

パートタイム・有期雇用労働者就業規則の規定例

この規定例は、正社員に適用される就業規則とは別に、パートタイム・有期雇用労働者のみに適用される就業規則を作成(変更)する場合の参考例として紹介するものです。したがって、実際に就業規則を作成(変更)するに当たっては、事業所の実態を踏まえつつ十分な検討を加え、事業所の実態に合った就業規則を作成するようにしてください。

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、○○株式会社就業規則第〇〇条第〇項に基づき、パートタイム労働者及び有期雇用労働者の労働条件、服務規律その他の就業に関する定めを定めるものである。

2 この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。

(定義)

第2条 この規則において「パートタイム労働者」及び「有期雇用労働者」の定義は以下のとおりとし、この規則ではパートタイム労働者及び有期雇用労働者を「パートタイム・有期雇用労働者」という。

① 「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日〇時間以内、1週〇〇時間以内又は1か月〇〇時間以内の契約内容で採用された者をいう。

② 「有期雇用労働者」とは、第2章の定めにより採用された者のうち、期間の定めのある雇用契約で採用された者をいう。

(規則の遵守)

第3条 会社及びパートタイム・有期雇用労働者は、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 採用および労働契約

(採用)

第4条 会社は、パートタイム・有期雇用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。

(労働契約の期間等)

第5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・有期雇用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、別紙の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により判断する。
- ② 当該パートタイム・有期雇用労働者の勤務成績、態度により判断する。
- ③ 当該パートタイム・有期雇用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。

(労働条件の明示)

第6条 会社は、パートタイム・有期雇用労働者の採用に際しては、別紙の労働条件通知書及びこの規則の写しを交付して労働条件を明示する。

第3章 服務規律

(服務)

第7条 パートタイム・有期雇用労働者は、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 会社の名譽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

第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩)

第8条 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。

始業時刻 ○時

終業時刻 ○時

休憩時間 ○時から○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。

(休日)

第9条 休日は、次のとおりとする。

- ① 日曜日及び土曜日
- ② 国民の祝日（振替休日を含む。）及び国民の休日（5月4日）
- ③ 年末年始（12月○○日より、1月○日まで）
- ④ その他会社が指定する日

(休日の振替)

第10条 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。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11条 会社は、第8条第1項で定める労働時間を超えて労働させ、また第9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は、○○株式会社就業規則第○○条第○項に定める社員（以下「社員」という。）の所定労働時間を超えない範囲内で労働させることができる。

(出退勤手続)

第12条 パートタイム・有期雇用労働者は、出退勤に当たって、各自のタイムカードに、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

(年次有給休暇)

第13条 6か月以上継続して勤務し、会社の定める所定労働日数の8割以上出勤したときは、次表のとおり年次有給休暇を与える。

		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	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	4日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	3日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	2日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日
	1日							

- 2 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。
- 3 パートタイム・有期雇用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、他の日に変更することができる。
- 4 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・有期雇用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。
- 5 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。

(年次有給休暇の時間単位での付与)

第14条 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・有期雇用労働者とする。
- (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、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。

(産前産後の休業)

第15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・有期雇用労働者は、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・有期雇用労働者は就業させない。ただし、産後6週間を経過したパートタイム・有期雇用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。

(育児時間等)

第16条 生後1年未満の子を育てるパートタイム・有期雇用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・有期雇用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。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第17条 妊娠中又は出産後1年以内のパートタイム・有期雇用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・有期雇用労働者に対し、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・有期雇用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・有期雇用労働者が、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18条 育児のために休業することを希望するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）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・有期雇用労働者と同じ日から又はパートタイム・有期雇用労働者より先に育児休業をしている場合、パートタイム・有期雇用労働者は、子が1歳2か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・有期雇用労働者は、子の1歳の誕生日から1歳6か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。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項（本項）に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。
 - (1) パートタイム・有期雇用労働者又は配偶者が原則として子の1歳の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・有期雇用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
 - (3) 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと
 - 4 前項にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより第1項又は前項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等したパートタイム・有期雇用労働者は、子が1歳6か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。
 - 5 次のいずれにも該当するパートタイム・有期雇用労働者は、子の1歳6か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か月に達する日の翌日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項（本項）に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。
 - (1) パートタイム・有期雇用労働者又は配偶者が原則として子の1歳6か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・有期雇用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か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
 - (3) 子の1歳6か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと
 - 6 前項にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより第1項、第3項、第4項又は前項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等したパートタイム・有期雇用労働者は、子が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。
 - 7 育児休業をすることを希望するパートタイム・有期雇用労働者は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（第3項から第6項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
 - 8 第1項に基づく申出は、配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、一子につき2回までとする。第3項に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより第1項、第3項又は第4項に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。第5項に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより第1項、第3項、第4項、第5項又は第6項に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。
 - 9 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。

(出生時育児休業（産後パパ育休）)

- 第19条 育児のために休業することを希望するパートタイム・有期雇用労働者（日雇従業員を除く）であって、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、申出により4週間（28日）以内の期間の出生時育児休業をすることができる。
- 2 出生時育児休業をすることを希望するパートタイム・有期雇用労働者は、原則として、出生時育児休業を開始しようとする日の2週間前までに、出生時育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

なお、出生時育児休業中のパートタイム・有期雇用労働者が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。
 - 3 第1項に基づく申出は、一子につき2回に分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出こととし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。
 - 4 出生時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出生時育児休業申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

(介護休業)

- 第20条 要介護状態にある家族を介護するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）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。
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・有期雇用労働者は、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、介護休業申出書を人事担当者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。

(子の看護等休暇)

- 第21条 小学校第3学年修了までの子を養育するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするため、当該子に予防接種や健康診断を受けさせるため、又は感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話をしくは当該子の入園（入学）式、卒園式への参加するために就業規則第13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、子の看護等休暇を取得することができる。

- 2 子の看護等休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる

(介護休暇)

- 第22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・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）は、就業規則第13条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が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、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる

(所定外労働の制限)

- 第23条 妊娠中又は出産後1年以内のパートタイム・有期雇用労働者が申し出た場合には、1週間にについて40時間、1日について8時間を超えて労働をさせることはない。

- 2 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・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）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パートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）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。

(時間外労働及び深夜業の制限)

- 第24条 妊娠中又は出産後1年以内のパートタイム・有期雇用労働者が申し出た場合には、第11条第2項の規定に関わらず時間外労働をさせること又は深夜（午後10時から午前5時までの間）に労働させることはない。

- 2 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・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）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パートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）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又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25条 3歳に満たない子を養育するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）又は要介護状態にある家族を介護するパートタイム・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）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）及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か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者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、短縮開始予定日及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、人事担当者に申し出なければならない。

(柔軟な働き方を実現するための措置) ※令和7年10月1日から措置義務

【5つの措置の中から、①始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び②テレワークの措置を講じた例】

- 第26条 3歳から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・有期雇用労働者（日雇労働者を除く）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、又はテレワークをすることができる。

- 2 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

- ① 対象従業員は、申し出ることにより、就業規則第8条の始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。
・通常勤務 = 午前8時30分始業、午後5時30分終業
・時差出勤 A= 午前8時始業、午後5時終業
・時差出勤 B= 午前9時始業、午後6時終業
・時差出勤 C= 午前10時始業、午後7時終業
- ② 申出をしようとする者は、1回につき1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤Aから時差出勤Cのいずれに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、育児時差出勤申出書により人事担当者に申し出なければならない。
- 3 テレワークの措置内容及び申出については、次のとおりとする。
- ① 対象従業員は、本人の希望により、1月につき10日を限度としてテレワークを行うことができる。
- ② テレワークは、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して実施することができるものとする。
- ③ テレワークの実施場所は、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所（会社の認めた場所に限る。）とする。
- ④ テレワークを行う者は、原則として勤務予定の2営業日前までに、テレワーク申出書により所属長に申し出なければならない。

(法令との関係) ※「柔軟な働き方を実現するための措置」は令和7年10月1日から措置義務

- 第27条 育児・介護休業、子の看護等休暇、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及び深夜業の制限、育児短時間勤務、柔軟な働き方を実現するための措置並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・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

(慶弔休暇)

- 第28条 パートタイム・有期雇用労働者から請求があったときは、次のとおり、必要な休暇を与える。

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

第6章 賃金

(賃金)

第29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、成果、能力、経験等を考慮して各人別に決定する。
- ② 諸手当

通勤手当 通勤に要する実費を支給する。ただし、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・有期雇用労働者については、別に定めるところによる。

皆勤手当 当該賃金計算期間中の皆勤者に支給する。月額 ○円

所定時間外労働手当 第8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) 1か月60時間以下の時間外労働について

基本給×1.25×時間外労働時間数

皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×1.25×時間外労働時間数

- (2) 1か月60時間を超える時間外労働について

基本給×1.50×時間外労働時間数

皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×1.50×時間外労働時間数

休日労働手当 第9条の所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

皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×1.35×休日労働時間数

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

皆勤手当÷1年を平均した月所定労働時間数×0.25×深夜労働時間数

(休暇等の賃金)

第30条 第13条第1項で定める年次有給休暇については、所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15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16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16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17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17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17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17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。
- 9 第18条で定める育児休業の期間については、有給（無給）とする。
- 10 第19条で定める出生時育児休業の期間については、有給（無給）とする。
- 11 第20条で定める介護休業の期間については、有給（無給）とする。
- 12 第21条で定める子の看護等休暇の期間については、有給（無給）とする。
- 13 第22条で定める介護休暇の期間については、有給（無給）とする。
- 14 第24条で定める深夜業の免除により就業しない時間については、有給（無給）とする。
- 15 第25条で定める短時間勤務により就業しない時間については、有給（無給）とする。
- 16 第28条で定める慶弔休暇の期間については、有給（無給）とする。

(欠勤等の扱い)

第31条 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。

(賃金の支払い)

第32条 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

(昇給)

第33条 1年以上勤続し、成績の優秀なパートタイム・有期雇用労働者については、その勤務成績、職務遂行能力等を考慮し昇給を行う。

- 2 昇給は、原則として年1回とし、○月に実施する。

(賞与)

第34条 毎年○月○日及び○月○日に在籍し、○か月以上勤続したパートタイム・有期雇用労働者に対しては、その勤務成績、職務内容等を考慮し賞与を支給する。

- 2 賞与は、原則として年2回、○月○日及び○月○日（支払日が休日に当たる場合はその前日）に支給する。

- 3 支給額及び支給基準は、その期の会社の業績を考慮してその都度定める。

(退職金)

第35条 パートタイム・有期雇用労働者が退職し、又は解雇されたときは、退職金を支給する。ただし第52条第2項により懲戒解雇された場合は、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

(退職金額等)

第36条 退職金は、退職又は解雇時の基本給に勤続年数に応じて定めた別表（略）の支給率を乗じて計算した金額とする。

2 退職金は、支給事由の生じた日から〇か月以内に退職したパートタイム・有期雇用労働者（死亡した場合はその遺族）に支払う。

第7章 退職、雇止め及び解雇

(退職)

第37条 パートタイム・有期雇用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で会社が認めた時、又は退職の申し出をしてから14日を経過したとき
 - ③ 本人が死亡したとき
- 2 パートタイム・有期雇用労働者が、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。

(雇止め)

第38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・有期雇用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・有期雇用労働者が、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39条 パートタイム・有期雇用労働者が、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。

- ① 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
 - ② 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・有期雇用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。）
 - ③ 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
 - ④ 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
 - ⑤ その他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。
- 3 パートタイム・有期雇用労働者が、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

(福利厚生)

第40条 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。

(雇用保険等)

第41条 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・有期雇用労働者については、必要な手続きをとる。

(教育訓練の実施)

第42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・有期雇用労働者に対して、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・有期雇用労働者の職務内容、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

(安全衛生の確保)

第43条 会社は、パートタイム・有期雇用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・有期雇用労働者は、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。

(健康診断)

第44条 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・有期雇用労働者に対しては、採用の際及び毎年定期に健康診断を行う。

2 有害な業務に従事するパートタイム・有期雇用労働者に対しては、特殊健康診断を行う。

(安全衛生教育)

第45条 パートタイム・有期雇用労働者に対し、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。

(災害補償)

第46条 パートタイム・有期雇用労働者が業務上の事由、事業主が同一人でない二以上の事業に使用される労働者の二以上の事業の業務を要因とする事由又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・有期雇用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

(社員への転換)

第47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・有期雇用労働者については、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・有期雇用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・有期雇用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

(無期労働契約への転換)

- 第48条 期間の定めのある労働契約で雇用するパートタイム・有期雇用労働者のうち、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では、その末日までの期間とする。ただし、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 この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に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した従業員に係る定年は、満○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。

第12章 表彰及び懲戒

(表彰)

- 第49条 パートタイム・有期雇用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 永年勤続し、勤務成績が優れているとき（永年勤続は○年、○年、○年とする）
- 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

(表彰の種類)

- 第50条 表彰は、表彰状を授与し、あわせて表彰の内容により賞品もしくは賞金の授与、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。

(懲戒の種類)

- 第51条 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。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、○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。

(懲戒の事由)

- 第52条 パートタイム・有期雇用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○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 会社内において、性的な言動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
 - ⑥ 会社内において、性的な関心を示したり、性的な行為をしかけたりして、他の従業員の業務に支障を与えたとき
 - ⑦ 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
 - ⑧ 職場内において、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害される行為を行ったとき
 - ⑨ その他この規則に違反し、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・有期雇用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○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、○回にわたって注意を受けても改めないと
 - 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 前項⑦における行為が、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したとき
 - ⑨ その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき

附則

この規則は、令和○年○月○日から実施する。