

# 公益社団法人広島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** この規則は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第38条の規定に基づき、シルバー人材センター事業の一環として公益社団法人広島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。)に関する事項を定めることを目的とする。

**2** この規則に定めのないものについては、労働基準法(昭和22年法律第49号)その他関係法令の定めによる。

#### (定義)

**第2条** この規則において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号の定めるところによる。

- (1) 有期雇用派遣労働会員(以下、「有期派遣会員」という。)とは、期間を定めた雇用契約(派遣労働契約)を締結し、派遣労働に就業する会員をいう。
- (2) 無期雇用派遣労働会員(以下、「無期派遣会員」という。)とは、有期雇用契約が5年を超えて更新された場合、期間の定めのない無期雇用契約への転換権利を行使した会員等で期間を定めずに雇用され派遣労働に就業する会員をいう。
- (3) 派遣労働会員とは有期派遣会員及び無期派遣会員を合わせたものをいう。

#### (適用範囲)

**第3条** この規則は、原則として、前条の派遣労働会員に適用する。ただし、労働者派遣個別契約書をもって別途の定めをする事項については、その定めによるものとする。また、本規則及び労働者派遣個別契約書に定めのない事項については、法令の定めによる。

#### (規則の遵守)

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

### 第2章 就業の範囲及び派遣労働契約

### (就業の範囲)

**第5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(生計の維持を目的とした本格的就業ではなく、任意的就業であって、連続的又は断続的な概ね月10日程度以内の就業)、又はその他軽易な業務(一定の業務のうち、一週間当たりの労働時間が平均的な労働時間に比して相当程度短い業務(一週間当たりの就業時間が概ね20時間を超えないもの))の範囲とする。

### (派遣労働を希望する会員の登録)

**第6条** シルバー派遣事業による派遣労働を希望する連合会の直接又は間接の構成員である会員は、実施事業所に登録するものとする。

2 前項の登録をしようとするときは、シルバー派遣登録票その他連合会が指定する書類を提出しなければならない。

3 前項の提出書類の記載事項に変更があったときは、速やかに届け出なければならない。

### (派遣労働契約)

**第7条** 連合会は、労働者派遣を希望する派遣先に対して労働者派遣を行う場合は、第4条により登録した会員の希望、能力等と派遣希望事業所の就業条件等を照合して適格な者を選び、当該会員と派遣労働契約を締結するものとする。

2 前項の派遣労働契約は、労働条件通知書、就業条件明示書及び当該会員の同意書により行うものとする。

3 派遣労働契約に際し、当該会員は以下の目的に利用するため、個人番号届出書により、個人番号を届け出るものとする。

- (1) 給与所得の源泉徴収票作成事務
- (2) 雇用保険関係届出事務
- (3) 健康保険・厚生年金保険関係届出事務
- (4) その他法令に定められた業務

## 第3章 服務

### (服務の基本原則)

**第8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、派遣先責任者又は直接の指揮命令者の指揮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、派遣先責任者又は直接の指揮命令者に対し苦情

を申し出ることができるものとし、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、遅滞なく連合会又は実施事業所に連絡するものとする。

(服務心得)

**第9条** 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) 連合会又は派遣先の指示に従い、職場の秩序維持又は施設利用上の定めを守らなければならない。
- (2) 連合会又は派遣先の機密等を漏らし、若しくは連合会又は派遣先に損失を及ぼす等の行為をしてはならない。
- (3) 連合会又は派遣先の信用又は名誉を傷つけてはならない。
- (4) 欠勤若しくは遅刻し又は早退若しくは勤務時間中に勤務を離れようとするときは、事前に派遣先の許可を得なければならない。
- (5) 派遣労働会員は、身体的・精神的健康と知識・能力・技術により業務を遂行し、規律、協調、責任を持って派遣労働者としての労務提供を行わなければならない。
- (6) 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わなければならない。

(セクシャルハラスメント等の禁止)

**第10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、又は、妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、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11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、各実施事業所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。

## 第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩時間)

**第12条** 派遣労働会員の勤務日数は、臨時的・短期的な業務の場合は一箇月について10日を超えないものとし、勤務時間は一日について8時間を超えない範囲とする。

軽易な業務については一週間について20時間を超えない範囲とする。休憩時間は労働基準法第34条に基づき、就業時間、業務内容を考慮し決定するものと

し、就業時間及び休憩時間の配置については、派遣先の事情を勘案し、あらかじめ労働条件通知書兼就業条件明示書に明示した時間のおりとする。

**(時間外勤務及び休日勤務)**

**第13条** 派遣先の業務上の必要がある場合は、所定の勤務時間を超え又は休日及び祝日に勤務させることができる。

**(休日)**

**第14条** 派遣労働会員の休日は、原則として土曜日、日曜日とする。

また、派遣先の勤務日の事情により、あらかじめ労働条件通知書兼就業条件明示書で通知することにより前項の休日を他の日に振り替えることがある。

**第5章 休暇等**

**(年次有給休暇)**

**第15条** 採用日から6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、10日の年次有給休暇を与える。その後1年間継続勤務することに、当該1年間において所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、下の表のとおり勤務期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

勤続期間	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か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

2 前項の規定にかかわらず、週所定労働時間30時間未満であり、かつ、週所定労働日数が4日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める労働者には年間所定労働日数が216日以下）の労働者に対しては、下の表のとおり所定労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

週所定労働日数	1年間の 所定労働日数	勤 続 期 間						
		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か月以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

3 第1項又は第2項の年次有給休暇は、労働者があらかじめ請求する時季に取得させる。ただし、労働者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。

4 第1項又は第2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、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、連合会又は実施事業所が労働者の意見を聴取し、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、労働者が第3項の規定による年次有給休暇を取得した場合には、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

5 年次有給休暇は1日単位で与える。

6 年次有給休暇を請求する場合は、事前に所定の方法により実施事業所に願い出なければならない。ただし、業務の都合によりその請求日を変更することがある。

#### (育児休暇・介護休暇、子の看護休暇等)

**第16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、介護休暇、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（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。

2 育児休暇・介護休暇中の賃金は支給しない。

3 育児・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。

## 第6章 賃金

#### (賃金の構成)

**第17条** 派遣労働会員の賃金の構成は以下のとおりとする。

(1) 基本給

(2) 割増賃金（第18条による）

2 基本給は、原則として時間給とし、その額は本人の能力、経験、技能、作業内容等を勘案して決定し、労働条件通知書、就業条件明示書に掲げる。

3 有期派遣会員から無期転換した無期派遣会員の賃金は従前の内容と同一とする。

#### (割増賃金)

**第18条** 時間外勤務手当は、法定労働時間（8時間）を超えるまでは基本給と同じとし、超える部分に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき計算し支給する。

- ① 時間外労働 45 時間以下・・・25%
- ② 時間外労働 45 時間超～60 時間以下・・・35%
- ③ 時間外労働 60 時間超・・・・・・・・50%

#### (派遣労働会員の待遇と賃金決定方式)

**第 19 条** 派遣労働会員の賃金等の待遇決定にあたっては、派遣労働会員と同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮し、不合理な待遇差を設けないことを原則とする。

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。

#### (派遣先均等・均衡方式による賃金の決定)

**第 20 条** 「派遣先均等・均衡方式」による賃金の構成は第 15 条及び第 16 条を基本とし、労働者派遣法第 30 条の 3 の定めるところにより、派遣先に雇用される比較対象労働者との間で均等・均衡待遇を確保することを原則とする。

2 連合会は、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。

#### (賞与)

**第 21 条** 派遣労働会員の賞与については、派遣先の通常の労働者と会社の業績等への貢献に応じて均等・均衡を図ることにより支給することがある。

#### (賃金の計算期間及び支払日)

**第 22 条** 賃金は、毎月末日に締め切って計算し、翌月 25 日に支払う。ただし、支払日が休日に当たる場合は、その前日に繰り上げて支払う。

#### (賃金の支払と控除)

**第 23 条** 賃金は、労働者に対し、通貨で直接その全額を支払う。

2 前項について、派遣労働会員が同意した場合は、本人の指定する金融機関の預貯金口座又は証券総合口座へ振込により賃金を支払う。

3 次に掲げるものは、賃金から控除する。

- ① 源泉所得税
- ② 住民税
- ③ 健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の保険料の被保険者負担分。

#### (その他)

第24条 派遣労働会員の派遣労働の終了に際しては、手当等(労働基準法第20条に基づくものを除く)は支給しない。

## 第7章 無期労働契約への転換

### (無期労働契約への転換)

第25条 期間を定めた雇用契約(有期派遣労働契約)を締結し、通算契約期間が5年を超える有期派遣会員は、別に定める様式で申し込むことにより、別段の定めにより、現在締結している有期派遣労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない派遣労働契約としての雇用に転換することができるものとする。

2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始し又は更新した有期労働契約の契約期間を通算するものとし現在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。ただし、次項に定める労働契約が締結されていない期間(クーリング期間)がある場合については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めないものとする。

3 前項における通算契約期間に含めない契約期間(クーリング期間)は、次のとおりとする。

通算の対象となる有期労働契約の契約期間	契約がない期間
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

4 第1項により、無期転換を希望した場合は、当該有期派遣契約が終了した翌日から無期派遣会員に転換するが、連合会が労働局長の認定を受けた場合であって、有期雇用特別措置法による特例の対象となる定年後継続雇用の高齢者についてはこの限りではない。

### (無期転換後の労働条件)

第26条 この規則に定める労働条件は、第18条の規定により無期労働契約での雇用に転換した後も原則として適用される。

2 前項の規定にかかわらず、連合会は、業務上必要がある場合に、無期労働契約への雇用に転換した派遣労働会員に対し、派遣先又は派遣先における有業

場所及び従事する業務内容等の変更を命ずることがある。

3 前項の場合、無期派遣会員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

#### (休業手当)

**第27条** 連合会は、無期派遣会員と雇用契約が存続している期間中に派遣先との労働者派遣契約が終了した場合において、次の派遣先をみつけれられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には労基法第26条による休業手当を支給する。

2 前項の場合に、無期派遣会員に対し派遣先を提供したにもかかわらず、派遣会員が正当な理由がなくこれに応じなかった場合、休業手当は支給しない。

### 第8章 定年・退職・解雇

#### (定年)

**第28条** 無期派遣会員の定年は75歳とし、定年に達した日の属する年度の末日をもって退職とする。

2 75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日を退職日とする。

3 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。

#### (退職)

**第29条** 派遣労働会員が次の各号のいずれかに該当する場合は、退職とする。

- (1) 有期派遣会員については派遣期間が満了したとき。
- (2) 有期派遣会員が派遣労働契約期間の末日まで休職したとき。
- (3) 派遣労働会員と連合会又は実施事業所の合意により労働契約が終了したとき。
- (4) 本人が死亡したとき。
- (5) 本人の都合により退職を申し出て連合会の承認があったとき、または退職の申し出の日から14日を経過したとき。

2 派遣労働会員が退職しようとするときは、少なくとも14日前までに申し出なければならない。

#### (解雇)

**第30条** 派遣労働会員が次の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派遣労働会員として不相当と認められたとき。
- (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) この規則または派遣契約の定めにしたがわず違反したとき。



- (4) 業務の都合により、やむを得ない理由のあるとき。

## 第9章 安全衛生、災害補償

### (安全衛生)

**第31条** 派遣労働会員は、連合会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、健康の管理に留意するものとする。

2 第6条に示す登録に際し、連合会は派遣労働を希望する会員に対して、高齢者の医療の確保に関する法律（昭和57年法律第80号）による健康診査を受けることを徹底し、その結果の提出を求めることができる。

### (災害補償)

**第32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、連合会及び実施事業所に申し出るものとする。

## 第10章 教育訓練

### (教育訓練)

**第33条** 派遣労働会員は、連合会などが実施する教育訓練を受講することとする。

2 派遣労働会員は必要に応じてキャリアコンサルティングを希望することができる。

## 第11章 懲戒

### (懲戒)

**第34条** 連合会は、派遣労働会員が次の事項に該当する場合は、懲戒処分にする。

- (1) 業務上知り得た派遣元及び派遣先の機密を漏らしたとき。
- (2) 故意又は重大な過失により連合会若しくは派遣先に損害を与え、又は勤務上支障を及ぼしたとき。
- (3) 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、及び無断欠勤が引き続き14日以上に及ぶとき。
- (4) 業務に関連して不正な利益を受けたとき。
- (5) 派遣元又は派遣先の材料・設備を利用して私品を作り又は作らせたとき。

- (6) 派遣元又は派遣先の物品を正当な理由なく外部に持ち出したとき。
- (7) 素行不良で、派遣元若しくは派遣先の秩序を乱したとき。
- (8) 刑法上の罰を科せられ、連合会若しくは派遣先の名誉を損ずる行為があったとき。
- (9) この規則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。
- (10) その他前各号に準ずる行為があったとき。

#### (懲戒の種類)

**第35条** 懲戒の種類は、訓戒・減給・出勤停止・諭旨退職及び懲戒解雇とする。

#### (訓戒)

**第36条** 訓戒は、始末書を提出させ、将来を戒める。

#### (損害賠償)

**第37条** 派遣労働会員が故意又は重大な過失により、派遣元及び派遣先に損害を及ぼした場合には、連合会は派遣労働会員に弁償させることがある。

2 この弁償義務は、懲戒によって免除されない。

### 第12章 雑則

#### (社会保険)

**第38条** 連合会は、派遣労働会員が健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者となるときは、直ちに必要な手続きをとるものとする。

#### 附 則

この規則は、公益法人設立の登記の日から施行する。

(平成23年4月1日)

- 2 この規則は、平成30年3月22日から施行する。
- 3 この規則は、平成31年4月1日から施行する。
- 4 この規則は、令和4年1日から施行する。
- 5 この規則は、令和6年4月1日から施行する。