

パートタイム労働者就業規則

第1章 総則

第1条 (目的)

1. この就業規則（以下「本規則」という。）は、一般社団法人もも就業規則第2条第2項に基づき、パートタイム労働者の労働条件、服務規律その他の就業に関することを定めるものである。
2. 本規則に定めないことについては、労働基準法その他の関係法令の定めるところによる。

第2条 (定義)

本規則において「パートタイム労働者」とは、第2章の定めにより採用された者で所定労働時間が1日6時間以内、1週30時間以内又は1か月120時間以内の契約内容で採用された者をいう。

第3条 (規則の遵守)

会社及びパートタイム労働者は、本規則を守り、お互いに協力して業務の運営に当たらなければならない。

第2章 採用及び労働契約等

第4条 (採用)

1. 会社は、パートタイム労働者の採用に当たっては、就職希望者のうちから選考して採用する。
2. パートタイム労働者として採用された者は、直ちに次の書類を会社に提出しなければならない。
 - (1) 履歴書
 - (2) その他会社が必要とする書類

第5条 (労働契約の期間等)

1. 会社は、労働契約の締結に当たって期間の定めをする場合には、3年（満60歳以上のパートタイム労働者との契約については5年）の範囲内で、契約時に本人の希望を考慮の上各人別に決定し、労働条件通知書で示す。
2. 前項の場合において、当該労働契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を労働条件通知書で示す。
3. 当該契約について更新する場合又はしない場合の判断の基準は、以下の事項とする。
 - (1) 契約期間満了時の業務量
 - (2) 当該パートタイム労働者の勤務成績、態度、健康状態
 - (3) 当該パートタイム労働者の能力
 - (4) 会社の経営状況
 - (5) 従事している業務の進捗状況

第6条 (労働条件の明示)

会社は、パートタイム労働者の採用に際しては、労働条件通知書及び本規則の写しを交付して労働条件を明示する。

第7条（異動）

1. 会社は、業務の必要に応じて指定した地域内で職場又は職種の変更を命じることがある。
2. 前項の命令を受けたパートタイム労働者は、正当な理由がなければこれを拒否することはできない。

第8条（私傷病による休職）

1. 雇用期間のあるパート労働者が、私傷病のため欠勤が1か月に及んだとき又は会社が必要と判断したときは休職を命ずる。休職期間は当該雇用期間の満了までとし、当該雇用期間の満了までに復職できないときは退職とする。なお、欠勤期間中休暇を使用した場合は前後の欠勤期間を通算する。
2. 雇用期間のないパート労働者が、私傷病のため欠勤が1か月に及んだとき又は会社が必要と判断したときは休職を命ずる。休職の期間は3か月を限度とし、休職期間が満了しても復職できないときは、退職とする。なお、欠勤期間中休暇を使用した場合は前後の欠勤期間を通算する。
3. 前二項に定める休職の期間については、給与を支給せず、勤続年数にも算入しない。
4. 会社は、休職するパート労働者に対して、定期的に医師の診断書の提出を求めることがある。

第3章 服務規律

第9条（服務）

パートタイム労働者は、業務の正常な運営を図るため、会社の指示命令を守り、誠実に服務を遂行するとともに、次の各事項をよく守り、職場の秩序の保持に努めなければならない。

- (1) 会社の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと
- (2) 会社、取引先等の機密を他に漏らさないこと
- (3) みだりに遅刻、早退、私用外出及び欠勤をしないこと。やむを得ず遅刻、早退、私用外出及び欠勤をするときは、事前に上司に届け出ること
- (4) 勤務時間中は、みだりに定められた場所を離れないこと
- (5) 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと
- (6) 職務を利用して自己の利益を図り、また不正な行為を行わないこと
- (7) 前各号のほか、会社のパートタイム労働者としてふさわしくない行為をしないこと

第10条（ハラスメントの禁止）

1. 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。
2. 性的言動により、他の労働者に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。
3. 妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。
4. 前各号に規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

第4章 労働時間、休憩及び休日

第11条 (労働時間及び休憩)

1. 始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。但し、個別の労働契約又はシフト表等で定める場合は、この限りではない。
始業時刻 13時
終業時刻 21時
休憩時間 15時から16時まで
2. 前項の規定にかかわらず、業務の都合その他やむを得ない事情により始業及び終業の時刻並びに休憩時間を繰り上げ又は繰り下げることがある。
3. 休憩時間は、自由に利用することができる。

第12条 (休日)

休日は、次のとおりとする。

- (1) 土曜日及び日曜日（日曜日を法定休日とする。）
- (2) 国民の祝日に関する法律に定める日（振替休日を含む。）
- (3) 年末年始休日（12月●●日から1月●日まで）
- (4) その他会社が指定する日

第13条 (休日の振替)

前条の休日については、業務の都合上やむを得ない場合は、あらかじめ他の日と振り替えることがある。この場合、できる限り同一週内の日を指定するものとする。但し、休日は4週間を通じ8日を下回らないものとする。

第14条 (時間外及び休日労働)

会社は、第11条第1項で定める労働時間を超えて労働させ、また、第12条で定める休日に労働させないものとする。但し、業務の都合上やむを得ない場合は、労働させることがある。

第15条 (出退勤手続)

1. パートタイム労働者は、出退勤に当たって、会社所定の方法により、出退勤の時刻を記録しなければならない。
2. 出退勤の時刻は自ら記録するものとし、他人にこれを依頼してはならない。

第5章 休暇等

第16条 (年次有給休暇)

1. 会社は、採用日から6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した従業員に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割以上出勤した従業員に、次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労働者については年間所定労働日数が 216 日以下)の労働者に対しては、次の表のとお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. 年次有給休暇を取得しようとするときは、所定の用紙によりその期日を指定して事前に届け出るものとする。
4. 会社は、パートタイム労働者が指定した期日に年次有給休暇を取得すると事業の正常な運営に著しく支障があると認められるときは、これを他の日に変更することができる。
5. 前項の規定にかかわらず、従業員の過半数を代表する者との協定により、各パートタイム労働者の有する年次有給休暇日数のうち 5 日を超える部分について、あらかじめ期日を指定して計画的に与えることがある。
6. 当該年度の年次有給休暇で取得しなかった残日数については、翌年度に限り繰り越される。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。
7. 第 1 項の年次有給休暇が 10 日以上与えられた労働者に対しては、第 3 項の規定にかかわらず、付与日から 1 年以内に、当該パートタイム労働者の有する年次有給休暇日数のうち 5 日について、会社がパートタイム労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第 3 項又は第 4 項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を 5 日から控除するものとする。

第 17 条 (年次有給休暇の時間単位での付与)

労使協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、1 年について 5 日の範囲内で、次により時間単位の年次有給休暇(以下「時間単位年休」という。)を付与する。

- (1) 時間単位年休付与の対象者は、すべてのパートタイム労働者とする。
- (2) 時間単位年休を取得する場合の、1 日の年次有給休暇に相当する時間数は、1 日の所定労働時間に応じて以下のとおりとする。
 - 1 所定労働時間が 5 時間を超え 6 時間以下の者・・・6 時間
 - 2 所定労働時間が 6 時間を超え 7 時間以下の者・・・7 時間
 - 3 所定労働時間が 7 時間を超え 8 時間以下の者・・・8 時間
- (3) 時間単位年休は 1 時間単位で付与する。
- (4) 本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の 1 時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。
- (5) 上記以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様とする。

第 18 条 (産前産後の休業)

1. 6 週間(多胎妊娠の場合は 14 週間)以内に出産する予定のパートタイム労働者は、請求によって休業することができる。

2. 産後 8 週間を経過しないパートタイム労働者は就業させない。但し、産後 6 週間を経過したパートタイム労働者から請求があった場合には、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

第 19 条 (育児時間等)

1. 生後 1 年未満の子を育てるパートタイム労働者から請求があったときは、休憩時間のほか 1 日について 2 回、1 回について 30 分の育児時間を与える。
2. 生理日の就業が著しく困難なパートタイム労働者から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

第 20 条 (妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

1. 妊娠中又は出産後 1 年以内のパートタイム労働者が母子保健法の規定による健康診査等のために勤務時間内に通院する必要がある場合は、請求により次の範囲で通院のための休暇を認める。但し、医師又は助産師（以下「医師等」という。）の指示がある場合は、その指示による回数を認める。
 - (1) 妊娠 23 週まで 4 週間に 1 回
 - (2) 妊娠 24 週から 35 週まで 2 週間に 1 回
 - (3) 妊娠 36 週以降 1 週間に 1 回
2. 妊娠中のパートタイム労働者に対し、通勤時の混雑が母体の負担になると認められる場合は、本人の請求により始業時間を 30 分繰下げ、終業時間を 30 分繰上げすることを認める。但し、本人の請求により合計 1 日 1 時間以内を限度として繰下げ又は繰上げ時間の調整を認める。
3. 妊娠中のパートタイム労働者が業務を長時間継続することが身体に負担になる場合、本人の請求により所定の休憩以外に適宜休憩をとることを認める。
4. 妊娠中及び出産後 1 年以内のパートタイム労働者が、健康診査等を受け医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようにするために次のことを認める。
 - (1) 作業の軽減
 - (2) 勤務時間の短縮
 - (3) 休業

第 21 条 (育児・介護休業、子の看護休暇等)

1. パートタイム労働者のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業（出生時育児休業を含む。以下同じ。）、介護休業、子の看護休暇、介護休業、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等（以下「育児・介護休業等」という。）の適用を受けることができる。
2. 育児・介護休業等の取扱いについては、別途「育児・介護休業規程」で定める。

第 6 章 賃金

第 22 条 (賃金)

賃金は、次のとおりとする。

- (1) 基本給
時間給とし、職務内容、成果、能力、経験等を考慮して各人別に決定する。
- (2) 通勤手当
通勤に要する実費を支給する。但し、自転車や自動車などの交通用具を使用しているパートタイム労働者については、別に定めるところによる。
- (3) 所定時間外労働手当
第 11 条第 1 項の所定労働時間を超えて労働させたときは、次の算式により計算し

て支給する。

① 法定労働時間を超え法定労働時間内の労働について

基本給×時間外労働時間数

② 法定労働時間を超え1か月60時間以下の法定時間外労働について

基本給×1.25×時間外労働時間数

③ 1か月60時間を超える法定時間外労働について

基本給×1.50×時間外労働時間数

(4) 休日労働手当

第12条の法定休日に労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

基本給×1.35×休日労働時間数

(5) 深夜労働手当

午後10時から午前5時までの間に労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

基本給×0.25×深夜労働時間数

第23条 (休暇等の賃金)

1. 第16条第1項で定める年次有給休暇については、法定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支給する。
2. 第18条で定める産前産後の休業期間については、有給（無給）とする。
3. 第19条第1項で定める育児時間については、有給（無給）とする。
4. 第19条第2項で定める生理日の休暇については、有給（無給）とする。
5. 第20条第1項で定める時間内通院の時間については、有給（無給）とする。
6. 第20条第2項で定める遅出、早退により就業しない時間については、有給（無給）とする。
7. 第20条第3項で定める勤務中の休憩時間については、有給（無給）とする。
8. 第20条第4項で定める勤務時間の短縮により就業しない時間及び休業の期間については、有給（無給）とする。

第24条 (欠勤等の扱い)

欠勤、遅刻、早退、及び私用外出の時間数に対する賃金は支払わないものとする。この場合の時間数の計算は、分単位とする。

第25条 (賃金の支払い)

1. 賃金は、前月●●日から当月●●日までの分について、当月●●日（支払日が休日に当たる場合はその前日）に通貨で直接その金額を本人に支払う。
2. 次に掲げるものは賃金から控除するものとする。
 - (1) 源泉所得税
 - (2) 住民税
 - (3) 雇用保険及び社会保険の被保険者については、その保険料の被保険者の負担分
 - (4) その他、従業員の過半数を代表する者との書面による協定により控除することとしたもの

第26条 (昇給)

成績の優秀なパートタイム労働者については、その勤務成績、職務遂行能力等を考慮し昇給を行うことがある。

第27条 (賞与及び退職金)

賞与及び退職金は支給しない。

第7章 退職、雇止め及び解雇

第28条 (退職)

- パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。
 - 労働契約に期間の定めがあり、かつ、労働条件通知書にその契約の更新がない旨あらかじめ示されている場合は、その期間が満了したとき
 - 本人の都合により退職を申し出て会社が認めた時、又は退職の申し出をしてから14日を経過したとき
 - 本人が死亡したとき
- パートタイム労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合はその理由を含む。）について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

第29条 (雇止め)

- 労働契約に期間の定めがあり、労働条件通知書にその契約を更新する場合がある旨をあらかじめ明示していたパートタイム労働者の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前までに予告する。
- 前項の場合において、当該パートタイム労働者が、雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。

第30条 (解雇)

- パートタイム労働者が、次のいずれかに該当するときは解雇する。この場合において、少なくとも30日前に予告をするか又は予告に代えて平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。
 - 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき
 - 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、パートタイム労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打切り補償を支払ったときを含む。）
 - 身体又は精神に障害がある場合で、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられないと認められたとき
 - 事業の運営上やむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難となったとき又は事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき
 - その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき
- 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。
- パートタイム労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間に当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

第8章 福利厚生等

第31条 (福利厚生)

会社は、福利厚生施設の利用等福利厚生については、社員と同様の取り扱いをする。

第32条 (雇用保険等)

会社は、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の被保険者に該当するパートタイム労働者については、必要な手続をとる。

第33条 (教育訓練の実施)

1. 会社は、社員に実施する教育訓練で当該社員が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するものについては、職務内容が同一のパートタイム労働者に対して、社員と同様に実施する。
2. 会社は、前項のほか、パートタイム労働者の職務内容、成果、能力、経験等に応じ教育訓練を実施する。

第9章 安全衛生及び災害補償

第34条 (安全衛生の確保)

1. 会社は、パートタイム労働者の作業環境の改善を図り安全衛生教育、健康診断の実施その他必要な措置を講ずる。
2. パートタイム労働者は、安全衛生に関する法令、規則並びに会社の指示を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

第35条 (健康診断)

1. 引き続き1年以上（労働安全衛生規則第13条第1項第3号に掲げる業務に従事する者については6か月以上）使用され、又は使用することが予定されているパートタイム労働者に対しては、採用の際及び毎年定期的に健康診断を行う。
2. 有害な業務に従事するパートタイム労働者に対しては、特殊健康診断を行う。

第36条 (安全衛生教育)

パートタイム労働者に対し、採用の際及び配置換え等により作業内容を変更した際には、必要な安全衛生教育を行う。

第37条 (災害補償)

1. パートタイム労働者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、労働者災害補償保険法に定める保険給付を受けるものとする。
2. パートタイム労働者が業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業する場合の最初の3日間については、会社は平均賃金の60%の休業補償を行う。

第10章 社員への転換

第38条 (社員への転換)

1. 1年以上勤続し、社員への転換を希望するパートタイム労働者については、次の要件を満たす場合、社員として採用し、労働契約を締結するものとする。
 - (1) 1日8時間、1週40時間の勤務ができること
 - (2) 所属長の推薦があること
 - (3) 面接試験に合格したこと
2. 前項の場合において、会社は当該パートタイム労働者に対して必要な教育訓練を行う。
3. 年次有給休暇の付与日数の算定及び退職金の算定において、パートタイム労働者としての勤続年数を通算する。
4. 転換時期は毎年4月1日とする。

第11章 無期労働契約への転換

第 39 条 (無期労働契約への転換)

1. 期間の定めのある労働契約で雇用するパートタイム労働者のうち、通算契約期間が 5 年を超える者は、別に定める様式で申し込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。
2. 前項の通算契約期間は、平成 25 年 4 月 1 日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約については、その末日までの期間とする。但し、労働契約が締結されていない期間が連続して 6 か月以上ある社員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。
3. 本規則に定める労働条件は、第 1 項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用へ転換した後も引き続き適用する。但し、無期労働契約へ転換した従業員に係る定年は、満 65 歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

【定年年齢を 60 歳以上 65 歳未満とする場合】

4. 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しないパートタイム労働者については、満 65 歳までこれを継続雇用する。

第 12 章 表彰及び懲戒

第 40 条 (表彰)

パートタイム労働者が次の各号のいずれかに該当するときは表彰をする。

- (1) 永年にわたって誠実に勤務し、勤務成績が優れているとき
- (2) 勤務成績が優れ、業務に関連して有益な改良、改善、提案等を行い、業績の向上に貢献したとき
- (3) 重大な事故、災害を未然に防止し、又は事故災害等の非常の際に適切な行動により災害の拡大を防ぐ等特別の功労があったとき
- (4) 人命救助その他社会的に功績があり、会社の名誉を高めたとき
- (5) その他前各号に準ずる行為で、他の従業員の模範となり、又は会社の名誉信用を高めたとき

第 41 条 (表彰の種類)

1. 表彰は、表彰状を授与し、あわせて表彰の内容により賞品若しくは賞金の授与、特別昇給又は特別休暇を付与する。
2. 表彰は、個人又はグループを対象に、原則として会社創立記念日に行う。

第 42 条 (懲戒の種類)

会社は、その情状に応じ次の区分により懲戒を行う。

- (1) けん責
始末書を提出させ将来を戒める。
- (2) 減給
始末書を提出させ減給する。但し、減給は、1 回の額が平均賃金の 1 日分の 5 割 (2 分の 1) を超え、総額が 1 賃金支払期間における賃金の 1 割 (10 分の 1) を超えることはない。
- (3) 出勤停止
始末書を提出させるほか、7 日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- (4) 懲戒解雇
即時に解雇する。

第 43 条 (懲戒の事由)

1. パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、けん責、減給又は出勤停止とする。
 - (1) 正当な理由なく無断欠勤 3 日以上に及ぶとき
 - (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をするなど勤務に熱心でないとき
 - (3) 過失により会社に損害を与えたとき
 - (4) 素行不良で会社内の秩序又は風紀を乱したとき
 - (5) 第 10 条に違反する行為があったとき
 - (6) その他本規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき
2. パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。
 - (1) 正当な理由なく無断欠勤 14 日以上に及び、出勤の督促に応じないとき
 - (2) 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退を繰り返し、3 回にわたって注意を受けても改めないとき
 - (3) 会社内における窃取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、又はこれらの行為が会社外で行われた場合であっても、それが著しく会社の名誉若しくは信用を傷つけたとき
 - (4) 故意又は重大な過失により会社に損害を与えたとき
 - (5) 素行不良で著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき
 - (6) 職責を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき
 - (7) 第 10 条に違反する行為が、再度に及んだ者又はその情状が悪質と認められたとき
 - (8) 重大な経歴詐称があったとき
 - (9) その他本規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき

第 44 条 (損害賠償)

1. パートタイム労働者が故意又は過失によって会社に損害を与えた場合は、その全部又は一部の賠償を求めることがある。但し、これによって第 42 条の制裁を免れるものではない。
2. パートタイム労働者の退職後に、その者の行為が前項の損害の原因であると判明した場合も、その損害の全部又は一部の賠償をその者に求めることがある。

付則

本規則は、2023 年 1 月 1 日から実施する。