

有期フルタイム就業規則

（目的）

第1条 この規則は、株式会社トライフィット（以下、会社という）の有期フルタイムの服務規律、労働条件その他の就業に関する事項を定めたものである。

（定義）

第2条 この就業規則で「有期フルタイム」とは、1週間の所定労働時間が35時間以上で、期間の定めのある従業員をいう。

（期間の定め）

第3条 有期フルタイムの雇用契約は期間の定めのあるものとし、その期間は6カ月以内とする。

（正規雇用への転換）

第4条 勤続6か月以上の者で本人が希望し、次の各号に該当する場合は正規雇用へ転換させることがある。

- ①前年度の人事評価が優秀と認められる者
 - ②正規雇用と同様の勤務時間・日数で勤務が可能な者
 - ③専務取締役の推薦があり、代表取締役の面接試験に合格した者
- 2 転換時期は、随時とする。

（無期雇用への転換）

第5条 勤続6か月以上3年未満の者で本人が希望し、次の各号に該当する場合は無期雇用へ転換させることがある。

- ①前年度の人事評価が優秀と認められる者
 - ②無期雇用と同様の勤務時間・日数で勤務が可能な者
 - ③専務取締役の推薦があり、代表取締役の面接試験に合格した者
- 2 転換時期は、随時とする。

（有期フルタイムの雇用）

第6条 会社は有期フルタイムの雇用に際し、有期フルタイムであることを明示し、雇入通知書を交付して労働条件を明示する。

2 会社は有期フルタイム以外の従業員を有期フルタイムとしようとするときは、あらかじめその旨を明示し、同意を得る。

（服務心得）

第7条 有期フルタイムは本就業規則、雇入通知書及び就業条件明示書による就業条件に従って勤務しなければならない。

2 有期フルタイムは直属上司の指揮命令に従って勤務しなければならない。

- 3 有期フルタイムは就業に関し、次の事項を遵守しなければならない。
 - 1) 職場における規律維持及び施設利用上の注意事項を遵守する。
 - 2) 業務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。
 - 3) 欠勤、遅刻もしくは早退する場合は事前に会社に申出て許可を受ける。やむを得ず事前に申出ができなかった場合は、速やかにその理由を明らかにして会社に連絡する。
- 4 就業規則第5章（服務）の各規定を有期フルタイムに準用する。ただし、「社員」とあるのは「有期フルタイム」と読み替える。

（就業時間及び休憩）

第8条 始業・終業時刻及び休憩は有期フルタイムごとに定め、明示するものとする。

- 2 始業・終業時刻は、休憩時間を除く勤務時間が1日8時間を超えない範囲で繰り上げ、もしくは繰り下げることがある。
- 3 休憩時間は実働時間が6時間を超える勤務については少なくとも45分、8時間を超える勤務については少なくとも60分を、勤務時間の途中に与える。

（休日）

第9条 休日は次の通りとする。

- 2 毎週1日を法定休日とし、曜日については契約において定める。
- 3 上司の指示の際、前項の休日を他の日に振り替えることがある。

（時間外勤務・休日勤務）

第10条 会社のやむを得ない都合により、会社と従業員代表（組合）との協定及び就業条件明示書に記載された範囲内で、時間外勤務及び休日勤務させることがある。

- 2 時間外勤務及び休日勤務は、上司が指示する。

（勤務日・勤務時間の報告）

第11条 有期フルタイムは所定の書面に勤務日・勤務時間を記入の上、所定の時期ごとに会社に提出する。

（年次有給休暇）

第12条 有期フルタイムの年次有給休暇は、労働基準法第39条の定めのとおりとする。ただし、1年度あたり10回を限度とする。

- 2 有給休暇使用時の賃金支払は、時給に雇用契約記載の労働時間（実働時間）を乗じた金額とする。
- 3 当該年度分の有給休暇については、次年度に限り繰り越すことができる。
- 4 有期フルタイムが年次有給休暇を取得しようとする場合は、事前に会社に届け出る。
- 5 会社は請求された時期に年次有給休暇を与えることが会社の事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時期に年次有給休暇を与えることができる。

（計画年休）

第13条 会社は、労働者の過半数を代表する者と労働基準法第39条第6項に基づき労使協定を

締結し、年次有給休暇のうち5日を超える部分については、その労使協定の定めるところにより計画的に付与するものとする。

2 前項の場合、締結した労使協定を就業規則に添付して就業規則の一部とし、就業規則に定めのない場合は、当該協定の定める内容によるものとする。

（半日単位での年次有給休暇の導入）

第14条 就業時間が8時間を超える者は会社が事前に承認した場合、半日単位で年次有給休暇を取得することができる。ただし、1年度あたり10回を限度とする。

2 半日とは、4時間単位とする。

（社会保険・雇用保険）

第15条 会社はそれぞれの加入要件を満たす有期フルタイマーを社会保険の被保険者とする。

2 被保険者資格は契約満了による退職の翌日、自己都合退職の翌日（雇用保険は当日）、及び加入要件を満たさない就業と認められた日（雇用保険は前日）からそれを喪失する。ただし、ある契約が満了しても若干の間隔（2週間程度）の後、次の契約がある場合で加入要件を満たす就業条件の場合には継続とみなすことができる。

（その他の休暇）

第16条 年末・年始等その他の休暇については契約により定める。

（賃金）

第17条 有期フルタイマーの賃金は、原則として時間給とする。通勤費及びその他の手当は、原則支給しない。尚、賃金に関しては、勤務条件や勤務状況を加味して、本人の能力、資格、経験年数等により決定する。

2 賃金の計算は毎月1回計算するものとする。但し、休日、休憩時間は、無給とする。

3 賃金は、有期フルタイマーに対し通貨で直接支払うものとする。但し、労使協定により、有期フルタイマーが希望するときは、その指定する金融機関の口座に振り込むことにより賃金を支払うものとする。

4 賃金は当月1日より末日までとし、翌月20日に支払うものとする。ただし、支払日が休日にあたる時は、その前日に繰り上げて支払う。尚、支給日が会社の休日に当たる場合は、その前日に繰り上げて支給する。

5 賃金の支給に際しては、法令又は労使の協定により、必要と認める以下に掲げるものは控除する。

1) 社会保険料

2) 雇用保険料

3) 所得税

4) その他の労使の協定により控除することを認めたもの

6 有期フルタイマーが1日8時間を超えて労働した場合は時間給の2割5分増し、又は法定休日に労働した場合は3割5分増しの割増賃金を支給する。

7 深夜労働（午後10:00～午前5:00）に対しては2割5分増しの割増賃金を支給する。

8 会社は、社会、経済情勢、会社の変化によって有期フルタイマーの時間給を見直す必要があ

ると認めた場合には、この改訂を行う。

9 有期フルタイムには、原則として賞与を支給しない。

（安全衛生）

第 18 条 会社は安全衛生に関する措置を点検し、有期フルタイムの災害防止及び健康確保に必要な措置を講ずる。

2 有期フルタイムは会社の実施する安全衛生に関する措置に従わなければならない。

3 就業規則第 1 1 章（安全及び衛生）の各規定を有期フルタイムに準用する。ただし、「社員」とあるのは「有期フルタイム」と読み替える。

（健康診断）

第 19 条 会社は、有期フルタイムに対して、次の健康診断を行う。

（1）雇入時の健康診断

（2）定期健康診断（毎年 1 回、ただし、有害業務従事者に対しては 6 ヶ月に 1 回）

2 有害業務従事者に対しては、特殊健康診断を実施する。

3 前 2 項に係る健康診断の費用は、会社が負担する。

4 就業規則第 6 2 条（健康診断）の各規定を有期フルタイムに準用する。ただし、「社員」とあるのは「有期フルタイム」と読み替える。

（災害補償等）

第 20 条 有期フルタイムは業務災害または通勤災害により負傷した場合、または疾病にかかった場合は、労働基準法、労働者災害補償保健法等により補償等を受けることができる。

2 有期フルタイムが前項に定める補償等を受けようとする場合は、その旨を会社に申出る。

3 就業規則第 1 0 章（災害補償）の各規定を有期フルタイムに準用する。ただし、「社員」とあるのは「有期フルタイム」と読み替える。

（懲戒処分等）

第 21 条 会社は有期フルタイムが次の各号のいずれかに該当するときは、戒告・出勤停止・懲戒解雇又は減給の処分を行うことができる。

1) 正当な理由のない遅刻・早退・職場離脱・欠勤が多いとき。

2) 業務上知り得た会社の重大な秘密を漏らしたとき。

3) 故意又は重大な過失により会社に損害を与えたとき。

4) 就業規則第 3 6 条に定める服務規程に違反したとき。

2 就業規則第 7 章（制裁）の各規定を有期フルタイムに準用する。ただし、「社員」とあるのは「有期フルタイム」と読み替える。

（退職）

第 22 条 有期フルタイムが次の各号のいずれかに該当するときは退職する。

1) 雇用期間が終了したとき。

2) 退職を申出て会社が承認したとき、又は退職を申出た日から 30 日を経過したとき。

2 就業規則第53条（一般退職）の各規定を有期フルタイマーに準用する。ただし、「社員」とあるのは「有期フルタイマー」と読み替える。

（解雇）

第23条 有期フルタイマーが次の各号のいずれかに該当するときは解雇する

- 1) 勤務成績が不良、又は就業規則の定めに違反し、改善の余地がないと認められるとき。
 - 2) 心身の故障により業務遂行が不可能と認められるとき（業務上の災害による場合を除く）。
 - 3) 事業の廃止又は縮小によるやむを得ない事由があるとき。
- 2 有期フルタイマーを解雇するときは、30日前に予告するか解雇予告手当を支払う。
- 3 就業規則第51条（解雇）の各規定を有期フルタイマーに準用する。ただし、「社員」とあるのは「有期フルタイマー」と読み替える。

（精算）

第24条 有期フルタイマーは退職しようとするとき（懲戒解雇又は解雇された時を含む、以下同じ）は、速やかに会社から支給された物品を返還し、会社に対する債務を精算しなければならない。

2 会社は有期フルタイマーが退職したときは、権利者の請求があつてから7日以内にその者の権利に属する金品を返還する。

（産前産後の休業）

第25条 就業規則第29条（産前産後の休業）の規程を有期フルタイマーに準用する。

（母性健康管理のための休暇等）

第26条 就業規則第30条（母性健康管理のための休暇等）の規程を有期フルタイマーに準用する。

（育児・介護休業等）

第27条 有期フルタイマーのうち、別に定める「育児・介護休業等に関する規定」の要件を満たす者については、育児・介護休業等の適用を受けることができる。

（教育）

第28条 就業規則第6章（教育）の規程を有期フルタイマーに準用する。