

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岐阜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事項は、「労働基準法」（昭和22年法律第49号）、その他関係法令の定めるところによる。

(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、連合会がシルバー派遣事業実施事業所として届け出た連合会シルバー派遣事業実施市（町）事務所（以下「実施事業所」という。）の派遣労働会員に適用する。

ただし、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。
- 2 前項に関わらず、連合会が岐阜県知事から「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39条に規定する業務拡大に係る業種及び職種の指定を受けた場合は、当該業務については一週間当たりの労働時間を40時間までの就業の範囲とすることができる。

(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拠点センターの構成員である会員は、実施事業所に登録する（以下「派遣登録」という。）ものとする。
- 2 前項の派遣登録しようとするときは、シルバー派遣労働会員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ときは、第6条により登録した派遣労働会員の希望、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、労働条件通知書兼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

(試用期間)

第8条 新たに派遣労働契約を締結した者については、締結の日から14日間を試用期間とする。ただし、連合会が適当と認めるときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。

- 2 試用期間中に派遣労働会員として不適格であると認められた者は、解雇することがある。

第3章 服務

(服務の基本原則)

第9条 派遣労働会員は、派遣就業に当たってこの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労働条件及び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、派遣労働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、遅滞なく連合会に連絡するものとする。

(服務心得)

第10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。

(黒表示:現行就業規則 赤表示:新たな追加事項 青表示:現行規則修正)

(セクシャルハラスメントの禁止)

第11条 派遣先事業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12条 派遣先事業場内又は連合会内において職務上の立場や人間関係など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 勤務時間、休憩及び休日

(労働時間および休憩時間)

第13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、就業時間およ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とおりとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、連合会が岐阜県知事から高齢法第39条に規定する業務拡大に係る業種及び職種 of 指定を受けた場合は、当該業務については1週間当たりの労働時間を40時間までとすることができる。
- 3 前項の規定により、1週間当たりの労働時間を40時間までとした場合には、雇用保険及び社会保険等の加入を適正に行わなければならない。

(時間外勤務及び休日勤務)

第14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または休日に勤務させることができる。

(休日)

第15条 派遣労働会員の休日は、就労日が6日連続した場合に7日目を休日とする。

(黒表示:現行就業規則 赤表示:新たな追加事項 青表示:現行規則修正)

2 派遣先の勤務日の事情により、あらかじめ通知することにより前項の休日を直前の6就業日のいずれかの日に振り替えることができる。

第5章 休暇等

(年次有給休暇)

第16条 採用日から6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した派遣労働会員に対しては、10日の年次有給休暇を与える。その後1年間継続勤務するごとに、当該1年間において所定労働日の8割以上出勤した派遣労働会員に対しては、下の表のとおり勤続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派遣労働会員については年間所定労働日数が216日以下）の派遣労働会員に対しては、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、派遣労働会員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 年次有給休暇は1日単位で与える。

(黒表示:現行就業規則 赤表示:新たな追加事項 青表示:現行規則修正)

- 5 年次有給休暇取得中の賃金については、年次有給休暇取得日に係る所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金（割増賃金を含まない）を支払うものとする。
- 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。
- 7 第1項又は第2項の有給休暇が10日以上与えられた派遣労働会員に対しては、第3項の規定に関わらず、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うえで、予め時季を指定して取得させる。
ただし、派遣労働会員が第3項の有給休暇を取得した場合においては、取得した日数分を当該5日から控除するものとする。

(育児休業)

- 第17条 満1歳に満たない子を養育する、次の各号に該当する派遣労働会員は、原則として、1か月前までに申し出ることにより、育児休業、介護休業又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）により、育児休業制度の適用を受けることができる。育児休業ができる派遣労働会員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。
- イ 雇用1年以上であること。
 - ロ 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。
 - ハ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。
- 2 育児休業の期間については、賃金を支給しない。

(介護休業)

- 第18条 要介護状態にある対象家族を介護する、次の各号に該当する派遣労働会員は、原則として、2週間前までに申し出ることにより、育児休業、介護休業又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律により、介護休業制度の適用を受けることができる。但し、派遣労働会員にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り介護休業をすることができる。
- イ 雇用1年以上であること。
 - ロ 介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という。）から93日を経過する日（93日経過日）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。

(黒表示:現行就業規則 赤表示:新たな追加事項 青表示:現行規則修正)

ハ 93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

2 対象となる家族の範囲

- (1) 配偶者
- (2) 父母及び子
- (3) 同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫
- (4) 配偶者の父母

3 介護休業の期間については、賃金を支給しない。

4 休業期間が満了してもなお職場に復帰しない場合は解雇するものとする。

第6章 賃 金

(賃金の構成)

第19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20条による)
 - (3) 通勤手当 (第23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、労働条件通知書兼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20条 時間外勤務手当は、法定労働時間を超える部分について、賃金の125%を支払うものとする。また、休日勤務については賃金の135%を支払うものとする。

(派遣労働会員の待遇と賃金決定方式)

第21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)

(黒表示:現行就業規則 赤表示:新たな追加事項 青表示:現行規則修正)

第22条 「派遣先均等・均衡方式」による賃金の構成は第19条及び第20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。

(通勤手当)

第23条 派遣労働会員の通勤手当は、原則として派遣先の通勤手当支給基準に準じて支払う。

(賞与)

第24条 派遣労働会員に賞与は支給しない。

(賃金の計算期間及び支払日)

第25条 賃金は、毎月末日に締め切って計算し、翌月末日に支払う。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26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27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28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

(黒表示:現行就業規則 赤表示:新たな追加事項 青表示:現行規則修正)

が5年を超える有期派遣会員は、別に定める様式で申込むことにより、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29条 この規則に定める労働条件は、第28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就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30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

(黒表示:現行就業規則 赤表示:新たな追加事項 青表示:現行規則修正)

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31条 無期派遣会員の定年は70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 70歳の誕生日の翌日以降に無期転換する派遣労働会員は、現在締結している有期派遣労働契約期間の末日の翌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。

(派遣労働契約の終了)

第32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、当該派遣労働契約は終了するものとする。

- (1) 派遣期間が満了したとき。
 - (2) 派遣先の都合により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) 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。
- 2 派遣労働会員が退職しようとするときは、少なくとも30日前までに申し出なければならない。

(解雇)

第33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って違反したとき。
- (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

(遵守事項)

(黒表示:現行就業規則 赤表示:新たな追加事項 青表示:現行規則修正)

第 34 条 連合会は、派遣労働会員の安全衛生の確保を図り、快適な職場の形成のために必要な措置を講じる。

- 1 派遣労働会員は、派遣先の行う安全衛生に関する指示等を守り、連合会と協力して労働災害の防止に努め、健康の管理に努めるものとする。
- 2 派遣労働会員は安全確保のため、特に次の事項を遵守しなければならない。
 - (1) 業務に使用する自動車、機械設備、工具等の就業前の点検を徹底し、異常を認めた時は速やかに派遣先の安全責任者に報告し、指示に従うこと。
 - (2) 安全装置などの器具、部品を取り外すなど、その効果が損なわれるような行為を行わないこと。
 - (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) 立ち入り禁止または通行禁止区域には立ち入らないこと。
 - (5) 常に整理整頓に努め、通路避難口又は消火設備のあるところに物品を置かないこと。
 - (6) 火災等非常災害の発生を確認したときは、直ちに臨機の措置を取り派遣先責任者に報告し、その指示に従うこと。

(健康診断)

第 35 条 1 週間の就業時間が 30 時間以上の派遣労働会員に対し、毎年 1 回、定期的に健康診断を行う。

- 1 1 週間に 30 時間に満たない就業を行う派遣労働会員に対しては、老人保健法による健康診断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。
- 2 健康診断の結果、派遣労働会員の健康保持上必要と認める措置を求めることがある。

(ストレスチェック)

第 36 条 30 時間以上の就業を行う派遣労働会員に対しては、毎年 1 回定期的に、医師による心理的な負担の程度を把握するため検査(ストレスチェック)を行う。

- 2 前項のストレスチェックの結果、ストレスが高く、面接指導が必要であると医師が認めた場合、その者の申出により医師による面接指導を行う。
- 3 2 項の結果、派遣労働会員の健康保持上必要と認めるときは、必要な措置を求めることがある。

(派遣労働会員の心身の状態に関する情報の適正な取扱い)

第 37 条 連合会は派遣労働会員の心身の状態に関する情報を適正に取り扱う。

(黒表示:現行就業規則 赤表示:新たな追加事項 青表示:現行規則修正)

(災害補償)

第38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。

第10章 教育訓練

(教育訓練)

第39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

(懲戒基準)

第40条 連合会は、派遣労働会員が次のいずれかに該当するときは、懲戒に処す。また、未遂の場合についても同様に処分するものとする。

- (1) 連合会又は派遣先の指示命令に従わないとき、又は業務上の義務に背いたとき
- (2) 業務上の怠慢、業務遂行上の権限の逸脱、濫用等により、連合会又は派遣先に不都合、不利益、若しくは損害を生じさせたとき、又は業務上の義務に背いたとき
- (3) 業務上不正、又は不法行為があったとき
- (4) 勤務態度が不良であるとき
- (5) 欠勤、遅刻、早退、私用外出、職場離脱があったとき
- (6) 故意又は過失（本就業規則違反を含むものとする。以下同じ）によって連合会、派遣先、協力関係企業、又は第三者に不都合、不利益、若しくは損害を与えたとき
- (7) 職務を怠り、連合会又は派遣先の業務に支障をきたしているとき、又はきたしたとき
- (8) 業務上、業務外を問わず、窃盗、横領、傷害、詐欺等刑法犯に該当する行為があったとき

(黒表示:現行就業規則 赤表示:新たな追加事項 青表示:現行規則修正)

- (9) 賭博、風紀紊乱等により派遣先等職場の規律秩序を乱したとき、又は派遣先等職場の規律秩序を乱し他の従業員や他の派遣労働会員に悪影響を及ぼしたとき
- (10) 登録時又は採用時に、登録条件又は採用条件の要素となる経歴、職能、資格等を詐称していたとき
- (11) 扶養家族、連合会以外の給与収入の有無、勤務実績その他賃金計算の基礎となる事項について、虚偽の申告、届出等を行ったとき
- (12) その他連合会又は派遣先が人事労務管理上、指揮命令監督上必要とする事項について、虚偽の申告若しくは報告をなし、又はこれを怠ったとき
- (13) 出退勤の記録において、タイムカードへの記入を第三者に依頼し、又は依頼に応じたとき
- (14) 第9条(服務)及び第10条(服務心得)に違反したとき
- (15) 前各号のほか、連合会又は派遣先の諸規則、指示命令等に違反したとき、又は違反し、注意を受けても改めないとき
- (16) 前各号に準ずる行為や連合会又は派遣先に不利益を与える行為、あるいは連合会又は派遣先の名誉、信用を損なうような行為があったとき

(懲戒の種類)

第41条 懲戒の種類は、訓戒・減給・出勤停止・懲戒解雇とする。

(訓戒)

第42条 訓戒は、始末書を提出させ、将来を戒める。

(減給)

第43条 減給は、始末書を徴するほか、1回について平均賃金(労働基準法の定めによる)の1日分の半額を減じる。但し、減額は総額で1か月分の給与総額の10分の1を限度とする

(出勤停止)

第44条 始末書を徴するほか、7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

(懲戒解雇)

第45条 次のイからホのいずれかに該当するときは、即時解雇とし、所轄労働基準監督署長の認定を受けるものとする。ただし、認定を受けないときは労働基準法の定めを適用する

(黒表示:現行就業規則 赤表示:新たな追加事項 青表示:現行規則修正)

- イ 第40条(懲戒基準)第1号から第3号、第6号から第12号、又は第15号のいずれかに該当するとき
- ロ 第40条(懲戒基準)第14号に該当する場合のうち、第10条(服務心得)に違反したとき
- ハ 連合会の諸規則に違反し、改善の見込みがないとき
- ニ 正当な理由なく無断欠勤が継続して暦日数14日に及んだとき
- ホ その他前各号に準じる事由がある場合

(損害賠償)

第46条 派遣労働会員が故意又は重大な過失により、連合会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47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、平成21年 4月 1日から施行する。

附則

この規則は、平成24年 4月 1日から施行する。

附則

この規則は、平成28年 4月 1日から施行する。

附則

この規則は、平成28年12月13日から施行する。

附則

この規則は、平成30年3月16日から施行する。

附則

この規則は、令和元年6月3日から施行する。

(黒表示:現行就業規則 赤表示:新たな追加事項 青表示:現行規則修正)

附則

この規則は、令和4年12月16日から施行する。

附則

この規則は、令和6年4月1日から施行する。

(黒表示:現行就業規則 赤表示:新たな追加事項 青表示:現行規則修正)

無期労働契約転換申込書・受理通知書

無期労働契約転換申込書

殿

申出日 _____ 年 ____ 月 ____ 日
実施事業所名 _____ 実施事業所
派遣会員氏名 _____ 印

私は、現在の有期派遣契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条第1項に基づき、期間の定めのない労働契約（無期派遣契約）への転換を申し込みます。

無期労働契約転換申込み受理通知書

殿

受理日 _____ 年 ____ 月 ____ 日
〇〇シルバー人材センター連合会
会 長 _____ 印
△△実施事業所
事業所長 _____ 印

あなたから ____ 年 ____ 月 ____ 日に提出された「無期労働契約転換申込書」について受理しましたので通知します。