パートタイム労働者就業規則

社会福祉法人　福思会

三島
労働基準監督署
-6.4.-3
受付

第　１章　総則

（目的）
第　１条　この規則は、社会福祉法人福思会（以下「法人」という。）のパートタイム労働者の労働条件、服務規律その他の就業に関することを定めるものである。
２　この規則に定めない事項については、労働基準法その他の関係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「パートタイム労働者」とは、第２章の定めにより採用された者で所定労働時間が１日８時間以内、１週間４０時間未満又は４週１６０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労働者は、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

（採用）
第　４条　法人は、パートタイム労働者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。
２　パートタイム労働者の採用（選考）に際して、次の書類の提出を求める。ただし、必要に応じその一部を省略することがある。
① 履歴書(写真添付)
② 卒業(見込)証明書
③ 資格証明書の写し（ただし、何らかの資格証明書を有する場合に限る。）
④ その他法人が必要とする書類
３　パートタイム労働者として採用された者は、採用日から２週間以内（指定日があるものはその日まで）に次の書類を提出しなければならない。ただし、必要に応じその一部を省略することがある。
① 誓約書
② 健康診断書（採用日の３日前までに提出）
③ 住民票記載事項証明書
④ 緊急連絡先届出
⑤ 扶養親族控除申告書その他税法上必要とする書類
⑥ 自動車運転免許証の写し（ただし、自動車運転免許証を有する場合に限る。）
⑦ 個人番号（マイナンバー）の届出（原本確認）
⑧ その他法人が指定するもの
４　前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更が生じたときは、速やかに書面で法人に変更事項を届け出なければならない。

（労働契約の期間等）
第　５条　法人は、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（満６０歳以上のパートタイム労働者との契約については５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、別紙の労働条件通知書で示す。

2　前項の場合において、当該労働契約の期間の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。
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 当該パートタイム労働者の勤務成績、態度により判断する。
③ 当該パートタイム労働者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。

（労働条件の明示）
第　6条　法人は、パートタイム労働者の採用に際しては、別紙の労働条件通知書及びこの規則の写しを交付して労働条件を明示する。

（人事異動）
第　7条　法人は、業務上必要がある場合は就業場所及び業務内容の変更を命じることがある。
2　パートタイム労働者は、正当な理由がないかぎり前項の命令を拒むことができない。

第　3章　服務規律

（服務の基本）
第　8条　パートタイム労働者は、職務上の社会的責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、法人の指示命令（配属部署の上司等）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。

（服務遵守事項）
第　9条　パートタイム労働者は、業務の正常な運営を図るため、以下の事項を守らなければならない。
① 法人の名誉や信用を損なう行為をしないこと
② 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、事前に上司に届け出ること
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 許可なく職務以外の目的で法人の施設、物品等を使用しないこと
⑤ 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと
⑥ 整理整頓を徹底し、清潔な職場を心がけること
⑦ 日ごろから健康管理を怠ることなく、自己保健義務を果たすこと
⑧ 酒気を帯びて就業したり、自動車を運転したりしないこと
⑨ 身体拘束や虐待行為をしないこと
⑩ 業務に関係ない文書を掲示あるいは配布をしないこと
⑪ 利用者の意思を尊重し、安全で且つ快適な生活が営めるよう、又、日常生活に必要なサービス提供を心がけること
⑫ 常に傾聴することを怠らないこと
⑬ 歩行、食事、入浴、排泄、整容、洗面、着替えなどについては利用者のペースにあわせてサービス提供を心がけること
⑭ 言葉遣いは丁寧語を使用すること

⑮ 挨拶、態度、応対、身だしなみなどについては、品位をもって利用者に接すること
⑯ 他人に不快な思いをさせ、法人の秩序、風紀を乱す行為をしないこと
⑰ 他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為をしないこと

⑱ 暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為をしないこと
⑲ がんの治療と仕事の両立支援を妨げる行為をしないこと
⑳ その他パートタイム労働者としてふさわしくない行為をしないこと

２　書類等の持出し禁止

パートタイム労働者は、業務方法を常に見直し工夫と改善に努めなければならない。パートタイム労働者は、業務に関する書類、メモ(以下「情報等」という)など、法人の業務に関する情報を自宅に持ち帰ってはならない。自宅に持ち帰るなどの行為により情報等が漏洩、流出、紛失した場合は、本規則の懲戒の種類の減給を適用し、始末書を提出しなければならない。

３　コンプライアンス遵守

パートタイム労働者は、法人の理念及び方針及び各種諸規則を遵守し、誠実に業務を遂行し、能力の向上に努めなければならない。

４　携帯機器等（パソコン含む）の私的使用の禁止

① パートタイム労働者は、必要があれば、法人が保有している携帯機器等を使用すれば足りるので、業務時間中に私的な携帯機器等を使用してはならない。
② パートタイム労働者は、法人が保有している携帯機器等を仕事以外の目的（私的な電話、電子メール、インターネット、ゲームなど）で業務時間中に使用、携帯してはならない。
③ 法人は、前項の規定に違反する者がいないかどうかを調査するため、パートタイム労働者の承諾を得ずに、私的に通話やインターネット及び電子メール等を行わなかったかどうか調査することができるものとする。

（機密保持）

第１０条　パートタイム労働者は、自己の担当であるかを問わず、業務上知り得た機密を第三者に開示または漏えい若しくは自らのために利用してはならない。退職後も同様とする。

２　法人は、退職者が退職後、法人の秘密事項(個人情報を含む)を第三者に漏洩したことが判明した場合、その退職者に対して秘密漏洩禁止違反の責に対し、損害賠償を請求するものとする。

（個人情報及び特定個人情報の保護）

第１１条　パートタイム労働者は、法人及び利用者及び取引先等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない情報を不当に取得してはならない。

２　パートタイム労働者は、職場又は職種を異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた法人及び利用者及び取引先等の情報、個人情報及び特定個人情報等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

３　パートタイム労働者・使用者共に、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律、個人情報の保護に関する法律、特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドラインに基づき、厳粛に特別個人情報・個人情報を取り扱うものとする。

４　特定個人情報取扱規程を別途定めるものとする。

（セクシュアルハラスメントの禁止）

第１２条　性的言動により、他の労働者に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害した

りするようなことをしてはならない。

（職場のパワーハラスメントの禁止）
第１３条　職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にした、業務の適正な範囲を超える言動により、他の労働者に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害したりするようなことをしてはならない。

（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止）
第１４条　妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

（その他あらゆるハラスメントの禁止）
第１５条　第１２条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

第　４章　労働時間、休憩及び休日

（労働時間及び休憩）
第１６条　就業日及び始業及び終業の時刻については、職種等により異なるので、労働条件通知書に明記する。
２　休憩時間については、日勤帯の労働時間が６時間を超える場合には１１時から１５時の間に１時間、夜勤帯は拘束時間内に２時間、夫々交替により自由に利用できる。

３　前項１及び２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。
４　法人・施設は業務の都合により所定の就業時間を超えて勤務させることがある。ただし、この場合は本人の同意を得るものとする。

（休日）
第１７条　休日は、労働条件通知書に定める日とする。

（休日の振替）
第１８条　前条の休日については、業務の都合上やむを得ない場合は、あらかじめ他の日と振り替えることがある。ただし、休日は４週間を通じて８日を下回らないものとする。

（宿直・日直）
第１９条　法人はパートタイム労働者に宿直又は日直を命じることができる。

（時間外及び休日労働）
第２０条　法人は、第１６条第１項で定める労働時間（労働条件通知書に明記）を超えて労働させ、また第１７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、原則１日８時間の労働時間を超えない範囲で労働させることができる。

（出退勤手続）
第２１条　パートタイム労働者は、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。ただし、緊急やむを得ない事由でタイムカードに打刻できなかったときは、事後速やかに届け出なければならない。
２　タイムカードの打刻は、他人に依頼してはならない。

（欠勤の届出）
第２２条　病気その他やむを得ない事由により欠勤する場合は、事前に上長に届け出なければならない。ただし、事前に届け出ることができないときは、事後速やかに届け出なければならない。

（遅刻・早退・外出）
第２３条　遅刻、早退又は勤務中に外出しようとするときは、あらかじめ上長の承認を受けなければならない。ただし、緊急やむを得ない事由のあるときは、事後速やかに承認を受けなければならない。

第　５章　休暇等

（年次有給休暇等）
第２４条　６か月以上継続して勤務し、所定労働日数の８割以上出勤したときは、週所定労働日数に応じて次表のとおり年次有給休暇を与えるものとする。

週所定労働時間	週所定労働日数	雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
		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
３０時間以上		１０	１１	１２	１４	１６	１８	２０
３０時間未満	５日							
	４日	７	８	９	１０	１２	１３	１５
	３日	５	６	６	８	９	１０	１１
	２日	３	４	４	５	６	６	７
	１日	１	２	２	２	３	３	３

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出るものとする。
３　パートタイム労働者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るときは、他の日に変更することがある。
４　第１項で年次有給休暇が１０日以上与えられたパートタイム労働者に対しては、第２項及び第３項の規定にかかわらず、付与日から１年以内に、当該パートタイム労働者の有する年次有給休暇日数のうち５日について、法人が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。
　ただし、この付与日から労働者が既に年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を５日から控除するものとする。
５　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、翌年度に限り繰り越しされる。
６　採用後６か月未満であっても、次のとおり有給休暇を与える。
２か月に１日、計３日間とする。この有給休暇はそれぞれ２か月を過ぎると繰越ができな

い。

（年次有給休暇の時間単位での付与）
第２５条　労使協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、１年について３日の範囲内で、次により時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を付与する。
（１）時間単位年休付与の対象者は、１日の所定労働時間が４時間以上の職員を対象とする。
（２）時間単位年休を取得する場合の、１日の年次有給休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。
① 所定労働時間が３時間を超え４時間以下の者　４時間
② 所定労働時間が４時間を超え５時間以下の者　５時間
③ 所定労働時間が５時間を超え６時間以下の者　６時間
④ 所定労働時間が６時間を超え７時間以下の者　７時間
⑤ 所定労働時間が７時間を超え８時間以下の者　８時間
（３）時間単位年休は１時間単位で付与する。
（４）本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の１時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。
（５）上記以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様とする。

（産前産後休業）
第２６条　６週間（多胎妊娠の場合には１４週間）以内に出産する予定のパートタイム労働者は、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労働者は就業させない。ただし、産後６週間を経過したパートタイム労働者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。

（育児時間及び生理休暇）
第２７条　１歳に満たない子を養育する女性パートタイム労働者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女性パートタイム労働者から請求があったときは、必要な休暇を与える。
３　本条に係わる賃金は無給とする。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）
第２８条　妊娠中又は出産後１年以内のパートタイム労働者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週から第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労働者に対し、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、終業時間を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日１時間以内を限度として繰り下げ又は繰り上げ時間の調整を認める。

３　妊娠中のパートタイム労働者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　妊娠中及び出産後１年以内のパートタイム労働者が、健康診査等を受け医師等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

（育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇等）
第２９条　パートタイム労働者のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の免除、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指導等（以下「育児・介護休業等」という。）の適用を受けることができる。
２　育児休業、介護休業等の取扱いについては、「育児・介護休業等に関する規則」で定める。

（ドナー休暇）
第３０条　パートタイム労働者が親族等（第三者含む）の命を救うために臓器提供をする場合には、１０日間を限度に休暇（有給）を与える。
２　前項１の休暇を取得する場合、事前に診断書等の提出をしなければならない。

第　６章　賃金

（賃金）
第３１条　賃金は、時間給及び日給とし、職務内容、能力、経験等を考慮して労働条件通知書により、各人別に定める。
２　前項１のほか、正規労働者と同一の業務は同一の基準で、違いがあれば違いに応じた基準で賃金を定める。
３　通勤手当は、通勤に要する実費を支給する。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労働者については、別に定めるところによる。詳細については労働条件通知書に明記する。
４　所定時間外労働手当については、第１６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か月６０時間以下の時間外労働について
　　時間給×１．２５×時間外労働時間数
　　ただし、法定内時間外労働（１日８時間まで）は割増賃金を支払わないものとする。
（２）１か月６０時間を超える時間外労働について
　　時間給×１．５０×時間外労働時間数
　　ただし、法定内時間外労働（１日８時間まで）は割増賃金を支払わないものとする。
４　休日労働手当については、第１７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。
　時間給×１．３５×休日労働時間数
５　深夜労働手当については、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。
　時間給×１．６０×深夜労働時間数

（休暇等の賃金）
第３２条　第２４条第１項で定める年次有給休暇については、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。
２　第２６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２７条第１項で定める育児時間については、無給とする。
４　第２７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２８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２８条第２項で定める遅出、早退により就業しない時間については、無給とする。
７　第２８条第３項で定める勤務中の休憩時間ついては、有給とする。
８　第２８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期間については、無給とする。

（欠勤等の扱い）
第３３条　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、分単位とする。

（賃金の支払い）
第３４条　賃金は、前月２１日から当月２０日までの分について、当月２８日（支払日が休日に当たる場合はその前日）に通貨で直接その金額を指定された金融機関等に支払う。
２　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、パートタイム労働者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。

（昇給）
第３５条　昇給は、法人の業績が良好な期の場合には、勤務成績、職務遂行能力等を考慮して昇給（毎年４月１日～１０月１日の間）を行う。
２　前項１のほか、正規労働者と同一の業務は同一の基準で、違いがあれば違いに応じた基準で昇給するものとする。

（賞与）
第３６条　賞与は、法人の業績が良好な期の場合には、勤務成績、職務遂行能力等を考慮して賞与を支給する。
２　賞与を支給する場合は、年２回、７月及び１２月に支給する。
３　前項１のほか、正規労働者と同一の業務は同一基準で、違いがあれば違いに応じた基準で支給する。

（退職金）
第３７条　勤続３年以上のパートタイム労働者が退職し、又は解雇されたときは、退職金を支給する。ただし、第５６条の懲戒解雇された場合は、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。
２　正規労働者と同一の業務は同一の基準で、違いがあれば違いに応じた基準で支給する。
３　継続雇用制度の対象者については、定年時（６０歳）に退職金を支給することとし、その後の再雇用については退職金を支給しない。

４　退職金は、支給事由の生じた日から２か月以内に退職したパートタイム労働者（死亡した場合はその遺族）に支払う。

第　７章　退職、雇止め及び解雇

（定年退職）
第３８条　パートタイム労働者の定年は満６０歳とし、この日以降に到来する最初の給与の締め日をもって退職とする。
２　前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望するパートタイム労働者については、限界就労年齢まで継続雇用するものとし、この日以降に到来する最初の給与の締め日をもって退職とする。
３　継続雇用に関するその他の事項については、別に定める継続雇用規程によるものとする。

（退職）
第３９条　パートタイム労働者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を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
２　パートタイム労働者が、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を含む。）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。

（雇止め）
第４０条　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場合がある旨をあらかじめ明示していたパートタイム労働者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日の３０日前までに予告する。
２　前項の場合において、当該パートタイム労働者が、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には、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。

（解雇）
第４１条　パートタイム労働者が、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 法人の管理する取引先・利用者・労働者及びパートタイム労働者等の特定個人情報（個人番号を含む個人情報）を故意に、又は重大な過失により漏えい・流出させたとき
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、パートタイム労働者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（法人が打切り補償を支払ったときを含む）
④ 身体又は精神に障害がある場合で、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

⑤ 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
⑥ 服務規律にしばしば違反し、就業に適さないと認めたとき
⑦ 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　パートタイム労働者が、解雇の予告が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。

(解雇制限)
第４２条　前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。ただし、第１号の場合において労働者災害補償保険法第１９条の要件を満たす場合はこの限りではない。
① 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後３０日間
② 産前産後により休業する期間及びその後３０日間
２　次の理由により解雇することはない。
① 育児・介護休業の申し出をし、又は育児・介護休業をしたとき

第　８章　福利厚生等

（福利厚生）
第４３条　法人は、福利厚生に係る利用及び費用ついては、正規労働者と同様の取り扱いをする。

（祝い金）
第４４条　パートタイム労働者の慶事に対しては、パートタイム労働者の届け出により次の祝い金を支給する。
（１）結婚の場合　　２０，０００円
（２）出産の場合　　１０，０００円

(弔慰金)
第４５条　パートタイム労働者が在職中死亡した場合は弔慰金を支給する。
（１）勤続５年以上の場合　　１５０，０００円
（２）勤続３年以上５年未満の場合　　１００，０００円
（３）勤続１年以上３年未満の場合　　５０，０００円
（４）勤続１年未満　　２０，０００円

（雇用保険等）
第４６条　法人は、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ム労働者については、必要な手続きをとる。

（教育訓練の実施）
第４７条　法人は、正規労働者に実施する教育訓練で当該正規労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するものについては、職務内容が同一のパートタイム労働者に対して、正規労働者と同様に実施する。
２　法人は、前項のほか、パートタイム労働者の職務内容、成果、能力、経験等に応じて

教育訓練を実施する。

第　９章　安全衛生及び災害補償

（安全衛生の確保）
第４８条　法人は、パートタイム労働者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　パートタイム労働者は、安全衛生に関する法令、規則並びに法人の指示を守り、法人と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

（健康診断）
第４９条　引き続き１年以上（労働安全衛生規則第１３条第１項第２号に掲げる業務に従事する者については６か月以上）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ム労働者に対しては、毎年定期に健康診断を行う。
２　有害な業務に従事するパートタイム労働者に対しては、特殊健康診断を行う。
３　施設の給食調理業務に従事する者は、毎月１回以上の検便を行う。

（就業禁止）
第５０条　他人に伝染する恐れのある疾病にかかっている者又は疾病のため他人に害を及ぼす恐れのある者その他医師が就業を不適当と認めた者は、就業を禁止する。

（安全衛生教育）
第５１条　パートタイム労働者に対し、採用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。

（災害補償）
第５２条　パートタイム労働者が業務上の事由若しくは通勤により負傷し、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。
２　パートタイム労働者が業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業する場合の最初の３日間については、法人は平均賃金の６０％の休業補償を行う。

第１０章　正規労働者への転換

（正規労働者への転換）
第５３条　１年以上勤続又は１年未満の勤続の者で著しい能力を有し、正規労働者への転換を希望するパートタイム労働者については、次の要件を満たす場合、正規労働者として採用し、労働契約（労働条件通知書を交付）を締結するものとする。
① １日８時間、１週４０時間の勤務ができること
② 所属長の推薦があること
③ 面接試験に合格したこと
２　前項の場合において、法人は当該パートタイム労働者に対して必要に応じて教育訓練を行う。
３　年次有給休暇の付与日数の算定において、パートタイム労働者としての勤続年数を通算する。
４　退職金の算定においては、パートタイム労働者としての勤続年数を含まない。
５　転換時期は、法人及び当該パートタイム労働者との間で協議して決定する。

第１１章　無期労働契約への転換

（無期労働契約への転換）
第５４条　期間の定めのある労働契約で雇用するパートタイム労働者のうち、通算契約期間が５年を超える者は、書面申し出により、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。
２　前項の通算契約期間は、平成２５年４月１日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約については、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して６か月以上ある職員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。
３　この規則に定める労働条件は、第１項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換したパートタイム労働者に係る定年は、満６０歳とし、この日以降に到来する最初の給与の締め日をもって退職とする。

第１２章　表彰及び懲戒

（表彰）
第５５条　パートタイム労働者が次の各号のいずれかに該当するときは表彰する。
① 永年勤続し、勤務成績が優れているとき
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行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、法人の名誉を高めたとき
⑤ その他前各号に準ずる行為で、他の職員の模範となり、又は法人の名誉信用を高めたとき
２　表彰は表彰状（省略可）を授与し、副賞として賞品又は賞金を付して行う。

（懲戒の種類）
第５６条　法人は、その情状に応じて次の区分により懲戒を行う。
① けん責　始末書を提出させ将来を戒める。
② 減　給　始末書を提出させ減給する。ただし、減給は、１回の額が平均賃金の１日分の５割（２分の１）を超え、総額が１賃金支払期間における賃金の１割（１０分の１）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、３０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。

（懲戒の事由）
第５７条　パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、けん責、減給、出勤停止、又は懲戒解雇とする。
① 正当な理由なく無断欠勤３日以上に及ぶとき
② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をするなど勤務に熱心でないとき
③ 過失により法人に損害を与えたとき

④ 素行不良で施設内の秩序又は風紀を乱したとき
⑤ 第９条、第１２条、第１３条、第１４条、第１５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適切な行為があったとき
２　パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。
① 正当な理由なく無断欠勤３日以上に及び、出勤の督促に応じないとき
② 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退を繰り返し、２回にわたって注意を受けても改めないとき
③ 施設内における窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、又はこれらの行為が施設外で行われた場合であっても、それが著しく法人の名誉若しくは信用を傷つけたとき
④ 故意又は重大な過失により法人に損害を与えたとき
⑤ 素行不良で著しく施設内の秩序又は風紀を乱したとき
⑥ 職責を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき
⑦ 前項⑥における行為が、再度に及んだ者又はその情状が悪質と認められたとき
⑧ 第９条、第１２条、第１３条　第１４条、第１５条に違反し、その情状が悪質と認められるとき
⑨ 重大な経歴詐称があったとき
⑩ その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき

（損害賠償）
第５８条　パートタイム労働者が故意又は重大な過失によって法人に損害を与えたときは、法人はパートタイム労働者にその損害を賠償させることがある。又、パートタイム労働者が損害を賠償したとしても、法人は、原則として、懲戒規定に基づき、懲戒などを行うものとする。
２　パートタイム労働者が取引先・利用者・他のパートタイム労働者に損害を与えたときは、当該パートタイム労働者にその損害を賠償させることがある。
３　パートタイム労働者の損害賠償の義務は、退職又は解雇後においても、免責又は軽減されるものではない。

付則
この規則は平成２７年　４月　１日より実施する。
この規則は平成２７年１２月　１日より変更する。
この規則は平成２９年　４月　１日より変更する。
この規則は平成３０年１１月　１日より変更する。
この規則は令和　元　年１１月　１日より変更する。
この規則は令和　６年　４月　１日より変更する。