

公益社団法人佐賀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佐賀県シルバー人材センター連合会（以下「シルバー連合会」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た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、シルバー連合会がシルバー派遣事業所として届け出たシルバー連合会実施事務所（以下「実施事務所」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、この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 シルバー連合会は、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)、又はその他の軽易な業務(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と比較して相当程度短い業務(一週間当たりの労働時間が概ね20時間を超えないもの))の範囲とする。

- 2 前項に関わらず、シルバー連合会が佐賀県知事から「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)(以下、「高齢法」という。)」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シルバー連合会の直接又は間接の構成員である会員は、実施事務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シルバー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 シルバー連合会は、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、能力等と派遣先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、以下の目的に利用するため、当該会員は個人番号提供書により、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事務

第3章 服 務

(サービスの基本原則)

第8条 派遣労働会員は、派遣労働にあたって、この規則及びシルバー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、派遣労働にあ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、あらかじめ明示され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、遅滞なくシルバー連合会又は実施事務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) シルバー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) シルバー連合会又は派遣先の機密等を漏らし、若しくはシルバー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) シルバー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 派遣先又はこれに準ずる場所及びシルバー連合会において、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、相手方及び他の労働者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等の禁止)

第11条 職務上の立場や人間関係などの派遣先内又はシルバー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、各実施事務所の役職員等に精神的・身体的な苦痛を与え、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か月について10日を超えないものとし、労働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、労働時間、業務内容を考慮し決定するものとし、労働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された時間のとおりとする。

2 前項の規定にかかわらず、シルバー連合会が佐賀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時間までとすることができる。

- 3 前項の規定により、一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、「労働基準法」第35条による。

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割以上出勤した派遣労働員に対しては、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員については年間所定労働日数が216日以下）の派遣労働員に対しては、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
1 日	48 日 ~ 72 日	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日
2 日	73 日 ~ 120 日	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
3 日	121 日 ~ 168 日	5 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日

4日	169日～ 216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15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、派遣労働会員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、派遣労働会員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、シルバー連合会又は実施事務所が派遣労働会員の意見を聴取し、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。ただし、派遣労働会員が第3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。
- 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シルバー連合会又は実施事務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・介護休業、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）」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・介護休業等の取り扱いについては、「職員の育児・介護休業等に関する規程」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次のとおりとする。

- (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、その額は派遣労働会員の能力、経験、技能、業務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記載する。
 - 3 有期派遣会員から無期派遣会員へ転換した会員の賃金は、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 4 5 時間以下…………… 2 5 %
- ② 時間外労働 4 5 時間超～ 6 0 時間以下… 3 5 %
- ③ 時間外労働 6 0 時間超…………… 5 0 %

(派遣労働会員の待遇と賃金決定方式)

第 1 9 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、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 7 6 号）」及び「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 6 0 年法律第 8 8 号）（以下、「労働者派遣法」という。）」第 3 0 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。

3 前項の方法では就業の機会を得られない場合等やむを得ない場合は、「労働者派遣法」第 3 0 条の 4 の規定により、一定の要件を満たす労使協定に基づく「労使協定」により派遣労働会員の賃金を決定する「派遣元労使協定方式」を適用する場合がある。

(派遣先均等・均衡方式による賃金の決定)

第 2 0 条 「派遣先均等・均衡方式」による賃金の決定は、第 1 7 条及び第 1 8 条を基本とし、「労働者派遣法」第 3 0 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 シルバー連合会は、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 2 1 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派遣先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。

(賃金の締め切り及び支払方法)

第 2 2 条 賃金は、原則として締め切り日を毎月月末とし、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 2 5 日（支払日が祭日又は土、日曜日の場合はその前日）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。

(賃金からの控除)

第 2 3 条 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、現在締結している有期労働契約の末日の翌日から、期間の定めのない無期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、無期労働契約へ転換を希望した場合は、当該有期労働契約が終了した翌日から無期派遣会員に転換するが、シルバー連合会が佐賀労働局長の認定を受けた場合であって、「専門的知識等を有する有期雇用労働者に関する特別措置法（平成26年法律第137号）」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。

（無期労働契約転換後の労働条件）

第26条 この規則に定める労働条件は、第25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、シルバー連合会は、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27条 シルバー連合会は、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かかわらず、無期派遣会員が正当な理由なく、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次項のとおりとし、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 無期派遣会員の定年は原則70歳とする。ただし、70歳を超えて無期労働契約へ転換した場合には75歳、75歳を超えて無期労働契約へ転換した場合には80歳を定年とする。

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することができる。

(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期間の末日まで休職したとき。

(3) 派遣労働会員とシルバー連合会又は実施事務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シルバー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各号のいずれかに該当する場合は、解雇とする。

(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) 心身の障がい等により業務遂行に耐えられないと認められたとき。

(3) この規則又は派遣労働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、やむを得ない理由があるとき。

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、シルバー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、シルバー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)」による特定健康診査を受けることを徹底させ、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(昭和22年法律第50号)」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、シルバー連合会及び実施事務所に申し出るものとする。

第10章 休職・復職

(休職)

第33条 無期派遣会員が、次の各号のいずれかに該当した場合は、休職とする。

(1) 業務外の疾病により欠勤が、継続又は断続を問わず業務遂行に支障をきたす程度に続くと認められるとき。

(2) 精神又は身体上の疾患により労務提供が不完全なとき。

(3) その他業務上の必要性又は特別の事情により休職させることが適当と認められるとき。

2 前項の休職期間は次のとおりとする。ただし、休職の事由又は程度を勘案し、シルバー連合会は、その裁量により、休職を認めず、又はその期間を短縮することができる。

(1) 前項(1)及び(2)のとき…1か月

(2) 前項(3)のとき……………派遣先が必要と認める期間

3 休職期間は、年次有給休暇の付与に関する勤続期間については、通算するものとする。

4 休職期間中は、無給とする。

(復職)

第34条 無期派遣会員の休職事由が消滅したとシルバー連合会が認めた場合、又は休職期間が満了した場合は、原則として従前の派遣先での職場に復帰させるものとする。ただし、シルバー連合会の都合により派遣先及び職務を変更することができる。

2 休職期間が満了しても復職が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

第11章 教育訓練

(教育訓練)

第35条 派遣労働会員は、シルバー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12章 懲戒

(懲戒)

第36条 シルバー連合会は、派遣労働会員が次のいずれかに該当した場合は、懲戒処分とする。

- (1) シルバー連合会又は派遣先の業務上知り得た機密を漏らしたとき。
- (2) 故意又は重大な過失によりシルバー連合会又は派遣先に損失を与え、又は勤務上の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) シルバー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) シルバー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、シルバー連合会又は派遣先の秩序を乱したとき。
- (8) 刑法上の罰を科せられ、シルバー連合会又は派遣先の名誉を棄損す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37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38条 訓戒は、派遣労働会員に始末書を提出させ、反省を促し、戒めるものとする。

(損害賠償)

第39条 派遣労働会員が故意又は重大な過失により、シルバー連合会又は派遣先に損失を与えた場合は、シルバー連合会は派遣労働会員に損害賠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ることはない。

第13章 雑則

(社会保険)

第40条 シルバー連合会は、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、直ちに必要の手続きをとるものとする。

附則

この規則は、公益社団法人設立登記の日から施行する。

附則

この規則は、平成27年10月1日から一部改正施行する。

附則

この規則は、令和6年3月15日から一部改正施行する。