

パートタイマー就業規則

株式会社リセントキャリア岐阜

令和4年1月1日 施行

パートタイム就業規則

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、株式会社リセントキャリア岐阜（以下「会社」という。）の秩序を維持し、業務の円滑な運営を期すため、パートタイムの就業に関する労働条件、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」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5時間以内、1週30時間以内又は1カ月120時間以内の契約内容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。

(労働条件の明示)

第6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 職場内においてセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントおよびマタニティハラスメント行為をしないこと。

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 9時

終業時刻 15時

休憩時間 12時から13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 土曜日・日曜日
- ② ゴールデンウィーク休暇（その都度指示する）
- ③ 夏季休暇（その都度指示する）
- ④ 年末年始（その都度指示する）
- ⑤ 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、株式会社リセント就業規則第22条第1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カ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	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20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 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ある。

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。

第13条の2(会社による時季指定)

1 会社が付与した年次有給休暇が10日以上(前年度からの繰越し分を除く。)ある者に対しては、そのうちの5日分を上限として、基準日から1年以内に、会社が時季を指定することにより取得させることがある。ただし、会社による時季指定前にパートタイム労働者本人が時季を指定して取得した日数分又は計画的付与によって取得する日数分についてはこの限りではない。

2 会社は、前項本文の規定により、年次有給休暇の時季を定めようとするときは、その時季について当該パートタイム労働者の意見を聴くものとし、会社は、当該意見を尊重するよう努めるものとする。

3 前項の意見聴取は、基準日から6か月を経過した時点において、年休取得日数が5日に満たない者に対して行う。意見聴取の方法は、所属長との面談とする。

4 第2項にかかわらず、取得希望日に沿った時季指定が困難なときは、パートタイム労働者と面談のうえ、時季を決定する。また、会社が時季指定した日に、年次有給休暇を付与することが困難な事情が生じたときは、パートタイム労働者と面談のうえ、代替の日を決定する。

5 パートタイム労働者は、原則として、会社が時季指定した日を変更することはできない。ただし、やむを得ない事情があると会社が認めるときは、この限りでない。この場合には、パートタイム労働者と面談のうえ、代替の日を決定する。

6 会社が時季指定した日が到来する前に、パートタイム労働者自らが年次有給休暇を取得し、又は計画的付与が行われたときは、会社は、これらの日数分、当該時季指定した日を取り消すことができる。

7 この規定により時季が指定された年次有給休暇は、パートタイム労働者の心身の回復のため必要最低限のものであることから、パートタイム労働者はその趣旨をよく理解し、時季が指定された日に出社することのないようにしなければならない。仮に出社した場合であっても、会社は当該者に対して、会社への入場を禁止する。

(産前産後の休業)

第 14 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。ただし、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。

(育児時間等)

第 15 条 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。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第 16 条 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。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

(育児・介護のための短時間勤務)

第 17 条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育

児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関しては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

(休暇制度)

第 18 条 パートタイム労働者の慶弔・公事のため、次の特別休暇を与える。この休暇を取る場合は、あらかじめ所定の様式により会社に届け出なければならない。

- ① 本人が結婚するとき 7 日
 - ② 配偶者、子（養子を含む）が死亡したとき 5 日
 - ③ 父母（養父母、継父母を含む）が死亡したとき 5 日
 - ④ 同居の祖父母、同居の義父母、血族の兄弟姉妹が死亡したとき 3 日
 - ⑤ 妻が出産するとき 3 日
 - ⑥ 子（養子を含む）が結婚するとき 2 日
- 2 前項の特別休暇期間は、当該事情の発生した日から連続するものとし、期間中に介在する休日は特別休暇日数に通算して計算する。
 - 3 特別休暇を請求しようとする者は、原則として事前に所定の手続きにより会社に承認を得なければならない。
 - 4 特別休暇は、有給とする。
 - 5 週の所定労働日数が少ないパートタイム労働者については、休日の振替をもって特別休暇の取得とみなすことができる。ただし、振替が困難な場合は、前項に定めるところによる。

(特別休暇)

第 19 条 パートタイム労働者が、次の各号のいずれかに該当したときは、休職を命ずることがある。

- ① 業務外の傷病による欠勤が連続 15 日（欠勤中の休日も含む）を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき
 - ② 前号の他、特別な事情があり休職させることが適当であると会社が認めたとき
- 2 前項の休職期間（書面により会社が指定した日を起算日とする。）は次のとおりとする。ただし、休職の事由又は程度を勘案し、会社は、その裁量により、休職を認めず、又はその期間を短縮することができる。
- ① 前項第 1 号のとき…3 か月（有期契約社員にあっては、その有期労働契約期間の満了日まで。次号においても同じ。）
 - ② 前項第 2 号のとき…会社が必要と認める期間
- 3 前項の規定にかかわらず、休職期間中に第 27 条に定める退職事由が生じたときは、その日をもって休職期間が満了したものとみなす。

- 4 休職期間は、年次有給休暇の付与に関する勤続期間については通算するものとする。
- 5 休職期間中は、無給とする。
- 6 パートタイム労働者の休職事由が消滅したと会社が認めた場合（原職復帰が可能となった場合）、又は休職期間が満了した場合は、原則として、休職前の職務に復帰させる。
- 7 休職期間が満了しても原職に復職できないときは、原則として、休職期間満了の日をもって退職とする。

第6章 賃金

（賃金）

第20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。（株式会社リセントの賃金規定第21条の適用とする。）

時間外手当 週40時間以上または、1日8時間以上の労働を行ったパートタイマーは法定通りの割増にて支払いを行う。

（休暇等の賃金）

第21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14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15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15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16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16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16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。

（欠勤等の扱い）

第22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 23 条 賃金は、当月 1 日から当月末日までの分について、翌月 20 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 24 条 1 年以上勤続し、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。

2 昇給は、原則として年 1 回とし、1 月に実施する。

(賞与)

第 25 条 賞与は、原則支給無し。

ただし、会社の業績により、決算賞与などを支給する場合は有り得る。

(退職金)

第 26 条 退職金は、基本給（時給）に 6% 含む形で都度支給。

第 7 章 退職、雇止め及び解雇

(退職)

第 27 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、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 28 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 29 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 30 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 31 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32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 安全衛生及び災害補償

(安全衛生の確保)

第33条 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。

(健康診断)

第34条 引き続き1年以上(労働安全衛生規則第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する者については6カ月以上)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。

(安全衛生教育)

第35条 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。

(災害補償)

第36条 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

(社員への転換)

第 37 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。

第 11 章 無期労働契約への転換

(無期労働契約への転換)

第 38 条 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へ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。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して 6 ヶ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へ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 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とする。なお、定年に達したパートタイム労働者が希望する場合は、最長 65 歳まで嘱託として継続雇用するものとする。

第 12 章 表彰及び懲戒

(表彰)

第 39 条 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 永年勤続し、勤務成績が優れているとき（永年勤続は 5 年、10 年、20 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 40 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 41 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、31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 42 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、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2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 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 重大な経歴詐称があったとき
- ⑧ 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

(相談窓口)

第43条 会社は、この規則に関する事項や日常業務における問題点等の相談及び苦情の申出については適宜受け付けるものとする。

附則

この規則は、令和4年1月1日から実施する。