

公益社団法人長野県シルバー人材センター連合会派遣会員就業規則

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長野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所として届け出た各事務所(以下「実施事業所」という。)の派遣会員に適用する。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、派遣会員に就業させる義務を負う。また、派遣会員は、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、連合会が長野県知事から「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6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

第3章 服 務

(服務の基本原則)

第8条 派遣会員は、派遣労働に当たってこの規則及び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条件に従って就業しなければならない。

- 2 派遣会員は、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、実施事業所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、実施事業所又は派遣先の機密等を漏らし、若しくは連合会、実施事業所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、実施事業所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 派遣先事業場又はこれに準ずる場所及び連合会、実施事業所において、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事業場内又は連合会、実施事業所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 勤務時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩時間)

第12条 派遣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、始業時刻、終業時刻及び休憩時間の配置については、派遣先事業所の事情を勘案して、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。

(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 派遣会員の休日は、労働基準法第35条により、少なくとも週1回の休日(法定休日)を付与するものとする。なお、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 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 前項の規定に関わらず、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会員については年間所定労働日数が216日以下)の派遣会員に対しては、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。

週の所定 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 年次有給休暇は1日単位で与えるものとし、その日の所定労働時間を労働した場合に支払われる賃金を支払う。
- 4 第1項又は第2項の年次有給休暇は、派遣会員があらかじめ請求する時季に取得させる。ただし、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。
- 5 年次有給休暇が10日以上与えられた派遣会員に対しては、付与日から1年以内に、当該派遣会員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、派遣会員の意見を聴取し、その意見を尊重したうえであらかじめ時季を指定して取得させる。ただし派遣会員が年次休暇を自ら請求し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。
- 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 年次有給休暇の有効期間は付与日から2年間とする。ただし、労働条件通知書兼就業条件明示書の派遣期間に記載の契約終了日の翌日から1か月を経過し就業実績がない場合は、年次有給休暇の権利は消滅するものとする。

(育児・介護休業、子の看護休暇等)

第16条 派遣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 前項の適用を受けた休暇中の賃金は支給しない。

第6章 賃 金

(賃金の構成)

第17条 派遣会員の賃金の構成は、以下のとおりとする。

- (1)基本給
- (2)時間外勤務手当等(第18条による)
- (3)通勤手当

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。

(時間外勤務手当等)

第18条 時間外勤務手当は、法定労働時間(8時間)を超えるまでは時間当たりの基本給で計算し、超える部分については、次の方法により計算する。

- (1)法定休日に勤務したとき

超過勤務時間数×時間当たりの基本給×35/100 加算する。

(2)(1)以外の日に勤務したとき

超過勤務時間数×時間当たりの基本給×25/100 加算する。

2 超過勤務として深夜(午後10時～午前5時)に勤務したときは、上記の計算に25/100を加算する。

(派遣会員の待遇と賃金決定方式)

第19条 派遣会員の賃金等の待遇決定に当たっては、派遣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。

(賃金の計算期間及び支払日)

第20条 賃金は、原則として毎月末日に締め切って計算し、翌月末日に支払う。ただし、支払日が休日にかかる場合は、その前日に繰り上げて支払う。

(賃金の支払と控除)

第21条 賃金は、派遣会員に対し、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)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22条 派遣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23条 期間を定めた雇用契約(有期労働契約)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込むことにより、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、次表のとおり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。

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

(無期転換後の労働条件)

第24条 この規則に定める労働条件は、第23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 前項の規定に関わらず、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25条 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働基準法第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関わらず、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・懲戒

(定年)

第26条 無期派遣会員の定年は満75歳とし、退職日は当該定年の日以降における最初の3月31日とする。

2 75歳の誕生日の翌日以降に無期転換する派遣会員は、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27条 派遣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)派遣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。

(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又は退職の申し出の日から14日を経過したとき。

2 派遣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28条 派遣会員が次のいずれかに該当する場合は、解雇することができる。

(1)勤務成績が著しく不良で派遣会員として不適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)この規則又は派遣契約の定めにはしばしば違反したとき。

(4)業務の都合により、やむを得ない理由のあるとき。

2 派遣会員を解雇する場合は、連合会は30日前に予告するか又は労働基準法上の平均賃金の30日分に相当する解雇予告手当を支払う。ただし、予告の日数は、労働基準法上の平均賃金に基づ

く解雇予告手当の支払いをもって短縮することができる。

3 前項の規定は、本人の責めに帰すべき事由によって解雇するときであって、所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合は適用しない。

(懲戒)

第29条 連合会は、派遣会員が次の事項に該当する場合は、懲戒処分にする。

- (1)業務上知り得た連合会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、早退又は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)連合会又は派遣先の材料・設備を利用して私品を作り又は作らせたとき。
- (6)連合会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、連合会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のあったとき。

(懲戒の種類及び手続)

第30条 懲戒処分は、前条各号に掲げる非違行為の程度に応じ、以下の区分に従って行う。

- (1)訓戒 非違行為の程度が極めて軽微な場合、始末書を提出させ、将来を戒める。
- (2)減給 非違行為が比較的軽微な場合、始末書を提出させ、賃金の一部を減給する。減給額は1回の額が平均賃金の一日分の半額を超えないこととし、総額は一賃金支払期における賃金総額の10分の1を超えないものとする。
- (3)出勤停止 非違行為が軽微とはいえない場合、始末書を提出させ、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。
- (4)諭旨退職 非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であるが、処分を軽減するに値する特別な理由があるときは、辞職願を提出させ、退職させる。
- (5)懲戒解雇 非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であり、かつ、処分を軽減するに値する特別な理由がないときは、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。

2 前条に定める懲戒処分は、その旨を記載した書面を当該労働者に交付して行う。

第9章 安全衛生、災害補償

(安全衛生)

第31条 派遣会員は、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 連合会は、労働安全衛生関連法令の規定により対象となる派遣会員に対して、健康診断を行わなければならない。

(災害補償)

第32条 派遣会員が、業務上又は通勤途上の災害により負傷し、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、労働基準法、その他法令の定めるところにより補償を受けることができる。

2 派遣会員が前項の補償を受けようとする場合は、連合会に申し出るものとする。

第10章 雑 則

(損害賠償)

第33条 派遣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。

(教育訓練)

第34条 派遣会員は、連合会などが実施する教育訓練を受講することとする。

(社会保険)

第35条 連合会は、派遣会員が健康保険、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20年10月21日から施行する。

附 則 この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則 この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則 この規則は、平成27年12月15日から施行する。

附 則 この規則は、平成29年3月15日から施行する。

附 則 この規則は、令和元年9月26日から施行し、第9条は平成28年1月1日から、第12条は平成30年4月1日から、第18条は平成31年4月1日から適用する。

附 則 この規則は、令和5年10月1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。

附 則 この規則は、令和7年4月1日から施行する。