

## 派遣スタッフ就業規則に入れるべき事項例ポイント30

	該当区分	案件	表現・対応	参考
1	出退勤	遅刻	遅刻時間と残業時間を相殺する。	労基法は実労働時間主義
2	解雇	行方不明	無断欠勤、行方不明が1ヶ月に及んだときは会社はその翌日をもって退職したものとして取り扱う。(または「解雇する。」)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 内容証明</li> <li>・ 公示送達</li> <li>・ 黙示の退職の意思表示(最高裁判例=懲戒解雇)</li> </ul>
3	懲戒	企業外非行	会社の経営秩序に影響を及ぼし、その社会的評価名誉を毀損低下	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 交通事故、飲酒運転、逮捕・拘留、刑事事件、男女間・金銭トラブル</li> <li>・ 職務、地位、規模、程度⇒懲戒も可能</li> </ul>
4	総則	適用除外	別に定める・準用する社員区分	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 慶弔、休職など</li> <li>・ 全労働者代表で可、派遣代表意見ベター</li> </ul>
5	服務規律	掛け持ち勤務	面接又は採用時および採用後に当該事由が発生した場合は申告を要する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働時間の通算と割増賃金</li> <li>・ 長時間兼業を看過⇒安全配慮義務違反、損害賠償</li> <li>・ どちらの労災</li> </ul>
6	休日	稼働日変更年休	派遣先変更に伴い労働日数の変更があった場合の年休は以下の取り扱いとする。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従前の所定労働日数の8割以上</li> <li>・ 付与日数は契約更新日の所定労働日数による。</li> <li>・ 年度途中の変更は基準日発生なのでそのままの日数</li> </ul>
7	中途解約	有期労働契約の中途解約	長期の無断欠勤、著しい職場規律違背等の行為があった場合は即日解雇する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業場内の刑法犯、賭博、風紀紊乱、経歴詐称、転職、2週間以上の無断欠勤、改善見込みのない出勤不良等(期間の定めない)</li> <li>・ 左記は期間雇用でも該当(労使間の信頼関係が破壊される程度の不誠実な事実)</li> </ul> <p>民628</p>
8	休日	年休の時季変更権	その業務の性質または要員確保が極めて困難であり、他の代替要員をもって振り替えることが不可能であり事業の正常な運営を妨げる場合は・・・。	派遣法44条に非該当=派遣元の事業の正常な運営に係る。

	該当区分	案件	表現・対応	参考
9	服務規律	セクハラ		<ul style="list-style-type: none"> <li>男女対象、措置義務化（19.4～）</li> <li>個人情報の保護の周知</li> <li>派遣元、先それぞれの管理台帳に記載義務</li> <li>初期対応、窓口（男性と女性）</li> </ul>
10	休憩	休憩時間	8時間を超える場合は前項の休憩時間のほか終業時刻までの間に15分の休憩時間を付与する。	1時間未満の休憩時間の場合の残業による追加付与
11	休憩	休憩時間	就業条件通知書に基づき、休憩時間を繰り上げ又は繰り下げることがある。	
12	出退勤	就業場所の変更	就業条件通知書に基づき、就業場所の変更をすることがある。この場合、合理的な理由なく拒んではならない。	裁判は就業規則に配置転換の根拠規定がある場合は包括的合意を認めている。
13	服務規律	派遣先の服務規律	会社または本人にあらかじめ通知された派遣先の服務規律も合わせて遵守し業務に精励すること。違反の場合は懲戒処分に付し、他の派遣スタッフに交代する。	
14	採用	身元保証契約	派遣スタッフが故意又は重大な過失によって派遣先又は会社に損害を与えた場合は損害賠償請求をする。また、本人にその賠償能力がない場合は身元保証人に対し、その請求を行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>身元保証に関する法律（期間、過失相殺などを規定）</li> <li>3年、5年自動更新なし</li> <li>監督に関する過失の有無</li> <li>身元保証を引き受けるに至った事由</li> <li>身元保証を引き受ける際に払った注意の程度</li> <li>労働者の任務、身上の変化を連絡</li> <li>保証人の責任軽減・監督責任を重視</li> <li>連帯損害賠償（丸山宝飾事件平成6年）</li> </ul>
15	休憩	一斉付与	派遣先事業所で一斉付与除外に関する労使協定が締結されているときは、交替で休憩をとる場合がある。	派遣法44条②

	該当区分	案件	表現・対応	参考
16	労働時間	始業終業時刻の変更	但し、労働者派遣契約書及び就業条件明示書に記載がある場合、業務上の必要性から就業先における始業終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げることがある。	
17	中途解約	雇用契約の中途解約	雇用契約期間中であっても派遣先から労働者派遣契約を中途解約されたときは30日前の予告又は30日分相当分の賃金の支払いをもって雇用契約を終了する。	派遣雇用契約に特約条項
18	産前産後	改正均等法9③		
19	解雇	派遣先の破産	派遣先事業所の倒産に伴い他の派遣先に派遣するべく最大の努力をしたにも拘らず他の新たな就業先が決まらない場合は解雇予告に関する労働基準法の規定に従い解雇する場合がある。 解雇事由：派遣先が倒産し又は事業を閉鎖するに至った場合	解雇の正当な理由
20	服務規律	業務遂行における債務不履行	派遣スタッフは労働者派遣契約の本旨に従った所定の労務の提供や最低限必要とされるヒューマンスキルを派遣先業務において提供しなければならない。 労務提供が不完全であり、債務不履行が客観的に認められると会社が判断したとき。	<ul style="list-style-type: none"> <li>債務不履行、注意義務違反、人物考査、業務内容の的確な把握と伝達（元）</li> <li>監督責任との過失相殺（先）～キャリアスタッフ事件、民715は先</li> </ul>
21	採用	採用時の住民票	提出書類の一つ	<ul style="list-style-type: none"> <li>現金取り扱い業務は原則受けない。</li> <li>横領失踪～住所、親族、本籍不明（パソナ事件）</li> </ul>
22	服務規律	ヒゲなど	奇異なヒゲ、無精ヒゲなど指揮命令者から剃ることを求められた場合、従うこと。従わない場合は他の派遣先に配置転換させるか、自宅待機を命ずる場合がある。	<ul style="list-style-type: none"> <li>服装を正しくし、作業の安全や清潔感に留意した頭髪、身だしなみをする事。</li> <li>会社のイメージダウンにつながると会社が認め、または派遣先から改めるように申し出のあったマニキュア、茶髪等を含め派遣スタッフとしてふさわしくないと会社が認める場合は改善指示に従うこと。</li> </ul>

	該当区分	案件	表現・対応	参考
23	勤務解雇	メンタル	心的な不全が認められ、そのために就業上の支障が発生した場合、会社は業務命令として会社が指定する医師の診断を受けることを命ずることが出来る。なおその際、診断書を提出しなければならない。また、本人との疎通が図れない場合、家族と話し合いをし、離職を促す場合がある。	
24	服務規律	健康診断	正当な理由なく定期健康診断の受診や派遣先業務に応じて行う特殊健康診断を拒んではならない。	
25	懲戒	始末書	始末書の提出に応じない（懲戒）	
26	採用	試用期間		有期雇用の試用期間
27	服務規律	煽動	他の派遣スタッフを煽動して派遣先及び会社に不利益を与えた場合	服務規律・懲戒
28	労働時間	労働時間・休憩・休日の枠組み	労働時間等の詳細な定めに関しては派遣先によってさまざまのため、派遣元の就業規則および労使協定はその“大綱”について定めればよい。	昭和61年6月6日基発333号 1週間非定型、企画裁量型は不適用（派遣法44条非該当の為）
29	総則	みなし適用	労基法、安衛法、の一部、均等法、じん肺法は派遣先にその使用者責任を適用する。	派遣法44～47条
30	採用	外国人雇用	外国人登録証明書（外国人のみ）	在留カード、旅券（外国人のみ、必要に応じ）

〒950-1106 新潟市西区ときめき西1丁目10-7 ジョイフルときめき1F

TEL：025-370-7604 FAX：025-370-7605

Copyright (C) 2007 樋口社会保険労務士事務所. All Rights Reserved