

パートタイマー就業規則

第1章 総 則

第1条 (目 的)

1. この規程は株式会社幻の酒（以下会社という）のパートタイマーの服務規律、労働条件を定めたものである。

2. この規程に定めていない事項は、労働基準法（以下「労基法」という）、最低賃金法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」という）及び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（男女雇用機会均等法、以下単に「均等法」という。）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（以下「育児・介護休業法」という。）その他の関係法令の定めるところによる。

第2条 (パートタイマーの定義)

この規則においてパートタイマーとは、第2章の定めにより採用された者で1週間の所定勤務時間が正規従業員（以下「社員」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。

第3条 (規則の遵守)

会社及びパートタイマーは、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 採用及び労働契約

第4条（採用手続き）

会社は、パートタイマーの採用に当たっては、パートタイマーとして就職を希望する者のうちから選考して採用する。

第5条（労働契約の期間）

1. 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、労働条件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. 採用の日から90日間は試用期間とする。

第6条（労働条件の明示）

会社は、パートタイマーの採用に際しては、別紙の労働条件通知書及びこの就業規則の写しを交付して採用時の労働条件を明示する。

第3章 服務規律

第7条（服務）

パートタイマーは、業務の正常な運営を図るため、会社の指示命令を守り、誠実に職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、事前に届け出又は上司の承認を得ること
- ④勤務時間中は執務に専念し、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、又は他より金品を受けるなど不正な行為を行わないこと
- ⑦相手方の望まない性的言動により、他の者従業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ようなことを行ってはならないこと。

第8条（出退勤手続き）

1. パートタイマーは、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することとし、他人にこれを依頼してはならない。

第4章 労働時間、休憩及び休日

第9条（労働時間及び休憩時間）

1. 始業時刻 9 時
終業時刻 16 時
休憩時間 12 時 15 分から 13 時まで 45 分
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。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。

第10条（休日）

1. 休日は原則以下のとおりとし、その他の場合は個別に雇用契約書で定める。
 - ①日曜日及び土曜日
 - ②国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）及び5月4日
 - ③年末年始（12月30日から1月3日）
 - ④夏季休日（8月13日から8月15日）

第11条（休日の振替）

1. 前条の休日については、業務の都合により必要やむを得ない場合には、あらかじめ他の日と振り替えることがある。この場合においては、起算日を明らかにした4週間を通じて8日を下回らないものとする。

第12条（時間外及び休日労働）

1. 会社は、第9条で定める所定の労働時間を超えて労働させない、また、第10条で定める所定の休日に労働させないものとする。
2. 前項の規定に関わらず、業務の都合上、やむを得ない場合には、社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できる。

第 5 章 休暇等

第 13 条 (年次有給休暇)

1. 各年次ごとに所定労働日の8割以上を出勤したパートタイマーで週所定労働時間が30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、次の表のとお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ヵ月 | 1年6月 | 2年6月 | 3年6月 | 4年6月 | 5年6月 | 6年6月以上 |
| 4日 | 169日から216日 | 7日 | 8日 | 9日 | 10日 | 12日 | 13日 | 15日 |
| 3日 | 121日から168日 | 5日 | 6日 | 6日 | 8日 | 9日 | 10日 | 11日 |
| 2日 | 73日から120日 | 3日 | 4日 | 4日 | 5日 | 6日 | 6日 | 7日 |
| 1日 | 48日から72日 | 1日 | 2日 | 2日 | 2日 | 3日 | 3日 | 3日 |

2. 各年次ごとに所定労働日の8割以上出勤したパートタイマーで、前項に該当しない者のうち、週所定労働時間が30時間以上の者及び週所定労働日数が4日又は年間所定労働日数が216日を超える者に対しては、次の表のとおり勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。

| 勤続年数 | 6月 | 1年6月 | 2年6月 | 3年6月 | 4年6月 | 5年6月 | 6年6月以上 |
|----------|-----|------|------|------|------|------|--------|
| 年次有給休暇日数 | 10日 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |

3. パートタイマーが、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、会社は、事業の正常な運営に支障があるときは、パートタイマーの指定した時季の変更を求めることがある。
4. 前項の規定にかかわらず、長期休暇を実施する等の為、従業員代表との書面による協定により、各従業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、あらかじめ時季を指定して与えることがある。
5. 第1項及び第2項の出勤率の算定に当たっては、年次有給休暇を取得した期間、産前産後の休業期間、育児・介護休業法に基づく育児休業期間、介護休業期間及び業務上の傷病による休業期間は出勤したものとして取り扱う。
6. 当該年度に新たに付与した年次有給休暇の全部又は一部を取得しなかった場合に

は、その残日数は翌年度に繰り越される。

第 14 条（産前産後の休業等）

1. 6 週間（多胎妊婦の場合は 14 週間）以内に出産する予定のパートタイマーから請求があったときは、休業させる。
2. 出産したパートタイマーは、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マーから請求があったときは、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。
3. 妊娠中のパートタイマー～請求があったときは、他の軽易業業務に転換させることとする。

第 15 条（母性健康管理のための休暇等）

1. 妊娠中又は出産後 1 年を経過しないパートタイマーから、所定労働時間内に母子保健法に基づく保健指導または健康診査を受けるために、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、医師又は助産婦（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。

②産後（1 年以内）の場合

医師等の指示により必要な時間

なお、①及び②の通院休暇については、無給とする。

2. 妊娠中または出産後 1 年を経過しないパートタイマーから、保健指導又は健康診査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し出があった場合、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または 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妊娠中または出産後の諸症状の発生また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

なお、①から③の措置のうち、勤務時間の短縮及び休業の措置中の賃金の取扱いは、無給とする。

第 16 条（育児時間等）

1. 生後 1 年に達しない生児を育てるパートタイマー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マーから請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

第 17 条（育児休業等）

1. パートタイマーは、1 歳に満たない子を養育するため必要があるときは、会社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. 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パートタイマー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。

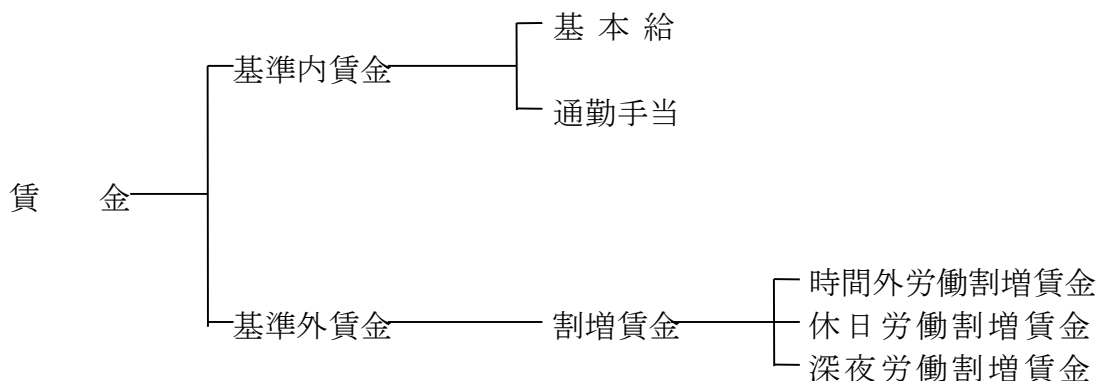
第 18 条（介護休業等）

1. パートタイマーのうち必要のある者は、会社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マー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。

第6章 賃金

第19条（賃金の構成）

賃金の構成は次のとおりとする。



第20条（基本給）

基本給は時間給（又は日給、月給）とし、本人の経験、年齢、技能、職務遂行能力を考慮して各人別に決定する。

第21条（通勤手当）

通勤手当は、月額15,000円までの範囲内において、通勤に要する実費に相当する額を支給する。自転車通勤者は、月額3,000円を支給する。

第22条（時間外勤務手当）

1日において実働8時間を超える1時間につき、時間給の25%増の時間外勤務手当を支給する。

第23条（割増賃金）

割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

①時間外労働割増賃金（所定労働時間を超えて労働させた場合）

【基本給（時間給）×1.25×時間外労働時間数】

②休日労働割増賃金（所定の休日に労働させた場合）

【基本給（時間給）×1.35×休日労働時間数】

③深夜労働割増賃金（午後10時から午前5時までの間に労働させた場合の加算額）

【基本給（時間給）×0.25×深夜労働時間数】

第 24 条 (休暇等の賃金)

1. 年次有給休暇 (13 条に定める休暇) 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。1 日において実働 8 時間を超える 1 時間につき、時間給の 25% 増の時間外勤務手当を支給する。
2. 産前産後の休業期間 (第 14 条で定める休業) については、無給とする。
3. 母性健康管理のための休暇等 (第 15 条で定める休暇) については、無給とする。
4. 育児時間 (第 16 条第 1 項で定める時間) については、無給とする。
5. 生理日の休暇 (第 16 条第 2 項で定める休暇) については、無給とする。
6. 育児休業 (第 17 条で定める休業) の期間については、無給とする。
7. 介護休業 (第 18 条で定める休業) の期間については無給とする。

第 25 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 30 分単位とする。(1 ヶ月の合計で 15 分までは 0 分、16 分以上は 30 分とする)

第 26 条 (賃金の支払)

1. 賃金は前月 21 日から当月 20 日までの期間について計算し、翌月 5 日 (その日が休日のときはその前日に支払う。その前日も土曜日や祝祭日で休日の場合は前々日) に通貨で直接その全額を本人に支払う。ただし、従業員代表との書面協定により、パートタイマーが希望した場合は、その指定する本人名義の金融機関の口座又は証券総合口座に振り込みことにより賃金を支払うものとする。
2. 振込みは、所定賃金支払日の午前 10 時までに払出しが出来るよう措置するものとする。また、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 27 条 (昇給)

1. 給は毎年 3 月 21 日をもって、基本給 (時間給) について行うものとする。ただし、

会社の業績に著しい低下その他やむを得ない事由がある場合は、この限りではない。

2. 次の各号の一に該当する者については昇給を保留することがある。

- ① 就業規則第 41 条により懲戒処分を受けた者
- ② 著しく技能が低い者又は勤務成績ならびに素行不良の者
- ③ 勤続 6 ヶ月未満の者

3. 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。

4. 昇給額は、パートタイマーの勤務成績等を考慮して各人別に決定する。

第 28 条 (賞 与)

パートタイマーに対しては、原則として賞与は支給しない。

第 29 条 (退職金)

パートタイマーに対しては、原則として退職金は支給しない。

第7章 退職及び解雇

第30条（退職）

1. パートタイマー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 日前までに会社に文書により退職の申し出をしなければならない。
2. パートタイマーが次のいずれかに該当するときは、退職とする。
 - ①本人が死亡したとき。
 - ②労働契約期間が満了したとき
 - ③退職申出をしてから 14 日を経過したとき
 - ④パートタイマーの定年は、満 65 歳の誕生日とする。
3. パートタイマーが退職をした場合は、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について証明書を交付する。

第31条（普通解雇）

1. パートタイマーが、次のいずれかに該当するときは、解雇することができる。
 - 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、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勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、パートタイマーとしての職務を果たし得ないと認められたとき
 - ③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、パートタイマー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）
 - ④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
 - ⑤試用期間中又は試用期間満了時までにパートタイマーとして不適格であると認められたとき
 - ⑥第42条に定める懲戒解雇の事由に該当する事実があると認められたとき
 - ⑦事業の運営上の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
 - ⑧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
 - ⑨その他前各号に準ずるやむを得ない事情があったとき

2. 前項の規定によりパートタイマーを解雇する場合は、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。ただし、労働基準監督署長の認定を受けて第 41 条に定める懲戒解雇をする場合及び次の各号のいずれかに該当するパートタイマーを解雇する場合は、この限りでない。

①日々雇い入れられるパートタイマー（1 ヶ月を超えて引き続き雇用される者を除く。）

②2 ヶ月以内の期間を定めて使用するパートタイマー（その期間を超えて引き続き雇用される者を除く。）

③試用期間中のパートタイマー（14 日を超えて引き続き雇用される者を除く。）

3. 前項の解雇予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。

4. 第 1 項の規定によるパートタイマーの解雇に際して、パートタイマーから請求があった場合は退職又は解雇の理由を記載した文章を交付する。

第8章 福利厚生等

第32条（福利厚生）

会社は、福利厚生施設の利用及び行事への参加については、社員と同様の取扱いをするよう配慮する。

第33条（雇用保険等）

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マーについては、必要な手続きをとる。

第34条（教育訓練の実施）

会社は、パートタイマーに対して必要な場合には、教育訓練を実施する。福利厚生施設の利用及び行事への参加については、社員と同様の取扱いをするよう配慮する。

第9章 安全衛生及び災害補償

第35条（安全衛生の確保）

1. 会社は、パートタイマー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. パートタイマーは、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36条（健康診断）

1. 引き続き1年以上使用され、又は使用することが予定されているパートタイマーに対しては、雇入れの際及び毎年定期的に健康診断を行う。
2. 有害な業務に従事するパートタイマーについては、特殊健康診断を行う。

第37条（安全衛生教育）

パートタイマーに対し、雇入れ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。

第38条（災害補償）

1. パートタイマーが業務上の事由により負傷し、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。この場合において、会社は必要な助力等を行う。
2. パートタイマーが業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業する最初の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 表彰及び懲戒

第 39 条 (表彰)

パートタイマーが次の各号のいずれかに該当するときは、原則として創立記念日に表彰する。

- 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、15 年・・・以降 5 年単位とする。）
- 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言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

第 40 条 (懲戒の種類)

会社は、パートタイマーについて、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総額の 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

第 41 条 (懲戒の理由)

1. 従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ①正当な理由なく無断欠勤が 5 日以上に及ぶとき
- ②正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき
- 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第 7 条に違反したとき
- ⑥その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき

2. 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。この場合において、行政官庁の認定を受けたときは、労働基準法第 20 条に規定する予告手当は支給しない。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第 31 条に定める普通解雇又は減給

若しくは出勤停止とすることがある。

- ①重要な経歴を詐称して雇用されたとき
- ②正当な理由なく無断欠勤5日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき
- ③正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、3回にわたって注意を受けても改めなかったとき
- ④正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき
- ⑤故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき
- ⑥会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行い、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。）
- ⑦素行不良で著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき
- ⑧数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないと認められたとき
- ⑨相手方の望まない性的言動により、円滑な職務遂行を妨げたり、職場の環境を悪化させ、又はその性的言動に対する相手方の対応によって、一定の不利益を与えるような行為を行ったとき
- ⑩許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用したとき
- ⑪職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め、又は供給を受けたとき
- ⑫私生活上の非違行為や会社に対する誹謗中傷等によって会社の名誉信用を傷つけ、業務に重大な悪影響を及ぼすような行為があったとき
- ⑬会社の業務上重要な秘密を外部に漏洩して会社に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき
- ⑭その他前各号に準ずる程度の不適切な行為があったとき

3. 第2項の規定による従業員の解雇に際して、従業員から請求があった場合は解雇の理由を記載した文章を交付する。

付 則

【改定】 この規則は平成16年11月10日から施行する。

【改定】 この規則は平成17年11月30日から施行する。