公益社団法人愛知県シルバー人材センター連合会
シルバー派遣事業派遣労働会員就業規程

第１章　総　則

（目的）

第１条　この規程は、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）（以下「高齢法」という。）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愛知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雇用された会員（以下「派遣労働会員」という。）に関する事項を定める。

２　この規程に定めない事項は、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。

（適用）

第２条　この規程は、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事務所（以下「実施事業所」という。）の全ての派遣労働会員について適用する。ただし、個別に適用範囲の定めがある条文については、個別に定めた適用範囲に限り適用する。

（差別的取扱いの禁止）

第３条　連合会は、派遣労働会員の労働条件について、国籍、性別、信条又は社会的身分を理由として差別しない。

（就業の範囲）

第４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　前項にかかわらず、連合会が愛知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の指定を受けた業務については、一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。

（派遣労働を希望する会員の登録）

第５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、構成員として登録している市町村シルバー人材センターに所在する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　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。

（派遣労働会員の採用）

第６条　派遣先へ派遣する者は、派遣登録を済ませた会員の中から選考して採用する。

（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条により採用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　第１項により採用した派遣労働会員は、採用後速やかに次の各号に定める書類を提出又は提示しなければならない。

（１）　個人番号カード、通知カード又は個人番号が記載された住民票の写し若しくは住民票記載事項証明書（個人番号カード又は通知カードについては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。）

（２）　その他、連合会の指定するもの

（労働条件の明示）

第８条　連合会は、派遣労働会員の派遣労働契約の締結に際しては、労働条件通知書兼就業条件明示書を交付し、労働条件を明示するものとする。

２　派遣先に変更があった場合は、それに応じた労働条件を明示するものとする。

（試用期間）

第９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。

（契約期間）

第 10 条　派遣労働会員の派遣労働契約は期間の定めのある雇用契約とし、原則として１年を超えないものとする。（当該雇用契約を締結した派遣労働会員は、以下「有期雇用派遣労働会員」という。）

２　前項の派遣労働契約は、連合会が次の各号の基準に基づき必要と判断した場合に、有期雇用派遣労働会員に事前に通知し、有期雇用派遣労働会員の同意を得たうえで、更新することがある。

（１）　派遣先との契約更新の有無

（２）　派遣業務の内容又は契約の条件変更の有無

（３）　契約期間中の勤務成績、態度又は勤怠状況

（４）　業務遂行能力、又は業務効率性

（５）　派遣業務の進捗状況

（６）　派遣業務量の変更の有無

（７）　派遣人員数の変更の有無

（８）　連合会及び派遣先が徴求する勤怠その他各種帳票類の提出状況

（９）　本規程を含む各種規定の遵守状況
(10)　その他上記各号に準じる状況の有無
３　前項の更新は、通算で５年を超えないものとする。
４　派遣労働会員の勤務成績、態度、勤怠状況、業務遂行能力及び業務効率性が特に優秀なとき、その他連合会が必要と認めたときは、期間の定めのない雇用契約に転換する場合がある。（当該雇用契約を締結した派遣労働会員は、以下「無期雇用派遣労働会員」という。）
５　前４項は、有期雇用派遣労働会員に限り適用する。
（派遣労働契約の終了）
第 11 条　派遣労働会員が次の各号のいずれかに該当するときは、当該派遣労働契約は終了するものとする。
（１）　派遣労働契約が満了したとき
（２）　本人が死亡したとき、又は行方不明となり家族が同意したとき
（３）　本人の都合により派遣労働契約の終了をあらかじめ申し出て連合会の承認があったとき
（４）　第 13 条第５項に違反し、派遣労働会員として不適当と認められたとき
（５）　第 11 条の２で定める定年を迎えたとき
２　前項第５号は無期雇用派遣労働会員に限り適用する。
３　自己の都合により派遣労働契約の終了を申し出るときは、少なくとも 30 日前までに口頭、又は文書で連合会に申し出なければならない。
（定年及び退職日）
第 11 条の２　派遣労働会員の定年は満 65 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　派遣労働契約締結時において既に定年の日を経過している派遣労働会員は、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２項の当該年齢に達する日は民法第 143 条及び年齢計算に関する法律を適用する。
４　前３項は無期雇用派遣労働会員に限り適用する。
（再雇用）
第 11 条の３　定年退職後、連合会が必要と認めたときは、有期雇用派遣労働会員として再雇用する場合がある。
２　前項の再雇用は無期雇用派遣労働会員に限り適用する。
３　定年退職後、再雇用された有期雇用派遣労働会員には第 10 条第３項の通算限度は適用しないものとする。
（登録の取消、解除、解約）
第 12 条　連合会は、派遣労働会員が次の各号のいずれかに該当する場合は、派遣労働会員の登録を取り消すとともに派遣労働契約を解除、解約するものとする。
（１）　派遣労働会員から登録取り消しの申し出があったとき
（２）　派遣労働会員の責に帰すべき事由で雇用契約が解除、解約、又は終了した場合等で、連合会が必要と判断したとき

（３）　連合会が、派遣就業が困難である、又は適当でないと判断したとき
（４）　登録時、又は採用時に、経歴、職能、資格を詐称した場合、又はその他の事項について虚偽の申告をしたとき
（５）　故意又は過失により連合会、派遣先、派遣先関係者、又は第三者に損害を与えたとき
（６）　連合会、派遣先若しくは派遣先関係者に不利益を与える行為、又は名誉、信用を損なうような行為があったとき
（７）　その他、この規程に違反したとき
２　登録取り消しの申し出をするときは、希望する日の 30 日前までに口頭又は文書で連合会に申し出なければならない。

第２章　服務規律

（服務の基本）
第 13 条　派遣労働会員は、この規程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、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。
４　派遣労働会員は、その就業状況を所定の報告書に記載し連合会に提出しなければならない。
５　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）　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）　この規程及び連合会並びに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、常にその効率を図り、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、その時刻の記録を行うこと
（４）　始業時刻には、直ちに就業できる態勢にあること
（５）　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）　派遣先等職場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、マナーの保持に務めること
(12)　品位、人格を保ち、挨拶、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派遣先等職場に持ち込まないこと
(14)　派遣先等職場の整理整頓に務め、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)　派遣先等職場において口論やけんか、その他のトラブルを起こ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)　連合会、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、着服したり、隠匿したりしないこと
(20)　連合会が定める個人情報管理規程を遵守し、在籍中はもとより、解雇又は退職後といえども、連合会、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)　連合会、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越えたことを行ったり、又は業務遂行上の権限を乱用したりしないこと
(23)　連合会又は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、活動を行わないこと
(24)　連合会、派遣先及び協力関係企業並びにそれらに属する個人を中傷、誹謗したり、不利益を与えるような事実の歪曲を行い、又は虚偽の事実を陳述、若しくは流布したりしないこと
(25)　連合会、派遣先及び協力関係企業の名誉、信用を傷つけないこと
(26)　連合会又は派遣先に帰属する施設、機械器具（インターネット等の通信手段も含む）、什器備品（制服、鍵、名札、各種 ID カード等を含む）、施設、および資料等（以下これらすべてを「連合会又は派遣先の物品等」という。）を破損、汚損することのないよう丁寧に取扱い、かつ紛失したり第三者に渡ることのないよう管理・保管を厳重に行い、業務遂行以外の目的で利用、使用、又は流用しないこと
(27)　連合会又は派遣先の物品等を職場外に持ち出さないこと
(28)　連合会又は派遣先から、連合会又は派遣先の物品等の返還を求められた場合は、原状に復して速やかに、連合会又は派遣先に返還すること
(29)　連合会から個人番号の提供や身分確認を求められた場合は（扶養家族の個人番号を含む）速やかにこれに応じること
(30)　その他、前各号に違反する行為に準ずるような、不都合な行為をしないこ

と

6　ハラスメントについては、「ハラスメントの防止に関する規程」により別に定める。

7　前項のいずれかに著しく違反した場合は、派遣労働会員の登録を取り消すものとする。

（就業の禁止・退勤）

第 14 条　派遣労働会員が次の各号のいずれかに該当するときは、連合会は当該事由が消滅したと認めるときまで就業を禁止し、又は職場から退勤させることがある。

（1）　派遣先等職場において風紀若しくは秩序を乱したとき、又はそのおそれがあるとき

（2）　派遣先又は連合会の業務を妨害したとき、又はそのおそれがあるとき

（3）　派遣先等職場において、頻繁に私語を繰り返し他の派遣先従業員、若しくは他の派遣労働会員の業務遂行の妨げになるとき、又はそのおそれがあるとき

（4）　派遣先又は連合会の命令に従わず、業務遂行を拒否するとき

（5）　派遣先又は連合会の社風を著しく逸脱する服装、酒気帯び、又は非合法薬物を服用する等、勤務するにふさわしくない状況のとき

（6）　業務遂行に必要としない危険、若しくは有害な物を所持しているとき、又は派遣先が持ち込みを承認しない物品等を派遣先職場に持ち込んだ、若しくは持ち込もうとしたとき

（7）　連合会から出勤を停止されているとき

（8）　派遣先の許可なく業務外の事由により派遣先職場等に入場しようとするとき、又は終業後退場しないとき

（9）　その他前各号に準ずる、就業の禁止又は退勤を命じることを相当とする事由があるとき

2　前項の就業禁止期間及び退勤後の期間については無給とする。

（安全衛生上等の就業禁止）

第 14 条の 2　連合会は、下記のいずれかに該当する派遣労働会員の就業を禁止する。

（1）　病毒伝ぱのおそれがある伝染病、感染症の疾病にかかった者、国等から検診受診の勧告を受けた者、又は入院勧告を受けた者

（2）　精神障害のため、自身を傷つけ、又は他人に害を及ぼすおそれのある者

（3）　就業のため病状悪化のおそれのある者

（4）　感染症の疑い例に該当する場合、及びその他感染症伝ぱ地域への渡航者で国等の要請措置に基づく場合

（5）　前各号に相当する事由がある場合

2　前項の就業禁止期間については無給とする。

（解雇）

第 15 条　派遣労働会員が、次の各号のいずれかに該当するときは解雇する。労働基準監督署長の認定を受け即時解雇する場合以外は、労働基準法第 20 条又は労働基準法第 21 条を適用する。

（1）　精神又は身体の傷病により、勤務に堪えられないと認めるとき

（2）　勤務状態、成績、又は能率が極めて悪いとき

（３）　職務に適さないとき
（４）　天災事変その他やむを得ない事由により、連合会の事業の継続が不可能となったとき
（５）　連合会が業務上、必要とし、又はやむを得ない事由により、組織機構の改革、事業の縮小、統廃合等を行うことになったとき
（６）　第 33 条の懲戒解雇に該当するとき
（７）　その他前各号に準ずる事由があるとき
２　前項により解雇された派遣労働会員は、派遣登録を取り消すものとする。

第３章　勤務時間、休憩、休日及び休暇

（勤務時間、休憩時間及び休日）
第 16 条　派遣労働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。
２　前項の定めにかかわらず、派遣先事業所の就業形態により、始業及び終業の時刻を派遣労働会員の決定に委ねるフレックスタイム制を採用することがある。
３　派遣労働会員の休日は、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）を与えるものとする。
４　業務の都合により連合会が必要と認める場合は、あらかじめ前項の休日を他の日と振替えることがある。
（時間外勤務及び休日勤務）
第 17 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、又は休日に勤務させることがある。
（年次有給休暇）
第 18 条　６か月以上継続して勤務し、連合会の定める所定労働日数の８割以上を出勤したときは次表のとおり年次有給休暇を与える。
２　年次有給休暇を取得しようとする派遣労働会員は、所定の用紙によりその時季を指定して事前に届け出るものとする。
３　連合会は、派遣元の事業の正常な運営に著しく支障があるときは、派遣労働会員が指定した時季を変更することがある。
４　起算日は、登録後初めて派遣就業した日を基準に毎月１日と 16 日とする。ただし、これらの日以外に就業を開始した場合は、直前の１日又は 16 日までの出勤率については、１０割出勤したものとみなす。
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を支払うものとする。
６　年次有給休暇が１０日以上（次表網掛部）与えられた派遣労働会員に対しては、年次有給休暇を与えた日から１年以内に、５日分について派遣労働会員と協議の上、

連合会が年次有給休暇の時季を指定する。ただし、派遣労働会員が第 18 条第２項により年次有給休暇を取得した場合は、当該取得した日数を５日分から控除するものとする。

	週の所定労働日数	１年間の所定労働日数	勤続年数（年）						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
週 20 時間未満	5 日以上	217 日以上	10	11	12	14	16	18	20
	4 日	169 日から 216 日まで	7	8	9	10	12	13	15
	3 日	121 日から 168 日まで	5	6	6	8	9	10	11
	2 日	73 日から 120 日まで	3	4	4	5	6	6	7
	1 日	48 日から 72 日まで	1	2	2	2	3	3	3

（産前産後休業）

第 19 条　産前産後休業については、労働基準法第６５条により産前産後休業制度の適用を受けることができる。

２　産前産後休業の期間については、賃金を支給しない。

（育児休業）

第 20 条　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３年法律第 76 号）第５条、第 16 条の８、第 17 条、第 19 条及び第 23 条により、育児休業制度の適用を受けることができる。

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 21 条　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、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第 11 条、第 16 条の９、第 18 条、第 20 条及び第 23 条により、介護休業制度の適用を受けることができる。

２　介護休業の期間については、賃金を支給しない。

（介護休暇）

第 21 条の２　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、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第 16 条の５により、介護休暇制度の適用を受けることができる。

２　介護休暇の期間については、賃金を支給しない。

（看護休暇）

第 22 条　派遣労働会員は、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第 16 条の２により、看護休暇制度の適用を受けることができる。

２　看護休暇の期間については、賃金を支給しない。

第４章　賃　金

（賃金）

第 23 条　派遣労働会員の賃金は、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、派遣先に雇用される労働者との均等・均衡を図って決定し、労働条件通知書兼就業条件明示書に掲げる。

２　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。ただし、派遣先の当該基準を適用することができない場合は実費で支払う。

３　前項の実費支払いにおいて、公共交通機関以外の手段を用いた通勤の場合は次表のとおり支給する。ただし、片道２㎞未満は徒歩圏内とし、支給しない。

距離（片道）	手当額（日額）
２㎞以上５㎞未満	120 円
５㎞以上 10 ㎞未満	215 円
10 ㎞以上 15 ㎞未満	375 円
15 ㎞以上 20 ㎞未満	535 円
20 ㎞以上 25 ㎞未満	695 円
25 ㎞以上 30 ㎞未満	845 円
30 ㎞以上 35 ㎞未満	1,000 円

距離（片道）	手当額（日額）
35 ㎞以上 40 ㎞未満	1,130 円
40 ㎞以上 45 ㎞未満	1,265 円
45 ㎞以上 50 ㎞未満	1,365 円
50 ㎞以上 55 ㎞未満	1,470 円
55 ㎞以上 60 ㎞未満	1,615 円
60 ㎞以上	1,760 円

（賃金の締切り及び支払い方法）

第 24 条　賃金は、原則として締切日を毎月末日とし、法令の定めにより控除すべき金額を控除した後の金額を、翌月 25 日に本人名義の預金口座に振り込むことによって支払うものとする。

２　派遣労働会員が死亡した場合の未払い賃金の受給順位は、労働基準法施行規則第 42 条から第 44 条までの遺族補償の規定を準用して支給する。

（時間外勤務手当等）

第 25 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、法定休日勤務については賃金の 135％を支払うものとする。

（休業手当）

第 25 条の２　連合会の都合により派遣労働会員を休業させる場合は、平均賃金の６割を支払うものとする。

（賃金の改定）

第 26 条　派遣労働会員は、本人の能力、経験、技能、作業内容等を勘案し、派遣先に雇用される労働者との均等・均衡を図ることにより賃金の改定を行うことがある。

２　前項の定めにかかわらず、最低賃金等社会情勢の変化により賃金の見直しを行う必要があると認めた場合には、その都度協議の上、昇給又は降給等の改定を行うことがある。

（賞与）

第 27 条　派遣労働会員の賞与については、派遣先に雇用される労働者との均等・均衡

を図ることにより、時間給に加算して支給することがある。

（退職金）

第 28 条　派遣労働会員の退職金については､永年勤続を奨励するという退職金の趣旨がシルバー人材センターの就業理念である「臨時的かつ短期的、又はその他の軽易な業務」と合致しないため、支給しない。

第５章　安全衛生

（安全衛生）

第 29 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　連合会は、派遣労働を希望する会員及び派遣労働会員に対して高齢者の医療の確保に関する法律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。

（災害補償）

第 30 条　派遣労働会員が、業務上の事由若しくは通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合、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保険給付を受けるものとする。

第６章　教育訓練

（教育訓練）

第 31 条　連合会は派遣労働会員に対し、業務上必要な知識・技能を高め、資質向上を図るために各種教育訓練を行う。

２　教育訓練に関する計画、実施方法は別に定める。

３　派遣労働会員は連合会が計画して行う教育訓練には積極的に参加しなければならない。

４　教育訓練の参加に要した時間については労働時間とし、手当てを支給する。

５　前項の手当てについての時間単価は愛知県の最低賃金と同額とする。

第７章　懲　罰

（懲戒基準）

第 32 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（本就業規程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
（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 13 条（服務の基本）及び第 14 条（就業の禁止・退勤）のいずれかに違反したとき
(15)　連合会が管理する顧客・派遣労働会員等の特定個人情報及び個人情報を、不正に取得したとき
(16)　連合会が管理する顧客・派遣労働会員等の特定個人情報及び個人情報を、故意又は過失により漏えい・流出させたとき
(17)　前各号のほか、連合会又は派遣先の諸規程、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
(18)　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 33 条　懲戒の種類は、次の各号のとおりとする。ただし、懲戒事犯の内容によっては、次の二以上を併せて行うことがある。

（１）　戒告
　　始末書を徴して将来を戒める
（２）　減給

始末書を徴するほか、１回について平均賃金（労働基準法第 12 条）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

（３）　出勤停止

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

（４）　懲戒解雇

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第 20 条または第 21 条を適用する

イ　第 32 条（懲戒基準）第１号から第３号、第６号から第 12 号、又は第 17 号のいずれかに該当するとき

ロ　第 32 条（懲戒基準）第 14 号に該当する場合のうち、第 13 条（服務の基本）第 17 号から第 22 号、第 24 号から第 26 号、又は第 28 号のいずれかに違反したとき

ハ　連合会の諸規程に違反し、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

（懲戒の対象者）

第 34 条　懲戒は、当事者のほか、教唆し若しくは幇助した者、共謀した者もその対象とする。

第８章　雑　則

（知的財産権）

第 35 条　派遣労働会員が、派遣業務を職務として遂行したことに伴う発明考案（以下「職務発明等」という。）について、それに基づく日本国及び外国における特許権、実用新案権、意匠権（以下「工業所有権」という。）を受ける権利又は工業所有権を連合会又は派遣先は、派遣労働会員から承継することができ、派遣労働会員はこの承継に一切の異議を述べないものとする。この場合において、連合会若しくは派遣先又はその双方が、派遣労働会員に対し、承継に対する対価を支払う必要があるときは、派遣先が関係規程その他で定める額を派遣労働会員に支払う対価とする。

２　派遣労働会員は、派遣労働会員の発明について連合会及び派遣先が職務発明等に該当しないと認定した後でなければ、当該発明について特許・登録の出願をし、又は特許・登録を受ける権利を第三者に譲渡してはならない。

３　派遣労働会員は、派遣業務を職務として遂行したことに際して作成された研究資料、理論、各種書類、ソフトウェア、その他あらゆる目的資料（以下「業務作成物」という。）に関連する一切の著作権が派遣先に帰属するものであることを確認し、これに対して連合会及び派遣先にいかなる権利主張も対価の要求も行わないものとす

る。
４　業務作成物のうち、著作権法（昭和 45 年法律第 48 号）第 15 条 1 項及び 2 項に基づいて派遣先が著作者となることができない著作物に関する一切の著作権（著作権法第 27 条、28 条の権利を含む）は、著作物完成と同時に派遣先に無償で移転するものとする。
５　前項に基づいて派遣先に著作権が移転した著作物について、派遣労働会員は、その著作者人格権を一切行使せず、また、派遣先がその著作名義の下に公表することに同意するものとする。
（損害賠償）
第 36 条　派遣労働会員が連合会に損害を与えたときは、連合会は派遣労働会員に、その損害を賠償させる。また、派遣労働会員が損害を賠償したとしても、連合会は、原則として、懲戒等を免じることはないものとする。
２　派遣労働会員が派遣先又は第三者に損害を与えたときは、派遣労働会員はその損害を賠償しなければならない。
３　派遣労働会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。
（業務引継）
第 37 条　派遣労働会員は、退職、解雇又は期間満了等により、連合会との派遣労働契約関係が終了するときは、派遣労働契約存続中に、派遣先及び連合会が指定する者に対し、業務上必要な引継ぎを完全に行わなければならない。
（使用証明）
第 38 条　派遣労働会員が、退職又は解雇に際し、使用期間、業務の種類、連合会における地位及び賃金又は解雇理由等について証明書の交付を申し出たときは、連合会は遅滞なくこれを交付する。

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、平成２９年１２月１４日から施行し、平成２９年１０月１日から適用する。

附則
この規則は、平成３０年９月７日から施行し、平成３０年６月２９日から適用する。

附則
この規則は、平成３１年３月１２日から施行し、平成３１年４月１日から適用する。

附則
この規則は、令和２年４月１日から施行する。

附則

この規程は、令和３年９月３日から施行する。

附則

この規程は、令和７年１２月１１日から施行する。

附則

この規程は、令和８年１０月１日から施行する。