

無期パートタイマー就業規則

（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）の無期パートタイマーの服務規律、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「無期パートタイマー」とは、正規従業員と比較して、1週間の所定労働時間が35時間未満で、期間の定めのない従業員をいう。

（正規雇用への転換）

第3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に変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。

（無期パートタイマーの雇用）

第4条 会社は無期パートタイマーの雇用の際し、無期パートタイマー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 会社は無期パートタイマー以外の従業員を無期パートタイマー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。

（定年退職）

第5条 社員の定年は満60歳とし、定年に達した日の属する年度末（3月31日）をもって退職と定める。

2 前項の定年予定者が引き続き勤務を希望した場合、希望者は定年退職日の翌日から満65歳に達した日の属する年度末（3月31日）まで再雇用する。ただし、就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当する者は除くほか、1年契約の更新制とし、労働条件等については個別の協議により労働条件通知書等に明記して交付する。

3 継続雇用後の満65歳以上の者についても、希望する者で会社が必要とし、かつ次の各号に定める全ての要件を満たしている者を70歳まで再雇用する。

- ①心身ともに健康で、勤務に精励する意欲があること。
- ②協調性に富んでいること。
- ③経験を活かして会社の業績向上に貢献する意欲がある者。

（服務心得）

第6条 無期パートタイマーは本就業規則、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 無期パートタイマー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 無期パートタイマーは就業に関し、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）の各規定を無期パートタイマーに準用する。ただし、「社員」とあるのは「無期パートタイマー」と読み替える。

（就業時間及び休憩）

第7条 始業・終業時刻及び休憩は無期パートタイマーごとに定め、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8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9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10条 無期パートタイマー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11条 次の期間を継続勤務し全労働日の8割以上出勤した無期パートタイマーに対し所定勤務日数と勤続年数に応じて下記のとおり年次有給休暇を付与する。

週所定 労働日数	1年間所定 労働日数	勤 続 年 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
5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日

2 日	73～120 日	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
1 日	48～72 日	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日

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 無期パートタイマー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。

（半日単位での年次有給休暇の導入）

第 12 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。

（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。

（社会保険・雇用保険）

第 14 条 会社はそれぞれの加入要件を満たす無期パート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 15 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 16 条 無期パートタイマーの賃金は、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、無期パート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、無期パート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 無期パートタイマーが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無期パート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 無期パートタイマーには、原則として賞与を支給しない。

（安全衛生）

第17条 会社は安全衛生に関する措置を点検し、無期パートタイマーの災害防止及び健康確保に必要な措置を講ずる。

2 無期パートタイマー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11章（安全及び衛生）の各規定を無期パートタイマーに準用する。ただし、「社員」とあるのは「無期パートタイマー」と読み替える。

（健康診断）

第18条 会社は、無期パートタイマーに対して、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62条（健康診断）の各規定を無期パートタイマーに準用する。ただし、「社員」とあるのは「無期パートタイマー」と読み替える。

（災害補償等）

第19条 無期パートタイマー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 無期パートタイマー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10章（災害補償）の各規定を無期パートタイマーに準用する。ただし、「社員」とあるのは「無期パートタイマー」と読み替える。

（懲戒処分等）

第20条 会社は無期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、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36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）の各規定を無期パートタイマーに準用する。ただし、「社員」とあるのは「無期パートタイマー」と読み替える。

（退職）

第21条 無期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退職する。

- 1) 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）の各規定を無期パートタイマーに準用する。ただし、「社員」とあるのは「無期パートタイマー」と読み替える。

（解雇）

第22条 無期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 無期パート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）の各規定を無期パートタイマーに準用する。ただし、「社員」とあるのは「無期パートタイマー」と読み替える。

（精算）

第23条 無期パート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 会社は無期パート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24条 就業規則第29条（産前産後の休業）の規程を無期パートタイマーに準用する。

（母性健康管理のための休暇等）

第25条 就業規則第30条（母性健康管理のための休暇等）の規程を無期パートタイマーに準用する。

（育児・介護休業等）

第26条 無期パートタイマーのうち、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 27 条 就業規則第 6 章（教育）の規程を無期パートタイマーに準用する。