

パートタイム労働者就業規則

第1章 総則

第1条（目的）

この規則は、公益財団法人ちくご川コミュニティ財団就業規則（以下「この法人」という。）の第3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 この規則に定めの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）

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7.5時間以内、1週37.5時間以内又は1カ月160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）

この法人およ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

第4条（採用）

この法人は、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。

第5条（労働契約の期間等）

この法人は、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。

第6条（労働条件の明示）

この法人は、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

第7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、この法人の指示命令を守り、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 この法人の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと
- ② この法人、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8条（個人情報保護）

パートタイム労働者はこの法人および関係先等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない情報を不当に取得してはならない。

2 パートタイム労働者は、職場を異動あるいは退職するに際して、自らが携わっていたこの法人

および関係先等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

第9条（秘密保持の誓約）

パートタイム労働者はこの法人の内外を問わず、在職中または退職後においても、業務上の秘密事項のほかこの法人、役職員、同僚の不利益となる事項およびこの法人が所有する個人情報をおの法人の許可なく開示、漏洩または使用してはならない。また、雑談などから外部の人に察知されないように十分に気を配らなければならない。

第4章 労働時間、休憩及び休日

第10条（労働時間）

始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、原則次のとおりとする。

始業時刻 9時30分

終業時刻 17時

休憩時間 12時～13時

- 2 前項の規定にかかわらず、業務の都合その他の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、または繰り下げることがある。

第11条（変形労働時間制の労働時間）

前条に関わらず、業務上必要がある場合には、毎月1日を起算とする1ヶ月の単位の変形労働時間によるものとし、所定労働時間は1か月を平均して、1週平均37時間30分以内とする。

- 2 各日の就業時間、勤務の組合せおよび休日の割り振りは起算日の5日前までに通知する。

第12条（休日）

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29日より、1月3日まで）
- ④ その他会社が指定する日

- 2 変形労働時間制における休日は、月間10日とし、勤務割によって通知する。

- 3 所定休日のうち週一回を法定休日とし、週の起算日は土曜日とする。法定休日は日曜日とする。

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。ただし、休日は4週間を通じて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）

この法人は、第10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は、公益財団法人ちくご川コミュニティ財団就業規則第2条に定める職員（以下「職員」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。

第15条（出退勤手続）

パートタイム労働者は、この法人が定める方法によって自ら出退勤の時刻を記録しなければならない。

- 2 タイムカード等は自ら打刻し、他人にこれを依頼してはならない。

第5章 休暇等

第16条（年次有給休暇）

6カ月以上継続して勤務し、この法人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17条（産前産後の休業）

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、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。

第18条（育児時間等）

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19条（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

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
- 5 前各項の措置のうち、通院のための休暇、勤務時間の短縮及び休業の措置中の賃金の取扱いは、無休とする。

第20条（育児休業及び介護休業等）

- 1歳（特別の事情がある一定の場合にあつては1歳6か月）に満たない子を養育するパートタイム労働者は、この法人に申し出ることにより、育児休業をすることが、また、3歳に満たない子を養育する必要があるときは、育児短時間勤務制度の適用を受けることができる。
- 2 要介護状態にある家族を介護するパートタイム労働者は、この法人に申し出ることにより、介護休業をし、または介護短時間勤務制度の適用を受けることができる。
- 3 育児休業及び介護休業または育児短時間勤務制度及び介護短時間勤務制度の適用を受けることができるパートタイム労働者の範囲、その他必要な事項については「育児・介護休業、育児・介護のための時間外・深夜業の制限及び育児・介護短時間勤務に関する規定」で定める。
- 4 小学校就学前の子を養育するパートタイム労働者は、1年に5日の範囲内で、会社に申し出て病気・けがをした子の看護のために休暇を取得することができる。

第6章 賃金

第21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 諸手当 通勤手当 通勤費支給基準に基づき支給する。
- 2 時間外、休日、深夜の割増賃金は当規程に設定せず、原則として発生せしめない。ただし、法定の割増手当の支給基準は労働基準法による。

第22条（休暇等の賃金）

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、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、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、有休とする。
- 8 第16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、無給とする。
- 9 第17条第1項で定める育児休業の期間については、無給とする。
- 10 第17条第2項で定める介護休業の期間については、無給とする。
- 11 第17条第4項で定める看護休暇の期間については、無給とする。

第23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、10分単位とする。

第24条（賃金の支払い）

賃金は、前月1日から当月末日までの分について、当月10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25条（昇給）

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ことがある。

第26条（賞与）

この法人の業績によっては賞与を支給することがある。

2 支給額及び支給基準は、その期のこの法人の業績を考慮してその都度定める。

第27条（退職金）

退職金は設けない。

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。

- 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 本人が退職を申し出てこの法人が認めた時、又は退職願を提出してから14日を経過したとき
 - ③ 本人が死亡したとき
- 2 本人が自己都合で退職を希望するときは、退職を希望する日の30日前までにその意思を申し出るものとする。
- 3 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。

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。

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。

- 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（会社が打ち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

第31条（福利厚生）

福利厚生施設の利用等福利厚生については、この法人の職員と同様の取り扱いをする。

第32条（雇用保険等）

この法人は、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。

第33条（教育訓練の実施）

この法人の職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、職員と同様に実施する。

第9章 安全衛生及び災害補償

第34条（安全衛生の確保）

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）

引き続き1年以上使用されるパートタイム労働者は、毎年定期的または臨時に行われる健康診断を受けるものとする。

第36条（災害補償）

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、法人は平均賃金の60%の休業補償を行う。

第10章 職員への転換

第37条（職員への転換）

1 年以上勤続し、職員への転換を希望するパートタイム労働者については、本人の能力・適正・業務業績、所属長の推薦の有無、職場における人材の必要性等を考慮の上、職員として採用し、労働契約を締結することがある。

- 2 職員に採用された場合、年次有給休暇の付与日数の算定において、パートタイム労働者としての勤続年数を通算する。

第 1 1 章 無期労働契約への転換

第38条（無期労働契約への転換）

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に転換することができる。

- 2 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。
- 3 無期労働契約へ転換したパートタイム労働者に係る定年は満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。ただし、本人が定年後も引き続き雇用されることを希望し、この法人が業務遂行上、必要と認めた者については70歳まで継続雇用することができる。

第 1 2 章 表彰及び懲戒

第39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 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
- ② 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
- ③ その他表彰に値する行為のあったとき

第40条（表彰の種類）

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。

第41条（懲戒の種類）

この法人は、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）を超えない。
- ③ 出勤停止 始末書を提出させるほか、5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42条（懲戒の事由）

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が7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 過失によりこの法人に損害を与えたとき
- ④ 素行不良でこの法人内の秩序又は風紀を乱したとき
- ⑤ この法人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、職場の環境を悪くしたとき
- ⑥ この法人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が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、数回にわたって注意を受けても改めないとき
 - ③ この法人内における窃取、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この法人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 重大な経歴詐称があったとき
 - ⑤ 故意又は重大な過失により会社に損害を与えたとき
 - ⑥ 素行不良で著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき
 - ⑦ 職責を利用して交際を強要し、または性的な関係を強要したとき
 - ⑧ その他この規則に違反し、前各号に準ずる不適切な行為があったとき

附則

- 1 この規則は、令和3年10月7日から実施する。
- 2 法人の名称を令和3年10月23日に変更する。
- 3 法人の名称を令和7年10月30日に変更する。