5.　無期雇用派遣社員就業規則

無期雇用派遣社員就業規則

（目　　的）

第１条　この規則は株式会社アイエスエイ（以下会社という）の無期雇用派遣社員の服務規律、雇用条件を定めたものである。

2.　無期雇用派遣社員は、会社が交付する労働契約書および就業条件明示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、作業効率の向上に努めるとともに互いに協力して職場の秩序を維持しなければならない。

3.　この就業規則に定めていないことは、労働基準法、その他の法令による。

（無期雇用派遣社員の定義）

第２条　この就業規則において、無期雇用派遣社員とは、期間を定めずに会社に雇用される従業員で、会社の指示により派遣先においてその指揮命令を受けて就業する者をいう。

（採　　用）

第３条　期間の定めのある労働契約で雇用する派遣社員のうち、通算契約期間が継続して５年を超える派遣社員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期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.　前項とは別に、期間の定めのある労働契約で雇用する派遣社員のうち、通算契約期間が1年を超える派遣社員は、会社の判断により、派遣社員が同意する場合、期間の定めのない派遣労働契約での雇用に転換することがある。

3.　本条第1項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始また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。但し、本就業規則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。

4.　前項における通算契約期間に含めない期間は、次のとおりとする。

通算対象となる 有期労働契約の契約期間	契約がない期間
２ヶ月以下	１ヶ月以上
２ヶ月超～４ヶ月以下	２ヶ月以上
４ヶ月超～６ヶ月以下	３ヶ月以上
６ヶ月超～８ヶ月以下	４ヶ月以上
８ヶ月超～１０ヶ月以下	５ヶ月以上
１０ヶ月超	６ヶ月以上

5.　会社が、必要と認めた時には、前各項とは別に、最初から無期雇用派遣社員として採用することがある。

（試用期間）

第４条　有期派遣社員からの転換により採用された者には、試用期間を適用しないこととする。

2.　前条第5項により採用された者の試用期間は、原則3ヶ月とする。

3.　無期雇用派遣社員としての適性を判断するために必要と認めたときは、当初の試用期間から通算して1年を超えない範囲で試用期間を延長することがある。

4.　前各項の試用期間を設けた場合において、会社が当該試用期間中に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。

（試用期間中の解雇）

第５条　試用期間を設けた場合は、試用期間中のものが次の各号のいずれかに該当するときは、当該期間の途中である場合でも解雇する。

(1)　正当な理由のない欠勤・遅刻・早退を繰り返すとき

(2)　会社及び派遣先での就業態度、業務態度、適正等に特に問題があり、派遣社員として適格性がないと会社が判断したとき

(3)　第 38 条に定める懲戒解雇事由又は第 43 条に定める解雇事由に該当したとき

2.　前項規定により解雇するときは、少なくとも30日前に予告するか、または平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。なお解雇予告日数は、平均賃金を支払った日数分だけ短縮することができるものとする。但し、所轄労働基準監督署長の認定を受けて解雇をする場合、及び試用期間中の派遣社員（14日を超えて引き続き雇用された者を除く）を解雇する場合は、この限りではない。

（提出書類）

第６条　無期雇用派遣社員として採用された者は、次に掲げる書類を採用された日から1週間以内に提出しなければならない。但し、有期雇用から転換したものは、会社が認める一部の書類について提出を省略することができる。

(1)　基礎年金番号通知書（年金手帳）

(2)　個人番号カード、通知カードまたは個人番号が記載された住民票の写しもしくは住民票記載事項証明書（個人番号カードまたは通知カードについて、提示の場合は原本の提示、送付の場合は写しの送付による。）

(3)　身元保証書（会社指定のもの）

(4)　各種誓約書（会社指定のもの）

(5)　その他会社が必要と認める書類

2.　保証人は2名とし、会社が適当と認める者でなければならない。

3.　身元保証の期間は、5年を上限とする。なお、会社が必要と認めた場合、その身元保証の期間の更新を求めることがある。

4.　身元保証人が死亡し、または失踪の宣言を受け、あるいは破産を受けた場合および会社が身元保証人を不適格と認めた場合は、直ちにこれを変更し、新たに届け出ることとする。

（労働条件の明示）

第７条　会社は、無期雇用派遣社員の採用に際しては、雇入れ日、雇用期間、賃金等の基本労働条件を記載した労働契約書及び、就業場所、就業時間、時間外労働、その他派遣先における就業条件の詳細を記した就業条件明示書及び、この規則を示して就業条件を明示するものとする。

（配置転換・職務内容の変更）

第８条　会社は、派遣先または派遣先の就業場所及び従事する職務内容の変更を命ずることがある。その他の就業条件については、会社と派遣社員の間で協議する。

2.　配置転換・職務内容の変更を行った場合は、当該派遣社員と協議のうえ、労働条件の変更を行うことがある。

3.　派遣社員は原則として、本条1項の変更命令を拒むことはできないものとする。

4.　労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している無期雇用派遣労働者ついては、会社は速やかに別の派遣先に派遣するように努力し、新たな就業機会の確保ができないときは、まず休業等を行い、当該派遣労働者の雇用の維持を図るようにする。

（服　　務）

第９条　無期雇用派遣社員は本就業規則、労働契約書および就業条件明示書による就業条件に従って勤務しなければならない。

2.　無期雇用派遣社員は派遣先の指揮命令に従って勤務しなければならない。

3.　無期雇用派遣社員は派遣就業に関し、次の事項を遵守しなければならない。

(1)　派遣先の職場における規律維持及び施設利用上の注意事項を遵守する

(2)　業務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない

(3)　欠勤、遅刻もしくは早退する場合は事前に派遣先及び会社に申出て許可を受ける。やむを得ず事前に申出ができなかった場合は、速やかにその理由を明らかにして派遣先及び会社に連絡する

（就業時の心得）

第10条　無期雇用派遣社員は就業に当たり、次の事項を守らなければならない。

(1)　始業の時刻と同時に直ちに就業する事。また、終業の時刻まで作業を行う事

(2)　業務上の都合によって職場を離れる場合には、所属長に自己の所在を明らかにしておくこと

(3)　私用のために職場を離れてはならない

(4)　やむを得ない事由により、職場を離れる場合には、予め所属長の許可を受けること

(5)　自己の分担する業務については、自己の不在の場合に他人によってそれが代行されるように、常に整理しておくこと

(6)　私用面会は、休憩時間中に派遣先の指定する場所において行うこと。

(7)　喫煙場所以外で喫煙しないこと

(8)　会社が立ち入りを禁止した場所に立ち入らないこと

(9)　勤務時間中職場の内外を問わず、セクシャル・ハラスメントおよびマタニティー・ハラスメントに該当する行為をしてはならない

(10)　職場において、職権などの立場を利用して業務上の適切な範囲を超えて、他の派遣社員の人格を無視した言動や強要を行い、派遣社員の健康や職場環境を悪化させるパワー・ハラスメント行為をしてはならない

(11)　勤務時間中職場の内外を問わず、育児休業・介護休業に関するハラスメント行為をしてはならない

（知的所有権）

第 11 条　無期雇用派遣社員が派遣先の業務に関し、発明、発見、改良もしくは考案したときは、それに関する知的所有権の権利はその派遣先に帰属する。

（始業・終業時刻等）

第 12 条 始業・終業時刻及び休憩は無期雇用派遣社員ごとに定め、労働契約書に明示するものとする。

2.　始業・終業時刻は、休憩時間を除く勤務時間が1日8時間を超えない範囲で繰り上げ、もしくは繰り下げることがある。1週については40時間の範囲とする。

3.　業務上の必要があるときは、就業時間を変更することがある。この場合は、原則として前日迄にその内容を無期雇用派遣社員に通知する。

4.　休憩時間は実働時間が6時間を超える勤務については少なくとも45分、8時間を超える勤務については少なくとも60分を、勤務時間の途中に与える。

（1ヶ月単位の変形労働時間制）

第13条　会社は、労働基準法第32条の2に定めるところにより、派遣先の就業条件その他必要がある場合は、1ヶ月単位の変形労働時間制により勤務させることがある。

2.　前項の規定により変形労働時間制をとることにした場合には、その期間中は第12条第2項に定める1週及び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。但し、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。

4.　特定の週また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等を勘案して個別に定める。

（1年以内の変形労働時間制）

第14条　会社は、労働基準法第32条の4に定めるところにより、派遣先の就業条件その他必要がある場合は、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は、労使協定により対象となる無期雇用派遣社員の範囲、対象期間、対象期間における労働日、労働日毎の労働時間、始業・就業の時刻その他法令で定める事項を定めるものとする。

3.　本条1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、その期間中は第12条第2項に定める1週及び1日の労働時間の限度に関する規定は適用しない。

（休日・振替休日）

第15条　休日は、毎週1日以上または4週4日以上とし、予め労働契約書および就業条件明示書において定める。

2.　会社は、業務上の都合により、前項の休日を他の日に振り替えることがある。休日を振り替える場合には、前日までに振替日を通知する。

（時間外勤務・休日勤務）

第16条　派遣先のやむを得ない都合により、会社と従業員代表との協定及び就業条件明示書に記載された範囲内で、時間外勤務及び休日勤務をさせることがある。

2.　時間外勤務及び休日勤務は、派遣先の指揮命令者が指示する。

（勤務日・勤務時間の報告）

第17条　無期雇用派遣社員は所定の書面に勤務日・勤務時間を記入の上、所定の時季ごとに会社及び派遣先に提出する。

（年次有給休暇）

第18条　無期雇用派遣社員に対し、雇入れの日から起算して6ヶ月継続勤務し、かつ所定労働日数の8割以上出勤した場合は、労働基準法に定めるところの年次有給休暇を付与する。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5年以上
5日	(1)217日以上	10	11	12	14	16	18	20
4日	(2)169～216日	7	8	9	10	12	13	15
3日	(3)121～168日	5	6	6	8	9	10	11
2日	(4)73～120日	3	4	4	5	6	6	7
1日	(5)48～72日	1	2	2	2	3	3	3

2. 年間勤務日数にかかわらず、年間の平均週所定労働時間が30時間以上の無期雇用派遣社員については、上記表の(1)を適用する。

3. 年次有給休暇の有効期限は、付与日から2年間とする。

4. 無期雇用派遣社員が年次有給休暇を取得しようとする場合は、事前に派遣先及び会社に届け出る。

5. 会社は請求された時季に年次有給休暇を与えることが会社の事業の正常な運営を妨げる場合においては、指定された日を他の時季に変更することがある。

6. 年次有給休暇が10日以上与えられた無期雇用派遣社員に対しては、付与日から1年以内に、当該無期雇用派遣社員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が無期雇用派遣社員の意見を聴取し、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。但し、無期雇用派遣社員が前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。

7. 年次有給休暇は、1日または半日を単位とする。半日単位の年次有給休暇は、当年度に付与された休暇のうち20回（10日）を限度として請求することができる。なお、半日単位の境界は、昼休憩を基準とする。

（母性健康管理のための休暇）

第19条 無期雇用派遣社員が、妊娠中または出産後1年を経過しない場合は、男女雇用機会均等法の定めるところにより、休暇取得を申請できる。なお、業務に就かなかった期間・時間は無給とする。

（特別休暇）

第20条 無期雇用派遣社員が次の各号の一に該当する場合は、それぞれ次に定める日数の特別休暇を請求することができる。

(1) 転任を命じられ、居所を変更する必要がある場合　2日

(2) 本人が結婚する場合　5日

(3) 配偶者が出産した場合　2日

(4) 配偶者が死亡した場合　5日

(5) 本人の子女が死亡した場合　5日

(6)　本人の子女が死産の場合　3 日

(7)　本人の実父母または養父母が死亡した場合　5 日

(8)　配偶者の実父母または養父母が死亡した場合　2 日

(9)　本人の祖父母、兄弟、姉妹が死亡した場合　2 日

2.　無期雇用派遣社員が出産するとき、次の産前産後の特別休暇を与える。

(1)　6 週間（多胎妊娠の場合 14 週間）以内に出産する予定の女子が請求した期間

(2)　産後 8 週間（ただし 6 週間を経過し本人が希望した場合は、医師が認めた業務に就くことは妨げない）

3.　生理日の就業が著しく困難な無期雇用派遣社員が請求した場合、生理に必要な期間。

4.　無期雇用派遣社員が次に挙げるいずれかに該当した場合、請求により、裁判員特別休暇を付与する。

(1)　裁判員候補として通知を受け、裁判所に出頭したとき

(2)　裁判員として選任を受け、裁判審理に参加するとき

5.　小学校就学前の子を養育する無期雇用派遣社員は、1年に5日まで（小学校就学前の子が2人以上の場合10日）病気やけがをした子の看護のために休暇を取得できる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。但し、次の無期雇用派遣社員からの申出は拒むことができる。なお、子の看護休暇は、半日単位で取得することができる。

(1)　入社 6 ヶ月未満の無期雇用派遣社員

(2)　１週間の所定労働日数が 2 日以下の無期雇用派遣社員

6.　要介護状態にある家族の介護その他の世話をする無期雇用派遣社員は、会社に申し出て、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、1年間に、対象家族が1人の場合には5日、対象家族が2人以上の場合は10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。但し、次の無期雇用派遣社員からの申出は拒むことができる。なお、介護休暇は、半日単位で取得することができる。

(1)　入社 6 ヶ月未満の無期雇用派遣社員

(2)　１週間の所定労働日数が 2 日以下の無期雇用派遣社員

7.　特別休暇を請求するものは、予め所定の手続により会社の承認を得なければならない。特別休暇日数は規程内において会社が判断する。

8.　第 1 項の各号の期間については通常の賃金を支払い、第 2 項、第 3 項、第 4 項、第 5 項および第 6 項の各項については、賃金を支給しない。

（育児休業）
第 21 条 育児休業に関する事項については、別に定める育児・介護休業等に関する規程による。

（介護休業）
第 22 条 介護休業、介護のための深夜業の制限及び介護短時間勤務の対象となる無期雇用派遣社員の手続き等必要な事項については、別に定める育児・介護休業等に関する規程による。

（休　　職）
第 23 条 無期雇用派遣社員が次の各号の一に該当した場合は、休職とする。但し、第 2 号及び第 3 号の場合は、休職期間の療養で治癒する蓋然性がある場合に限る。

(1)　業務上傷病の場合　欠勤12月を超えたとき

(2)　業務外傷病の場合　欠勤1月を超えたとき

(3)　通常業務の遂行が困難となり、一定期間の療養が必要と会社が判断したとき

(4)　公務就任その他特別な事情があると認めた場合は、その都度定める

2.　前項第2号における欠勤は連続性を要件とするものではなく、また、延べ日数でもなく、当該欠勤日初日から出勤常ならない状態がおおむね1ヵ月以上続くと認められるときに、休職の要否を判断する。

3.　前項の休職の要否の判断にあたり、会社は当該無期雇用派遣社員に対して主治医の診断書または会社指定医の診断書の提出を求める。

4.　第1項第2号の休職を命じるにあたり、会社は、無期雇用派遣社員に対して休職期間中に関する誓約書の提出を求め、当該誓約書の提出がなされなかった場合、休職を認めず、本規則に定める解雇事由に基づいて解雇することがある。

（休職期間）
第 24 条 前条の休職期間は、次のとおりとする。

(1)　業務上傷病の場合　労働基準法に沿う

(2)　前条の第1項第2号、第3号の場合

勤続年数3年未満の者	1月
勤続年数3年以上5年未満の者	3月
勤続年数5年以上10年未満	6月
勤続年数10年以上15年未満	9月
勤続年数15年以上	1年

但し、上記勤続年数には無期転換前の期間は、通算しない

(3)　公職就任その他特別の事情があると認めた場合は、その都度定める

（休職期間の延長）
第 25 条 前条の期間は、次の各号を総合的に勘案して会社が特に必要と認めた場合は延長することがある。

(1)　休職前までの業務内容、役位、勤続年数、実績、評価をはじめとする会社に対する貢献度

(2)　現休職期間満了時点における当該傷病の治癒の見込み

(3)　現休職期間満了時点における当該傷病による通算休職期間

(4)　休職期間延長の必要性に関する産業医の意見

（期間の通算及び賃金の支払い）
第 26 条 第23条第1項第2号、第3号および第25条第2号、第3号の期間中に一時出勤し、6月以内に再び同一事由により欠勤した場合は、前後通算する。

2.　休職期間は勤続年数に通算せず、かつその期間中の賃金は支払わない。

3.　休職期間中の社会保険料・住民税等その他無期雇用派遣社員が負担すべきものがあるときは、会社は請求書を発行し、無期雇用派遣社員は請求書に記載された方法及び期日までに会社に支払うものとする。

（復　職）
第 27 条 第23条第1項第1号、第2号による休職者の復職は、復職願を提出させ、会社が指定する医師の診断書の判定とその他の事由を審査の上決定する。なお、私傷病休職における休職事由の解消とは、私傷病の治癒により、休職前における組織上において求められる正常な役割の遂行、または、雇用契約において求められる正常な労務提供ができる状態までに回復することを意味する。また、会社は、復職の決定に際し、診断書を発行した医師や家族に対する面談等を行うことがある。無期雇用派遣社員は、これに協力しなければならない。

2.　第23条第1項第3号による休職者の復職は、復職願を提出させ、休職事由を審査の上決定する。なお、会社が復職を必要とした場合は、休職期間満了前であっても、復職を命ずる場合がある。

3.　休職期間が満了しても復職できないときは当然退職とする。

4.　復職は、旧職務に配置することを原則とするが、復帰直前の状態や業務の都合により異なる職務に配置し、当該業務に見合った降給等をすることがある。

（社会保険・雇用保険）
第 28 条 会社はそれぞれの加入要件を満たす無期雇用派遣社員を社会保険の被保険者とする。

2.　被保険者資格は、自己都合退職の翌日（雇用保険は当日）、及び加入要件を満たさない派遣就業と認められた日（雇用保険は前日）からそれを喪失する。

（賃　　金）
第 29 条 無期雇用派遣社員の賃金については、労働契約書による。

（基 本 給）
第 30 条 無期雇用派遣社員の基本給は、原則として時給制とし、無期雇用派遣社員の能力、経験、技能、及び派遣先の職務内容等を勘案して個人ごとに決定する。ただし、勤務形態により、日給制、月給制をとる場合がある。また、派遣先の業務内容の変更、または派遣先の変更により給与を変更することがある。

2.　前項において、月給制をとる場合、賃金は、基本給、派遣先及び職務内容等に基づく職務手当および調整手当とする。なお、派遣先の業務の性質上、一定時間の残業が不可避である場合は、一定時間分の定額残業手当を支給することがある。その場合の時間、及び金額は、別途通知する。なお、労働基準法所定の計算に基づく金額がこれを上回った場合は、差額を支給する。

（時間外および休日勤務手当）
第 31 条 無期雇用派遣社員が行った時間外・休日勤務が労働基準法に定める時間外または休日労働に該当する場合は、次に定めるところにより割増賃金を支給する。

（1）　時間外労働：　時間当たりの基本給×時間外労働時間数×125％

（2）　休日（法定）労働：　時間当たりの基本給×休日労働時間数×135％
ただし、振り替えた場合、割増は無しとする

（3）　深夜勤務労働：　時間当たりの基本給×深夜勤務労働時間数×25％
（上乗せ分のみ）

（研 修 等）
第 32 条 無期雇用派遣社員は、業務遂行に求められる能力開発に取り組み、自己啓発に努めなければならない。

2.　会社は、無期雇用派遣社員に対して、業務に必要な知識・技能及び資質の向上を図るため必要な教育訓練を行う。

3.　無期雇用派遣社員は、会社から教育訓練を受講するように指示された場合には、特段の事由がない限り、指示された教育訓練を受けなければならない。

4.　会社が無期雇用派遣社員にキャリア形成に係わる教育訓練に参加を命ずる場合、当然受講費用は無償とし、また当該派遣社員の教育訓練時間を労働時間として扱い、相当する賃金を支給する。

（臨時休業の賃金）
第 33 条 会社は、無期雇用派遣社員を、次の派遣先を見つけられない等、会社の責めに帰すべき事由により休業させた場合は、労働基準法第26条に基づき直前の賃金締切日以前3ヶ月間の平均賃金の100分の60の手当を支払う。但し、天災事変、交通機関のマヒ等の発生またはそのおそれが生じた場合による休業、その他会社の責めに帰さない事由による休業については、賃金を支給しない。

（賞　　与）
第 34 条 無期雇用派遣社員には労働契約書に定めた場合を除き、原則として賞与は支給しない。

（安全衛生）
第 35 条 会社は派遣先の安全衛生に関する措置を点検し、無期雇用派遣社員の災害防止及び健康確保に必要な措置を講ずる。

2.　無期雇用派遣社員は会社及び派遣先の実施する安全衛生に関する措置に従わなければならない。

（健康診断）
第 36 条 会社は、常時従事する無期雇用派遣社員に対し、毎年1回以上の定期健康診断を実施するものとする。但し、深夜業務等に常時従事する無期雇用派遣社員については、労働安全衛生法等に定めるところにより6ヶ月以内ごとに1回実施するものとする。

2.　健康診断の結果は、各無期雇用派遣社員に通知して個人結果表に記録するものとする。

3.　会社は、健康診断の結果、無期雇用派遣社員の健康のため特に必要と認めた場合は、労働時間の短縮、職務の転換、休職発令その他の措置を講じることがある。

4.　無期雇用派遣社員は、会社の実施する健康診断を受診し、その他の措置に進んで協力するとともに、自身の日常の健康管理に留意し、健康維持に努めなければならない。

（災害補償等）
第 37 条 無期雇用派遣社員は業務災害または通勤災害により負傷した場合、または疾病にかかった場合は、労働基準法、労働者災害補償保険法等により補償等を受けることができる。

2.　無期雇用派遣社員が前項に定める補償等を受けようとする場合はその旨を会社に申出る。

（懲戒処分等）
第 38 条 会社は無期雇用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、懲戒解雇または減給の処分を行うことができる。

(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)　会社の規則に違反し、または派遣先指示命令に違反したとき

(5)　氏名・年齢・職歴・学歴・賞罰等の経歴を詐称したとき

(6)　派遣先の秩序または風紀を乱したとき

(7)　社内外を問わず、他人に暴力行為を行う等、会社の派遣社員としてあるまじき行為を行なったとき

(8)　合理的な理由なく会社の異動命令に従わず新しい業務に従事しないとき

(9)　第 22 条の休職の手続きをとることなく業務に従事しないとき

(10)　その他各号に準ずる不都合な行為をしたとき

（退　　職）

第 39 条　無期雇用派遣社員が次の各号の一に該当するときは当然退職する。

(1)　退職を申し出て会社が承認したとき、または退職を申し出た日から30日を経過したとき

(2)　会社に連絡がなく、14日を経過し会社が所在を知らないとき

(3)　定年に達したとき

(4)　第27条第3項により、休職期間が満了しても復職できないとき

（定　　年）

第 40 条　無期雇用派遣社員の定年は、満60歳とし、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.　満60歳に達した日以降に無期雇用へ転換した者については、満65歳に達した日の属する月の末日をもって定年とする。

3.　本条第1項の定めにより、定年退職した者が希望すれば、新たな雇用条件のもとに有期派遣社員として再雇用する。その取扱いは派遣社員就業規則による。

（再 雇 用）

第 41 条　定年退職後の再雇用契約は、本規則第43条1項の事由に該当しない者に限り行い、次の事情を踏まえて判断する。

(1)　会社の経営状況

(2)　労働者派遣事業の運営状況

2.　前項に関わらず、会社が提示した労働条件について当該派遣社員と合意できなかった場合には再雇用契約は行わない。

3.　本条の再雇用契約についての更新は、満65歳に達した日の属する月の末日までとする。但し、会社と当該派遣社員双方にて更新の合意が成立した場合はこの限りではない。

（退 職 金）
第 42 条 無期雇用派遣社員に対しては、退職金は支給しない。

（解　　雇）
第 43 条 無期雇用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。

(1)　勤務成績が不良、又は就業規則の定めに違反し、改善の余地がないと認められるとき

(2)　心身の障害により業務遂行が不可能と認められるとき（業務上の災害による場合を除く）

(3)　事業の廃止又は縮小によるやむを得ない事由があるとき

(4)　無期雇用派遣社員を派遣している派遣先との派遣契約が終了したことにより、会社が、無期雇用派遣社員に対して新しい派遣先を紹介したにも係わらず、合理的な理由がなく、その派遣先への異動を拒否したとき

(5)　その他、就業規則の定めに違反したとき

2.　会社は、労働者派遣契約の終了のみを理由として、無期雇用派遣社員を解雇することはない。

（解雇予告）
第 44 条 会社は前条により解雇する場合30日前に予告するか、または30日分の平均賃金を支払って解雇することが出来る。

2.　予告の日数は1日について平均賃金を支払った場合はその日数を短縮する。

（清　　算）
第 45 条 無期雇用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。）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。

（損害賠償責任）
第 46 条 無期雇用派遣社員が、故意・過失により会社に損害を与えた場合は、その損害を賠償させる。（その割合については、都度会社が決定する）

付　　則

この規則は、平成30年6月1日から施行する。
この規則は、令和1年7月1日から施行する。
この規則は、令和2年4月1日から施行する。
この規則は、令和3年5月1日から施行する。