

セカンドハーベスト・ジャパン

Second Harvest Japan (2HJ)

パートタイム従業員就業規則



第1章 総則

第1条 目的

本規則は、セカンドハーベスト・ジャパン(以下「当団体」という)就業規則第1章第2条に基づき、パートタイム従業員の労働条件、服務規律その他就業に関することを定めるものとする。

2 本規則に定めないことについては、パートタイム従業員以外の当団体における従業員(以下「正社員」という)を対象とする当団体の就業規則(以下「正社員就業規則」という)及び労働基準法その他の関係法令に定めるところによる。

3 前項の規定にかかわらず、正社員就業規則第21条に定める特別休暇その他の本規則に定めない休暇及び休業については、法令によりパートタイム従業員に対しても運用が義務付けられているものを除き、パートタイム従業員には適用しないものとする。

第2条 定義

本規則において「パートタイム従業員」とは、第2章の定めにより採用されたもので所定労働時間が1週間28時間以内又は1ヵ月110時間以内の契約で採用されたものをいう。

第3条 規則の遵守

当団体及びパートタイム従業員は、本規則を守り、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

当団体はパートタイム従業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。

第5条 労働時間

当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上各人別に決定し、別紙のパートタイム雇用契約書で示す。

2 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わる更新の有無を別紙の雇用契約書で示す。

3 当該契約について更新する場合又はしない場合の判断の基準は、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 当該パートタイム従業員の勤務成績、態度により判断する。
- ③ 当該パートタイム従業員の能力により判断する。
- ④ 当団体の運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6条 労働条件の明示

当団体は、パートタイム従業員の採用に関しては、別に定める雇用契約書及び本規則の写しを交付して労働条件と明示する。

第7条 提出書類

パートタイマーとして雇い入れられたものは、雇用開始後3日以内に団体に次の書類を提出しなければならない。

- (1) 個人情報に関する誓約書
- (2) 従業員名簿
- (3) マイナンバーの記載されているもののコピー
- (4) ビザ及び労働許可の詳細(必要がある場合)
- (5) その他団体が指定するもの

第3章 服務規律

第8条 服務

パートタイム従業員は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、団体の指示命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

2 パートタイム従業員は以下の事項を守らなければならない。

- ① 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。
- ② 職務に関連して自己の利益を図り、または他より不当に金品を借用し、もしくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- ③ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- ④ 団体の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- ⑤ パートタイム従業員は、当団体の事業に関する全ての情報、当団体が関係する施設、及び取引先の機密を保持しなければならない。
- ⑥ 当団体の活動を行う上で使われる全てのデータ、情報、写真、録音物、メールは当団体に帰属する。
- ⑦ その他当団体パートタイム従業員としてふさわしくない行為をしないこと。
- ⑧ 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するときは、事前に上司に届け出ること。

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

始業及び終業の時刻並びに休憩時間は各々パートタイム雇用契約書に明示する。

2 各々の雇用契約に関わらず、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または繰り下げすることがある。

3 休憩時間は、自由に利用することができる。

第10条 休日

休日はパートタイム雇用契約に明示した労働日を除く日並びに土曜日(一部の契約者を除く)、日曜日、国民の祝日(振替休日を含む)及びその他当団体が指定する特定の日とする。

2 業務の都合により団体が必要と認める場合は、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。

第11条 時間外及び休日労働

当団体は、雇用契約書で定める労働時間を超えて労働させ、又は前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は、正社員就業規則第4章第16条第1項に定める正社員の所定労働時間を超えない範囲で労働させることができる。

第12条 出退勤手続

パートタイム従業員(ドライバーを除く)は出退勤に当たって、始業及び終業時にタイムカードを自ら打刻し始業及び終業の時刻を記録しなければならない。

第5章 休暇等

第13条 有給休暇

6ヶ月以上連続して勤務し、団体の定める所定労働日数の8割以上出勤したときは、次表のとおり有給休暇を与える。

勤続期間	有給休暇付与日数				
	所定労働時間 30 時間以上	30 時間未満			
週所定労働日数	5 日	4 日	3 日	2 日	1 日
6 カ月	10 日	7 日	5 日	3 日	1 日
1 年 6 カ月	11 日	8 日	6 日	4 日	2 日
2 年 6 カ月	12 日	9 日	6 日	4 日	2 日
3 年 6 カ月	14 日	10 日	8 日	5 日	2 日
4 年 6 カ月	16 日	12 日	9 日	6 日	3 日
5 年 6 カ月	18 日	13 日	10 日	6 日	3 日
6 年 6 カ月	20 日	15 日	11 日	7 日	3 日

- 2 有給休暇を取得しようとするときは、事前に届け出るものとする。
- 3 パートタイム従業員が指定した期日に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るときは、他の日に変更することがある。
- 4 前項の規定に関わらず、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、各パートタイム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取得させることがある。

第14条 産前産後の休業

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従業員は、請求によって休業することができる。

2 産後8週間を経過しないパートタイム従業員は就業させない。但し産後6週間を経過したパートタイム従業員から請求があった場合には、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。

第15条 育児時間等

生後1年未満の子を育てるパートタイム従業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従業員から請求があった時は、必要な期間休暇を与える。

第16条 妊娠中又は出産後の健康管理に関する措置

妊娠中又は出産後1年以内のパートタイム従業員が母子保健法の規定による健康診査等のために勤務時間内に通院する必要がある場合は、請求により次の範囲で通院のための休暇を認める。ただし、医師又は助産師(以下「医師等」という)の指示がある場合は、その指示による回数を認める。

- ①妊娠23週まで 4週間に1回
 - ②妊娠24週から35週まで 2週間に1回
 - ③妊娠36週以降 1週間に1回
- 2 妊娠中のパートタイム従業員に対し、通勤時の混雑が母体の負担になると認められる場合は、本人の請求により始業時間を30分繰り下げ、就業時間を30分繰り上げることを認める。ただし、本人の請求により合計1時間以内を限度として繰下げ又は繰上げ時間の調整を認める。
- 3 妊娠中のパートタイム従業員が業務を長時間継続することが身体に負担になる場合、本人の請求により所定の休憩以外に適宜休憩をとることを認める。
- 4 妊娠中又は出産後1年以内のパートタイム従業員が、健康診査等を受け医師から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようにするために次のことを認める。
- ①作業の軽減
 - ②勤務時間の短縮
 - ③休業

第17条 育児休業・介護休業等

育児・介護休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関しては「育児・介護休業等に関する規則」で定めるところによる。

第6章 賃金

第18条 賃金

賃金は次のとおりとする。

- ① 基本給 時間給又は日給とし、職務内容、成果、能力、経験等を考慮して各人別に決定する。
- ② 諸手当(以下に定めのない手当はパートタイム従業員に支給しないものとする。)
 - ②-1 通勤手当 通勤に要とする実費を支給する。(上限 ¥25,000/月) ただし、自転車や自動車などの交通用具を使用しているパートタイム従業員については、別に定めるところによる。
 - ②-2 出張手当 管理職の者が出張と認めたものに限り支払う。
パートタイム従業員は日給として1日 10,000 円、日当として一日 2,000 円を支払う。
 - ②-3 所定時間外労働手当 第9条第1項の所定労働時間を超えて労働させたときは、次の算式により計算して支給する。
 - (1)1 カ月 60 時間以下の時間外労働について
基本給(日給の場合は日給を1日の所定労働時間数で除した額。以下同じ。)×1.25×時間外労働時間数
 - (2)1 カ月 60 時間を超える時間外労働について
基本給×1.50×時間外労働時間数
 - ②-4 休日労働手当 第10条の所定休日に労働させたときは、次の算式により計算して支給する。
基本給×1.35×休日労働時間数

②-5 深夜労働手当 午後 10 時から午前 5 時までの間に労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

基本給×1.25×深夜労働時間数

第 19 条 休暇等の賃金

第 13 条第 1 項で定める年次有給休暇については、所定時間の労働をしたときに支払われる通常の賃金を支給する。

2 第 14 条で定める産前産後の休業期間については無給とする。

3 第 15 条第 1 項で定める育児時間については無給とする。

4 第 15 条第 2 項で定める生理日の休暇については無給とする。

5 第 16 条第 1 項で定める時間内通院の時間については無給とする。

6 第 16 条第 2 項で定める退出、早退により就業しない時間については無給とする。

7 第 16 条第 3 項で定める勤務中の休憩については無給とする。

8 第 16 条第 4 項で定める勤務時間の短縮により就業しない時間及び休業の時間については無給とする。

第 20 条 欠勤等の扱い

欠勤、遅刻、早退、および私用外出の時間数に対する賃金は支払われないものとする。この場合の時間数の計算は 15 分単位とする。

第 21 条 賃金の支払

賃金は、1日から当月末日までの分について、翌月 10 日(支払日が休日の場合はその前日)に従業員に対し、通貨で直接その全額を支払う。

2 前項について、従業員が同意した場合は、従業員本人の指定する金融機関の口座へ振込みにより賃金を支払う。

3 次に掲げるものは、賃金から控除する。

(1) 源泉所得税

(2) 住民税

(3) 健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の保険料の被保険者負担分

(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 22 条 昇給

成績優秀と当団体の認めるパートタイム従業員については、その勤務成績、職務遂行能力等を考慮し、年に1回、適切な時期を考慮して昇給を行うことがある。

第 23 条 退職金

退職金は支給しないものとする。

第7章 定年、退職、雇止め及び解雇

第 24 条 定年

パートタイム従業員の定年は当団体従業員と同じく、満65歳をもって定年とし、定年に達した日の属する月の月末をもって退職とする。

- 2 前項の規定に関わらず、定年に達した者であっても、次のすべての基準を満たしていると当団体が判断した場合には再雇用することがある。但し、再雇用期間の終期は満70歳に達する日までとする。
 - (1) 勤労意欲に富み、引き続き勤務を希望する者
 - (2) 業務を遂行する上で、心身ともに健康で支障がないと判断される者
 - (3) 過去1年間に無断欠勤等がなく、かつ、懲戒処分又は書面による警告を受けていない者

第25条 退職

パートタイム従業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当団体が認めたとき、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
- 2 パートタイム従業員が退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由(退職の事由が解雇の場合はその理由も含む)について証明書を請求した場合は遅滞なくこれを交付する。

第26条 雇止め

労働契約に期間の定めがあり、労働条件通知書にその契約を更新する旨をあらかじめ明示していたパートタイム従業員の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する30日前までに予告する。

- 2 前項の場合において、当該パートタイム従業員が雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合は遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。

第27条 解雇

パートタイム従業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。

- ① 勤務成績又は業務能力が著しく不良で、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 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、パートタイム従業員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。(当団体が打切り補償を支払った時を含む)
 - ③ 身体又は精神に傷害がある場合で、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
 - ④ 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、事業の継続が困難となったとき又は事業の縮小・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
 - ⑤ その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき
- 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。
 - 3 パートタイム従業員が、解雇の予告をされた日から退職の日までの間に当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

第8章 福利厚生等

第28条 福利厚生

当団体は、福利厚生施設の利用等福利厚生については、正社員と同様の取り扱いをする。

第29条 雇用保険等

当団体は、雇用保険、健康保険および厚生年金保険の被保険者に該当するパートタイム従業員については、必要な手続きをとる。

附則

第1条 施行期日

この規則は平成29年1月4日から施行する。

この規則は令和3年2月10日から施行する。