

パートタイム従業員の就業規則

2018年10月改訂

一般社団法人 白井工業団地協議会

目 次

第1章 総則	4
第 1 条 (総則)	
第 2 条 (定義)	
第 3 条 (規則の遵守)	
第2章 採用及び雇用契約	4
第 4 条 (採用)	
第 5 条 (採用時の提出書類)	
第 6 条 (雇用契約の期間)	
第 7 条 (試用期間)	
第 8 条 (労働条件の明示)	
第 9 条 (虚偽申告に対する処分)	
第3章 服務規程	5
第10条 (服務)	
第4章 労働時間、休憩及び休日	5
第11条 (労働時間及び休憩)	
第12条 (休日)	
第13条 (休日の振替)	
第14条 (時間外及び休日労働)	
第15条 (出退勤手続き)	
第5章 休暇等	6
第16条 (年次有給休暇)	
第17条 (慶弔休暇等)	
第6章 賃金	7
第18条 (賃金)	
第19条 (欠勤等の扱い)	
第20条 (賃金の計算期間及び支払い)	
第21条 (昇給)	
第22条 (賞与)	
第23条 (退職金)	
第7章 定年、退職及び解雇	8
第24条 (定年)	
第25条 (退職)	
第26条 (雇止め)	
第27条 (解雇)	

第 8 章 雇用保険及び災害補償等	9
第 28 条 (雇用保険等)	
第 29 条 (健康診断)	
第 30 条 (災害補償)	
第 31 条 (教育訓練の実施)	
第 9 章 正規従業員への転換	9
第 32 条 (正規従業員への転換)	
第 10 章 制裁	10
第 33 条 (制裁の種類)	
第 34 条 (制裁の事由)	
第 11 章 その他	10
第 35 条 (適用等)	
附 則	11

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、一般社団法人白井工業団地協議会就業規則（以下「正規従業員の就業規則」という。）第2条第2項の規定に基づきパートタイム従業員の労働条件その他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事項については、正規従業員の就業規則、労働基準法その他関係法令の定めるところによる。

(定義)

第2条 この規則においてパートタイム従業員とは、第6条の規定により雇用契約を結び雇入れられた者で次の者をいう。

- ① 期間を定めて雇用され、原則として賃金形態が時間給の者
- ② 所定労働時間が正規従業員に比して少ない者
- ③ 労働日数が正規従業員に比して少ない者

(規則の遵守)

第3条 協議会及びパートタイム従業員は、この規則を守り、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 採用及び雇用契約

(採用)

第4条 協議会は、パートタイム従業員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。

(採用時の提出書類)

第5条 パートタイム従業員として採用された者は、採用された日から2週間以内に次の書類を提出しなければならない。

- ① 履歴書
- ② 住民票記載事項証明書
- ③ 年金手帳及び雇用保険被保険者証（ただし、所持者に限る。）
- ④ 自動車運転免許証の写し（ただし、自動車運転免許証を有する場合に限る。）
- ⑤ 資格証明書の写し（ただし、何らかの資格証明書を有する場合に限る。）
- ⑥ その他協議会が指定するもの

2 前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに書面で協議会に変更事項を届け出なければならない。

(雇用契約の期間)

第6条 協議会は、雇用契約の締結に当たって期間の定めをする場合には、1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し、雇用契約を締結するものとする。

2 前項の雇用契約は、協議会の業務の状況及び本人の実績等を考慮して、必要に応じて契約を更新することができるものとする。

(試用期間)

第7条 パートタイム従業員として新たに採用した者については、採用した日から1か

月間を試用期間とする。

- 2 前項について、協議会が特に認めたときは、この期間を短縮し、又は3か月以内の日まで延長若しくは設けないことがある。
- 3 試用期間中に従業員として不適格と認めた者は、解雇することがある。ただし、入社後14日を経過した者については、所定の手続きによって行う。
- 4 試用期間中に従業員として不適格と認めた者は、解雇することがある。

(労働条件の明示)

第8条 協議会は、パートタイム従業員の採用に際しては、別紙の労働条件通知書及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。

(虚偽申告に対する処分)

第9条 採用にあたって行った面接及び提出された書類の記載事項に虚偽の申告があった場合は、採用を取り消すことがある。

第3章 服務規律

(服務)

第10条 パートタイム従業員は、業務の正常な運営を図るため、協議会の指示命令を守り、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 協議会の名誉または信用を傷つける行為をしないこと
- ② 協議会、会員、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協議会の施設、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、または不正な行為を行わないこと
- ⑦ 協議会内の電子メール、インターネット等を私的な目的で利用しないこと

第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩)

第11条 労働時間は1日8時間以内とし、始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとし、雇用契約を結ぶときに各人別に定める。

勤務	始業時間	終業時間	休憩時間
A	9時00分	17時00分	12時00分から13時00分まで
B	9時00分	16時00分	

- 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。

(休日)

第12条 休日は、次のとおりとする。

- ① 土曜日及び日曜日
- ② 国民の祝日に関する法律に規定する休日

③ 年末年始（12月30日～翌年1月4日）

④ 夏季休日（8月13日～8月16日）

⑤ その他協議会が指定する日

（休日の振替）

第13条 前条の休日については、業務の都合により必要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。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。

（時間外及び休日労働）

第14条 協議会は、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。

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、所定労働時間を超え、または雇用契約において定めた所定労働日以外の日に労働を命じることがある。

3 前項の場合は、正当な理由がない限りこれを拒むことはできない。

（出退勤手続き）

第15条 パートタイム従業員は、出退勤に当たって、各自のタイムカードにより、出退勤の時刻を記録しなければならない。

2 タイムカードは自ら打刻し、他人にこれを依頼してはならない。

第5章 休暇等

（年次年始休暇）

第16条 6か月以上継続して勤務し、協議会の定める所定労働日数の8割以上を出勤したときは、次表のとおり年次有給休暇を与える。

年次有給休暇の付与日数表

週所定 労働時間	週所定 労働日数	1年間の所定 労働日数	雇入れの日から起算した継続勤務期間						
			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
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日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

2 年次有給休暇を取得しようとするときは、特別な事情がない限り、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。

3 パートタイム従業員が指定した期日に年次有給休暇を与え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、他の日に変更することがある。

4 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すことができる。

5 第1項の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲で半日単位の年次有給休暇（計10回）を付与することができる。

（慶弔休暇等）

第17条 週4日以上勤務で6か月以上勤続したパートタイム従業員が申請した場合は、次のとおり慶弔休暇を与える。

- | | |
|---------------------------|------|
| ① 本人が結婚したとき | 連続3日 |
| ② 妻が出産したとき | 2日 |
| ③ 配偶者、子又は父母が死亡したとき | 連続3日 |
| ④ 兄弟姉妹、祖父母又は配偶者の父母が死亡したとき | 1日 |

2 慶弔休暇の間に第12条に規定する休日が入るときは、これを慶弔休暇に算入するものとする。

3 第1項に対する慶弔見舞金は、各5,000円とする。

第6章 賃金

（賃金）

第18条 賃金は、次のとおりとする。

- ① 基本給 時間給とし職務内容、技能、経験、職務遂行能力等を考慮して各人別に千葉県最低賃金に200円を加算した額の範囲内で決定する。ただし、特別な技能や資格を有する者を必要とする場合は、その職務内容等によりさらに500円を限度に加算することができる。
- ② 通勤手当 交通機関を利用する者には、月額35,000円を限度に実費相当額を支給する。
自動車又は自転車による通勤者には、片道2km以上5km未満である者には月額5,000円を、5km以上である者には月額7,000円を支給する。
- ③ 皆勤手当 賃金計算期間中の皆勤者には、2,000円を支給する。
- ④ 所定時間外勤務手当 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、その時間について通常賃金の25%増しの割増賃金を支給する。
- ⑤ 休日勤務手当 第12条の所定休日に労働させたときは、その時間について通常賃金の35%増しの割増賃金を支給する。

（欠勤等の扱い）

第19条 欠勤、遅刻、早退、及び私用外出の時間については、1時間当たりの賃金額に欠勤、遅刻、早退、及び私用外出の合計時間数を乗じた額を差し引くものとする。

（賃金の計算期間及び支払い）

第20条 賃金は、毎月末日に締め切って計算し、翌月20日に支払う。ただし、支払日が休日に当たる場合は、その前日に繰り上げて支給する。

2 賃金は、パートタイム従業員に対し、通貨で直接その全額を支払う。ただし、パートタイム従業員が同意した場合は、その本人の指定する金融機関の預貯金口座又は証券総合口座へ振込により賃金を支払う。

3 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、厚生年金保険及び雇用保険の保険料の被保険者負担分

(昇給)

第21条 週4日以上勤務で1年以上勤続し、成績の優秀な者は、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できる。ただし、協議会の財務状況の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合は、行わない。

2 昇給は、原則として年1回とし、4月に実施する。

(賞与)

第22条 毎年6月1日及び12月1日に在籍し、週4日以上勤務で6か月以上勤続したパートタイム従業員に対しては、30,000円を限度にその勤務成績、職務内容及び勤務期間等を考慮し賞与を支給することができる。ただし、協議会の財務状況の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合は、支給時期を延期し、又は減額し若しくは支給しない。

2 賞与は、原則として年2回、6月30日及び12月10日に支給する。ただし、支払日が休日にあたる場合は、その前日に繰り上げて支給する。

3 支給基準等は、その期の協議会の財務状況等によりその都度定める。

(退職金の支給)

第23条 退職金の支給はしない。

第7章 定年、退職及び解雇

(定年)

第24条 パートタイム従業員の定年は、満60歳とし、定年に達した日以後、最初に到来する雇用契約の満了日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、1年以上勤続のうえ、定年後も引き続き雇用されることを希望し、協議会が必要と認めたときは、解雇事由又は退職事由に該当しない者について満65歳まで再雇用することができる。

(退職)

第25条 パートタイム従業員が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 雇用契約に期間の定めのある場合は、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協議会が認めた時、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

(雇止め)

第26条 雇用契約に期間に定めがあり、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従業員の雇用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。

(解雇)

第27条 パートタイム従業員が、次のいずれかに該当するときは解雇する。この場合

においては、少なくとも30日前に予告をするか、または平均賃金の30日分の予告手当を支払う。

- ① 事業の休廃止または縮小その他事業の運営上やむを得ないとき
- ② 本人の身体または精神に障害があり、医師の診断に基づき業務に耐えられないと認められたとき
- ③ 勤務成績が不良で就業に適しないと認められたとき
- ④ 前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき

2 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。

第8章 雇用保険及び災害補償等

(雇用保険等)

第28条 協議会は、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従業員については、必要な手続きをとる。

(健康診断)

第29条 引き続き1年以上使用され、または使用することが予定されている者に対しては、毎年定期的に健康診断を行う。

(災害補償)

第30条 パートタイム従業員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、または死亡した場合は、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 パートタイム従業員が業務上負傷し、又は疾病にかかり休業する場合の最初の3日間については、協議会は、平均賃金の60%の休業補償を行う。

(教育訓練の実施)

第31条 協議会は、パートタイム従業員に対して必要がある場合には、教育訓練を実施する。

第9章 正規従業員への転換

(正規従業員への転換)

第32条 1年以上勤続し、正規従業員への転換を希望するパートタイム従業員については、次の要件を満たす場合、正規従業員として採用し、雇用契約を締結することができるものとする。

- ① 正規従業員と同様の勤務形態における労働が可能であること
- ② 所属長の推薦があること
- ③ 協議会が実施する面接試験等に合格すること

2 前項の場合において、協議会は当該パートタイム従業員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において、パートタイム従業員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10章 制裁

(制裁の種類)

第33条 制裁は、その情状に応じ次の区分により行う。

- ① けん責 始末書を提出させて将来を戒める。
- ② 減給 始末書を提出させ減給する。ただし、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、総額が一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、30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。

(制裁の事由)

第34条 次のいずれかに該当するときは、けん責、減給または出勤停止とする。

- ① やむを得ない理由がないのに無断欠勤7日以上に及ぶとき
- ② 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 過失により協議会に損害を与えたとき
- ④ 素行不良で協議会内の秩序または風紀を乱したとき
- ⑤ その他この規則に違反し、または前各号に準ずる不都合な行為があったとき

2 次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。

- ① やむを得ない理由がないのに無断欠勤7日以上に及び、出勤の督促に応じないとき
- ② やむを得ない理由がないのに遅刻、早退及び欠勤を繰り返し、数回にわたって注意を受けても改めないとき
- ③ 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、またはこれらの行為が協議会外で行われた場合であっても、それが著しく協議会の名誉若しくは信用を傷つけたとき
- ④ 故意または重大な過失により協議会に損害を与えたとき
- ⑤ 素行不良で著しく協議会内の秩序または風紀を乱したとき
- ⑥ 重大な経歴を詐称したとき
- ⑦ その他前各号に準ずる重大な行為があったとき

第11章 その他

(適用等)

第35条 この就業規則に定めのない事項は、正規従業員の就業規則を適用するものとする。ただし、正規従業員の就業規則に定める次の事項については適用しない。

- ① 第8条休職に関する事項
- ② 第30条病気休暇に関する事項
- ③ 第51条退職金の支給、第52条退職金の額及び第53条退職金の支払い方法及び支払い時期に関する事項

附 則

(施行期日)

この規則は、2018年10月1日から施行する。