

# 登録型派遣社員就業規則

制定 平成25年9月1日

改定 平成26年6月1日

平成28年2月29日

## 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。）89条に基づき、o p z t株式会社（以下「会社」という）の登録型派遣社員（以下「派遣社員」という）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、労基法その他の法令の定めによる。

(派遣社員の定義)

第2条 この規則の適用対象となる派遣社員とは、会社に登録され、会社と派遣先の個別派遣契約期間の範囲内で、会社との間において当該派遣先で就労することを前提として雇用契約を締結する者（いわゆる「登録型派遣社員」）をいう。

(適用範囲)

第3条 正社員、契約社員、定年後再雇用者、パートタイム及び無期雇用派遣社員については、この規則を適用しない。

(規則の遵守)

第4条 会社は、この規則に定める労働条件により、派遣社員に就業させる義務を負う。また、派遣社員は、この規則を遵守しなければならない。

## 第2章 採用，異動等

(採用手続)

第5条 会社は、登録手続を終了した登録者の中から派遣先の業務内容により選考し、合格した者を派遣社員として採用する。

2 会社は、採用にあたり、雇用期間、労働条件その他必要な事項を派遣社員に就業条件明示書により明示する。

(採用時の提出書類)

第6条 派遣社員として採用された者は、採用された日から1週間以内に次の書類を提出しなければならない。ただし登録時に提出済の書類で記載事項に変更が生じていない書類は、この限りではない。

- ① 履歴書
- ② 誓約書
- ③ 自動車運転免許証写し(ただし、自動車運転免許証を有する場合に限る。)、パスポートなど会社が指定する本人確認に必要な書類
- ④ 資格証明書の写し(ただし、何らかの資格証明書を有する場合に限る。)
- ⑤ 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出なければならない。

(労働条件の明示)

第7条 会社は、派遣社員を採用するとき、採用時の賃金、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就業条件明示書及びこの規則を交付して労働条件を明示するものとする。

(雇用期間)

第8条 派遣社員の雇用期間は、1年以内とし採用の都度会社が定める。

- 2 前項の雇用期間は、会社が必要と判断した場合、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はあるが、自動更新はしない。
- 3 派遣社員と会社との雇用契約は、期間の定めのある契約であり、会社から前項の通知が行われない限り、派遣社員と会社との雇用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契約は期間満了により終了する。
- 4 派遣期間については労働者派遣法に基づくものとする。

(就業場所の変更等)

第9条 会社は、業務上必要がある場合は、派遣社員に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。

## 第3章 服務規律

(服務)

第10条 派遣社員は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、会社の指示命令及び派遣先の指揮命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)

第11条 派遣社員は、以下事項を守らなければならない。

- 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 この規則並びに会社及び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、常にその効率化をはかり、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、始業及び終業の時刻を記録すること。
- ④ 始業時刻には、就業できる態勢にあること。
- ⑤ 酒気を帯びて就業しないこと
- ⑥ 終業時刻前に退勤の準備をしないこと。
- 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 職場（以下、本条において派遣先の職場も含む）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、マナーの保持に努めること。
- ⑫ 品位や人格を保ち、挨拶や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職場に持ち込まないこと。
- ⑭ 職場の整理整頓に努め、退出するときは、後片づけをすること。
- 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 職場において口論、けんか、その他のトラブルを起さないよう万全を期すこと。
- 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、使用、着服及び隠匿したりしないこと。

- ⑳ 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超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 会社及び派遣先の社内及び施設内でビラの配布、演説、集会、掲示、署名運動、政治、宗教、営利等の行為、及び活動を行わないこと。
  - ㉔ 会社の役員・社員・スタッフ、派遣先の役員・社員及び派遣先の取引先・顧客の役員・社員に対し、政治、宗教及び連鎖販売取引の勧誘を行わないこと。
  - ㉕ 事前に会社に通知せず他の会社等の業務に従事しないこと。
- 2 前項の服務事項又は禁止事項のいずれか一に違反した場合は、登録を取り消すことがある。

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第12条 性的言動により、派遣先の社員等他の社員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

(職場のパワーハラスメントの禁止)

第13条 社員は、行為の内容の如何を問わず、派遣先の社員等他の社員に対し、いじめ・嫌がらせ等を行ってはならない。

2 社員は、教育、指導の目的であっても、派遣先の社員等他の社員に対し、暴行、脅迫、又は個人の名譽を棄損する等の言動を行ってはならない。

(個人情報保護)

第14条 派遣社員は、会社及び派遣先及びその取引先等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 派遣社員は、職場又は職種を異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた派遣先企業及びその取引先に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

(始業及び終業時刻の記録)

第15条 派遣社員は、始業及び終業時に所定の方法により、始業及び終業の時刻を記録し、派遣先責任者に提出しなければならない。

(遅刻、早退、欠勤等)

第16条 派遣社員は遅刻、早退若しくは欠勤する際は、事前に会社及び派遣先上司に対し申し出るとともに、承認を受けなければならない。

なお、本就業規則において本項に定める承認を経ない遅刻、早退若しくは欠勤を、「無断遅刻」、「無断早退」、「無断欠勤」とする。

- 2 前項の場合は、不就労分に対応する賃金は控除する。
- 3 傷病のため継続して5日以上欠勤するときは、医師の診断書（会社が指定することもある）を提出しなければならない。

## 第4章 労働時間、休憩及び休日

（労働時間及び休憩時間）

第17条 派遣社員の労働時間は、1週間については40時間以内、1日については8時間以内とする。

- 2 休憩時間は、実労働時間が6時間を超え8時間以内の勤務については少なくとも45分、実労働時間が8時間を超える勤務については少なくとも60分を、勤務時間の途中で定める。
- 3 始業・終業の時刻及び休憩時間は、就業条件明示書により定める。
- 4 会社は、必要がある場合は、全部または一部の者について前項に定める始業・終業ならびに休憩時間を変更することがある。

（休日）

第18条 派遣社員の休日は、毎週1日又は4週を通じて4日以上とし、休日とする日は個別の就業条件明示書により定めた日とする。

- 2 業務の都合により会社が必要と認める場合は、あらかじめ前項の休日を他の日に振り替えることがある。

（時間外及び休日労働等）

第19条の1 業務の都合により、第17条の所定労働時間を超え、又は第18条の所定休日に労働させることがある。

- 2 前項の場合、法定労働時間を超える労働又は法定休日における労働については、あらかじめ会社は労働者の過半数代表者と書面による労使協定を締結するとともに、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。
  - 3 妊娠中の女性、産後1年を経過しない女性労働者（以下「妊産婦」という）であって請
- 求した者及び18歳未満の者については、第2項による時間外労働又は休日若しくは深

夜（午後10時から午前5時まで）労働に従事させない。

- 4 災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合には、第1項から前項までの制限を超えて、所定労働時間外又は休日に労働させることがある。ただし、この場合であっても、請求のあった妊産婦については、所定労働時間外労働又は休日労働に従事させない。

#### 第19条の2（1箇月単位の変形労働時間制）

- 1 派遣先の就業時間その他必要がある場合は、全部または一部の者について、1箇月単位の変形労働時間制をとり、これにより勤務させることがある。この場合、1箇月を平均して1週間の労働時間が40時間を超えない範囲において、特定の日において8時間、または特定の週において40時間を超えて労働させることがある。ただし、18歳未満のものはこの限りではない。
- 2 前項の規定により変形労働時間制をとることとした場合には、その期間中第17条に定める1週および1日の労働時間の限度に関する規定は適用しない。
- 3 変形労働時間制の起算日は、毎月1日とする。ただし、派遣先が変形労働時間制を採用している場合において、派遣先の起算日と異なる場合は派遣先の起算日に準ずるものとする。

#### 第19条の3（1年単位の変形労働時間制）

- 1 会社は労働基準法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ある。
- 2 前項に定める変形労働時間制を採用する場合には労使協定により、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、労働日ごとの労働時間、始業・終業時間の時刻、その他法令で定めるものとする。
- 3 前項の規定により変形労働時間制をとることとした場合には、その期間中、第17条に定める1週および1日の労働時間の限度に関する規定は適用しない。

（事業場外労働）

第20条 外勤、出張その他事業所外において就業する場合で、労働時間を算定しがたいときは、就業条件明示書で定める所定労働時間就業したものとみなす。

## 第5章 休暇等

（年次有給休暇）

第21条 会社は、所定労働日の8割以上を出勤した者に対して、雇い入れの日から起算

して6箇月間継続勤務した場合、また1年6箇月以上継続勤務した派遣社員については6箇月を超えて継続勤務する日から起算した継続勤務年数1年ごとに、下表に従って年次有給休暇（以下年休という）を付与する。

週の所定時間		30時間 (以上)の 者	30時間未満の者			
			4日	3日	2日	1日
週の所定勤務日数			4日	3日	2日	1日
1年間の所定勤務日数			169日 ～216日	121日 ～168日	73日 ～120日	48日 ～72日
	6ヶ月	10日	7日	5日	3日	1日
	1年6ヶ月	11日	8日	6日	4日	2日
	2年6ヶ月	12日	9日	6日	4日	2日
	3年6ヶ月	14日	10日	8日	5日	2日
	4年6ヶ月	16日	12日	9日	6日	3日
	5年6ヶ月	18日	13日	10日	6日	3日
	6年6ヶ月以上	20日	15日	11日	7日	3日

(備考) 「1年間の所定勤務日数欄」は、週によって所定勤務日数が異なる場合に適用する。また、継続勤務時間が6ヶ月の者にあつては、当該6ヶ月の所定勤務日数を2倍して本表を適用する。

- 2 第1項の年次有給休暇を取得しようとする派遣社員は、所定の手続により、2日前までに会社および派遣先に届けるものとする。なお派遣先の届け出を必要とする場合は、就業条件通知書でその旨明記する。ただし、派遣社員が請求した時季に年次有給休暇を取得させることが事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に取得させることがある。
- 3 前項の規定にかかわらず、労働者代表との書面による協定により、各労働者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、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。
- 4 第1項の出勤率の算定に当たっては、下記の期間については出勤したものとして取り扱う。
  - ① 年次有給休暇を取得した期間
  - ② 産前産後の休業期間
  - ③ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成30年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）に基づく育児休業及び介護休業した期間
  - ④ 業務上の負傷又は疾病により療養のために休業した期間

(年次有給休暇の繰り越し)

第22条 付与日から1年以内に取得しなかった年次有給休暇は、付与日から2年以内に限り繰越して取得することができる。

2 前項について、繰越された年次有給休暇とその後付与された年次有給休暇のいずれも取得できる場合には、繰越された年次有給休暇から取得させる。

(産前産後の休業)

第23条 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性社員から請求があったときは、休業させる。ただし、無給とする。

2 産後8週間を経過していない女性社員は、就業させない。

3 前項の規定にかかわらず、産後6週間を経過した女性社員から請求があった場合は、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることがある。

4 前各項の休業は、無給とする。

(母性健康管理の措置)

第24条 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性社員から、所定労働時間内に、母子健康法(昭和40年法律第141号)に基づく保健指導又は健康診査を受けるために申し出があったときは、次の範囲で時間内通院を認める。いずれの場合も無給とする。

① 産前の場合

妊娠23週まで・・・・・・・・・・4週に1回

妊娠24週から35週まで・・・・2週に1回

妊娠36週から出産まで・・・・1週に1回

ただし、医師又は助産師(以下「医師等」という。)がこれと異なる指示をしたときには、その指示により必要な時間

② 産後(1年以内)の場合

医師等の指示により必要な時間

2 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性社員から、保健指導又は健康診査に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨申し出があった場合、次の措置を講ずる。ただし、無給とする。

① 妊娠中の通勤緩和措置として、通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として1時間の勤務時間の短縮又は1時間以内の時差出勤を認める。

② 妊娠中の休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長や休憩の回数を増やす。

③ 妊娠中又は出産後の女性社員が、その症状等に関して指導された場合は、医師等の指導事項を遵守するための作業の軽減や勤務時間の短縮、休業等の措置をとる。

(育児時間及び生理休暇)

- 第25条 1歳に満たない子を養育する女性社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。ただし、無給とする。
- 2 生理日の就業が著しく困難な女性社員から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。ただし、無給とする。

(育児・介護休業、子の看護休暇等)

- 第26条 社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、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並びに所定労働時間の短縮措置等（以下「育児・介護休業等」という。）の適用を受けることができる。ただし、無給とする。
- 2 育児休業、介護休業等の取扱いについては、「育児・介護休業等に関する規則」で定める。

(慶弔休暇)

- 第27条の1 契約が更新され採用後1年経過した派遣社員が申請した場合は、次のとおり慶弔休暇を与える。ただし、無給とする。
- |                                |    |
|--------------------------------|----|
| ① 本人が結婚したとき                    | 5日 |
| ② 配偶者、子又は父母が死亡したとき             | 7日 |
| ③ 兄弟姉妹、祖父母、配偶者の父母又は兄弟姉妹が死亡したとき | 3日 |

(裁判員等のための休暇及びその他会社が必要と認める休暇)

- 第27条の2 派遣社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、次のとおり休暇を与える。ただし、無給とする。
- |                    |       |
|--------------------|-------|
| 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 |
- 2 選挙権その他公民としての権利行使及び公の職務の執行等特に会社が必要と認める休暇については、申請に基づき休暇を付与する。ただし、無給とする。

## 第6章 賃金

(派遣社員の賃金)

- 第28条 派遣社員の賃金に関しては、この規定に定めるほか就業条件明示書に定めるところによる。

(昇給)

第28条の2 派遣社員に対し、定期昇給は行わない。

(賞与)

第28条の3 派遣社員に対し、賞与は支給しない。

(退職金)

第28条の4 派遣社員に対し、退職金は支給しない。

(休業手当)

第28条の5 会社の責めに帰すべき事由により派遣社員を休業させた場合は、労働基準法第26条に定める平均賃金の100分の60の休業手当を支払う。

## 第7章 退職及び解雇

(退職)

第29条 前条に定めるもののほか、派遣社員が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 死亡したとき。
- ② 雇用期間が満了したとき。
- ③ やむを得ない事由により退職の申し出が承認され、労働契約が終了したとき。
- ④ 本人と会社の合意により、労働契約が終了したとき。
- ⑤ 会社と本人が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。

(契約の中途解消)

第30条 派遣社員が次のいずれかに該当するときは、契約期間中といえども雇用契約を解消することがある。

- ① 精神または身体の障害等により、業務に耐えられないと認められるとき。
- ② 勤務成績または業務能率が不良で、就業に適しないと認められるとき。
- ③ 他の社員（派遣先も含む）と協調性に欠け、他の社員（派遣先も含む）の業務遂行に悪影響を及ぼすとき。
- ④ 勤務態度が不良で注意しても改善しないとき。
- ⑤ 事業の縮小その他やむを得ない業務遂行に悪影響を及ぼすとき。
- ⑥ その他前各号に準ずる事由があるとき。

- 2 前項の規定により派遣社員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をする。予告しないときは、平均賃金の30日分以上の手当を解雇予告手当として支払う。ただし、予告の日数については、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。
- 3 前項の規定は、労働基準監督署長の認定を受けて労働者を第38条に定める懲戒解雇する場合は、適用しない。
- 4 派遣社員が、解雇の予告をされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、会社は遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に派遣社員が当該解雇以外の事由により退職した場合、当該退職日以後は、この限りではない。

## 第8章 安全衛生及び災害補償

### (遵守事項)

第31条 会社は、派遣社員の安全衛生の確保及び改善を図り、快適な職場の形成のために必要な措置を講ずる。

- 2 派遣社員は、安全衛生に関する法令及び会社の指示を守り、派遣先企業と協力して労働災害の防止に努めなければならない。
- 3 派遣社員は安全衛生の確保のため、派遣先等職場において特に下記の事項を遵守しなければならない。
  - ① 機械設備、工具等の就業前点検を徹底すること。また、異常を認めたときは、速やかに派遣先責任者に報告し、指示に従うこと。
  - ② 安全装置を取り外したり、その効力を失わせるようなことはしないこと。
  - ③ 保護具の着用が必要な作業については、必ず着用すること。
  - ④ 喫煙は、所定の場所以外では行わないこと。
  - ⑤ 立入禁止又は通行禁止区域には立ち入らないこと。
  - ⑥ 常に整理整頓に努め、通路、避難口又は消火設備のある所に物品を置かないこと。
  - ⑦ 火災等非常災害の発生を発見したときは、直ちに臨機の措置をとり、上司に報告し、その指示に従うこと。

### (健康診断)

第32条 会社は、契約の更新により1年以上雇用される派遣社員に対しては、定期的に健康診断を行なう。

- 2 深夜業を含む業務等に従事する者及び法令で定める有害業務に従事する者には、別途法令に基づく回数及び特別の項目による健康診断を付加する。これ以外の場合であっても派遣契約の内容等により会社が必要と判断した場合はこれに準じて扱う。

- 3 長時間の労働により疲労の蓄積が認められる派遣社員に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。
- 4 派遣社員が、前各項に定める健康診断に異常所見がある場合には、会社の指定する医師による再検査を受診し、その結果を会社に報告しなければならない。
- 5 派遣社員が正当な理由なく、前項の再検査を受診しない場合、または、その結果を報告しない場合、会社は契約を中途解消することがある。
- 6 前各項に定める健康診断、会社の指定する医師への受診に要する時間については、無給とする。

(健康管理上の個人情報の取扱い)

第33条 会社への提出書類及び身上その他の個人情報（家族状況も含む）並びに健康診断書その他の健康情報は、次の目的のために利用する。

① 会社の労務管理、賃金管理、健康管理

- 2 派遣社員の定期健康診断の結果、派遣社員から提出された診断書、産業医等からの意見書、過重労働対策による面接指導結果その他派遣社員の健康管理に関する情報は、派遣社員の健康管理のために利用するとともに、必要な場合には産業医等に診断、意見聴取のために提供するものとする。

(安全衛生教育)

第34条 派遣社員に対し、雇入れの際及び配置換え等により作業内容を変更した場合、その従事する業務に必要な安全及び衛生に関する教育を行う。

- 2 派遣社員は、安全衛生教育を受けた事項を遵守しなければならない。

(災害補償)

第35条 派遣社員が業務上の事由又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（昭和22年法律第50号）に定めるところにより補償給付を受ける。

- 2 前項の給付がされる場合、会社は労働基準法上の補償の義務を免れる。

## 第9章 教育訓練

(教育訓練)

第36条 会社は、派遣先での業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、派遣社員に対し、必要な教育訓練を行う。

- 2 会社は、派遣社員に対して入社時に必要な教育訓練を有給かつ無償で実施する。

- 3 派遣社員は希望をすれば、会社が設置した担当者を配置したキャリア・コンサルティングの相談窓口を利用することができる。

## 第10章 表彰及び制裁

(表彰)

第37条 会社は、派遣社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 業務上有益な発明、考案を行い、会社の業績に貢献したとき。
- ② 社会的功績があり、会社及び派遣社員の名誉となったとき。
- ③ 前各号に準ずる善行又は功労のあったとき。

2 表彰は、原則として会社の創立記念日に行う。

(懲戒)

第38条 会社は、派遣社員が次のいずれかに該当する場合は、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5割を超えることはなく、また、総額が1賃金支払期における賃金総額の1割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、10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 諭旨解雇

懲戒解雇事由がある場合で本人に反省が認められるときは、解雇事由に関し本人に説諭して解雇することがある。

- ⑤ 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（平均賃金の30日分）を支給しない。

2 懲戒処分対象の規律違反行為等が次の各号の一に該当する場合は、懲戒処分等を加重する。

- ① 動機、手段または方法が極めて悪質な場合又は規律違反行為の結果が極めて重大である場合

- ② 集団による規律違反行為等を主導した場合
  - ③ 規律違反行為が会社に及ぼす影響が特に大きい場合
  - ④ 懲戒処分を受けた者が、過去に類似の規律違反行為を行ったことがある場合
  - ⑤ 同時に2つ以上の対象行為をおこなっていたとき
- 3 派遣社員の行為が論旨解雇もしくは懲戒解雇事由に該当又はそのおそれがある場合、調査が終了するまでの間、出社を拒否することがある。この場合、出社拒否の期間は賃金を支給しない。

(懲戒の事由)

第39条 派遣社員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給または出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく会社、派遣先の業務に関する命令に従わないとき
  - ② 自己の職責を怠り、職務怠慢であったとき
  - ③ 業務上の権限を超え、又はこれを濫用して専断的行為があったとき
  - ④ 正当な理由なく無断欠勤したとき。
  - ⑤ 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をしたとき。
  - ⑥ 過失により会社、派遣先に損害を与えたとき。
  - ⑦ けんか、素行不良等により社内（派遣先を含む）の秩序または風紀を乱したとき。
  - ⑧ 監督不行き届きで、部下が会社に損害を与えたとき
  - ⑨ 第12条（セクシュアルハラスメントの禁止）、第13条（職場のパワーハラスメント等の禁止）、第14条（個人情報保護）に違反したとき。
  - ⑩ 正当な理由なく、時間外労働、休日労働、出張、海外出張等の業務命令を拒んだとき。
  - ⑪ 会社、派遣先の経費の不正処理をしたとき
  - ⑫ この規則その他会社、派遣先の諸規定に違反したとき
  - ⑬ 企業外非行行為により会社、派遣先、協力関係企業の名誉・信用を損ない、又は会社、派遣先、協力関係企業に損害を及ぼした場合、その他、企業外非行行為により会社、派遣先、協力関係企業の企業秩序が乱されたとき
  - ⑭ 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
- 2 派遣社員が次のいずれかに該当するときは、論旨解雇又は懲戒解雇とする。ただし、平素のサービス態度その他情状によっては、前項の処分にとどめることがある。
- ① 重要な経歴を詐称して雇用されたとき。
  - ② 正当な理由なく無断欠勤が1週間以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき。
  - ③ 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、3回にわたって注意を受けても改めなかったとき。
  - ④ 正当な理由なく、しばしば会社、派遣先の業務上に関する指示・命令に従わなかつ

たとき。

- ⑤ 故意又は重大な過失により会社、派遣先および協力関係企業に重大な損害を与えたとき。
- ⑥ 派遣先等職場において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く。）。
- ⑦ 素行不良で著しく会社、派遣先の秩序又は風紀を乱したとき。
- ⑧ 前項各号に該当する行為を反復し、改悛の情が認められないとき。
- ⑨ 第12条（セクシュアルハラスメントの禁止）に違反し、暴行又は脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場（派遣先も含む）における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結びもしくはわいせつな行為をした場合、又は、わいせつな言動を繰り返したことにより、相手が強度の心的ストレスの重責による精神疾患に罹患したとき。
- ⑩ 第13条（職場のパワーハラスメント等の禁止）に違反し、他の社員（派遣先も含む）に対し、職権を背景として部下を抑圧したうえで、暴行、脅迫若しくは名誉棄損行為をしたとき、又は、他の社員（派遣先も含む）に対する嫌がらせ行為等を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重責による精神疾患に罹患したとき。
- ⑪ 許可なく職務以外の目的で会社、派遣先および協力関係企業の施設、物品等を使用したとき。
- ⑫ 会社、派遣先および協力関係企業の職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め若しくは供応を受けたとき。
- ⑬ 会社、派遣先および協力関係企業の名誉信用を損なう行為により、会社、派遣先、協力関係企業の名誉若しくは信用を著しく棄損し、又は会社、派遣先、協力関係企業に重大な損害を与えたとき
- ⑭ 正当な理由なく会社、派遣先および協力関係企業の業務上重要な秘密を外部に漏洩して会社、派遣先、協力関係企業の名誉もしくは信用を棄損し、又は会社に損害を与えたとき
- ⑮ 会社、派遣先、協力関係企業の金銭又は物品を窃取、詐取、又は横領したとき。
- ⑯ 公務員等に贈賄行為を行ったとき。
- ⑰ 会社、派遣先の株券等に関して内部者取引を行ったとき。
- ⑱ その他業務上の指示又は会社、派遣先の諸規定に著しく違反した場合で行為態様が悪質な場合
- ⑲ 企業外非行行為により、会社、派遣先、協力関係企業の名誉・信用を著しく損ない、又は会社、派遣先、協力関係企業に重大な損害を及ぼしたとき、その他、企業秩序が著しく乱されたときでその行為態様が悪質な場合
- ⑳ その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

(損害賠償)

第40条 派遣社員が故意又は過失によって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ことがある。また、派遣社員が損害を賠償したとしても、会社は、懲戒規定に基づき懲戒等を行うものとする。

2 派遣社員が派遣先に損害を与えたときは、派遣社員にその損害を賠償させることがある。

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11章 雑則

(裁判管轄)

第42条 会社と派遣社員の雇用関係に関する一切の紛争（労働審判も含む）は、会社の本店所在地を管轄する地方裁判所を第一審の専属的合意管轄とする。

(この規則の改廃)

第43条 会社はこの規則を改廃することができる。

会社がこの規則を改廃するときは、従業員代表の意見を聴取して行う。

## 附 則

第1条 この規則は、平成25年9月1日から施行する。

第2条 この規則の一部を改訂し、平成26年6月1日から実施する。

第3条 この規則の一部を改訂し、平成28年7月1日から実施する。

以上