

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、パートタイム職員の労働条件、その他の就業に関する事項を定めるものである。
- 2 この規定に定めのない事項については、労働基準法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律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「パートタイム職員」とは、第2章の定めにより採用された者で所要労働時間が1日5時間以内、1週間30時間未満又は1か月130時間未満の契約内容で採用された者をいう。

(規則の遵守)

- 第3条 法人及びパートタイム職員は、ともにこの規則を守り、相協力して業務の運営に当たらなければならない。

第2章 採用及び異動等

(採用手続き及び労働条件の明示)

- 第4条 法人は、就職希望者のうちから選考して採用する。パートタイム職員に採用された者は、採用の日から14日間を試用期間とし、法人が指定する書類を採用日から2週間以内に提出しなければならない。
- 2 法人は、パートタイム職員との労働契約の締結に際しては、採用時の賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、その他の労働条件を明らかにするための労働条件通知書及びこの規則を交付して労働条件を明示する。
- 3 前項の場合において、当該労働契約の期間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。
- 4 当該契約について更新する場合又はしない場合の判断基準は、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 当該パートタイム職員の勤務成績、態度により判断する。
- ③ 当該パートタイム職員の能力により判断する。
- ④ 法人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。

第3章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩時間)

第5条 始業・就業の時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。

始業時間から終業時間の内、5時間以内（週30時間未満）

始業時間 午前10時00分

終業時間 午後 4時00分

休憩時間 午後12時00分から午後 1時00分まで

2 グループホームにおける労働時間については所定労働時間7時間以内（週30時間未満）交代制とし始業・休憩・終業の時間は次のとおりとする。

① 月曜日から日曜日及び祝日（勤務表による）

始業時間 午前 7時00分

休憩時間 午前10時00分から午後4時00分まで

終業時間 午後 8時00分

(休日)

第6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

③ 年末年始（12月29日～1月4日）

④ 夏期休暇（8月13日～16日）

⑤ 法人が指定する日

2 業務の都合により必要やむを得ない場合には、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることがある。

3 グループホームにおける休日については勤務表によるものとする。

第4章 休 暇 等

（年次有給休暇）

第7条 6ヵ月以上継続して勤務し、法人の定める所定労働日の8割以上出勤したパートタイム職員で、所定労働時間が1か月130時間未満であり、週所定労働日数が4日以下又は年間所定労働日数が216日以下の者に対しては、次の表の通り勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。

週所定 労働日数	1年間の所定 労働日数	勤 続 年 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
4 日	169日～216日	7 日	8 日	9 日	10日	12日	13日	15日
3 日	121日～168日	5 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10日	11日
2 日	73日～120日	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
1 日	48日～ 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、所定の用紙によりその期日を指定して事前に届けるものとする。
- 3 パートタイム職員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たときは、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繰り越される。

（産前産後の休業）

第8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職員は、請求によって休業することができる。

- 2 出産したパートタイム職員は、8週間は休業させる。ただし、産後6週間を経過したパートタイム職員から請求があったときは、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができる。

(母子健康管理のための措置)

第9条 妊娠中又は出産後1年を経過しないパートタイム職員から、所定労働時間内に母子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受けるために、通院休暇の請求があったときは次の範囲で時間内通院を認める。

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は、その指示により必要な時間。

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年を経過しないパートタイム職員から、保健指導又は健康検査に基づく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、原則として時間の勤務時間の短縮又は1時間以内の時差出勤。なお、勤務時間を短縮した場合の当該時間短縮については無給とする。

② 妊娠中の休憩の特例

休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加

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声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できるようにするため作業の軽減、勤務時間の短縮、休業等の措置。

(育児休業等)

第10条 職員は1歳に満たない子（一定の事情がある場合は1歳6か月に達するまでの子）を養育するため必要があるときは、法人に申し出て育児休業をし、また3歳に満たない子を養育するため必要があるときは法人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 育児休業をし、又は育児短時間勤務制度の適用を受けることができる職員の範囲その他必要な事項については「育児・介護休業等に関する規程」で定める。

(介護休業等)

第11条 職員のうち必要のある者は、法人に申し出て介護休業をし、又は介護短時間勤務制度の適用を受けることができる。

- 2 介護休業をし、又は育児短時間勤務制度の適用を受けることができる職員の範囲その他必要な事項については「育児・介護休業等に関する規程」で定める。

(育児時間等)

第12条 1歳に満たない子を養育するパートタイム職員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職員から請求のあったときは、必要な期間休暇を与える。

第5章 賃 金

(基本給)

第13条 基本給は、賃金一覧表（別表1）に準拠し、その者の職務内容、成果、能力、経験等を考慮して決定する。

但し、別表1による決定が難しい場合は、年齢、経験等を考慮し理事長がこれを決定する。

(通勤手当)

第14条 非課税通勤手当は、片道通勤距離2 k m以上の者に対し支給し、職員月間所定日数を基準とする。

①	片道 2 k m以上 5 k m未満	月額	2,000円
②	片道 5 k m以上 1 0 k m未満	月額	4,100円
③	片道 1 0 k m以上 1 5 k m未満	月額	6,500円
④	片道 1 5 k m以上 2 5 k m未満	月額	11,300円
⑤	片道 2 5 k m以上	月額	16,100円

(欠勤等の扱い)

第15条 欠勤、遅刻、早退及び私用外出の時間については、1時間あたりの賃金額に欠勤、遅刻、早退及び使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日)

- 第16条 賃金は、毎月末日に締切り、翌月15日に支払う。ただし、支払日が休日にあたるときはその前日に繰り上げて支払う。
- 2 計算期間中の中途で採用され、又は退職した場合の賃金は、当該計算期間の所定労働時間日数を基準に日割り計算して支払う。

(賃金の支払いと控除)

- 第17条 賃金は、パートタイム職員に対し、通貨で直接その全額を支払う。ただし、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 健康保険及び厚生年金保険の保険料の被保険者負担分
 - ④ 雇用保険の保険料の被保険者負担分
 - ⑤ 職員代表との書面による協定により賃金から控除することとしたもの

(昇 給)

- 第18条 昇給は、基本給について毎年4月1日をもって行うこととし、昇給額は、パートタイマーの勤務成績等を考慮して、各人ごとに決定する。その他、就業規則に準じる。

(退 職)

- 第19条 パートタイム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法人が認めた時、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。

(解 雇)

- 第20条 パートタイム職員が次のいずれかに該当するときは、第3条で定める14日間の試用期間を除き、原則30日前に予告して解雇するか又は解雇予告手当を支払ったうえ即時に解雇する。
- 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、就業に適さないと認められたとき。
 - ② 精神又は身体の障害については、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。

- ③ 事業の運営上のやむを得ない事情等により、事業継続が困難となったとき又は事業の縮小・転換等の必要が生じたのに、他の職務への転換が困難なとき。
- ④ 正当な理由なく無断欠勤4日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき。
- ⑤ 社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為をし、その犯罪事実が明らかとなったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く）。
- ⑥ 許可なく職務以外の目的で、法人の施設、物品等を使用したとき。
- ⑦ 法人の業務上重要な秘密を外部に漏らして法人に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき。
- ⑧ 故意又は重大な過失により法人に重大な損害を与えたとき。
- ⑨ その他前各号に準ずるやむを得ない事情があるとき。

（証明書の交付）

第21条 前記第15条及び第16条の規定による退職及び解雇（予告による解雇を除く。）の場合は、職員の請求に基づき、試用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金及び退職又は解雇の理由を記載した文書を交付し、また第16条の予告における解雇の場合は、職員の請求に基づき、解雇の理由を記載した文書を交付する。

第6章 服務規程、安全衛生及び損害補償、教育・研修 表彰及び懲戒、雑則

第22条 服務規程、安全衛生及び損害補償、教育・研修、表彰及び懲戒、雑則については就業規則に準じる。

附 則

この規則は、平成27年 4月 1日から施行する。

この規則は、平成28年11月 1日から施行する。

この規則は、平成30年 1月 1日から施行する。

この規則は、令和 4年 4月 1日から施行する。

この規則は、令和 7年 4月 1日から施行する。