

派遣従業員就業規則

株式会社 ワイズ関西
派遣事業部

【 目 次 】

第1条	目的	1
第2条	雇用	1
第3条	服務	1
第4条	就業時間および休憩	1
第5条	休日	1
第6条	変形労働時間制	1
第7条	時間外労働・休日労働	1
第8条	年次有給休暇	2
第9条	産前産後の休業等	2
第10条	生理休暇等	2
第11条	賃金	2
第12条	安全衛生	3
第13条	健康診断	3
第14条	災害補償等	3
第15条	懲戒処分等	3
第16条	退職	3
第17条	普通解雇	3
第18条	懲戒解雇	4
第19条	返還義務	4

附 則

第1条	実施期日	4
-----	------	---

(目的)

第1条 この規則は、株式会社ワイズ関西（以下「会社」という。）の派遣従業員（以下「従業員」という。）の就業に関する事項を定めたものである。

2 従業員の服務、採用、労働時間、賃金および安全衛生その他就業に関する事項は、関係法令に定められたもののほか、この規則の定めるところによるものとする。

(雇用)

第2条 会社は従業員の雇用に際し、雇用契約書を交付して、従事する業務の内容、就業の場所、派遣期間、就業日、就業時間、賃金等の労働条件を明示する。

(服務)

第3条 従業員は、会社および派遣先の諸規則、掲示事項および指示に従い、誠実にその職務に従事し、かつ専念しなければならない。

2 従業員は、派遣就業に関し、次の事項を遵守しなければならない。

(1) 派遣先の職場における規律維持および施設利用上の注意事項を遵守する。

(2) 欠勤、遅刻もしくは早退する場合は事前に派遣先および会社に申し出て許可を受ける。やむを得ず事前に申し出ができなかった場合は、速やかにその理由を明らかにして派遣先および会社に連絡する。

(3) 業務上知り得た秘密等を他に漏らしてはならない。

(4) その他前各号のほか、不適切と認められる行為をしてはならない。

(就業時間および休憩)

第4条 従業員の就業時間および休憩時間は、労働基準法第32条、第34条によるものとし、原則1日については8時間、1週については40時間の範囲とする。尚、始業・終業時刻および休憩時間の配置については、従業員ごとに定め、明示するものとする。

(休日)

第5条 従業員には、少なくとも毎週1日または4週4日の休日を与える。休日の曜日については個別に明示するものとする。

(変形労働時間制勤務)

第6条 第4条にかかわらず、業務上の必要により変形労働時間制をとる場合がある。この場合、特定の日において8時間または特定の週において40時間を超える勤務体制をとることがある。ただし、就業時間は派遣先の勤務時間によるものとする。

(時間外労働・休日労働)

第7条 会社は、業務の都合により会社と従業員代表との協定および雇用契約書に記載された範囲内で、時間外労働および休日労働をさせることがある。

2 時間外労働および休日労働は、派遣先の指揮命令者が指示する。

- 3 会社は、妊産婦が請求した場合においては、時間外労働、休日労働および深夜労働をさせることはない。
- 4 会社は、18歳未満の従業員に対しては、時間外労働、休日労働および深夜労働を行わせることはない。

(年次有給休暇)

第8条 年次有給休暇については、次のとおりとする。

- (1) 6ヶ月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した従業員に対し所定勤務日数と勤続年数に応じて法令で定める有給休暇を与える。
- (2) 前項の出勤率の算定にあたり、次の各号の期間は出勤したものとみなして取扱う。
 - ① 業務上の傷病による休業期間
 - ② 産前産後の休業期間
 - ③ 育児・介護休業法に基づく育児または介護休業期間
 - ④ 年次有給休暇の取得期間
- (3) 有給休暇に対しては、通常の労働時間労働した場合における賃金を支給する。
- (4) 当該年度分の有給休暇については、次年度に限り繰り越すことができる。
- (5) 従業員が年次有給休暇を取得しようとする場合は、事前に派遣先および会社に届け出るものとする。
- (6) 年次有給休暇は、本人の請求のあった時季に与えるものとする。ただし、業務の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更させることがある。

(産前産後の休業等)

第9条 産前産後の休業、育児休業および介護休業等については、法令の定めるところによる。ただし、無給とする。

(生理休暇等)

第10条 生理休暇、子の看護休暇、育児時間および保健指導を受ける時間は、法令の定めるところにより与えるものとする。ただし、無給とする。

(賃金)

第11条 従業員の賃金は、原則として時間給とする。

- 2 従業員の賃金は、勤務条件や勤務状況を加味して、本人の能力、資格、経験年数により決定する。
- 3 賃金は、毎月1回計算するものとする。
- 4 賃金は、雇用契約書に明示してある給与支払条件により、支給する。
- 5 賃金は、次に掲げるものを控除して支給する。
 - ① 社会保険料
 - ② 雇用保険料

- ③ 源泉所得税
- ④ 労使協定により賃金から控除することとしたもの

(安全衛生)

第12条 会社は、派遣先の安全衛生に関する措置を点検し、従業員の災害防止および健康確保に必要な措置を講ずる。

2 従業員は、会社および派遣先の実施する安全衛生に関する措置に従わなければならない。

(健康診断)

第13条 会社は、従業員に対して1年に1回定期健康診断を行う。

(災害補償等)

第14条 従業員が業務上または通勤途上において負傷、疾病、死亡等の災害を被ったときは、労働基準法、労働者災害補償保険法等の定めるところにより補償を受けるものとする。

(懲戒処分等)

第15条 会社は、従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、その事案の軽重により、譴責、減給、出勤停止、解雇または懲戒解雇等の処分を行う。

- (1) 正当な理由のない遅刻、早退、職場離脱、欠勤等が多いとき
- (2) 業務上知り得た会社または派遣先の重大な秘密を他に漏らしたとき
- (3) 故意または重大な過失により会社または派遣先に損害を与えたとき
- (4) 第3条に定める服務規程に違反したとき
- (5) その他前各号に準ずる行為をしたとき

(退職)

第16条 従業員が次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。

- (1) 雇用期間が満了したとき
- (2) 退職を申し出て会社が承認したとき、または退職を申し出た日から30日を経過したとき
- (3) 従業員が、無断欠勤連続10労働日に及んだときは、その最終日をもって自己退職したものとみなす。

(普通解雇)

第17条 従業員が次の各号のいずれかに該当するときは普通解雇する。

- (1) 心身の障害により、業務に耐えられないとき
- (2) 業務の成績向上が見込めないとき
- (3) 会社の業績が不振で、人員整理せざるを得ないとき

- (4) 天災事変等で、人員整理をせざるを得ないとき
 - (5) 期限のある雇用契約を繰り返し、雇い止めするとき
 - (6) 懲戒事由に該当するが、その程度が軽く懲戒解雇に至らないと認めるとき
 - (7) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき
- 2 普通解雇のときは、30日前までに通知する。予告しないときは、平均賃金の30日分以上の手当を支払う。予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。
- 3 前項にかかわらず、次の者は解雇予告または解雇予告手当を支払わずに解雇する。
- (1) 日々雇用される者
ただし、引き続き1ヶ月を超えて雇用されない者
 - (2) 2ヶ月以内の期間を定めて雇用される者
ただし、引き続き所定の期間を超えて雇用されない者
 - (3) 季節的業務に4ヶ月以内の期間を定めて雇用される者
ただし、引き続き所定の期間を超えて雇用されない者

(懲戒解雇)

- 第18条 懲戒事由に該当しかつ事案が重大なとき、懲戒解雇する。
- 2 懲戒解雇は、原則として予告期間を設けることなく即時解雇する。

(返還義務)

- 第19条 雇用の終了および解雇等により従業員の資格を失った者は、健康保険被保険者証、その他会社および派遣先から貸与されたものは、速やかに返還しなければならない。

附 則

(実施期日)

- 第1条 この規則は、平成17年8月1日から実施する。