

## 有期派遣スタッフ就業規則

### (目的)

第1条 本規則は、株式会社 TDC スタッフィングに所属する有期雇用契約派遣従業員（以下、「有期スタッフ」という。）の服務規律及び就業条件を定めるものである。

### (定義)

第2条 本規則において有期スタッフとは、1年以内の期間を定めて雇用契約を締結した次の者をいう。

- ① 派遣従業員として採用された者
- ② 他の雇用形態であったが新たに派遣従業員として就業することに同意した者

### (採用)

第3条 会社は、就業を希望する者に対して面接を行い、適任と認めた者を採用する。

2. 有期スタッフとして採用された者は、速やかに次の書類を会社に提出しなければならない。
  - ① 誓約書
  - ② 特定個人情報（マイナンバー）
  - ③ その他、会社が必要とする書類
3. 新たに有期スタッフとして採用した者については、雇入れの日から2週間を試用期間とする。ただし、会社が必要と認めたときはこの期間を延長し、又は試用期間を設けないことがある。
4. 試用期間中に、当社の有期スタッフとして不適格と認めたときは解雇する。

### (誠実義務及び職場規律)

第4条 有期スタッフは会社（派遣元と派遣先の双方をいう。以下同じ。）の諸規程に従い誠実にその職務に従事するとともに、職場の秩序を保持し互いに協力してその職務を遂行しなければならない。

### (遵守事項)

第5条 有期スタッフは次の各号を遵守しなければならない。

- ① 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退等をしないこと
- ② 派遣先の就業ルールを尊重して遵守すること
- ③ 勤務時間中は指示を受けた作業を処理すること
- ④ 勤務時間中は無断で職場を離れないこと
- ⑤ 勤務時間中は、私語及び携帯電話の応答並びに返信をせず業務に集中すること
- ⑥ 自分が任された業務を、上司に無断で他の作業者に依頼しないこと。また、同僚から依頼されたときは引き受けないこと
- ⑦ 社内外で喧嘩、暴行、脅迫、窃盗、傷害、賭博、薬物使用その他風紀を乱す行為をしないこと
- ⑧ 会社において就業時間中に政治活動及び宗教活動をしないこと
- ⑨ 会社において会社の許可なしに、会社の業務に関連のないバッジ、腕章、はちまき等を衣服等につけないこと。また、無許可のビラ等を配布又は貼付をしないこと
- ⑩ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、車両、物品等を使用しないこと
- ⑪ 許可なしに会社の物品を持ち出さないこと
- ⑫ 社内外で会社及び取引先の信用を棄損する発言をしないこと
- ⑬ セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントに該当する行為をしないこと
- ⑭ 前各号に準ずる行為をしないこと

### (就業禁止事項)

第6条 次の各号のいずれかに該当する者は就業を禁止する。

- ① 酒気を帯びている者又は薬物を所持もしくは使用している者
- ② 火気、凶器その他の危険物を携帯する者

- ③ 衛生上有害と認められる者
- ④ 作業を妨害する他職場の風紀秩序を乱す者又はそのおそれのある者
- ⑤ 前各号に準ずると認められる者

**(通常勤務)**

第7条 勤務時間は1日8時間以内、1週40時間以内とする。

- 2. 始業・終業時刻及び休憩時間は、原則として次のとおりとする。ただし、個別の雇用契約で異なる定めをしたときは、その定めが優先する。

始業時刻：午前10時、終業時刻：午後7時、休憩時間：正午から午後1時まで

- 3. 始業・終業時刻及び休憩時間は、業務の都合により繰上げ又は繰下げることがある。

**(1か月単位の変形労働時間制)**

第8条 第7条の規定にかかわらず、有期スタッフに対して毎月給与締日の翌日を起算日とする1か月単位の変形労働時間制で勤務させることがある。

- 2. 前項の場合の所定労働時間は、1か月平均して週40時間以内とし、各所定労働日の始業時刻、終業時刻、休憩時間及び休日は、シフト初日の10日前までにシフト表を作成して有期スタッフに周知する。

**(時間外勤務等)**

第9条 派遣先において業務上の必要があるときは、個別の雇用契約で定める勤務時間を超え、又は休日に勤務するよう命じることがある。

- 2. 前項の派遣先命令なしに、有期スタッフが自らの判断で個別の雇用契約で定める勤務時間を超え、又は休日に勤務してはならない。
- 3. 18歳未満の有期スタッフには、時間外勤務、休日勤務、及び午後10時から午前5時までの勤務（以下「深夜勤務」という。）に従事させない。
- 4. 子の養育又は家族の介護を行う有期スタッフから申出があった場合、時間外勤務は年150時間を超えないものとする。

**(欠勤)**

第10条 私傷病その他やむを得ない理由により欠勤しようとする者は、直前の所定労働日の終業時刻までに派遣元責任者又は代行者（以下、「派遣元責任者等」という。以下同じ。）に自ら書面又はメールで届け出なければならない。

**(遅刻、早退及び私用外出)**

第11条 遅刻、早退及び私用外出するときは、派遣先指揮命令者の許可を得なければならない。

**(休日)**

第12条 休日は、週休2日制とする。ただし、1年単位の変形労働時間制を採用した場合は、労使協定に定めるとおりとする。

**(年次有給休暇)**

第13条 入社後6か月間の所定勤務日数の8割以上出勤した者に対して、年次有給休暇を付与する。入社後6か月を経過した日を基準日として、その後1年毎に勤続年数に応じ次表に掲げる日数の年次有給休暇を与える。ただし、所定労働日が週4日以下の有期スタッフには、法定の比例付与日数の年次有給休暇を与える。

勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

週所定勤務日数	1年間の所定勤務日数	勤続年数						
		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日から216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日から168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日から120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日から72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

2. 有期スタッフが年次有給休暇を取得した場合には、所定勤務時間労働したときに支払われる通常の賃金を支給する。
3. 有期スタッフが年次有給休暇を請求しようとするときは、7所定労働日前までに派遣元責任者又は代行者に届け出なければならない。なお、会社は業務の正常な運営に支障のあるときは、有期スタッフの指定した日を変更することがある。
4. 年次有給休暇の更新において残日数があるときは、当該年度の残日数に限りこれを翌年度に繰り越すことができる。

**(産前産後)**

第14条 6週間(多胎妊娠のときは14週間)以内に出産を予定する有期スタッフが休業を請求したときは就業させない。

2. 有期スタッフが出産したときは、産後8週間就業させない。ただし、産後6週間を経過した有期スタッフが勤務を申出た場合には医師が支障がないと認めた業務に就かせることがある。
3. 産前産後の休業期間は無給とする。

**(賃金)**

第15条 賃金の構成は、基本給(時給)及び割増賃金とする。

2. 基本給は、派遣料金、地域の賃金相場及び業務内容等を勘案して決定する。
3. 契約期間中の昇給はない。

**(賃金の計算期間及び支払日)**

第16条 有期スタッフに対して賃金は、毎月末日締切、翌月末日に支払う。ただし、個別の雇用契約で異なる定めをしている場合には、個別契約の定めが優先する。

2. 給与支払日が金融機関の休日にあたるときは、その直前の金融機関営業日に支払う。

**(賃金の支払方法)**

第17条 賃金は有期スタッフが指定した銀行等金融機関の本人名義の預金口座に、振込みにより支払う。

2. 前項の預金口座は、別に定める手続きにより会社に届け出なければならない。
3. 会社が必要と認めた場合、現金にて支給することがある。

**(賃金の控除、費用負担)**

第18条 賃金支払の際には、有期スタッフの過半数を代表する者との書面により協定された費目を控除することがある。

2. 派遣先が有期スタッフの就業に必要と認める作業着、作業靴、他作業用品の実費は、有期スタッフが負担する。

**(割増賃金)**

第19条 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

- ① 時間外・休日労働割増賃金(法定労働時間を超えて勤務させた場合)  
基本給×0.25×時間外・休日労働時間数

- ② 法定休日労働割増賃金（法定休日に勤務させた場合）  
基本給×0.35×法定休日労働時間数
- ③ 深夜労働割増賃金（深夜に勤務させた場合）  
基本給×0.25×深夜労働時間数

- 2. 前項①は、1日8時間又は1週（月曜日起算）40時間を超える時間外・休日勤務に対して支払われる。

**（不就労時間の賃金）**

第20条 有期スタッフが欠勤、遅刻、早退、外出等で勤務しなかった時間については、無給とする。

**（会社都合休業）**

第21条 有期スタッフが、雇用契約期間内に労働者派遣契約が終了したものの派遣元の帰責事由により次の派遣先が見つからない場合、派遣元は労働基準法第26条に基づき有期スタッフの雇用契約期間内の各所定勤務日ごとに、労働基準法第12条に定める平均賃金の60%相当額の休業手当を有期スタッフに支給する。

- 2. 前項の場合、民法第536条第2項の規定は適用しない。

**（退職）**

第22条 有期スタッフが次の各号のいずれかに該当するときは退職する。

- ① 契約期間が満了したとき
- ② 自己都合により退職届を提出したとき
- ③ 会社に連絡なく欠勤を5所定勤務日以上続けたとき
- ④ 死亡したとき

**（契約更新）**

第23条 有期スタッフの勤務成績、勤務態度、健康状態、作業能力、会社の業務量及びその見通し等を当社が総合的に勘案したうえで、会社は有期スタッフに契約更新を申し込むことがある。

- 2. 契約が複数回更新されていても、会社はその有期スタッフに対して期間の定めのない契約を申し込んでいるものではない。
- 3. 契約更新に関して派遣先及び当社社員がどのような発言をしても、前条①の原則が優先し、これと矛盾するいかなる発言も無効である。

**（自己都合退職）**

第24条 有期スタッフが自己都合によって退職しようとするときは 退職届を退職希望日の2週間前までに派遣元管理者等に提出するものとする。

- 2. 退職届を提出しても退職日までは従前の職務に従事しなければならない。

**（解雇）**

第25条 有期スタッフが次の各号のいずれかに該当する場合は、契約期間中であっても解雇する。

- ① 身体又は精神の障害等により業務に耐えられないと認められたとき
- ② 能力不足又は勤怠成績が不良で就業に適さないと認められたとき
- ③ 勤務態度が不良で注意しても改善しないとき
- ④ 協調性を欠き、他の派遣スタッフ又は派遣先従業員の業務遂行に悪影響を及ぼすとき
- ⑤ 事業縮小その他やむを得ない業務の都合があるとき
- ⑥ その他、当社の有期スタッフとして適性がないとき

**（退職時の義務）**

第26条 退職時又は解雇時に会社に対して債務を負う有期スタッフは、退職日又は解雇日までに債務を完済しなければならない。

**（健康診断）**

第27条 有期スタッフは、会社が健康診断受診又は再検査を命じた場合、受診しなければならない。

2. 前項の健康診断のほか法令で定められた有害業務に従事する有期スタッフは、法令で定める健康診断を受診しなければならない。

**(疾病による就業禁止)**

第28条 次の各号のいずれかに該当する者は、会社の指定する医師の意見を聴取した上で就業を禁止することがある。

- ① 伝染病の疾病
- ② 精神疾患
- ③ 作業上支障のある疾病
- ④ 前各号に準じる疾病

2. 就業禁止期間は無給とする。

**(免許証等の携帯)**

第29条 有期スタッフは、就業制限業務に従事するときは免許証等を携帯しなければならない。

**(キャリアアップ教育訓練)**

第30条 有期スタッフは、会社が実施するキャリアアップ教育訓練を年8時間以上受講しなければならない。

2. 前項の教育訓練時間は勤務時間として取扱い、賃金を支払う。

**(災害補償)**

第31条 従業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、又は死亡した場合は、労働基準法又は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。

**(懲戒)**

第32条 有期スタッフの懲戒は、その行為の軽重により次の各号の区分により行う。

- ①減給 減給は、1回の額が平均賃金の半日分以下の額を減額する。  
なお、1賃金支払期において減給事由が複数回あった場合、1賃金支払期における減給額は、総支給額の1割を超えず、残額は翌賃金支払期に減給する。
- ②出勤停止 5勤務日を限度として出勤を停止する。その間の給与は支払われない。

**(懲戒事由)**

第33条 次の各号のいずれかに該当した場合、その程度・情状により減給又は出勤停止に処する。

- ① 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退、私用外出したとき
- ② 会社への所定の手続き、届出を怠り又は偽ったとき
- ③ 素行不良で職場の秩序、風紀を乱したとき
- ④ 業務への取組みが怠慢で注意を受けても改めないとき
- ⑤ 勤務時間中許可なく職場離脱又は私用業務をしたとき
- ⑥ 会社の施設内で許可なく集会を催し又は図書印刷物を配布したとき
- ⑦ 故意に会社掲示を汚損、抹消、改変又は破棄したとき
- ⑧ 第5条の遵守事項に2回以上違反したとき
- ⑨ 正当な理由なく業務に関する指揮命令に従わないとき
- ⑩ 会社の秘密を漏らしたとき
- ⑪ 会社の施設内で物品を販売し又はその仲介をして私利を図ったとき
- ⑫ 重大な過失により会社に損害を与えたとき
- ⑬ 会社の財産を業務外の目的で無断使用したとき
- ⑭ 不正、不義の行為をして社員としての体面を汚したとき
- ⑮ 会社の施設内で賭博その他これに類似の行為をしたとき
- ⑯ セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントに該当する行為をしたとき
- ⑰ 前各号に準ずる違法又は不当の行為があったとき

(損害賠償)

第34条 故意又は過失によって会社に損害を与えたときは、前条を適用するほか、損害額の全部又は一部を賠償させることがある。

付 則

平成18年 4月1日 制定

平成20年 5月1日 改訂

平成25年 7月1日 改訂

平成29年12月1日 全面改訂（有期派遣スタッフ就業規則と無期派遣スタッフ就業規則に分冊）

平成30年10月1日 改訂（第16条）