

公益社団法人 茨城県シルバー人材センター連合会
派遣労働会員 就業規則

第1章 総則

(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、公益社団法人茨城県シルバー人材センター連合会（以下「連合会」という）が行う労働者派遣事業（以下「シルバー派遣事業」という）における派遣労働者としての会員（以下「派遣労働会員」という）の就業に関する基本的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派遣労働会員の就業に関する事項は、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「派遣法」という）、労働契約法及びその他関係法令の定めるところによる。

(適用)

- 第2条 この規則は、連合会がシルバー派遣事業所として届け出た事務所（以下「実施事業所」という）の派遣労働会員について適用する。

(派遣労働会員の定義)

- 第3条 この規則において派遣労働会員とは公益社団法人茨城県シルバー人材センター連合会シルバー派遣事業実施規程第10条に基づき派遣労働を希望する会員としての登録を完了した会員（以下「派遣登録会員」という）であって、連合会と派遣先との労働者派遣個別契約に基づき、連合会と雇用契約を締結した者をいう。

(就業の範囲)

- 第4条 シルバー派遣事業における派遣労働は、臨時的かつ短期的な就業、又はその他の軽易な業務の範囲とし、原則としては軽易な業務への就業とする。
- 2 前項において臨時的かつ短期的な就業とは、連続的又は断続的な概ね月10日程度以内の就業をいい、その他軽易な業務とは、概ね1週間当たりの就業時間が20時間に満たないものをいう。
- 3 第1項にかかわらず、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高齢法」という）第39条による業務拡大の指定を受けた業務については、指定を受けた範囲に限り、臨時的かつ短期的な就業、又はその他の軽易な業務の範囲を超えた「高年齢退職者の能力を活用して行う業務」への就業ができるものとする。その場合の就業時間は、労働条件通知書兼就業条件明示書に定める。

(規則の遵守)

- 第5条 派遣労働会員は、この規則及びその他の諸規程を遵守し、信義に従い誠実に権利を行使し、かつ義務を履行すべきであり、その義務の本旨に従った労務の提供を心がけなければならない。

第2章 採用

(派遣労働会員の採用選考)

第6条 実施事業所は、派遣先との労働者派遣個別契約に基づき、派遣登録会員の中から、知識、経験、技術、技能、健康状態、業務適性及び就業条件等を考慮して当該派遣契約業務に従事する会員を選考する。

(雇用期間)

第7条 派遣労働会員の雇用期間は、原則として派遣先との労働者派遣個別契約に定められた派遣期間とする。

(派遣労働者の雇用)

第8条 実施事業所は派遣労働会員の雇用に際しては、あらかじめ、連合会の概要、派遣労働者としての雇用であることのほか、労働条件通知書兼就業条件明示書及びこの規則を交付することにより、その者の待遇に関する事項等の労働条件及び就業条件等を明示し、それらの事項に派遣登録会員の同意を得た上で、雇い入れるものとする。

2 実施事業所は派遣労働会員の雇用に関し、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ため、派遣元責任者を選任する等必要な措置を講ずるほか、必要に応じた教育訓練等を実施するものとする。

3 派遣労働会員は、採用時に番号連絡票により個人番号を届け出るものとする。また、給与振込依頼書、派遣労働会員通勤経路届等を定められた期日までに実施事業所に提出しなくてはならない。また、それらの書類の記載事項に変更が生じたときは、速やかに書面で実施事業所に届けなければならない。

4 前項の規定に基づき実施事業所に提出された書類は、次の各号の目的のためにのみ使用する。

(1) 賃金の支払及び所得税、雇用保険料及び社会保険料の控除（第4条第3項に定める業務拡大の指定を受けた場合に限る）

(2) 健康管理

(3) 就業する派遣業務の選定

(4) 就業に際し特別な配慮が必要な業務における遵守事項の確認、その他連合会の雇用管理の目的を達成するために必要な事項

5 提出書類に不正があった場合は、雇用を取り消す場合がある。

(雇用契約の更新)

第9条 雇用契約の更新はその可能性を労働条件通知書兼就業条件明示書に記載する。

(試用期間)

第10条 試用期間はこれを設けない。

第3章 勤務時間、休憩、休日及び休暇

(勤務時間、休憩時間及び休日)

第 11 条 派遣労働会員の勤務時間及び休憩時間は、労働基準法第 32 条及び第 34 条によるものとし、始業時間、終業時間及び休憩時間の配置については、あらかじめ労働条件通知書兼就業条件明示書で明示した時間のとおりとする。

2 派遣労働会員の休日は、労働基準法第 35 条による。

(休日の振替)

第 12 条 業務の都合でやむを得ない場合は、前条の休日を予め他の日と振り替えることがある。

2 前項の場合、事前に振替による休日を指定して派遣労働会員に通知する。

(超過勤務及び休日勤務)

第 13 条 原則として法定の時間外労働又は休日労働を行わせることはない。ただし、特段の事情により、法定の時間外労働又は休日労働を命ずる必要がある場合は、あらかじめ連合会と労働者代表者との間で、時間外又は休日労働に関する協定を定め、その範囲内において、派遣先の命令によりこれを行わせることができる。

2 派遣先は、所定外の時間外労働及び休日労働については、法定内（時間外又は休日労働に関する協定がある場合は、協定の範囲内）かつ労働条件通知書兼就業条件明示書に記載の範囲内において、命ずることができ、派遣労働会員は正当な理由がない限り、これに従わなければならない。

(年次有給休暇)

第 14 条 派遣労働会員が雇入れの日から 6 か月間継続勤務し、全労働日の 8 割以上出勤した場合には、年次有給休暇を与える。年次有給休暇の日数は別表 1 に記載したとおりとする。

2 当該年度に行使しなかった年次有給休暇は、当該年度付与日数を限度に次年度に限り繰り越すことができる。

3 派遣労働会員が前項の休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ所定の手続きに従って派遣先及び実施事業所に届け出ることとする。ただし、派遣先の業務の都合等により連合会の判断において他の時季に変更することがある。

4 第 1 項の年次有給休暇が 10 日以上与えられた派遣労働会員に対しては、第 3 項の規定にかかわらず、付与日から 1 年以内に、当該派遣労働会員の有する年次有給休暇日数のうち 5 日について、実施事業所が派遣労働会員の意見を聴取し、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、第 3 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。

5 年次有給休暇の取得は、原則として 1 日単位とする。

(育児・介護休業、子の看護休暇等)

第 15 条 派遣労働会員のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休業、育児・介護のための所定外労働、時間

外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等の適用を受けることができる。

2 育児休暇・介護休暇中の賃金は支給しない。

(裁判員等のための休暇)

第 16 条 派遣労働会員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、次の通り休暇を与える。休暇中の賃金は支給しない。

(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

(派遣労働会員の待遇決定方式)

第 17 条 あらかじめ、派遣先から派遣労働会員が従事する業務ごとに、派遣先の比較対象労働者の賃金、その他すべての待遇に関する情報提供を受け、不合理な待遇差が生じないように、派遣労働会員の待遇を決定する。

2 派遣労働会員の賃金決定方式は、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法第 30 条の 3 の規定による、派遣先に雇用される比較対象労働者との均等・均衡により賃金を決定する「派遣先均等・均衡方式」とする。

第 4 章 賃金

(賃金)

第 18 条 派遣労働会員の賃金は原則時間給とし、賃金の額の決定に当たっては、派遣先から明示された比較対象労働者の賃金を基に、業務の内容、責任の程度、業務の内容と責任の程度及び配置変更の範囲、派遣労働会員の能力、経験技能、その他の事情等を勘案して算定し、極力、派遣先比較対象労働者と不合理な待遇差がない賃金とする。決定した賃金の額は労働条件通知書兼就業条件明示書に記載する。

(時間外勤務手当等)

第 19 条 時間外勤務手当は労働基準法の定めによるが、法定割増率以上の時間外勤務手当の取扱は前条に準ずるものとする。

(賃金の締切り及び支払方法)

第 20 条 賃金は、原則として締切日を毎月末日とし、源泉所得税その他法令の定めにより控除すべき金額を控除した後の金額を、翌月 15 日に支払う。なお、15 日が連合会の休日に当たる場合は休日終了直後の就業日に支払う。

2 支払方法は、本人の依頼に基づき、会員本人の指定する本人名義の金融機関の預貯金口座等への振込支払とする。前項の連合会休日の場合の支払日については、金融機関休日の場合も準用する。

3 次に掲げるものは、賃金から控除する。

① 源泉所得税

② 業務拡大での就業の場合は、雇用保険の保険料の被保険者負担分。

(昇給)

第 21 条 原則として昇給は行わない。

(賞与)

第 22 条 原則として賞与は支給しない。ただし、派遣先比較対象労働者に賞与が支給される場合は、その性質・目的を考慮した上で、第 18 条に準じた取扱とする。

(その他の待遇)

第 23 条 第 18 条から前条までに定めた待遇以外の取扱については、労働者派遣法令の定めによる派遣先均等・均衡方式に基づき通勤手当は派遣先比較対象労働者と同等とし、その他の待遇についても派遣先比較対象労働者と不合理な待遇差が生じないようにするものとする。

(欠勤等の取扱)

第 24 条 派遣労働者が、欠勤、遅刻、早退等により勤務時間の全部又は一部につき勤務しなかったときは、その時間に対応する基本給は支給しない。

第 5 章 退職及び解雇

(退職)

第 25 条 派遣労働会員が次の各号のいずれかに該当する場合、当該派遣労働は終了し、退職とする。

(1) 派遣労働契約期間が満了したとき。

(2) 派遣労働会員の責に帰すべき理由により派遣先から労働者派遣契約を解除されたとき。

(3) 本人が死亡したとき。

(4) 派遣労働会員の都合により派遣労働の終了をあらかじめ申し出て、連合会の承認があったとき。退職日は、連合会と合意した日、あるいは退職願提出後 14 日を経過した後の希望退職日とする。

2 第 4 号による派遣労働の終了の申し出をするときは、原則として退職の 1 か月前までに、遅くとも 14 日前までに、やむを得ない事情がある場合を除き文書にて連合会に申し出なければならない。また、派遣労働終了までの間に必要な業務の引き継ぎを完了しなければならない。

(退職金等)

第 26 条 派遣労働会員の退職又は解雇に関しては、第 28 条又は第 30 条に基づく場合を除き、退職金等の手当は支給しない。

(派遣契約中途解除の場合の措置)

第 27 条 労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働会員の責に帰すべき事由以外の事由に基づき派遣先により労働者派遣契約の解除が行われた場合の取扱は派遣

法の定めによる。

(休業手当)

第 28 条 やむを得ず連合会が休業を行う場合には、労基法第 26 条に基づく休業手当を支払う。

(解雇)

第 29 条 派遣労働会員が次の各号にいずれかに該当する場合は解雇する。

- (1) 勤務成績が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の派遣業務にも転換できない派遣労働会員として就業に適さないと認められたとき
- (2) 心身の障害等により業務に耐えられないと認められたとき
- (3) シルバー事業の運営上又は天災事変その他やむを得ない事由により、事業の縮小を行う必要が生じ、かつ他の派遣業務への転換が困難なとき
- (4) 第 37 条の懲戒による解雇事由に該当する場合
- (5) 前各号のほか、それらに準ずる解雇に相当する合理的事由があるとき

2 前項の規定による派遣労働会員の解雇に際して派遣労働会員から請求のあった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

(解雇予告)

第 30 条 前条の解雇をする場合は、法の定める範囲において、少なくとも 30 日前に予告するか又は 30 日分の平均賃金を支払う。ただし、予告期間は平均賃金を支払った場合、その日数分だけ短縮する。

2 前項の規定は、派遣労働会員を第 37 条に定める懲戒解雇とする場合及び天災事変その他やむを得ない事由で事業の継続が不可能となる場合であって、労働基準監督署長の認定を受けて解雇するときには適用しない。

第 6 章 服務

(服務)

第 31 条 派遣労働会員は、派遣就業に当たってこの就業規則及び連合会があらかじめ明示する労働条件通知書兼就業条件明示書に記載された就業条件に従って就業しなければならない。

2 派遣労働会員は、派遣就業に当たっては前項によるほか、派遣先の直接の指揮命令者あるいは派遣先責任者の指揮命令に従わなければならない。

3 派遣労働会員は、派遣先における就業条件に係る指揮命令が、あらかじめ明示した条件と異なるときは、労働条件通知書兼就業条件明示書に記載された派遣先責任者又は派遣先の苦情の申し出を受ける者に対し苦情を申し出ることができ、申し出た苦情について適切な処置が講じられないときは、遅滞なく派遣元責任者あるいは派遣元の苦情の申し出を受ける者に連絡しなければならない。

4 派遣労働会員は、本章の各条に掲げる事項を守り、服務に精励しなければならない。これに抵触したときは、第 7 章に定める懲戒の対象とすることができる。

5 派遣労働会員は、就業に関し次の事項を遵守しなければならない。

- (1) 社会人として当然守るべき社会的なルール及びマナーを遵守すること。
- (2) 常に品位を保ち、派遣先及び連合会の信用又は名誉を傷つけないこと。
- (3) 常に心身の健康の保持増進に努めるとともに、清潔感のある服装と態度をもって誠実に職務に専念すること。
- (4) 就労に差支えのない病気怪我等の治療中の場合は、必ず医師の指示に従い、指示通りの服薬を行うなど事故につながる危険のある発症の防止に努めること。
- (5) 職務上知り得た派遣先及び連合会の個人情報、営業機密、技術情報等の機密情報を漏洩、開示し、又は不当に利用しないこと。その職を退いた後も同様とする。派遣先の協力企業等の機密情報についても同様とする。
- (6) 派遣先の許可なく、派遣先の文書、記録、情報(電子データ等を含む)、帳簿、その他の物品等を就業場所以外に持ち出さないこと。
- (7) 派遣先から貸与された ID・パスワード等は自己で厳重に管理し、第三者への漏洩、開示、提供及び不正使用を行わないこと。
- (8) 派遣先が貸与するパソコン、タブレット端末、携帯電話、スマートフォン、その他情報関連機器(蓄積されている情報も含む)を紛失又は破損しないこと。また、当該情報関連機器を紛失又は破損した場合は、直ちに、情報漏洩防止の対策を行うとともに、派遣先に報告すること。
- (9) 派遣先のパソコン、ネットワーク等の電子システムに、派遣先のシステム管理責任者の許可なく、ソフトウェア等のインストール及びアンインストール、周辺機器等の接続及び環境の改変を行わないこと。また、業務に必要なでないデータを保存しないこと。
- (10) 派遣先の業務以外の目的で、派遣先の許可なく派遣先の電子メール、インターネット閲覧ソフト、SNS等のネットワーク環境を利用しないこと。
- (11) 独断で労働条件通知書兼就業条件明示書に記載のない業務に従事するなど自己の業務上の権限を超えたことを行ったり、業務遂行上の権限を濫用したりしないこと。
- (12) 派遣先の命令なく、所定時間外の労働あるいは所定の就業日以外の労働を行わないこと。
- (13) 就業の開始及び終了時刻及び休憩の開始及び終了時刻を所定の様式により、正しくかつ遅滞なく届け出ること。また、この届出について虚偽の申告をしたり、他の派遣労働会員に届け出の代行をさせる等の行為により届け出の客観性を損なわせないこと。
- (14) 派遣先、実施事業所、連合会本部事務所(以下「本部事業所」という)いずれの職場にかかわらず、相互に協力して職場の秩序維持及び職場環境の向上に努めること。
- (15) 派遣先の就業に関する規則を尊重し、職場の秩序維持、安全確保、災害防止に努め、施設利用上(機械、器具、その他の備品の取扱・保管の管理、消耗品等の節約等)の遵守事項を厳守すること。
- (16) 職場の整理整頓に努め、常に清潔に保つようにすること
- (17) 派遣先の承認を得ずに日常携行品以外の私物、特に高額の金品等を職場に持ち込まないこと。
- (18) 派遣先、実施事業所及び本部事業所等の職場において口論、けんか、その他のトラブルを起こさないよう万全を期すこと。
- (19) 派遣先及び実施事業所、本部事業所の業務を妨害しないこと、又職場の風紀秩序を乱さないこと。

- (20) 第 32 条（セクシャルハラスメントの禁止）及び第 33 条（職場でのパワーハラスメントの禁止）に定めるセクシャルハラスメント若しくはパワーハラスメント又はこれらに相当する行為により、以下の各員に不利益を与えたり、職場の環境を低下させないこと。
- ① 連合会、各シルバー人材センターの役員、職員、並びにシルバー人材センターの会員
 - ② 派遣先の役員、従業員、就業中の派遣労働者（以下「派遣先の役職員等」という）
 - ③ 派遣先の顧客、施設利用者、取引先及び協力関係法人の役員、従業員、就業中の派遣労働者並びに派遣先への来訪者等（以下派遣先の関係者等という）
- (21) 派遣先及び実施事業所、本部事業所において、事業所管理責任者の許可なく、ビラ等の文書画の配布・掲示・回覧・共用電子システムへの掲載、演説、集会、署名運動、募金、政治、宗教、営利及びこれらに準ずる行為及び活動を行わないこと。
- (22) 以下の各員に対し、それぞれの管理責任者の許可なく、政治、宗教、商取引等に関する勧誘を行わないこと。
- ① 連合会、各シルバー人材センターの役員、職員、並びにシルバー人材センターの会員
 - ② 派遣先の役職員等及び派遣先の関係者等
- (23) 他の派遣労働会員等を教唆してこの規則に反するような行為、秩序を乱すような行為をさせないこと。
- (24) 運転業務への従事に際し「シルバー派遣による運転業務に係る安全就業基準」に反する行為を行わないこと。
- (25) 連合会及び派遣先双方の特別の許可なく、派遣労働会員の所有するあるいは派遣労働会員が貸与を受けた自家用車を業務に使用しないこと。
- (26) 派遣先責任者の許可なく酒気を帯びて就業しないこと
- (27) 派遣先の規則に反して喫煙を行わないこと。
- (28) 前各号の他、派遣労働会員の遵守すべき事項として明示された事項に従うこと。

（セクシャルハラスメントの禁止）

第 32 条 派遣先職場又はこれに準ずる場所及び連合会において、相手方の望まない性的言動により、相手方及び他の従業員や会員に不快感を与える行為や就業環境を害すると判断される行為等を行ってはならない。

（職場のパワーハラスメントの禁止）

第 33 条 職務上の立場や人間関係などの派遣先職場内又は連合会内の優位性を背景にした業務の適正な範囲を超える言動により、派遣先の役職員等、派遣先の関係者等、他の会員、各シルバー人材センターの役職員等に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するような行為をしてはならない。

（遅刻・欠勤の手続）

第 34 条 派遣労働会員は、欠勤しようとするときは、事前に実施事業所及び派遣先責任者へ届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前に申し出る余裕のない場合は、始業時刻までに電話などにより届け出ること。また、遅刻しようとする場合も同様とする。

（早退・外出）

第 35 条 派遣労働会員は、やむを得ない私用により早退又は外出しようとするときは、予め派遣先責任者又は派遣元責任者の代行者の許可を受けなければならない。

第 7 章 表彰及び懲戒

(表彰)

第 36 条 連合会は、派遣会員が次のいずれかに該当するときは、表彰することがある。

- (1) 勤務態度、業績共に群を抜いて優秀で派遣先から格段に高い評価を受け、シルバー派遣事業の発展に功績があったとき。
- (2) 社会的功績があり、連合会及び実施事業所の名誉となったとき。

(懲戒)

第 37 条 連合会は、派遣労働会員が次の各号に該当するときは、懲戒処分に処する。

- (1) 無断欠勤が引き続き 14 日以上に及び、出勤の督促に応じない又は連絡が取れないとき。この場合、無断欠勤とは、正当な理由なく第 34 条に定める届け出を行わずに欠勤することをいう。
- (2) 故意又は重大な過失により派遣先又は連合会に損害を与え、又は業務上支障を及ぼしたとき。
- (3) 業務上知り得た派遣先又は派遣先の取引先あるいは連合会の個人情報、営業機密、技術情報等の機密情報の滅失、毀損、開示、不当な利用、又は管理区域外への漏洩を行ったときあるいは行おうとしたとき。
- (4) 正当な理由なく派遣先又は連合会の職務命令に従わず、業務の遂行を拒否するとき。
- (5) 事故及び災害の防止についての派遣先又は連合会の命令に従わないとき。
- (6) 欠勤、遅刻、早退、私用外出が多く、業務遂行に支障をきたしたとき。
- (7) 業務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受けるなど不正な行為を行ったとき。
- (8) 実施事業所及び派遣先の材料・設備等を利用して私品を作り、又は作らせたとき。
- (9) 実施事業所及び派遣先の物品を正当な理由なく部外に持ち出したとき。
- (10) 暴力、暴言その他素行不良で実施事業所又は派遣先の秩序及び風紀を乱したとき（第 32 条のセクシャルハラスメント及び第 33 条のパワーハラスメントを含む。）
- (11) 派遣先、派遣先の役職員等、派遣先の関係者等、連合会及び実施事業所の役職員等の業務上の関係者を誹謗若しくは中傷し、又は虚偽の風説を流布若しくは喧伝し、派遣先あるいは連合会及び実施事業所の業務に重大な支障を与えたとき。
- (12) 刑法上の罰を科せられ、派遣先若しくは連合会の名誉を損ずる行為があったとき。
- (13) たとえ軽微な非違行為であっても、再三の注意、指導にもかかわらず改悛又は向上の見込みがないとき。
- (14) 第 6 章（服務）に違反し、その結果が重大であるとき。
- (15) その他この規則に違反し又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。
- (16) この規程に定められた事項に違反し、懲戒に値すると認められたとき

(懲戒の種類)

第 38 条 懲戒は情状に応じて、けん責、減給、出勤停止及び懲戒解雇のいずれかとする。

- (1) けん責

始末書を提出させて将来を戒める。

(2) 減給

始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の半額、及び総額が1か月の賃金総額の1割のいずれも越えることはない。かつ、減給後の金が最低賃金法に定める茨城県の最低賃金を下回ることはない。

(3) 出勤停止

始末書を提出させるほか、4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

予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当を支給しない。

(損害賠償)

第39条 派遣労働会員が故意又は過失によって連合会又は実施事業所に損害を与えたときは、連合会は全部又は一部の賠償を求めることがある。また、派遣労働会員が損害を賠償したとしても、連合会は原則として懲戒規程に基づき懲戒等を行うものとする。

第8章 安全及び衛生

(安全衛生)

第40条 派遣労働会員は、連合会及び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、健康の管理に留意するものとする。

(災害防止)

第41条 派遣労働会員は労働安全衛生法、関係法令及び連合会又は派遣先の定める安全衛生に関する諸規則等を守り、施設の保安、職場の整理整頓、負傷及び疾病の回避に努め、災害の発生を未然に防止するとともに健康の維持に努めなければならない。

(健康診断)

第42条 連合会は、労働安全衛生法令の定めによるほか、必要に応じ派遣労働会員に健康診断を受診させ、その結果の提出を求めることができる。なお、提出された健康情報は、連合会の個人情報適正管理規程に従い厳重に管理し、連合会の就業管理、健康管理の目的のみに利用するものとする。

(災害補償)

第43条 派遣労働会員が、業務上又は通勤途上の災害により負傷し、又は、疾病にかかった場合は、労働者災害補償保険法の定めるところにより補償を受けることができる。

2 派遣労働会員が前項の補償を受けようとする場合は、実施事業所に申し出るものとする。

3 派遣労働会員の派遣先への通勤経路は、安全面を考慮した合理的な最短経路とし、その経路を通勤開始に先立ち実施事業所に届け出るものとする。

第9章 発明・考案

(発明・考案)

第44条 派遣先の発意に基づき、派遣労働会員が業務遂行中に、派遣先事業所の内外を問わず、著作、発明、考案をした場合は、その著作権、特許権、実用新案権、工業所有権、ノウハウなどの知的財産権は全て派遣先に帰属するものとする。

第10章 無期労働契約への転換

(無期労働契約への転換)

第45条 通算雇用期間が5年を超える派遣労働会員は、別途定める様式により連合会へ申し込むことにより、申し込み時点で締結している労働契約の雇用期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約への雇用に転換することができる。

2 前項の通算雇用期間は、平成25年4月1日以降に開始する労働契約の雇用期間を通算するものとし、申し込み時点での派遣労働契約については、その雇用期間の末日までの期間とする。ただし、下表に示す一定の雇用期間の中断（クーリング期間）がある場合は、その中断期間以前の雇用期間は通算しないものとする。

雇用の中断期間の直前の 雇用契約の期間	それまでの雇用期間の通算が除外されること になる雇用の中断期間（クーリング期 間）
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超	6か月以上

3 無期雇用に転換した派遣労働会員（以下「無期転換労働会員」という）の転換後の就業は、原則として労働者派遣による就業とし、その労働条件は転換前の労働条件に準ずるものとする。

4 前項にかかわらず、派遣労働需給の状況等、業務上の必要性がある場合は、個別の雇用契約により転換前の労働条件から合理的な範囲で労働条件を変更することがある。この場合、無期雇用に転換した労働会員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

(適用除外)

第46条 無期転換労働会員には、以下の規定を適用しない。

(1) 第7条 雇用期間

(2) 第25条 退職（第53条 無期転換労働会員の退職 を適用する。）

(無期転換労働会員の休業手当)

第47条 無期転換労働会員であり、労働者派遣契約が終了した者について、次の派遣先を見つけれない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させる場合には休業手当と

して労働基準法第 26 条に定める休業手当を支払う。なお、その際の就業日数などの条件は直前に契約していた労働者派遣契約に従う。

（無期転換労働会員の休暇）

第 48 条 第 3 章に定めるとおりとし、傷病休暇はこれを設けない。

（無期転換労働会員の休職）

第 49 条 無期転換労働会員が各号のいずれかに該当するときであつて、連合会が必要と判断した場合には休職を命ずることがある。

- (1) 業務上負傷し若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し疾病にかかった場合
- (2) 業務外の傷病による欠勤が発生し、欠勤開始日から暦日で 60 日を超えてなお療養を継続する必要があるため勤務できないとき。
- (3) 精神又は身体上の疾患により労務提供が不完全なとき。
- (4) 刑事事件に関し起訴されたとき。
- (5) その他業務上の必要性又は特別の事情があつて休職させることを適当と認めたとき。

（無期転換労働会員の休職期間）

第 50 条 前条に定める休職の期間は、次に定めるところによる。

- (1) 前条第 1 号の業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、疾病にかかった場合は、医師の診断による労務可能又は症状固定となるまでの療養に必要な期間。
 - (2) 前条第 2 号の業務外の傷病による場合は、6 か月を超えず、かつ当該職員が無期転換労働会員として勤務した期間の 2 倍を超えない範囲内において療養を要する程度に応じ、連合会が必要と認める期間。この場合において、復職後 6 か月以内に再び同一疾病により休職を命ぜられた場合の休職期間は復職前の休職期間に引き続くものとみなす。
 - (3) 前条第 3 号の精神又は身体上の疾患により労務提供が不完全なときは、第 2 号の期間に相当する期間
 - (4) 前条 4 号に該当する場合の休職期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する期間。
- 2 前条第 1 号から第 3 号により休職し、休職期間が満了しても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。

（無期転換労働会員の休職の効果）

第 51 条 休職者は、無期転換労働会員の身分を有するが、職務に従事しない。

- 2 休職期間は、勤務期間に通算しない。
- 3 休職期間中は、無給とする。

（無期転換労働会員の復職）

第 52 条 連合会は、休職者の休職理由が消滅したとき、又は所定の休職期間が終了したときは、当該休職者の復職を命ずるものとする。ただし、復職する業務は、復職者の能力、経験等及び復職時点の派遣労働需給等の状況に基づき判断するものとする。

- 2 休職者が復職する場合は、医師の診断書を提出するとともに、連合会が指定する医療

機関での診断を受けなければならない。連合会は、診断内容及び当該無期転換労働会員の復職可能な業務内容等を総合的に勘案し、復職させるかどうかを決定する。

3 前項での診断書提出に際し、連合会が診断書を発行した医師に意見聴取を求めた場合、無期転換労働会員はその実現に協力しなければならない。

4 無期転換労働会員が第2項の連合会が指定する医療機関での診断を正当な理由なく拒否した場合、第2項の診断書を休職事由が消滅したか否かの判断材料として採用しない。

（無期転換労働会員の退職）

第53条 無期転換労働会員が次の各号の一に該当する場合は、その定める日に退職とし、無期転換労働会員としての身分を失う。

- (1) 死亡したとき。
- (2) 自己都合による退職を願い出て、連合会の承認があったとき。
- (3) 休職期間が満了した時点で、なお休職事由が継続し、復職できないとき。
- (4) 第29条の解雇に該当するとき。
- (5) 第45条第4項に反し、連合会の示した代案に同意しないとき。
- (6) 第54条に定める定年に達したとき。

（無期転換労働会員の定年）

第54条 無期転換労働会員の定年は次項のとおりとし、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 無期転換労働会員の定年は原則70歳とする。但し、70歳を超えて無期転換した場合には75歳、75歳を超えて無期転換した場合には80歳を定年とする。

3 但し、80歳の誕生日の翌日以降に無期転換する派遣労働会員は、派遣労働契約締結日以降における最初の3月31日をもって定年とし退職日とする。

4 前各項の規定により定年退職となった派遣労働会員が引き続き就業を希望し、派遣元が就業先を提供できるときは有期派遣会員として就業できる。

附則

- 1 この規則は、平成19年4月1日から施行する。
- 2 この規則は、平成24年4月1日から施行する。
- 3 この規則は、平成27年5月1日から施行する。
- 4 この規則は、平成29年7月1日から施行する。
- 5 この規則は、平成31年1月1日から施行する。
- 6 この規則は、令和元年12月17日から施行する。
- 7 この規則は、令和2年4月1日から施行する。
- 8 この規則は、令和6年4月1日から施行する。

〈別表 1 派遣労働者の年次有給休暇の日数〉

派遣労働者の年次有給休暇の日数は付与年度における週又は年間の所定労働日数に応じ、次に定める日数とする。

労働日数		雇入れの日から起算した継続勤務期間						
週所定労働日数	1年間の所定労働日数	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
5日	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日	169日から 216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日から 168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日から 120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日から 72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

年次有給休暇の行使によって支給される1日当たりの賃金を計算するにあたって適用する1日当たりの就業時間及び時給金額は、年次有給休暇を行使した時点での労働契約に基づく所定労働時間及び時給金額とする。

継続勤務期間の算定において、期間満了等による雇用契約の中断は原則として36日以内に限り継続勤務したものとみなす。

週所定労働日数及び1年間の所定労働日数は、年次有給休暇を付与した時点での労働契約に基づき算定することを原則とし、過去の実就業日数を考慮して算定する。