合は、連絡が取れなくなった日から 14 日を過ぎた時点で就業の意思なしとして自動退職とする。
- 2 前項第 2 号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 ヶ月前までに文書で会社に申し出なければならない。

(精 算)

第 23 条 派遣社員は、退職しようとするとき(懲戒解雇又は解雇された時を含む、以下同じ)は、速やかに会社から支給された物品を返還し、会社に対する債務を精算しなければならない。

- 2 会社は派遣社員が退職した時は、権利者の請求があった場合は、請求を受けてから 7 日以内にその者の権利に属する金品を返還する。

(解 雇)

- 第 24 条 派遣社員が、次の各号のいずれかに該当するときは解雇する。雇用契約期間中の解雇については労働基準法第 20 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られたとき
  - (2) 勤務状態または能率が極めて悪いとき
  - (3) 正当な理由なく、しばしば無断欠勤したとき
  - (4) 第 19 条または第 20 条の規定に違反し、改善の見込みがないとき
  - (5) その他全各号に準ずる事由があるとき
- 2 前項により解雇された派遣社員は、登録を取り消すこととする。
  - 3 無期または有期の契約期間を問わず、派遣契約の終了のみを理由として解雇することはなく、就業継続の措置を取ることとする。
  - 4 雇用契約期間中に派遣契約が終了した派遣労働者に関しては、次の派遣先が見つからない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合は、雇用契約が満了するまで労働基準法第 26 条に基づく手当を支払うものとする。

(欠勤に関する措置)

- 第 25 条 派遣社員は欠勤しようとするときは事前に所属長へ届け出なければならない。この場合において事前に申し出る余裕のない場合は、当日就業時間前に届け出るものとする。
- 2 傷病による欠勤が 5 日をこえる時は医師の診断書を提出するものとする。

(教育訓練)

- 第 26 条 教育訓練は雇用するすべての派遣労働者を適用対象とし実施するものとする。
- 2 教育訓練の受講時間は労働時間として取り扱い、受講時間に従った給与を支払う。なお受講料については無償とする。
  - 3 フルタイムで 1 年以上雇用見込みの派遣労働者については、毎年おおむね 8 時間以上の教育訓練に参加するものとし、合理的理由なく参加しない場合は懲戒の対象となる。

(付則)

平成 20 年 4 月 1 日より適用  
平成 27 年 9 月 30 日改定  
令和 2 年 3 月 31 日改定