

公益財団法人群馬県長寿社会づくり財団シルバー派遣労働会員就業規則

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規則は、公益財団法人群馬県長寿社会づくり財団（以下「財団」という。）の派遣労働会員の就業に関し必要な事項を定めるものとする。

2 派遣労働会員の就業に関する事項は、労働基準法（昭和22年法律第49号、以下「労基法」という。）その他法令の定めるもののほか、この規則の定めるところによる。

(適用範囲)

第2条 この規則において、「派遣労働会員」とは、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財団が行う一般労働者派遣事業（以下「シルバー派遣事業」という。）における派遣労働者をいう。

2 この規則は、前項で規定する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。

(定義)

第3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) シルバー人材センター連合とは、財団及び実施事業所をいう。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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

(規則の遵守)

第4条 シルバー連合は、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よる派遣労働の範囲は、次の各号に掲げるものでなければならない。

- (1) 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就業時間が平均的な労働時間

に比して相当短い業務で、概ね 20 時間を超えないもの)

(2) 高齢者の生きがいの実現にふさわしく、かつ危険・有害でない業務

(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シルバー連合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、前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、別に定める労働条件通知書(兼)就業条件明示書及び派遣就業に関する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、個人番号カード(写し)又は個人番号通知カード(写し)等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) その他法令に定められた業務

(社会保険の適用)

第 8 条 派遣労働会員については、健康保険法(大正 11 年法律第 70 号)、厚生年金保険法(昭和 29 年法律第 115 条)又は雇用保険法(昭和 49 年法律第 116 号)は第 3 条第 1 号の規定による就業上の性質上、被保険者として適用しないものとする。

第 3 章 服務

(服務の基本原則)

第 9 条 派遣労働会員は、シルバー派遣事業に当たってこの就業規則及びシルバー連合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、派遣就業に当たっては前項によるほか、派遣先責任者及び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、遅滞なく財団又は実施事業所に連絡するものとする。

(服務心得)

第 10 条 派遣労働会員は、就業に関し次の各号を遵守しなければならない。

(1) シルバー連合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) 就業において知り得たシルバー連合又は派遣先の秘密事項について、派遣中はもちろん派遣終了後であっても、他に漏らしてはならない。

- (3) 個人情報保護の重要性を認識し、個人情報を適切に取り扱わなければならない。
- (4) シルバー連合又は派遣先の不利になる行為をしてはならない。
- (5) シルバー連合又は派遣先の信用又は名誉を傷つけてはならない。
- (6) 欠勤若しくは遅刻し又は早退若しくは就業時間中に就業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。
- (7) 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。
- (8) 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の禁止)

第11条 派遣先又はこれに準ずる場所及びシルバー連合において、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 職務上の立場や人間関係などの派遣先又はシルバー連合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。

(重責業務)

第13条 派遣労働会員が現金や有価証券等の貴重品を取り扱う業務、自動車を使用した業務等に従事させるときは、シルバー連合は発注者と別途必要な取扱いを定め、派遣労働会員に明示するものとする。

(事故の報告)

第14条 派遣労働会員は、事故を起こし、又は使用中の物品等を亡失し、若しくは損傷したときは、速やかに派遣先及びシルバー連合に報告しなければならない。

第4章 契約終了・退職・解雇

(解雇)

第15条 シルバー連合は、派遣労働会員が次の各号の一に該当する場合は、解雇することができる。

- (1) 心身の著しい故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないと認められるとき
- (2) 禁固以上の刑に処せられたとき
- (3) 第10条の規定に違反し、派遣労働会員として不相当と認められたとき
- (4) 経歴を偽り、その他詐術を用いて雇用されたとき
- (5) 業務全般に関して著しく能力が劣りまたは不真面目で就業に適さないと認められるとき
- (6) 故意または重大な過失により、シルバー連合または派遣先に損害を発生させたとき

(7) 暴力団等反社会的勢力であることが判明したとき

(8) その他、業務上やむを得ない理由が生じたとき

- 2 解雇する場合は、少なくとも 30 日前に予告するものとし、30 日前に予告できない場合は、30 日分の平均賃金（解雇予告手当）を支払う。ただし、予告期間は平均賃金を支払った場合、その日数分だけ短縮する。なお、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、この限りではない。

(派遣労働の終了)

第 16 条 派遣労働会員が次の各号のいずれかに該当する場合、当該派遣労働は終了とする。

(1) 派遣労働契約が満了したとき

(2) 派遣先の都合により労働者派遣契約を解除され、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受ける等の新たな就業機会の確保を得られなかったとき

(3) 解雇されたとき

(4) 本人が死亡したとき

(5) 本人の都合により派遣労働の終了をあらかじめ申し出てシルバー連合の承認があったとき

第 5 章 就業時間、休憩、週休日及び休暇

(就業時間、休憩時間及び週休日)

第 17 条 派遣労働会員の就業時間及び休憩時間は、労基法第 32 条及び第 34 条を遵守するものとし、始業時刻、終業時刻及び休憩時間については、派遣先の事情を勘案して、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とおりとする。

2 派遣労働会員の週休日（就業日として指定しない日をいう。）は、労基法第 35 条を遵守する。

3 シルバー連合は、業務上の必要により、就業時間、休憩時間及び週休日について、変更することができるものとする。

(年次有給休暇)

第 18 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

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 前項について、繰り越された年次有給休暇とその後付与された年次有給休暇のいずれも取得できる場合には、繰り越された年次有給休暇から取得させる。
- 5 年次有給休暇は1日単位で与える。

(育児休業・介護休業・子の看護休暇)

第19条 派遣労働会員の育児休業、介護休業及び子の看護休暇は、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（以下「育児・介護休業法」という。）の定めるところによる。なお、派遣労働会員が休業又は休暇を取得しようとする場合は、あらかじめシルバー連合に届け出るものとする。

(育児・介護のための短時間勤務)

第20条 派遣労働会員はあらかじめ申し出ることにより、育児又は介護のために、1日の所定労働時間を短縮することができる。この場合、就業時間帯はシルバー連合と派遣労働会員の話し合いにより決定する。

(育児・介護休業等に係る賃金)

第21条 第19条又は第20条に基づいて就業しない時間は、賃金を支給しない。

第6章 賃金

(賃金の構成)

第22条 派遣労働会員の賃金は時間給とし、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）就業条件明示書に定めるとおりとする。

- 2 有期雇用派遣労働会員から無期転換した無期雇用派遣労働会員の賃金は従前の内容と同一とする。

(派遣労働会員の待遇と賃金決定方式)

第23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)

第24条 「派遣先均等・均衡方式」による賃金の構成は第22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 シルバー連合は、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。

(賃金の締切り及び支払い方法)

第25条 賃金の締切日及び支払日は、労働条件通知書(兼)就業条件明示書に定めるとおりとする。

(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 賃金は、法令の定めにより控除すべき金額を控除した後の額を、本人名義口座への振込により支払うものとする。

3 次に掲げるものは、賃金から控除する。

① 源泉所得税

(交通費)

第27条 交通費の支給は、派遣先との契約により労働条件通知書(兼)就業条件明示書に定めるとおりとする。

(手当等の不支給)

第28条 派遣労働会員の派遣労働の終了に際しては、手当等(労基法第20条に基づくものは除く。)は支給しない。

(退職金)

第29条 派遣労働会員の退職又は解雇に際しては、退職金を支給しない。

(賞与)

第30条 派遣労働会員には、賞与を支給しない。

第7章 無期労働契約への転換

(無期労働契約への転換)

第31条 期間を定めた雇用契約(有期派遣労働契約)を締結し、通算契約期間が5年を超える有期雇用派遣労働会員は申込むことで、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変換することができるものとする。

2 前項の規定にかかわらず、シルバー連合は、業務上必要がある場合に、無期労働契約への雇用に変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、無期派遣労働会員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

第8章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生)

第32条 派遣労働会員は、シルバー連合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、シルバー連合は派遣労働を希望する会員に対して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。

(安全衛生上の就業禁止)

第33条 シルバー連合は、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) 病毒伝ば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ば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。

(災害補償)

第34条 シルバー連合は、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、若しくは疾病にかかり、又は死亡した場合には、労基法及び労働者災害補償保険法に定めるところにより災害補償を行う。

(葬祭料)

第35条 派遣労働会員が業務上死亡したときは、葬祭を行う者に対して労基法第80条以下に規定する葬祭料を支払う。

(保険給付との関係)

第36条 災害補償を受けるべき派遣労働会員が、同一の事由について、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）その他法令の規定により災害補償に関する保険給付を受ける場合は、シルバー連合は、その受ける給付の限度において、その章の規定する給付を行わない。

第9章 教育訓練

(教育訓練)

第37条 派遣労働会員は、シルバー連合が実施する教育訓練を受講することとする。

- 2 教育訓練に関する計画、実施方法は別に定める。
- 3 教育訓練の参加に要した時間については労働時間とし、手当を支給する。
- 4 前項の手当についての時間単価は、当該派遣労働会員の時間単価と同額とする。
- 5 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10章 休職・復職

(休職)

第38条 無期派遣会員が、次の各号の一に該当したときは、休職とする。

(1) 業務外の傷病により欠勤が、継続または断続を問わず日常業務に支障をきたす程度に続くと認められるとき。

(2) 精神また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または特別の事情により休職させることを適当と認めるとき。

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

(1) 前項(1)および(2)のとき…1カ月

(2) 前項(3)のとき …シルバー連合が必要と認める期間

3 休職期間は、年次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39条 無期派遣社員の休職事由が消滅したと会社が認めた場合、また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、シルバー連合の都合により派遣先及び職務を変更することがある。

第11章 懲戒

(懲戒)

第40条 シルバー連合は、派遣労働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、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) 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) 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) 素行不良で派遣先の秩序を乱したとき。

(8) 刑法上の罰を科せられ、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)

第41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42条 訓戒は、始末書を提出させ、将来を戒める。

(損害賠償)

第43条 財団は、派遣事業賠償責任保険に加入し、その保険料を負担するものとする。

- 2 派遣労働会員が故意または重大な過失によってシルバー連合及び派遣先に損害を与えたときは、損害の全部又は一部を賠償させることができる。
- 3 前項の賠償義務は、懲戒によって免除されない。

第12章 雑則

(使用証明)

第44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、財団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、シルバー連合は遅滞なくこれを交付する。

附 則

この規則は、平成21年4月1日より施行する。

附 則

この規則は、平成24年6月14日より施行する。

附 則

この規則は、令和6年2月28日より施行する。