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、特定非営利活動法人まちづくりスポット（以下「団体」という。）の職員の就業規則第２条第２項に基づきパートタイム労働者（以下「パート職員」という。）の労働条件、服務規律その他の就業に関することを定めたものである。

２　この規則に定めのないことについては、就業規則、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　この規則においてパート職員とは、第３章の定めにより採用された者で、１週間の所定労働時間が正規職員（以下「職員」という。）より短い者又は１週間、若しくは１ヵ月のうち特定の日のみ勤務する契約により採用された者をいう。

（規則の遵守）

第３条　団体及びパート職員は、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　服　務　規　律

（服　務）

第４条　パート職員は、所属長の指示命令を誠実に守り、互いに協力して職責を遂行するとともに、職場の秩序の保持に努めなければならない。

２　所属長は、部下の指導に努めるとともに率先して職務の遂行にあたらなければならない。

（遵守事項）

第５条　パート職員は、職場の秩序を保持し、業務の正常な運営を図るため、次の事項を守らなくてはならない。

①　勤務中は職務に専念し、みだりに勤務の場所を離れないこと

②　許可なく職務以外の目的で団体の施設、物品等を使用しないこと

③　職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと

④　団体の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと

⑤　許可なく他の会社等の業務に従事しないこと

⑥　その他酒気をおびて就業するなど職員としてふさわしくない行為をしないこと

⑦　職場において、電話、パソコン等を私的に使用しないこと

⑧　また、業務に無関係なウェブ情報の閲覧及び電子メールの送受信をしないこと

⑨　就業時間中か否かにかかわらず、酒気帯び運転及び酒酔い運転をしないこと

（セクシュアルハラスメントの禁止）

第 6 条　相手方の望まない性的言動により、他の職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ことを行ってはならない。

（職場のパワーハラスメントの禁止）

第 7 条　本来の業務の範囲を逸脱して、他の職員の人格と尊厳を侵害する言動により、就業環境を害してはならない。

（個人情報保護）

第 8 条　パート職員は、関係者及び役員、他の職員等の個人情報を正当な理由なく開示したり、利用目的を超えて取り扱い、又は、漏えいしてはならない。また、退職した場合においても同様とする。

（始業及び就業時刻の記録）

第 9 条　パート職員は、始業及び就業時に出勤簿に自ら記入し、始業及び就業の時刻を記録しなければならない。

第 3 章　人 事

（採　用）

第 10 条　団体は、パート職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。

（労働契約の期間）

第 11 条　団体は、労働契約の締結に当たって期間の定めをする場合には、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、別紙の雇入通知書で示すものとする。ただし、必要に応じて契約を更新することができるものとする。

2 団体は、期間の定めのある労働契約の更新により１年を超えて引き続きパート職員を使用するに至った場合に、当該労働契約を更新しないときは、少なくとも３０日前に更新しない旨を本人に対して予告するものとする。

3 採用の日から３０日間は、試用期間とする。

（労働条件の明示）

第 12 条　団体は、パート職員の採用に際しては、別紙の雇入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。

第 4 章　退 職 及 び 解 雇

（退　職）

第 13 条　パート職員が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

①　労働契約の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団体が認めた時、又は退職の申し出をしてから３０日を経過したとき

③　本人が死亡したとき

2　パート職員が退職した場合は、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由(解雇の事由を含む。)について証明書を交付する。

第 14 条　職員が自己の都合により退職しようとするときは、少なくとも 14 日前までに、所定の退職届により退職の申し出をしなければならない。

（解　雇）

第 15 条　パート職員が、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、又は平均賃金の３０日分の予告手当を支払う。

①　事業の休廃止又は縮小その他事業の運営上やむを得ないとき

②　本人の身体又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時

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時

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 5 章　勤　務

第 1 節　労働時間・休憩・休日

（労働時間及び休憩時間）

第 16 条　パート職員の所定労働時間は、1 週 40 時間、1 日 8 時間の範囲内で個別に雇用契約書において定める。

２　休憩については以下の基準に基づき個別に雇用契約書で定める。

①　実働 6 時間を超える場合　　45 分

②　実働 8 時間を超える場合　　60 分

３　本条第 1 項、第 2 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、又は繰下げることがある。

４　休憩時間は、自由に利用することができる。ただし、休憩時間中であっても他に迷惑をかけるようなことをしてはならない。

（休　日）

第 17 条　1 週間に 1 日以上の休日をあらかじめ定める。

２　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。

（時間外・休日労働等）

第 18 条　団体は、第 16 条で定める労働時間を超えて労働させ、また第 17 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、パート職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 2 節　休暇及び休業

（年次有給休暇）

第 19 条　6 ヶ月以上継続して勤務し、団体の定める所定労働日数の 8 割以上を出勤したパート職員には、次頁の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

所定労働日数			勤続した年数に応ずる休暇日数						
			6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月
週30時間以上	週５日以上	―	10	11	12	14	16	18	20
	週４日	年間169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	週３日	年間121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	週２日	年間 73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	週１日	年間 48日～ 72日	1	2	2	2	3	3	3

2　年次有給休暇を取得しようとするときは、あらかじめ、時季を指定して請求するものとする。ただし、団体は、事業の正常な運営に支障があるときは、パート職員の指定した時季を変更することがある。

3　前項の規定にかかわらず、団体は、職員代表との書面による協定を締結したときは、各パート職員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は、団体全体の休業による一斉付与、個人別付与等の方式により、計画的に付与することができる。

4　第 2 項の規定にかかわらず、団体は、職員代表と書面による協定を締結したときは、1 年に 5 日分(40 時間)を限度として時間単位で年次有給休暇を付与することができる。

5　当該年度の年次有給休暇の全部又は一部を消化しなかった場合、その残日数を翌年度に限り繰越すことができる。なお、翌年度の時間単位の年次休暇の日数は、繰越分を含めて 5 日以内とする。

6　年次有給休暇を取得した者に対して、皆勤手当、賞与の算定に際して休暇を取得した日を欠勤扱いする等、賃金の減額その他の不利益な取扱いはしないものとする。

（出勤率計算）

第 20 条　前条の年次有給休暇付与の基礎となる各勤務期間における出勤率が 8 割に満たないパート職員に対しては、当該期間に対する年次有給休暇を付与しない。

2　前項の出勤率の算定に当たり、次の各号に掲げる期間は、これを出勤したものとみなす。

①　業務上の傷病による休業期間

②　育児・介護休業法に基づく休業期間

③　産前産後の休業期間

④　年次有給休暇を取得した期間

（産前産後の休業）

第 21 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女性パート職員は、その請求によって休業することができる。

2　産後 8 週間を経過しない女性パート職員は就業させない。ただし、産後 6 週間を経過した女性パート職員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ある。

3　妊娠中の女性パート職員から請求があったときは、他の軽易な業務に転換させることとする。

（育児休業等）

第 22 条　パート職員は、団体に申し出て育児休業し、また、小学校第３学年修了までの子を養育する必要があるときは団体に申し出て育児短時間勤務制度の適用を受けることができる。

２　育児休業及び育児短時間勤務制度等の適用を受けることができるパート職員の範囲その他必要な事項については、別に定める「育児・介護休業等に関する規程」による。

（子の看護休暇及び家族の介護休暇）

第 23 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職員は、４月に始まる年度内に子供１人については５日の範囲内で、２人以上の場合は１０日の範囲で子の看護のために休暇を取得することができる。

２　家族を介護するパート職員は、介護する家族１人について５日の範囲内で、２人以上の場合は１０日の範囲で家族の介護のために休暇を取得することができる。

３　上記に関してのその他必要な事項については、別に定める「育児・介護休業等に関する規程」による。

（母性健康管理のための休暇等）

第 24 条　妊娠中又は出産後１年を経過しない女性パート職員から、所定労働時間内に、母子保健法に定める健康診断又は保健指導を受けるために、通院に必要な時間（通院休暇）の請求があったときは、次の範囲で休暇を与える。

①　産前の場合

妊娠 23 週まで 4 週に 1 回、妊娠 24 週から 35 週まで 2 週に 1 回、妊娠 36 週から出産まで 1 週に 1 回、ただし、医師又は助産師(以下「医師等」という。)がこれと異なる指示をしたときには、その指示により、必要な時間産後

②　産後（1 年以内）の場合

医師等の指示により、必要な時間

２　妊娠中又は出産後１年を経過しない女性パート職員から、健康検査又は保健指導に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨申出があった場合、次の措置を講ずることとする。

①　妊娠中の通勤緩和

通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として１時間の勤務時間の短縮又は１時間以内の時差出勤

②　妊娠中の休憩の特例

休憩時間等について指導された場合は、適宜休憩時間の延長、休憩回数の増加

③　妊娠中又は出産後の諸症状に対応する措置

妊娠又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあるとして指導された場合は、その指導事項を守ることが出来るようにするため作業の軽減、勤務時間の短縮、休業等

（育児時間）

第 25 条　生後 1 年末満の子を養育する女性パート職員から請求があったときは、休憩時間のほか、日 2 回各々少なくとも 30 分の育児時間を与える。

（生理休暇）

第 26 条　生理日の就業が著しく困難な女性パート職員が休暇を請求したときは、必要な期間休暇を与える。

第 6 章　賃　　金

第 1 節　総則

（賃金の計算期間及び支払日）

第 27 条　賃金は、毎月末日に締切り、翌月 10 日に支払う。ただし、支払日が金融機関の休業日にあたるときはその前日に支払う。

（賃金の支払いと控除）

第 28 条　賃金は、通貨で、職員に対して直接に、その全額を支払う。ただし、職員の同意を得た場合には、団体の指定する金融機関への振込みにより支払うことができる。

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　その他職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

（欠勤等の扱い）

第 29 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。

（休暇・休業の賃金取扱い）

第 30 条　年次有給休暇、特別休暇は、所定労働時間勤務した場合に支払われる通常の賃金を支給する。

2　第 21 条から第 26 条に係る休暇等については、賃金は支給しない。

第 2 節　基本給及び手当・昇給

（賃金の構成）

第 31 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決定する。

②　諸手当

通勤手当　公共交通機関を利用して通勤する職員にはその実費(1 か月の定期券代相当額)を支給する。また、自家用車(含自転車)等を利用して通勤する職員に支給する通勤手当の月額は、通勤距離に応じて支給するものとする。なお、キロ当たりの単価は、各年度ごとに理事会において決定する。出勤日数が 10 日未満のときは、出勤日数に応じて日割計算した額とする。

役職手当　役職手当は、マネージャー以上の管理職および役員に対して定めるものとし、各年度ごとに理事会において決定するものとする。役職手当の月額は、別表「役職手当支給基準表」に定める額とする。この手当は、欠勤等の場合は第２９条により日割計算とする。

扶養手当　扶養家族のあるパート職員に対しての支給は「就業規則」第 54 条から第 56 条に定めるところによる。

時間外勤務手当

法定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。

深夜勤務手当

午後１０時から午前５時までの深夜に労働させた場合には、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。

休日出勤手当

法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。

（昇給）

第 32 条　昇給は、毎年４月１日をもって、職務の変更等を考慮に入れ、理事会において決定する。

２　前項のほか、特別に必要がある場合は、臨時に昇給を行うことがある。

３　昇給額は、パート職員の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

(退職金)

第 33 条　勤続 10 年以上のパートタイム労働者が退職し、又は解雇されたときは、退職金を支給する。ただし第４３条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。

２　退職金の算定方法、支払い方法等に関する事項は、「退職金規程」に定める。

第 7 章　安 全 衛 生

（遵守義務）

第 34 条　団体は、パート職員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　パート職員は、安全衛生に関する法令、規則並びに団体の指示を守り、団体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 35 条　引き続き１年以上雇用され、または１年以上の雇用の予定があるもので、週の所定労働時間が２０時間を越える場合、定期健康診断を実施する。

（安全衛生教育）

第 36 条　パート職員に対し、採用の際及び配置替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。

第 8 章　災 害 補 償

（災害補償）

第 37 条　パート職員が業務上の事由も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　パート職員が業務上負傷しまた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、団体は平均賃金の６０％の休業補償を行う。

第 9 章　社　会　保　険

（社会保険等）

第 38 条　団体は、パート職員について、労働保険、社会保険など、常態として法令に定められた基準に達したときは加入の手続をとる。

第 10 章　教　育　訓　練

（教育訓練）

第 39 条　団体はパート職員に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う。

2　パート職員は団体から教育訓練を受講するよう指示された場合には、特段の事情がない限り指示された教育訓練を受けなければならない。

第 11 章　表 彰 及 び 懲 戒

（表　彰）

第 40 条　団体は、パート職員が次のいずれかに該当する場合は、表彰する。

① 業務上有益な創意工夫、改善を行い、団体の運営に貢献したとき

② 永年にわたって誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となるとき

③ 事故、災害等を未然に防ぎ、または非常事態に際し適切に対応し、被害を最小限にとどめるなど特に功労があったとき

④ 社会的功績があり、団体およびパート職員の名誉となったとき

⑤ 前各号に準ずる善行または功労のあったとき

（懲　戒）

第 41 条　団体は、パート職員が次項のいずれかに該当する場合は、その事由に応じ、次の区分により懲戒を行う。

① けん責　始末書を提出させて将来を戒める。

② 減　給　始末書を提出させて減給する。ただし、減給は１回の額が平均賃金の１日分の５割を超えることはなく、また、総額が１賃金支払い期間における賃金の１割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、７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　パート職員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給または出勤停止とする。

① 正当な理由なく無断欠勤３日以上におよぶとき

② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき

③　過失により団体に損害を与えたとき
④　素行不良で団体内の秩序または風紀を乱したとき
⑤　第５条に違反したとき
⑥　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

（懲戒解雇）

第 43 条　パート職員が次の各号の一に該当するときは懲戒解雇にすることがある。

①　正当な理由なく引き続き無届欠勤が１４日以上に及び出勤を督促しても応じないとき。
②　主要な経歴を偽り、その他不正な手段により入職し重大な秩序違反の結果を生ぜしめたとき。
③　団体の重要な機密を正当な理由なく故意に漏洩し団体に不利益を与え又は他に利益を供したとき。
④　故意に災害を引き起こし又は重大な過失により団体の設備等に重大な損害を与えたとき。
⑤　故意に業務の能率を阻害し又は業務の遂行を妨げ団体に損害を与えたとき。
⑥　その他前各号に準ずる重大な行為のあったとき。

附　　則

１．この規則は、平成 26 年 10 月 1 日から施行する。
２．この規則は、平成 31 年 4 月 1 日から改訂施行する。
３．この規則は、令和 2 年 10 月 1 日から改定施行する。
４．この規則は、令和 3 年 10 月 30 日から改定施行する。