パートタイム労働者就業規則

第１章　　総　則

（目　的）

第１条　　この規則は、就業規則第４条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事項を定めるものである。

　２　　　この規則に定めのない部分については、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

（定　義）

第２条　　この規則で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をいう。

（規則の遵守）

第３条　　会社およびパートタイム労働者は、この規則を遵守し、誠実におのおのその義務を履行し、相互に協力して社業の発展に努めなければならない。

第２章　　人　事

（採　用）

第４条　　会社は、パートタイム労働者の採用に当たっては、就職を希望する者の中から選考試験に合格した者を採用する。

（採用希望者の提出書類）

第５条　　パートタイム労働者として入社を希望する者は、履歴書その他会社が必要とする書類を提出しなければならない。ただし、会社がその必要を認めない場合は、これを省略することができる。

（試用期間）

第６条　　新たに採用したパートタイム労働者については、採用の日から１カ月間を試用期間とする。ただし、会社は必要に応じ、試用期間を短縮しあるいは設けないことがある。

　２　　　試用期間中または試用期間終了の際、会社が引き続きパートタイム労働者として勤務させることを不適当と認めた者については解雇する。

（労働契約の期間）

第７条　　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うえ各人別に決定し、別紙の労働条件通知書で示すものとする。

　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別紙の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また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により判断する。

②　当該パートタイム労働者の勤務成績、態度により判断する。

③　当該パートタイム労働者の能力により判断する。

④　会社の経営状況により判断する。

⑤　従事している業務の進捗状況により判断する。

（無期労働契約への転換）

第８条　　平成25年４月１日以降に開始する有期労働契約が反復更新により、通算５年を超えるパートタイム労働者は、５年を超えることとなる有期労働契約の初日から満了日までの間に会社に申し込むことにより、当該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（以下、無期労働契約という）に転換することができる。

　２　　　前項の有期契約の通算に当たって、労働契約が締結されていない期間（以下、クーリング期間という）が連続して６カ月以上ある場合は、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。ただし、有期労働契約が１年未満の場合は、クーリング期間は以下の通りとする。

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 通算契約期間 | 10カ月超～ | ８カ月超～10カ月以下 | ６カ月超～８カ月以下 | ４カ月超～６カ月以下 | ２カ月超～４カ月以下 | ２カ月以下 |
| クーリング期間 | ６カ月 | ５カ月 | ４カ月 | ３カ月 | ２カ月 | 1カ月 |

　３　　　第１項の規定により無期労働契約へ転換したパートタイム労働者については、社員の就業規則は適用せず、現に締結している有期労働契約の労働条件を引き続き適用することとする。ただし、無期労働契約に転換した従業員に係る定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職する。

（労働条件の明示）

第９条　　会社は、パートタイム労働者の採用に際しては、別紙の労働条件通知書およびこの規則の写しを交付して採用時の労働条件を明示するものとする。

（社員への転換）

第１０条　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およ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。

（退　職）

第１１条　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。

①　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

②　本人の都合により退職を申し出て会社が認めた時、または退職の申し出をしてから14日を経過したとき

③　本人が死亡したとき

　２　　　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、賃金または退職の事由（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。

（雇止め）

第１２条　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。

　２　　　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。

（解　雇）

第１３条　パートタイム労働者が次の各号の一に該当するときは、解雇する。

①　勤務成績または業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、就業に適さないと認められたとき

②　業務上の負傷または疾病による療養の開始後３年を経過しても当該負傷また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、または受けることとなったとき（会社が打切補償を支払ったときを含む）

③　精神または身体の障害については、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

④　事業の運営上やむを得ない事情また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、または事業の縮小・転換、部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の業務に転換させることが困難なとき

⑤　その他前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき

　２　　　前項の規定による解雇に際して、パートタイム労働者から請求があった場合は解雇の理由について証明書を遅滞なく交付する。

（解雇の予告）

第１４条　パートタイム労働者を解雇するときは、30日前に予告するか、または30日分の平均賃金を支払う。ただし、次の各号の一に該当するパートタイム労働者については、この限りではない。

①　２カ月以内の期間を定めて使用する者で、使用期間が当初の所定期間を超えない者

②　季節的業務に４カ月以内の期間を定めて使用する者で、使用期間が当初の所定期間を超えない者

③　試用期間中のパートタイム労働者で、雇入れ後14日以内の者

　２　　　前項の予告期間は、１日について平均賃金を支払った場合は、その日数だけ短縮する。

（解雇制限）

第１５条　第13条および第41条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間中は解雇しない。ただし、第１号の場合において打切補償を支払った場合（法律上支払ったとみなされる場合を含む）は、この限りではない。

①　パートタイム労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業する期間およびその後30日間

②　産前産後の女性が第31条の規定により休業する期間およびその後30日間

　２　　　前項第２号の産前産後休業をしたことを理由として、解雇および不利益な取扱いをすることはない。

（業務の引き継ぎ等）

第１６条　パートタイム労働者は、退職または解雇の場合においては、速やかに業務の引き継ぎを完了しなければならない。

　２　　　パートタイム労働者は、退職または解雇の場合においては、記章、制服、健康保険被保険者証、その他会社から貸与された物品を速やかに返還しなければならない。

第３章　　服務規律

（パートタイム労働者の責務）

第１７条　パートタイム労働者は、上長の指示命令に従い、会社の諸規則を守り、自己の職務に専念するとともに、お互いに協力して業務能率の向上を図り、職場秩序の維持に努めなければならない。

（遵守事項）

第１８条　パートタイム労働者は、次に定める事項を守らなければならない。

①　正当な理由なく遅刻、早退または欠勤をしないこと

②　勤務に関する手続きその他の届出を怠ったり、偽ったりしないこと

③　許可なく職場を離れないこと

④　故意に業務能率を低下させ、または他の従業員の業務を妨害しないこと

⑤　酒気を帯びて勤務しないこと

⑥　会社内で賭博、暴行その他職場秩序を乱す行為をしないこと

⑦　業務に関し私利を図り、または会社の金品を私用に供したりしないこと

⑧　業務上の機密・情報データおよび個人情報を他に漏らさないこと

⑨　品位を乱し、会社の名誉を傷つけるような行為をしないこと

⑩　会社の施設、車両、機械、器具、工作物その他の物を大切に取り扱い、整理整頓すること

⑪　職場において、許可なく集会、宣伝、掲示、ビラの配布等を行わないこと

⑫　相手方の望まない性的言動により、他の従業員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を悪くすると判断されるようなことをしないこと

⑬　職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にした、業務の適正な範囲を超える言動により、他の労働者に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしないこと

⑭　職場内および取引先等の障害者を虐待しないこと

（出退社の記録）

第１９条　パートタイム労働者は、出退社の際、所定の場所においてタイムカードに記録し、または出勤簿に押印しなければならない。

　２　　　前項の記録または押印は、他人に依頼し、あるいは他人の依頼に応じてこれを行ってはならない。

（入場禁止および退場）

第２０条　パートタイム労働者が事業所の秩序または風紀を乱し、あるいは乱すおそれのあるときは、事業所に入ることを禁じ、あるいは退場を命じることがある。

（遅刻、早退等）

第２１条　遅刻をし、または早退をしようとするパートタイム労働者は、あらかじめ会社に届け出なければならない。ただし、緊急やむを得ない場合は、事後速やかに届け出なければならない。

　２　　　パートタイム労働者が就業時間中、勤務場所を離れるときは、その旨を会社に申し出て、許可を受けなければならない。

（欠　勤）

第２２条　パートタイム労働者が業務外の負傷、疾病その他やむを得ない事由で欠勤するときは、その理由と日数を事前に会社に届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前に届け出られないときは、事後速やかに届け出なければならない。

（損害賠償）

第２３条　パートタイム労働者が故意または過失によって会社に損害を与えたときは、その全部または一部を賠償させることがある。

第４章　　勤　務

（始業時刻、終業時刻および休憩時間）

第２４条　始業および終業の時刻ならびに休憩時間は、次のとおりとする。

始業時刻　午前　時　分

終業時刻　午後　時　分

休憩時間　　　　時から　　　時

　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および終業の時刻ならびに休憩時間を繰り上げまた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。

（時間外・休日労働）

第２５条　会社は第24条で定める労働時間を超えてパートタイム労働者を労働させ、また第26条で定める休日に労働させないものとする。

　２　　　前項の規定にかかわらず、業務の都合上、やむを得ない場合には、社員の所定労働時間を超えない範囲内で労働させることがある。

第５章　　休日および休暇

（休　日）

第２６条　パートタイム労働者の休日は、次のとおりとする。

①　毎週日曜日

②　毎週土曜日

③　「国民の祝日に関する法律」が定める日

④　年末年始（12月　日から１月　日まで）

⑤　お盆（８月　日から　日まで）

⑥　その他会社が指定する日

（休日の振替）

第２７条　業務の都合により必要がある場合には、事前に通告して前条の休日を他の日に振り替えることがある。ただし、休日は4週間を通じ8日を下回らないものとする。

（年次有給休暇）

第２８条　パートタイム労働者で、６カ月以上継続勤務し、所定労働日数の８割以上出勤した者の年次有給休暇は、次表のとおりとする。

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | 雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数 | | | | | | |
| 週所定労働時間 | 週所定労働日数 | ６カ月 | １年６カ月 | ２年６カ月 | ３年６カ月 | ４年６カ月 | ５年６カ月 | ６年６カ月以上 |
| 30時間以上 | | 10日 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |
| 30時間未満 | ５日 |
| ４日 | ７日 | ８日 | ９日 | 10日 | 12日 | 13日 | 15日 |
| ３日 | ５日 | ６日 | ６日 | ８日 | ９日 | 10日 | 11日 |
| ２日 | ３日 | ４日 | ４日 | ５日 | ６日 | ６日 | ７日 |
| １日 | １日 | ２日 | ２日 | ２日 | ３日 | ３日 | ３日 |

　２　　　前項の出勤率の算定に当たり、次の期間は出勤とみなす。

①　業務上の傷病により療養のため休業した期間

②　産前産後の休業期間

③　年次有給休暇を取得した日

④　育児・介護休業期間

　３　　　年次有給休暇は、パートタイム労働者が所定の用紙によりその期日を指定して請求する時季に与える。ただし、請求された時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を防げるときは、他の時季に与えることがある。

　４　　　前項の規定にかかわらず、従業員の過半数代表者との協定により、各パートタイム労働者が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。

　５　　　第１項の年次有給休暇が10日以上与えられたパートタイム労働者に対しては、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、従業員が第３項または第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。

　６　　　従業員代表と時間単位の年次有給休暇に関する書面協定を締結した場合は、各パートタイム労働者の有する年次有給休暇のうち５日の範囲内において、当該協定の定めるところにより、時間単位で年次有給休暇を付与するものとする。

　７　　　年次有給休暇の残余日数は、次年度まで繰り越して請求することができる。

　８　　　年次有給休暇の期間については、通常の賃金を支払う。

（結婚休暇）

第２９条　パートタイム労働者が結婚するときは、　日間の結婚休暇を与える。

　２　　　前項の休暇は有給とし、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金を支払う。

（服喪休暇）

第３０条　パートタイム労働者の親族が死亡したときは、次により服喪休暇を与える。

①　父母（継父母を含む）、配偶者、子が死亡したとき ……………………　日

②　祖父母、兄弟姉妹および配偶者の父母が死亡したとき ………………　日

　２　　　前項の休暇は有給とし、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金を支払う。

（出産休暇）

第３１条　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から請求があったときは、出産休暇を与える。

　２　　　出産したパートタイム労働者には、産後８週間の出産休暇を与える。ただし、産後６週間を経過したパートタイム労働者が請求した場合で、医師が認めた業務に就かせる場合は、この限りではない。

　３　　　第１項の休暇は、無給とする。

（生理日の就業が著しく困難なパートタイム労働者に対する措置）

第３２条　生理日の就業が著しく困難なパートタイム労働者が請求した場合には、必要な休暇を与える。

　２　　　前項の休暇は、無給とする。

（妊娠中および出産後の健康管理に関する措置）

第３３条　妊娠中または出産後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。ただし、医師または助産師（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分繰上げることを認める。ただし、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また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　　　妊娠中および出産後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

（育児休業）

第３４条　育児のために休業することを希望するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）であって、１歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。

　２　　　配偶者がパートタイム労働者と同じ日からまたはパートタイム労働者より先に育児休業をしている場合、パートタイム労働者は、子が１歳２カ月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が１年を限度として、育児休業をすることができる。

　３　　　次のいずれにも該当するパートタイム労働者は、子の１歳の誕生日から１歳６カ月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、休業を開始しようとする日は、原則として子の１歳の誕生日に限るものとする。

（１）　パートタイム労働者または配偶者が原則として子の1歳誕生日の前日に育児休業をしていること

（２）　次のいずれかの事情があること

　①　保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

　②　パートタイム労働者の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

　４　　　次のいずれにも該当するパートタイム労働者は、子の１歳６カ月に達する日の翌日から２歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、休業を開始しようとする日は、原則として子の１歳６カ月に達する日の翌日に限るものとする。

（１）　パートタイム労働者または配偶者が原則として子の１歳６カ月に達する日に育児休業をしていること

（２）　次のいずれかの事情があること

　①　保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

　②　パートタイム労働者の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、１歳６カ月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

　５　　　育児休業をすることを希望するパートタイム労働者は、原則として、育児休業を開始しようとする日の１カ月前（前項に基づく休業の場合は、２週間前）までに、育児休業申出書で会社に申し出るものとする。

　６　　　育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

（介護休業）

第３５条　要介護状態にある家族を介護するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算93日間までの範囲内で３回を上限として介護休業をすることができる。

　２　　　要介護状態にある家族とは、負傷、疾病または身体上も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。

配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫

　３　　　介護休業をすることを希望するパートタイム労働者は、原則として、介護休業を開始しようとする日の２週間前までに、介護休業申出書を会社に提出することにより申し出るものとする。

　４　　　介護休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

（子の看護休暇）

第３６条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）は、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、第28条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が１人の場合は１年間につき５日、２人以上の場合は１年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。

　２　　　子の看護休暇は、半日単位（１日の所定労働時間の２分の１）で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができる。ただし、１日の所定労働時間が４時間以下であるパートタイム労働者は１日単位とする。

（介護休暇）

第３７条　要介護状態にある家族の介護その他の世話をするパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）は、第28条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が１人の場合は１年間につき５日、２人以上の場合は１年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。

　２　　　介護休暇は、半日単位（１日の所定労働時間の２分の１）で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができる。ただし、１日の所定労働時間が４時間以下であるパートタイム労働者は１日単位とする。

（所定外労働の制限）

第３８条　３歳に満たない子を養育するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）が当該子を養育するためまたは要介護状態にある家族を介護するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

（時間外労働および深夜業の制限）

第３９条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）が当該子を養育するためまたは要介護状態にある家族を介護するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、１カ月について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または深夜に労働させることはない。

（育児・介護のための短時間勤務）

第４０条　３歳に満たない子を養育するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）または要介護状態にある家族を介護するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）は、申し出ることにより、１日の所定労働時間を６時間まで短縮する短時間勤務をすることができる。

　２　　　育児のための短時間勤務をしようとする者は、１回につき１年以内（ただし、子が３歳に達するまで）の期間について、短縮を開始しようとする日（短縮開始予定日）および短縮を終了しようとする日（短縮終了予定日）を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の１カ月前までに、短時間勤務申出書により会社に申し出なければならない。

　３　　　介護のための短時間勤務をしようとする者は、当該家族１人当たり利用開始の日から３年の間で２回までの範囲内で、短縮開始予定日および短縮終了予定日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の２週間前までに、会社に申し出なければならない。

（別規則との関係）

第４１条　育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働および深夜業の制限、育児短時間勤務ならびに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、「育児休業・介護休業等に関する規則」の定めるところによる。

（育児時間等）

第４２条　生後１年に達しない生児を育てる女性パートタイム労働者から請求があったときは、所定休憩時間のほか、１日２回、各30分の育児時間を与える。なお、本人が希望するときは、１日１回、１時間とすることができる。

　２　　　前項の育児時間は、無給とする。

（公民権の行使および裁判員等のための休暇）

第４３条　パートタイム労働者が就業時間中に選挙その他公民としての権利を行使するため、あらかじめ申し出た場合は、それに必要な時間を与える。

　２　　　前項の申出のあった場合に、権利の行使を妨げない限度において、その時刻を変更することがある。

　３　　　第１項に基づき就業しなかった時間は、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金を支払う。

　４　　　パートタイム労働者が裁判員もしくは補充裁判員となった場合または裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

①　裁判員または補充裁判員となった場合　　　必要な日数

②　裁判員候補者となった場合　　　　　　　　必要な時間

　５　　　前項に基づき就業しなかった日数および時間は、無給とする。

第６章　　表彰および制裁

（表　彰）

第４４条　パートタイム労働者が次の各号の一に該当するときは、審査の上、表彰する。

①　業務に誠実で他の模範となるとき

②　業務能率が、他のパートタイム労働者に比べ著しく優れているとき

③　業務上有益なことを発見し、または工夫、考案したとき

④　盗難もしくは災害を未然に防ぎ、または非常の際に特に功労があったとき

⑤　社会的功績があり、かつ、それが会社および従業員全体の名誉となるとき

⑥　永年にわたって誠実に勤務し、かつ業務成績優秀で他の模範となるとき

⑦　前各号に準ずる功績または善行があるとき

（表彰の方法）

第４５条　表彰は、賞状を授与するほか、副賞として賞品または賞金を授与し、あるいは特別昇給を行う。

（懲戒の種類）

第４６条　懲戒の種類は、次のとおりとする。

①　譴　　責　始末書をとり将来を戒める。

②　減　　給　１回の額が平均賃金の１日分の半額、総額が一賃金支払期間における賃金の総額の10分の１の範囲内において減給する。

③　出勤停止　７日以内の出勤停止を命じ、その間の賃金は支払わない。

④　懲戒解雇　即時に解雇する。この場合において、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当を支払わず即時解雇する。

（譴責、減給、出勤停止）

第４７条　パートタイム労働者が次の各号の一に該当するときは、情状により譴責、減給または出勤停止に処する。

①　正当な理由なく、しばしば遅刻、早退を繰り返し、または無断欠勤したとき

②　第５条の規定による届出を偽ったとき

③　許可なしに会社の物品を持ち出し、または持ち出そうとしたとき

④　素行不良で事業所の秩序または風紀を乱したとき

⑤　酒気を帯びて勤務したとき

⑥　上司の命令に反抗して、職場秩序を乱したとき

⑦　故意または重大な過失により、会社の信用を失墜させ、または会社に損害を与えたとき

⑧　災害防止に関する措置または安全衛生に関する規制もしくは指示に違反したとき

⑨　業務上の怠慢または監督不行き届きにより火災、傷害その他重大な事故を発生させたとき

⑩　不正、不義の行為をして、著しく会社の信用を傷つけたとき

⑪　会社内において、性的な言動等によって他人に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき

⑫　職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、他の従業員等に精神的・身体的苦痛を与え就業環境を悪化させたとき

⑬　会社内において、妊娠、出産、育児休業・介護休業に関する言動により、部下や同僚の就業環境を害したとき

⑭　本規則にしばしば違反するとき

⑮　その他前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき

（懲戒解雇）

第４８条　パートタイム労働者が次の各号の一に該当するときは、懲戒解雇とする。ただし情状により、前条の規定による処分にとどめ、または諭旨解雇とすることがある。

①　正当な事由なしに、無断欠勤が14日に及んだとき

②　他人に対して暴行、脅迫を加え、またはその業務を妨げたとき

③　事業の重大な秘密を社外に洩らし、または洩らそうとしたとき

④　職務に関し、不正に金品その他を受け取り、または与えたとき

⑤　数回にわたり前条の規定による懲戒を受けたにもかかわらず、なお改悛の見込みがないとき

⑥　業務に関し、故意または重大な過失によって会社に損害を与え、あるいは会社の名誉、信用を著しく傷つけたとき

⑦　その他前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき

第７章　　賃　金

（賃金の種類）

第４９条　パートタイム労働者の賃金は、次のとおりとする。

基本給 時間給

諸手当 精皆勤手当

通勤手当

時間外、休日労働手当

（臨時の賃金）

賞与

退職金

（基本給）

第５０条　基本給は、時間給とし、本人の技能、経験、勤務成績等を考慮して各人別に決定する。

（諸手当）

第５１条　諸手当の支給基準は、次のとおりとする。

①　精勤・皆勤手当

　　無欠勤・無遅刻・無早退の場合 月額　　　　　　円

　　欠勤２日以内 月額　　　　　　円

　年次有給休暇を取得した日、業務上の災害により休業した日は出勤したものとみなす。

　遅刻、早退は本項においては３回につき欠勤１日とみなす。

②　通勤手当

　　通勤に要する実費を支給する。ただし、その上限は　　　　　　円までとする。

　　乗用車、二輪車などのマイカー通勤者には、通勤に要するガソリン代実費（定額）を支給する。

③　時間外労働手当

　　労働基準法の定める労働時間を超えて労働したときは、125％の割増賃金を支払う。

④　休日労働手当

　　法定休日（日曜日）に労働したときは、135％の割増賃金を支払う。ただし、法定休日以外の休日（日曜日以外の所定休日）に労働したときで、その週の労働時間が労働基準法で定める労働時間を超える場合は、125％の割増賃金を支払う。

⑤　深夜労働手当

　　午後10時から午前５時までの間に労働したときは、125％の割増賃金を支払う。

（欠勤等の賃金控除）

第５２条　欠勤、遅刻、早退および私用外出等就業しなかった時間については、基本給の１時間当たり賃金にその時間数を乗じた額を差し引くものとする。

遅刻、早退の時間は、賃金締切期間中を合計し、30分未満は切り捨てて計算する。

（賃金の締切、支払日）

第５３条　賃金は、毎月　日に締め切り、翌月　日に支払う。

　　　　　支払日が休日に当たるときは、その前日（繰り上げた日が休日の場合は、その前日）に支払う。

（賃金の支払方法）

第５４条　賃金は、通貨でその全額を直接パートタイム労働者に支払う。ただし、次に掲げるものは賃金から控除する。

①　源泉所得税

②　住民税

③　健康保険料（介護保険料を含む）、厚生年金保険料および雇用保険料の被保険者負担分

④　従業員の過半数を代表する者との書面により控除することとしたもの

（賃金の口座振込）

第５５条　従業員の過半数代表者と書面により協定し、かつパートタイム労働者が希望したときは、前条の規定にかかわらず、パートタイム労働者の賃金は各人の指定する金融機関の口座へ振り込むものとする。

（昇　給）

第５６条　昇給は、毎年１回４月に、基本給について行う。ただし、会社の業績その他やむを得ない事情のあるときは、昇給の時期を延期し、または昇給を行わないことがある。

　２　　　第37条により表彰されたとき、その他必要があるときは、前項の規定にかかわらず特別昇給を行うことがある。

　３　　　昇給は、パートタイム労働者の勤務成績等を考慮して行う。

（賞　与）

第５７条　賞与は、会社の業績等により毎年２回、原則として　月　日および　月　日に支給する。支給対象者は、６月１日および12月１日に在籍する者とする。

　２　　　会社の業績が著しく悪化する等やむを得ない事情が生じたときは、賞与の支給時期を延期し、または支給しないことがある。

　３　　　賞与の額は、会社の業績およびパートタイム労働者の勤務成績等を考慮して決定する。

（退職金の支給）

第５８条　３年以上勤務し、円満に退職した者には退職金を支給する。ただし、第41条により懲戒解雇された者には、退職金を支給しない。

　２　　　退職金支給基準は、別に定める（略）。

　３　　　退職金は、支給事由の生じた日から１カ月以内に支払う。

第８章　　福利厚生等

（福利厚生）

第５９条　会社は、福利厚生については社員と同様の取り扱いをする。

（雇用保険等）

第６０条　会社は、雇用保険、健康保険およ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、必要な手続きをとる。

（教育訓練の実施）

第６１条　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　　安全衛生および災害補償

（安全衛生）

第６２条　パートタイム労働者は、安全衛生に関する法令および会社が定める諸規程ならびに指示を守り、災害の防止および疾病の予防に努めなければならない。

　２　　　パートタイム労働者は、安全衛生に関し、次の事項を守らなければならない。

①　作業に際しては、会社の支給する作業服を着用するとともに、危険作業に際しては定められた保護具を使用すること

②　災害防止用の手すり、囲い、柵等はみだりに取りはずさないこと

③　常に構内、倉庫等の整理整頓、清潔の保持に努めること

④　通路、非常口、防災設備等の近くに物を置かないこと

⑤　荷物は丁寧に取り扱い、爆発物、危険物は所定の方法に従い特に慎重に取り扱うこと

（健康診断）

第６３条　会社は、常時使用するパートタイム労働者に対し、採用の際および毎年１回、定期に、健康診断を行う。

（災害補償）

第６４条　パートタイム労働者が業務上の事由または通勤により負傷し、疾病にかかり、または死亡したときは、労働基準法および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。

（附　則）

　この規則は、令和　年　月　日から施行する。