

契約社員就業規則Ⅱ

株式会社パソナマーケティング

平成 21 年 4 月 1 日 制定
平成 22 年 4 月 1 日 改定
平成 23 年 4 月 1 日 改定
平成 24 年 4 月 1 日 改定
平成 24 年 10 月 1 日 改定
平成 25 年 4 月 1 日 改定
平成 27 年 4 月 1 日 改定
平成 28 年 1 月 1 日 改定
平成 29 年 1 月 1 日 改定
平成 29 年 10 月 1 日 改定

(目 的)

- 第1条 本規則は、株式会社パソナマーケティング(以下「会社」という)が期間を定めて雇用する従業員で、会社が会社の顧客(以下「注文主」という)から請け負った、又は受託した特定の事業の業務を遂行するために、注文主が指定する施設、又は会社の事業所等で勤務する者(以下「契約社員」という)の雇用期間、業務内容、服務規律その他就業に関する事項を定める。
- 2 本規則に定めない事項は、労働基準法その他関係法令の定めるところによる。
 - 3 労働条件の変更については、雇用契約により別途合意する場合を除き本規則(同附属規則等も含む)の変更によるものとする。

(採 用)

- 第2条 会社は、契約社員を採用するに当たって、個別に雇用契約を結ぶ。

(業務の内容)

- 第3条 契約社員が従事すべき業務の内容は、会社が採用の際に書面によって明示する。ただし、やむを得ない事情があるときは、雇用契約の途中において変更することがある。

(雇用期間)

- 第4条 契約社員の雇用契約の期間は、原則として、1年を超えないものとし、雇用契約により定める。
- 2 前項の雇用契約の期間は、会社が次の基準に基づき必要と判断した場合に、契約社員に事前に通知し、契約社員の同意を得たうえで更新することがあるが、自動更新はしない。又、会社は原則として3年を超えて雇用契約の期間を更新しない。
 - 1) 会社が契約社員を雇用する条件となった、会社が注文主から請け負った、又は受託した特定の事業の注文主との契約更新の有無
 - 2) 業務の内容又は契約の条件変更の有無
 - 3) 契約期間中の勤務成績、態度又は勤怠状況
 - 4) 業務遂行能力、又は業務効率性
 - 5) 契約社員の健康状態
 - 6) 業務の進捗状況
 - 7) 業務量の変更の有無、又は契約期間満了時の業務量
 - 8) 本規則を含む会社規定の遵守状況
 - 9) その他上記各号に準じる状況の有無
 - 3 契約社員と会社との雇用契約は期間を定めた契約であり、前項の会社からの通知が契約社員に行われない限り、契約社員と会社との雇用契約(更新した場合は更新後の雇用契約)の期間が終了した日で、契約社員と会社との間の雇用関係は期間満了により終了する。
 - 4 第2項に基づき会社が契約社員に対して行う通知においては、契約を更新した場合の更新後の労働条件(当該更新前の労働条件と異なることがある。)を示すものとする。

(外国人労働者の在留期限・雇用期間)

- 第4条の2 外国人契約社員については、雇用契約期間にかかわらず、雇用契約は、就労可能な在留期間が満期となり在留期間更新が認められなかったときは、当該在留期間の満期をもって終了する。
- 2 ただし、在留期間の満期日までに外国人契約社員が適正に入国管理局に在留期間更新を申請し、受理された場合で、会社が必要と判断した場合は、在留期間の更新の可否が決定する日又は従前の在留期間の満期の日から2か月を経過する日のいずれかの早い日を限度として雇用契約を継続することがある。

(就業の場所)

- 第5条 契約社員は、採用に当たって会社が指示した事業所において、業務に従事するものとする。ただし、やむを得ない事情があるときは、雇用契約期間の途中において変更することがある。

(始業・終業の時間及び休憩時間)

- 第6条 契約社員の始業・終業の時刻及び休憩時間は、1日8時間以内、1週40時間以内で、業務内容、就労場所その他の事情を勘案し、個別の雇用契約で定める。
- 2 会社は、契約社員の始業時刻、終業時刻、又は休憩時間を、業務の都合により変更することができる。

(1か月以内単位の変形労働時間制)

- 第6条の2 会社は、労働基準法第32条の2の定めるところにより、原則として、毎月1日を起算日とした1か月以内単位の変形労働時間制を採用することがある。この場合、所定労働時間は1か月以内で定めた変形期間を平均し、1週間あたり週法定労働時間を超えない範囲とし、特定の週又は日における労働時間、始業及び終業時刻は、事業所の就業形態を勘案して個別の雇用契約で定める。
- 2 各日・各週の所定労働時間、始業・終業の時刻は、シフト表等によって決定し、前月の末日までに通知する。
 - 3 業務の都合により、事前に契約社員に通知し、前項の就業時間を繰上げ、又は繰下げて変更し、又は休日に就業の必要がある場合には、当該週の開始前に通知し、他の曜日と振替変更して就業を命ずることがある。
 - 4 前第1項の起算日は、事情を勘案して、個別の雇用契約により変更することがある。

(1年以内単位の変形労働時間制)

- 第6条の3 会社は、労働基準法第32条の4の定めるところにより、労使協定で定めた期間(1年以内)単位の変形労働時間制を採用することがある。
- 2 前項に定める変形労働時間制を採用する場合は、労使協定により、対象となる契約社員の範囲、対象期間、対象期間における労働日、及びその労働日毎の労働時間、その他法令で定める事項を定めるものとする。

(フレックスタイム制)

- 第6条の4 会社は、労働基準法第32条の3の定めるところにより、始業及び終業の時刻について、契約社員の自主的決定に委ねることがある。この場合、業務内容等の就労形態を勘案してコア・タイム、フレキシブル・タイムを設けることがある。
- 2 前項に定めるフレックスタイム制を採用する場合は、労使協定により、対象となる契約社員の範囲、清算期間、清算期間における総労働時間その他法令で定める事項を定めるものとする。
 - 3 前項に定める契約社員が、第10条に定める年次有給休暇その他の有給休暇を取得した場合には、労使協定に定める標準となる1日の労働時間を労働したものとみなす。

(妊産婦等の特例)

- 第6条の5 妊産婦である契約社員から請求があった場合は、フレックスタイム制を除く変形労働時間制を適用しない。また、時間外労働、休日労働も命じない。

(裁量労働時間制)

- 第6条の6 業務の性質上、その遂行方法を、契約社員の裁量に委ねるのが適切であると会社が判断するときは、会社は、契約社員の裁量によって労働させ、個別の雇用契約に定める所定就業時間を労働したものとしてみなすことがある。裁量労働の具体的内容は、裁量労働に関する協定ならびに別に定める規程による。

(事業場外労働)

- 第6条の7 契約社員に、就業時間の全部又は一部について、出張その他で事業場外で労働させる場合で、労働時間を算定し難いときは、個別の雇用契約により定める所定就業時間を労働した

ものとしてみなす。ただし、あらかじめ特段の指示をしたときはこの限りでない。

- 2 前項の場合であって、事業場外の労働に要する時間が通常、所定就業時間を超える場合には、労使協定に定める時間労働したものとみなす。

(労働時間等に関する適用除外)

第6条の8 契約社員のうち、労働基準法第41条第2号に規定する監督・管理の地位にある者については、労働時間・休憩・休日に関する規定が適用されないものとする

(休日)

第7条 契約社員には、少なくとも週1日の休日(法定休日)を与えるものとし、各人毎に個別の雇用契約に定めるものとする。

- 2 会社は、前項にかかわらず、週1日の休日に替えて、平成22年4月1日を起算日とし、4週間を通じて4日の休日を与えることがある。
- 3 業務実施場所の休業日、会社が業務を請け負った、若しくは受託した注文主との契約の変更、創立記念日、臨時休業日、年休計画付与日、年末年始休暇日、及び夏期休暇日等、会社が1か月前迄に契約社員に指定した日は、休日(法定外休日)とする。
- 4 休日は、業務の都合により変更することがある。

(休日の振替)

第8条 会社は、業務上必要とする場合には、事前に前条の休日を各人毎に他の日に振り替えることがある。休日を振り替えたときは、その日を休日とし、従来の日は、通常の勤務日とする。

(時間外・休日労働)

第9条 会社は、業務の都合により時間外労働・休日労働に関する労使協定に定める範囲内において、時間外又は休日に労働させることがある。ただし、法内残業あるいは法定外休日労働については、専ら業務の都合によってその労働をさせることがある。

(年次有給休暇)

第10条 会社は、契約社員が雇入れの日から起算して6か月の間継続勤務(第2条の雇用契約が結ばれていない期間が連続して1か月に達すること無く勤務することをいう。以下本項において同じ。)した場合(第2条の雇用契約が継続する場合を含む[以下本条において同じ])、及び1年6か月以上継続勤務した契約社員については6か月を超えて継続勤務する日から起算した継続勤務年数1年ごとに、次の表に従って年次有給休暇を付与する。

勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
① 197日以上(98日以上)	10	11	12	14	16	18	20
② 135～196(67～97)	7	8	9	10	12	13	15
③ 96～134(48～66)	5	6	6	8	9	10	11
④ 58～95(29～47)	3	4	4	5	6	6	7
⑤ 38～57(19～28)	1	2	2	2	3	3	3

※()内は雇入れ後6か月で付与する場合の勤務日数

- 2 年間勤務日数にかかわらず、年間の平均週所定労働時間が30時間以上の契約社員については、上記表の①を適用する。
- 3 起算日は、入社日を基準に毎月1日とする。ただし、本項により年次有給休暇の計算上勤務日数とみなされるも現実に勤務していない日数については、年次有給休暇の資格取得算定に限って勤務日(無給)とみなす。

- 4 前項の起算日、勤務日数、勤続年数は未就労期間(第2条の雇用契約が結ばれていない期間)が連続して1か月に達したときは、一旦消滅し、次の就労日を基に改めて起算日と勤続年数を設定し直し、以後も同様とする。
- 5 年次有給休暇の有効期間は2年間とする。ただし、未就労期間が1か月に達した場合は以降、無効となる。
- 6 その他の取扱いは「年次有給休暇規程」による。

(裁判員特別休暇) (有給/無給)

第10条の2 契約社員は、次のいずれかに該当する場合(第1号及び第2号の場合は該当することとなった日から1週間以内に、第3号及び第4号の場合は該当することとなった日当日に)、会社が定めた手続きにより会社に報告しなければならない。また、会社は契約社員にそれぞれの状態を証明する文書の添付を求めることがある。

- 1) 裁判員候補者名簿に記載された旨の通知を受けたとき
 - 2) 裁判員候補者として呼出状の送付を受けたとき
 - 3) 裁判員又は補充裁判員に選任され、あるいは不選任となったとき
 - 4) 裁判員及び補充裁判員として審理に参加したとき
- 2 会社は、契約社員が雇用契約期間中に次のいずれかに該当し、かつ事前に所定の申請をした場合、裁判員選任手続期日及び裁判員又は補充裁判員として審理に参加する日につき、裁判員特別休暇を認める。賃金は以下に定めるとおりとする。
- 1) 裁判員等選任手続期日に出頭するとき・・・無給
 - 2) 裁判員又は補充裁判員として審理に参加するとき・・・5日を限度に通常の賃金を支払うものとし、それを超える場合は無給
- 3 前項の申請は、第1項第2号の呼出状に記載された裁判員等選任手続期日の4週間以上前に、職務従事予定期間を予定取得休暇日として記載する一括休暇の申請としなければならない。ただし、裁判員等選任手続期日にて不選任となったとき又は実際の審理期間が職務従事予定期間より短縮された場合は、裁判員等選任手続期日以外又は実際に審理への参加を要した日数を超える日数分の休暇申請は自動的に効力を失う。また、実際の裁判が職務従事予定期間を超えるときは、その都度休暇を申請しなければならない。
- 4 契約社員は、会社が注文主に対して、裁判員制度に基づき休暇取得することを伝えることを了解する。
- 5 裁判員特別休暇は雇用契約期間中の契約日に限る。雇用契約が理由の如何を問わず期間途中で終了した場合は、以降の休暇取得は認められず、会社は賃金を支払う義務を負わない。

(産前産後の休暇等)

第11条 産前産後の休暇、育児時間、生理休暇については、労働基準法の定めるところによる。ただし、業務に就かなかった期間・時間は無給とする。

(生理休暇)

第11条の2 生理日の就業が著しく困難な女性契約社員は、本人の申出により必要な日数の生理休暇を取得することができる。ただし、業務に就かなかった期間・時間は無給とする。

(育児時間)

第11条の3 生後満1年に達しない生児を育てる女性契約社員は、本人の申出により1日2回各30分の育児時間を取得することができる。ただし、業務に就かなかった期間・時間は無給とする。

(母性健康管理)

第11条の4 会社は、妊娠中および産後1年以内の女性契約社員が保健指導・健康診査を受けるた

めに必要な時間を確保する。ただし、業務に就かなかつた期間・時間は無給とする。

(育児・介護休業法に基づく制度) (無給)

第12条 次のいずれにも該当する者に限り、所定の方式により申し出て、育児休業を取得することができる。

- 1) 申出の時点で、会社に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- 2) 申出の時点で、その養育する1歳に満たない子(法律上の親子関係である実子・養子の他、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等法律上の親子関係に準じる関係にある子を含む)が1歳6ヵ月に達する日(誕生日の前日)までの間に、雇用契約(更新される場合にあつては、更新後のもの)が更新上限日の到来等で満了することが明らかでない者
- 2 前項にかかわらず、労使協定で定めた下記に該当する者は、当該休業を取得することはできない。
 - 1) 1週間の所定労働日数が週2日以下の者
- 3 第1項に基づき契約社員が育児休業を取得した場合において、同人の育児休業期間終了時(同人による休業期間短縮又は延長が行われた場合には短縮又は延長後の期間終了時)に、同人と会社との間の雇用契約の締結条件となる、会社と注文主との業務請負又は業務委託契約が終了したときは、育児休業終了をもって会社と同人との間の雇用契約は終了するものとする。
- 4 期間の定めのある雇用契約により雇用されている契約社員のうち、次のいずれにも該当する者に限り、常時介護を必要とする対象家族を有する者は、所定の方式により申し出て、対象家族1人につき通算93日まで介護休業を取得(分割取得する場合の上限は3回分割)することができる。
 - 1) 申出の時点で、会社に引き続き雇用された期間が1年以上である者
 - 2) 申出の時点で、介護休業開始予定日から93日を経過する日(93日経過日)から6ヵ月を経過する日までの間に、雇用契約(更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者
- 5 前項の常時介護を必要とする対象家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。
 - 1) 配偶者
 - 2) 父母
 - 3) 子
 - 4) 配偶者の父母
 - 5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
 - 6) 上記以外の家族で会社が認めた者
- 6 第4項にかかわらず、労使協定の定めるところに従い、1週間の所定労働日数が2日以下である者は、当該介護休業を取得することはできない。
- 7 第4項に基づき契約社員が介護休業を取得した場合において、同人の介護休業期間終了時(同人による休業期間短縮又は繰下げが行われた場合には短縮又は繰下げ後の期間終了時)に、同人と会社との間の雇用契約の締結条件となる、会社と注文主との業務請負、又は業務委託契約が終了したときは、介護休業終了をもって会社と同人との間の雇用契約は終了するものとする。
- 8 育児休業又は介護休業期間中は無給とする。
- 9 介護休業中の社会保険料本人負担分は、会社が立替え払いする。この立替金については、契約社員は毎月会社の指定する銀行口座に送金して支払うものとする。ただし、これにより難しい場合には、会社と契約社員が協議して便宜的方法を定める。
- 10 育児休業又は介護休業に関し、本条に定める以外の事項については、それぞれ、「派遣従業員等育児休業規程」又は「派遣従業員等介護休業規程」の定めるところによる。

- 11 会社は育児・介護休業法で定められた要件を満たす契約社員（日々雇用者を除く。）から申出がある場合は、次の措置を講じる。
 - 1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する契約社員から会社に申出がある場合、会社は育児介護休業法で定められた期間の範囲で、その申出があった期間中（雇用契約が申出に関わる期間の途中で終了する場合は、終了までの期間）、所定外労働をさせない。ただし、労使協定により適用除外とされた契約社員を除く。
 - 2) 3歳に満たない子を養育する契約社員から会社に申出がある場合、会社は1日の労働時間を6時間とするものとする。ただし、労使協定により短時間勤務の適用除外とされた契約社員を除く。
 - 3) 常時介護を要する対象家族を介護する契約社員から会社に申出がある場合、会社は介護のための始業、終業時刻の繰上げ、繰下げの措置を講じるものとする。ただし、当該措置の利用回数は、当該措置利用開始から雇用契約が存続している3年の間で2回までとする。
- 12 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する契約社員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する契約社員が当該家族を介護するために請求した場合には、本規則第9条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。ただし、次の1)から3)のいずれかに該当する契約社員は時間外労働の制限を請求することができない。
 - 1) 日々雇用者
 - 2) 入社1年未満の者
 - 3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- 13 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する契約社員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する契約社員が当該家族を介護するために請求した場合には、本規則第9条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）に労働させることはない。ただし、次に掲げる契約社員は、深夜業の制限を請求することはできない。
 - 1) 日々雇用者
 - 2) 入社1年未満の者
 - 3) 請求に関わる家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する者
 - ①深夜において就業していない者（1か月について深夜における就業が3日以下である者を含む。）であること。
 - ②心身の状況が請求に関わる子の保育又は家族の介護をすることができる者であること。
 - ③6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定でなく、又は産後8週間以内でないこと。
 - 4) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
 - 5) 所定労働時間の全部が深夜にある者
- 14 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する契約社員が、負傷し又は疾病にかかった当該子の看護を行うための休暇を請求したときは、当該子が1人の場合は4月1日から翌年3月31日までの間に5日を限度として、当該子が2人以上の場合は同期間中に10日を限度として、当該休暇を付与する（無給）。ただし、日々雇用者並びに労使協定の定めに従い会社に雇用された期間が6か月に満たない者及び週の所定労働日数が2日以下の者は、この限りでない。また、当該休暇を付与された契約社員が当該休暇を取得する場合は、1日単位又は半日（取得日の所定労働時間の2分の1）単位（労使協定により適用除外とされた契約社員を除く）で取得するものとする。
- 15 要介護状態にある家族を介護する契約社員が、当該家族を介護するための休暇を請求したときは、当該家族1人の場合は4月1日から翌年3月31日までの間に5日を限度として、当該家族が2人以上の場合は同期間中に10日を限度として、当該休暇を付与する（無給）。

ただし、日々雇用者並びに労使協定の定めに従い会社に雇用された期間が6か月に満たない者及び週の所定労働日数が2日以下の者は、この限りでない。また、当該休暇を付与された契約社員が当該休暇を取得する場合は、1日単位又は半日（取得日の所定労働時間の2分の1）単位（労使協定により適用除外とされた契約社員を除く）で取得するものとする。

- 16 要介護状態にある家族を介護する契約社員が、当該家族を介護するために請求したときは、その請求があった期間中（雇用契約が請求に関わる期間の途中で終了する場合は、終了までの期間）、所定外労働をさせない。ただし、労使協定により適用除外とされた契約社員を除く。

（賃 金）

第13条 契約社員の賃金は原則として時給とし、業務内容、能力等に応じて会社が定める。なお、月給制の適用をする者については、計算方法等の取扱い詳細は別に定める。

- 2 賃金の計算は毎月1日から月末までを計算期間とする。ただし、休日、休憩時間、欠勤、遅刻、早退等により不就労の場合には、その日又はその時間の賃金は無給とする。
- 3 賃金の支払いは、直接通貨により、又は契約社員の指定する銀行その他の金融機関の口座への振り込みによって行う。
- 4 賃金の支給日は、当月分を翌月15日払いとする。口座振り込みの場合に、支給日が銀行その他の金融機関の休日に当たるときは、その前日に支給するものとする。
- 5 賃金の支給に際しては、所得税、社会保険料など法令に定められた金額を控除する。
- 6 賃金が時給以外の方法によって設定される場合は、計算方法、支給日等、必要な項目を個別の雇用契約で定める。
- 7 1日8時間、又は1週40時間を超えて労働させた場合は、2割5分増しの賃金を支払う。ただし、時間外労働の時間数が月60時間を超えた場合は、60時間を超えた時間について5割増しの賃金を支払うものとする。
- 8 法定休日（1週につき1日又は4週を通じて4日）に労働させた場合は、3割5分増しの賃金を支払う。
- 9 変形労働時間制（フレックスタイム制も含む）を採用した場合で、労働基準法の定めるところによる時間外労働をさせた場合は、2割5分増し（時間外労働の時間数が月60時間を超えた場合は、60時間を超えた時間について5割増し）の賃金を支払う。
- 10 深夜（午後10時から午前5時）に労働させた場合は、2割5分増しの賃金を支払う。

（昇降給）

第14条 会社は、社会・経済情勢の変化、又は第3条に定める業務内容の変更等により賃金の見直しを行う必要があると認めた場合には、契約社員の賃金の昇給又は降給等の改定を行うことがある。

- 2 第4条第2項の更新（新たな雇用契約の締結を含む）の場合の賃金については、その都度会社が定める。

（賞 与）

第15条 契約社員には、賞与は支給しない。

（退職金）

第16条 契約社員の退職又は解雇に際して退職金は支給しない。

（健康診断等）

第17条 会社は、契約社員に対して毎年1回以上、衛生管理者及び産業医の指導の下に定期健康診断を行う。

- 2 契約社員は、理由なくして健康診断を拒むことはできない。

- 3 第1項の健康診断を希望しない契約社員は他の医師の診断を受け、その結果について証明書を会社に提出しなければならない。この場合の費用は契約社員の自己負担とする。
- 4 会社は、会社が必要と認めた場合は契約社員に対して、会社が指定する専門医又は産業医の診断を受けさせることがある。
- 5 契約社員は前項の専門医又は産業医の診断を受け、その指示に従わなければならない。

(災害予防)

第18条 契約社員は、業務上の安全衛生に関する定め、及び業務上の指示に従い、職場（第5条により会社が指示した場所をいい、以下同じ）における災害の予防、健康の管理に留意しなければならない。

(労働災害)

第19条 契約社員が業務上又は通勤途上の災害を被った場合は、労働基準法、労働者災害補償保険法その他法令の定めるところによる。

(就業の禁止・退場)

第20条 契約社員が次の各号のいずれかに該当するときは、会社は当該事由が消滅したと認めるときまで就業を禁止し、又は職場を退場させることがある。

- 1) 職場において風紀若しくは秩序を乱したとき、又はそのおそれがあるとき。
 - 2) 会社又は注文主の業務を妨害し、又はそのおそれがあるとき。
 - 3) 職場において、頻繁に私語を繰り返し、会社又は注文主の他の社員、役員の業務遂行の妨げになるとき、又はそのおそれがあるとき。
 - 4) 会社の命令に従わず、業務遂行を拒否するとき。
 - 5) 会社の社風を著しく逸脱する服装、その他酒気帯び、又は非合法薬物を服用する等、勤務するにふさわしくない状況のとき。
 - 6) 業務遂行に必要としない危険、若しくは有害な物を所持しているとき、又は会社が持ち込みを承認しない物品等を職場に持ち込んだ、若しくは持ち込もうとしたとき。
 - 7) 第21条乃至第22条の定め反する行為があったとき、若しくは第23条のいずれかに該当するとき、又はそのおそれがあるとき。
 - 8) 会社の許可なく業務外の事由により職場等、会社又は関連の施設に入場しようとするとき、又は終業後退勤しないとき。
 - 9) その他前各号に準ずる、就業の禁止又は退場を命じることを相当とする事由があるとき。
- 2 前項の就業禁止期間中及び退場後の雇用契約期間の残期間は無給とする。

(安全衛生上等の就業禁止) (無給)

第20条の2 会社は、下記のいずれかに該当する契約社員就業を禁止する。

- 1) 病毒伝播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) 就業によって病状悪化のおそれのある者
 - 4) 感染症の疑いがある場合、及びその他感染症伝播地域への渡航者で、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中は無給とする。ただし、第5号の場合については、無給とするか、賃金を支払うかについては、その都度会社が定めるものとし、また、賃金を支払う場合であっても、労働基準法第12条に基づき算出された平均賃金の60%相当額とする。

(ストレスチェックの医師等の意見に基づく就業制限)

第20条の3 会社は、ストレスチェックの結果に基づく医師の面談指導の実施後、契約社員について、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置が必要との医師の意見が出された場合には、あらかじめ契約社員の意見を聴いた上で、具体的な措置を決定するものとする。但し、当該受託事業において当該措置を講ずることが困難な場合、その他就業を継続しつつ当該措置を実施することが困難な場合には、契約社員に無給の私傷病欠勤を命じることがある。

- 2 前項で私傷病欠勤していた契約社員が復職を希望する場合、又は会社が必要と認めた場合、契約社員は、特別な措置を講ずる必要なく就業可能と明記された医師の診断書を会社に提出するものとする。
- 3 前項の医師の診断書が会社に提出された場合に、会社は診断書を提出した医師との面談を求め、また、会社の指定する医師の診断を受けるよう命じることができるものとし、契約社員はこれに応ずるものとする。

(服務事項・禁止事項)

第21条 契約社員は、次の各号に定める事項を遵守しなければならない。

- 1) 常に健康に留意し、清潔感のある態度をもって誠実に勤務すること。
- 2) 本規則及び会社の指示命令を遵守して、自己の職務を正確かつ迅速に処理し、常にその効率をはかり、業務の改善に積極的であること。
- 3) 出退勤・遅刻・早退に際しては、所定の方法に従って、その時刻の記録を行うこと。
- 4) 始業時刻には、直ちに就業できる態勢にあること。
- 5) 終業時刻前に退勤の準備をしたりしないこと。
- 6) 就業時間中は、業務外の行為はしないこと。
- 7) 所定終業時刻以降は、会社の承認又は指示を受けたときを除き速やかに退勤すること。
- 8) 就業中は、勝手に職場を離れたり、私用面会、私用電話をしないこと。
- 9) 職場内等で、立ち入り禁止区域となっているところに入らないこと、また、職場内に第三者を入場させないこと。
- 10) 就業中は、私語を慎むこと。
- 11) 就業中は、その職場にふさわしい清潔な服装、身だしなみ等、マナーの保持に努めること。
- 12) 品位、人格を保ち、挨拶、言葉づかいに十分に配慮すること。
- 13) 会社の承認を得ずに日常携行品以外の私物を職場に持ち込まないこと。
- 14) 職場の整理整頓に努め、退出するときは、後片づけをすること。
- 15) 定められた届出、手続きを怠らない、若しくは偽らないこと。
- 16) 無断の欠勤、遅刻、早退、私用外出等は、理由の有無にかかわらず皆無であること。
- 17) 職場において口論やけんか、その他のトラブルを起さないよう万全を期すこと。
- 18) 刑罰法規にふれる行為、過度の借財、不当な私利を図る行為等を行い、他人に迷惑をかけ、又は風紀を乱さないこと。
- 19) 会社又は注文主に帰属する物品、金銭有価証券等を、私的に流用、使用、着服したり、隠匿したりしないこと。
- 20) 会社が定める「秘密情報保持規程」の各事項を遵守し、会社在籍中はもとより、解雇又は退職後といえども、会社、協力関係会社、注文主、会社の登録契約社員、及び他の社員等関係者に関する機密及びその他の一切の情報を他に漏らさないこと。
- 21) 会社及び注文主の名称、業務遂行上の地位を私的な目的、その他業務遂行以外の目的で使用しないこと。
- 22) 業務遂行上の権限を超えたことを行ったり、又は業務遂行上の権限を濫用したりしないこと。
- 23) 職場内でビラの配布、演説、集会、掲示、署名運動、政治、宗教、営利等の行為、活動を行わないこと。

- 24) 会社の役員・社員・契約社員、注文主の役員・社員、又は注文主の取引先等の役員・社員に対し、政治、宗教、連鎖販売取引の勧誘を行わないこと。
- 25) 会社、協力関係会社、注文主、会社の登録契約社員、及び他の社員等関係者を中傷、誹謗したり、不利益を与えるような事実の歪曲を行い、又は虚偽の事実を陳述し、若しくは流布したりしないこと。
- 26) 会社、協力関係会社、注文主の名誉、信用を傷つけないこと。
- 27) 職場又はこれに準じる場所（以下「職場等」という）において、職場等の従業員等（会社の顧客の従業員等、人材派遣会社からの派遣労働者、その他会社の顧客の従業員に準じる就業者等を含み、以下本条において同じ）に対して、相手方の望まない性的言動（性的少数者（LGBT）への差別的な言動を含む）により、当該従業員に不利益を与えたり、就業環境を害するような行為を行わないこと。
- 28) 職場等において性的な刊行物をみだりに掲出したり、卑猥な言動その他職場等の風紀を乱し、又は他人に著しい不快感を与える行為を行わないこと。
- 29) 職場等において、職場等の従業員等（会社の顧客の従業員等、人材派遣会社からの派遣労働者、その他会社の顧客の従業員に準じる就業者等を含む）に対して、職務上の地位や人間関係等の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、若しくは就業環境を悪化させる行為、又はストーカー行為を行わないこと。
- 30) 職場等において、職場等の従業員等に産前・産後休業その他妊娠又は出産に関する制度又は措置（育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、育児のための所定労働時間の短縮措置、始業時刻変更等の措置、介護のための所定労働時間の短縮措置）の利用に関する言動、若しくは、妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する事由であって関係法令で定めるものに関する言動によって当該の職場等の従業員等の職場環境を害さないこと。
- 31) 会社、注文主及び会社の取引先等関係先の未公表の会社情報を知った上で株取引を行う等、インサイダー取引に該当する行為及び疑われる行為を一切しないこと、及び、会社又は職場等において株取引に際して申告、その他必要手続き等がある場合は、これを遵守すること
- 32) 会社が法令（関係する条例を含む。）に基づき調査を求められる事項につき実施する調査に協力すること。
- 33) 会社から特定個人情報（以下「マイナンバー」という）の提示を求められた場合は、必要な本人確認書類とともに速やかに提示すること。また、扶養家族に変更があった場合、又はマイナンバーに変更があった場合には、速やかに会社に報告し必要な情報を提示すること。
- 34) その他、前各号のサービス事項又は禁止事項に違反する行為に準ずるような不都合な行為をしないこと。

（施設、物品等使用上のサービス事項・禁止事項）

第 22 条 契約社員は、会社又は注文主に帰属する施設及び物品等を使用等するにあたり、次の事項を遵守しなければならない。

- 1) 会社又は注文主に帰属する施設、機械器具（インターネット等の通信手段も含む）、什器備品（制服、鍵、各種 ID カード等を含む）、及び資料等（以下これらをすべて「会社の物品等」という）を破損、汚損することのないよう丁寧に取り扱い、かつ、紛失したり第三者にわたることのないよう管理・保管を厳重に行い、業務遂行以外の目的で利用、使用、又は流用しないこと。
- 2) 会社の物品等を職場外に持ち出さないこと。
- 3) 会社又は注文主から、会社の物品等の返還を求められた場合は、原状に復して速やかに、会社に返還すること。

(懲戒事由)

第 23 条 会社は、契約社員が次のいずれか一に該当するときは、懲戒に処す。また、未遂の場合についても同様に処分する場合があるものとする。

- 1) 会社の指揮命令に従わないとき、又は業務上の義務に背いたとき。
- 2) 業務上の怠慢、業務遂行上の権限の逸脱、濫用等により、会社又は注文主に不都合、不利益、又は損害を生じさせたとき。
- 3) 業務上不正、又は不法行為があったとき。
- 4) 勤務態度が不良であるとき。
- 5) 欠勤、遅刻、早退、私用外出、職場離脱があったとき。
- 6) 故意又は過失（本規則違反を含むものとし、以下同じ）によって会社、協力関係会社、注文主又は第三者に不都合、不利益、又は損害を与えたとき。
- 7) 職務を怠り、会社の業務に支障をきたしているとき、又はきたしたとき。
- 8) 業務上の、業務外を問わず、窃盗、横領、傷害、詐欺等の刑法犯又は刑事罰に該当する行為があったとき。
- 9) 業務上、業務外を問わず、酒気帯び又は飲酒運転を行い、刑事処分又は行政処分を受けるに該当する行為があったとき。
- 10) 賭博、風紀紊乱等により職場の規律秩序を乱したとき、又は職場の規律秩序を乱し他の社員に悪影響を及ぼしたとき。
- 11) 採用時に、登録条件又は採用条件の要素となる経歴、職能、資格、賞罰、健康状態等を詐称しあるいは秘匿していたとき。
- 12) 扶養家族、会社以外の給与収入の有無、勤務実績その他給与計算の基礎となる事項について、虚偽の申告、届出等を行ったとき。
- 13) その他会社が人事労務管理上、指揮命令監督上、必要とする事項について、虚偽の申告若しくは報告をなし、又はこれを怠ったとき。
- 14) 出退勤の記録において、出勤簿若しくはタイムカードへの記入を第三者に依頼し、又は第三者の依頼に応じたとき。
- 15) 第 20 条（就業の禁止・退場）、第 21 条（服務事項・禁止事項）、又は第 22 条（施設、物品等使用上の服務事項・禁止事項）の各規定のうち、いずれか一に違反したとき。
- 16) 前各号のほか、会社の諸規則、指示命令等に違反したとき、又は違反し、注意を受けても改めないとき。
- 17) 会社に対して、暴力団、暴力団員・準構成員、暴力団関係企業、特殊知能暴力集団の関係者その他公益に反する行為をなす者（以下「暴力団等反社会的勢力」という。）でない旨の表明、又は、暴力団等反社会的勢力と関係をもたない旨の誓約を拒んだとき。
- 18) 暴力団等反社会的勢力であることを会社に報告しなかったとき、又は、暴力団等反社会的勢力ではない旨を会社に表明後、虚偽であることが判明したとき。
- 19) 会社に不利益を与える行為、又は会社の名誉、信用を損なうような行為があったとき。
- 20) 「秘密情報保持規程」に違反する行為があったとき。
- 21) 前各号に準じる行為があったとき。

(懲戒の種類)

第 24 条 懲戒の種類は、次の各号の通りとする。ただし、懲戒事犯の内容によっては、次の二以上を併せて行うことがある。また、戒告・減給・出勤停止に際し始末書を徴求することがある。

- 1) 戒告
将来を戒める。
- 2) 減給
1 回の減給を平均賃金（労働基準法第 12 条）の 1/2 以内とする。ただし、当月の減給総額は当該給与計算期間の総支給額の 1/10 以内にとどめる。
- 3) 出勤停止

30日以内において出勤を停止し、その期間は給与は支給しない。

4) 懲戒解雇・諭旨退職

予告期間を置かず、即時解雇とする。所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合には解雇予告手当の支払いをしない。但し、情状により説諭して退職届を提出させる場合がある（諭旨退職。なお、会社が指定する期日内に退職届を提出しない場合には、懲戒解雇とする）。

（懲戒の手續）

第25条 会社は、事情により事態審査中に就業を禁止し制裁の決定まで契約社員に自宅待機を命ずることがある。この期間は、原則無給とする。

2 会社は処分を決定するに当たり、原則として契約社員に弁明の機会を与える。

（懲戒の対象者）

第26条 懲戒は、当事者のほか、教唆し若しくは幫助した者、共謀した者もその対象とする。

（損害賠償）

第27条 契約社員が会社に損害を与えたときは、会社は契約社員にその損害を賠償させる。また、契約社員が損害を賠償したとしても、会社は、原則として、情状酌量するが懲戒等を免じることはないものとする。

2 契約社員が第三者に損害を与えたときは、契約社員はその損害を賠償しなければならない。

3 契約社員の損害賠償の義務は、退職又は解雇後においても免責又は軽減されるものではない。

（知的財産権）

第28条 会社又は注文主は、契約社員が、会社が注文主から請け負った又は受託した業務（以下「受託業務」という）を職務として遂行したことに伴い発明考案等（以下「職務発明等」という）を行った場合、それに基づく日本国及び外国における特許権、実用新案権、意匠権（以下「工業所有権」という）を受ける権利又は工業所有権を契約社員から承継することができ、契約社員はこの承継に一切の異議を述べない。この場合において、会社又は注文主が、契約社員に対し、承継に対する対価を支払う必要があるときは、会社又は注文主が関係規程その他で定める額を、契約社員に支払う対価とする。

2 契約社員は、受託業務に関連して発明した場合は会社及び注文主に報告しなければならないものとし、会社又は注文主が職務発明等に該当すると判断した場合は、当該発明について特許・登録の出願をし、又は特許・登録を受ける権利を第三者に譲渡してはならない。

3 契約社員は、受託業務を職務として遂行したことに際して作成された研究資料、理論、ノウハウ、各種書類、ソフトウェア、その他あらゆる目的資料（以下「業務作成物」という）に関連する一切の著作権が会社又は（受託業務に関する契約に基づき）注文主に帰属することを確認し、これに対して会社及び受託業務の注文主にいかなる権利主張も対価の要求も行わない。

4 業務作成物のうち、著作権法第15条第1項及び第2項に基づいて会社が著作者となることができない著作物に関する一切の著作権（著作権法第27条、第28条の権利を含む）は、著作物完成と同時に会社又は（受託業務に関する契約に基づき）注文主に無償で移転する。

5 前第3項及び第4項に基づいて会社又は注文主が著作権を有する著作物について、契約社員は、その著作者人格権を一切行使せず、また、会社又は注文主がその著作名義の下に公表することに同意する。

（退職）

第29条 契約社員は、次の各号のいずれかに該当するときは、退職する。

1) 雇用契約期間が満了したとき。

- 2) やむを得ない事由により退職の申し出が承認されたとき。
 - 3) 会社の都合により正当な理由があるとき。
 - 4) 契約社員が死亡したとき。
 - 5) 音信不通又は行方不明の状況が、暦日数 14 日に及んだとき。
 - 6) 外国人契約社員の就労可能な在留期間の満期が到来したとき。
- 2 契約社員は、前項第 2 号により退職の申し出をするときは、退職を希望する日の 14 日前までに口頭、又は文書で会社に申し出なければならない。

(解 雇)

- 第 30 条 会社は、契約社員が、次の各号のいずれかに該当するときは普通解雇する。労働基準監督署長の認定を受け即時解雇する場合以外は、労働基準法第 20 条又は同法第 21 条を適用する。
- 1) 精神又は身体の傷病により、勤務に耐えられないと認めるとき。
 - 2) 勤務状態、成績、又は能率が極めて悪いとき。
 - 3) 職務に適さないとき。
 - 4) 天災事変その他やむを得ない事由により会社の事業の継続が不可能となったとき。
 - 5) 会社が業務上必要とし、又はやむを得ない事由により組織機構の改革、事業の縮小、統廃合等を行うことになったとき。
 - 6) 暴力団等反社会的勢力であることが判明したとき。
 - 7) 第 23 条の懲戒事由に該当し、会社が雇用契約を維持することを不相当と認めるとき。
 - 8) 第 21 条、第 22 条に違反し、会社が雇用契約を維持することを不相当と認めるとき。
 - 9) 会社が契約社員を雇用する条件となった、会社が注文主から請け負った、又は受託した特定の事業の業務量が大幅に減少した場合、又は変更になったとき。
 - 10) 会社が契約社員を雇用する条件となった、会社が注文主から請け負った、又は受託した特定の事業についての契約が終了、解除、又は解約されたとき。
 - 11) その他前各号に準ずる事由があるとき。

(業務引継)

- 第 31 条 契約社員は、退職又は解雇により、会社との雇用契約関係が終了するときは、雇用契約存続中に、会社が指定する者に対し、業務上必要な引継ぎを完全に行わなければならない。

(使用証明)

- 第 32 条 契約社員が退職又は解雇に際し、使用期間、業務の種類、会社における地位、賃金等について証明書を請求した場合は、会社はこれを交付する。

(個人情報)

- 第 33 条 契約社員は、会社に所定の事項、その他で個人情報を申告・提供する場合には、正確な個人情報を申告・提供しなければならない。
- 2 会社は、契約社員の個人情報は、選考、採用合否判定、人事労務管理、給与・健康管理、安全管理、勤務状況の証明、業務請負・委託注文主への各種申請・報告等、各種情報・資料の送付・提供、パソナグループ会社及び取引先会社の営業情報の送付、提供、業務管理等、その他これらに準ずる目的に利用する。
 - 3 会社は、前項の目的のために健康保険組合、及びその他委託事業者等の第三者に契約社員の個人情報を提供することがある。
 - 4 会社は、個人情報保護法に基づく適式な開示請求があつた場合であっても、契約社員の人事評価情報、人事考課結果、選考に関する情報、未発表の人事情報、法令又は会社の諸規則に違反する行為の調査に関わる情報については、契約社員本人にも開示を行わない。

(特定個人情報)

- 第 33 条の 2 会社は、契約社員から取得した特定個人情報（以下「マイナンバー」という）を契約社

員（扶養家族を含む）に係るマイナンバー関係事務、給与所得・退職所得等の源泉徴収票作成事務、雇用保険・労働者災害補償保険届出・申請・請求・証明書作成事務、健康保険・厚生年金保険届出・申請・請求事務、契約社員の配偶者に係るマイナンバー関係事務、国民年金の第3号被保険者の届出事務、その他所管法令の定めに基づくマイナンバー関係事務等に利用する。

- 2 会社は、上記利用目的に変更がある場合は、速やかに契約社員に通知する。
- 3 契約社員の扶養家族が、社会保険諸法令による被扶養者に該当する場合は利用目的の通知について別途定める。
- 4 契約社員は、会社に所定の事項、その他でマイナンバーを申告・提供する場合には、正確なマイナンバーを申告、提供しなければならない。

（公民権の行使等）（無給）

第34条 会社は、契約社員本人の申し出により、公民権行使又は公の職務執行のために就業を離れることを認めるものとする。ただし、業務に就かなかつた期間・時間は本規則に特段の定めのない限り、無給とする。

（無期雇用転換等）

第35条 労働契約法第18条第1項の規定に基づいて会社に無期雇用転換を申込み契約社員は、無期雇用となる日の2週間までに会社所定の申込書に所定の事項を記入の上、会社に提出する方法で申し込まなければならない。

- 2 労働契約法第18条第1項の規定に基づいて無期雇用契約となる契約社員及びその他で会社が無期雇用する契約社員の労働条件、服務規律その他就業に関する事項は、会社の「業務限定社員Ⅱ就業規則」及び同規則附属の規程に定めるところによるものとし、その他の会社の就業規則及び規程は適用しない。

[附 則]

（所管及び改廃）

第36条 この規則は、業務部が所管し、改廃は規則を所管する部署が改正案を付議し、取締役会の決議を得るものとする。

（施行期日）

第37条 この規則は、平成29年10月1日から実施する。

以 上